



**TRE-AM**

# **Tribunal Regional Eleitoral do AMAZONAS**



Plano Estratégico de Gestão de Pessoas

**2023 - 2026**

"O planejamento de longo prazo não lida com decisões futuras, mas com o **futuro de decisões presentes**."

Peter Drucker

"A falta de planejamento por sua parte não constitui uma emergência por parte de ninguém." e "Se você não sabe para onde está indo, qualquer caminho serve."

Alaric Hutchinson e Lewis Carroll

## Composição do Pleno

Desembargador <b>Jorge Manoel Lopes Lins</b>	Presidente do Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas
Desembargadora <b>Carla Maria Santos dos Reis</b>	Vice-Presidente e Corregedora Regional Eleitoral
<b>Victor André Liuzzi Gomes</b>	Juiz de Direito
<b>Marcelo Manuel da Costa Vieira</b>	Juiz de Direito
<b>Marcelo Pires Soares</b>	Juiz Federal
<b>Kon Tsih Wang</b>	Jurista
<b>Fábricio Frota Marques</b>	Jurista
<b>Catarina Sales Mendes de Carvalho</b>	Procuradora Regional Eleitoral

## Diretoria-Geral

<b>Melissa Lavareda Ramos Nogueira</b>	Diretora-Geral
--	----------------

## Secretaria de Gestão de Pessoas

<b>Evelyn Acordi Makarem</b>	Secretária de Gestão de Pessoas – SGP
<b>Márcia Regina Moldes França</b>	Chefe do Gabinete da Secretaria de Gestão de Pessoas - GABSGP
<b>Celso Satoshi Ferreira Yamaguchi</b>	Chefe do Núcleo de Governança e Gestão da SGP - NGGSGP
<b>Luna Maria Araújo Ferreira</b>	Coordenadora de Pessoal - COPES
<b>Mariene Soares Pessoa Linhares</b>	Chefe da Seção de Análise Técnico-Processual - SEATEC
<b>Flávia Dezidério Chaves Souza</b>	Chefe da Seção de Direitos e Deveres - SEDID
<b>Fábio da Silva Vieira</b>	Chefe da Seção de Pagamento - SEPAG
<b>Ana Célia Garrido</b>	Chefe da Seção de Registros Funcionais - SEREF
<b>Luiz Carlos Gomes de Souza</b>	Chefe da Seção de Registros de Autoridades Eleitorais - SERAE
<b>Fabíola Costa dos Santos de Campos</b>	Chefe da Seção de Benefícios - SEBEN
<b>Marco Antônio de Belém Pereira</b>	Coordenador de Educação e Desenvolvimento – COEDE
<b>Inês Maria Nunes Pontilhão</b>	Chefe da Seção de Lotação e Gestão de Desempenho - SEGED
<b>Danna Michelle Gordiano Valente</b>	Chefe da Seção de Capacitação - SECAP
<b>Giovanna Lima Baranda Hortêncio</b>	Coordenadora Médica e Social - COMED
<b>Valdson André de Oliveira Ribeiro</b>	Chefe da Seção de Atenção à Saúde – SEAS
<b>Luis Myrria Neto</b>	Chefe da Seção de Apoio Administrativo – SEAD

## Sumário

APRESENTAÇÃO.....	5
INTRODUÇÃO E CONTEXTO .....	6
ANÁLISE DO AMBIENTE .....	7
DIRECIONADORES ESTRATÉGICOS .....	8
Missão.....	8
Visão .....	8
Valores.....	8
MAPA ESTRATÉGICO E ALINHAMENTO ESTRATÉGICO .....	9
Mapa Estratégico Institucional 2021/2026 (Resolução TRE-AM n.º 30/2022).....	9
Mapa Estratégico de Gestão de Pessoas 2023/2026 (identificação dos objetivos setoriais) .....	9
Mapa Estratégico de Gestão de Pessoas 2023/2026 .....	10
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS .....	11
INDICADORES ESTRATÉGICOS POR OBJETIVO .....	12
Associação entre os Pontos Fracos e os Indicadores Estratégicos.....	12
Impacto dos Indicadores Estratégicos nos Objetivos e no Índice de Desempenho Consolidado .....	13
GLOSSÁRIO DOS INDICADORES ESTRATÉGICOS .....	14
A SGP SOMOS NÓS!.....	22

## APRESENTAÇÃO

Prezadas servidoras e prezados servidores,

Como gestora de pessoas e com o apoio de todos vocês da nossa Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP, tenho o prazer de apresentar, nas páginas a seguir, o **Planejamento Estratégico** da nossa unidade para os próximos quatro anos.

Este foi um plano desenvolvido com muita análise e cuidado para que possamos alcançar nossos objetivos de forma eficiente e eficaz e cujas estratégias estão sintetizadas na nossa **Missão e Visão** de futuro; nossos **Valores**; nossos **Objetivos Estratégicos e Indicadores**; nossas **Metas e Iniciativas Estratégicas**.

Para sua concepção, foram consideradas as orientações emanadas dos órgãos de controle administrativo do poder judiciário como Tribunal de Contas da União – TCU e Conselho Nacional de Justiça – CNJ e com base nas diretrizes institucionais traçadas pelo nosso órgão de cúpula, Tribunal Superior Eleitoral – TSE e o Planejamento Estratégico Institucional/TRE-AM – 2022/2026, tendo sempre como prioridade a garantia da satisfação e melhoria da qualidade de vida de todos nós servidores deste Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas e a qualidade na prestação dos serviços aos nossos clientes internos e externos.

Buscaremos implantar novas tecnologias e ferramentas para aumentar a produtividade e otimizar os nossos processos internos; implementar ações em prol da nossa saúde física e mental e investir em programas de desenvolvimento e capacitação para que possamos crescer profissionalmente e nos tornemos líderes nas nossas áreas de atuação.

Por fim, nosso objetivo é fortalecer a cultura organizacional do nosso tribunal, valorizando a ética, a transparência, a imparcialidade e imparcialidade, o trabalho em equipe e o respeito mútuo, isso permitirá construirmos um ambiente de trabalho positivo e produtivo para todos.

Sabemos que o caminho pode ser árduo e penoso mas nossa vontade e determinação para aprimorarmos nossa gestão de pessoas, é maior e os bons frutos serão, por todos nós, colhidos.

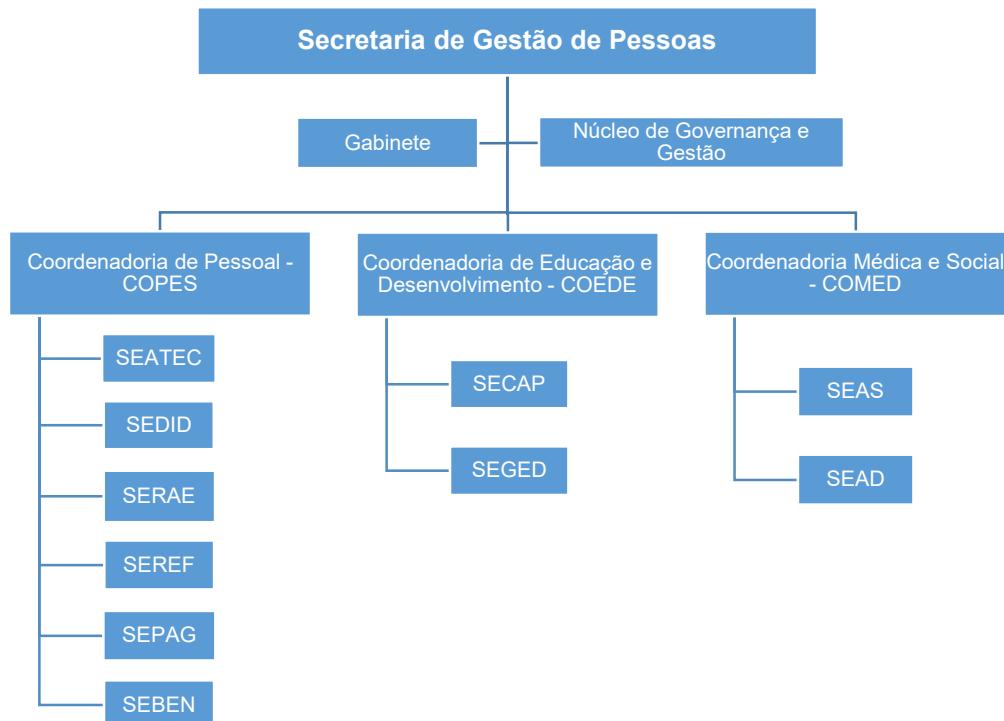
Conto com a colaboração e empenho de cada um de vocês para que nossa jornada seja um sucesso.

Evelyn Acordi Makarem  
Secretária de Gestão de Pessoas

## INTRODUÇÃO E CONTEXTO

A Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP é uma das quatro Secretarias vinculadas à Diretoria-Geral na estrutura orgânica institucional e tem suas competências discriminadas no Regulamento da Secretaria que dispõe que “*À Secretaria de Gestão de Pessoas compete planejar, coordenar, orientar, dirigir e controlar as atividades relacionadas à administração de pessoal, recrutamento e seleção, registros funcionais e de autoridades eleitorais, estudos e pareceres sobre direitos e deveres do servidor, folha de pagamento, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, progressão e promoção funcional, assistência médica e social e aposentadorias e pensões.*”

Com o fito de atuar de forma a cumprir sua missão institucional, a SGP está organizada em um Gabinete, um Núcleo de Governança e Gestão, três Coordenadorias e dez Seções, conforme abaixo demonstrado:



Assim, em obediência às competências discriminadas no Regulamento da Secretaria e considerando as orientações do Tribunal de Contas da União – TCU extraídas, principalmente, do levantamento sobre o **Perfil de Governança e Gestão Pública - Ciclo 2021**, nos assuntos afetos à Gestão de Pessoas e orientações provenientes dos diversos normativos do Conselho Nacional de Justiça – CNJ, órgão de controle interno administrativo do poder judiciário, dentre os quais, **Resolução CNJ n.º 192/2014**, com alteração dada pela **Resolução CNJ n.º 246/2018** e que estabelece a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário; **Resolução CNJ n.º 325/2020**, com alteração dada pela **Resolução CNJ n.º 463/2022** e que dispõe sobre a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026 e dá outras providências; **Resolução CNJ n.º 207/2015**, com alterações dadas pelas **Resoluções CNJ n.ºs 338/2020 e 403/2021** e que institui a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário; **Resolução CNJ n.º 219/2016**, com alterações dadas pelas **Resoluções CNJ n.ºs 243/2016, 282/2019 e 459/2022**, que dispõe sobre a distribuição de servidores, de cargos em comissão e de funções de confiança nos órgãos do Poder Judiciário de primeiro e segundo graus e dá outras providências e **Resolução CNJ n.º 240/2016**, com alterações dadas pelas **Resoluções CNJ n.ºs 258/2018 e 403/2021** e que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário e, de igual modo, levando em consideração as diretrizes emanadas da **Resolução TRE/AM n.º 30/2022**, que aprovou o Plano Estratégico do Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas para o sexénio 2021-2026, bem como a **Portaria TSE n.º 497/2021**, que institui o Plano Estratégico do Tribunal Superior Eleitoral para o período de 2021-2026, bem como os achados de auditorias realizadas pela Coordenadoria de Auditoria deste Tribunal, sem processos de gestão de pessoas, principalmente relativas à política de distribuição e dimensionamento da força de trabalho e os processos de remoção interna.

## ANÁLISE DO AMBIENTE

Um dos primeiros pontos analisados para a criação do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas foi o ambiente organizacional, não só do ponto de vista interno mas tudo o que nos influencia no ambiente externo, positiva ou negativamente.

Assim elaboramos a matriz **SWOT**, que consiste numa ferramenta que permite fazer um diagnóstico estratégico da instituição, com a identificação dos **pontos fortes** (Strengths) e **fracos** (Weaknesses), no ambiente interno e as **oportunidades** (Opportunities) e **ameaças** (Threats) apresentadas pelo ambiente externo e onde foram relacionados os seguintes fatores:



Pontos Fortes  
(Strengths)

- Quadro de pessoal com elevado grau de instrução/qualificação
- Comprometimento dos servidores com a instituição
- Instalações adequadas, principalmente na Secretaria
- Horário de trabalho flexível
- Ambiente de trabalho saudável com bom relacionamento interpessoal
- Facilidade de trabalho em grupo (equipes)
- Programa de capacitação implantado
- Modalidade do regime de Teletrabalho implantado
- Incentivo à formação com programa de auxílio bolsas de graduação e pós-graduação
- Sistema de recompensas e benefícios como: Adicionais de Qualificação, Auxílio Bolsa, Programa de Saúde, Auxílio Transporte, Auxílio Alimentação, Auxílio Natalidade, Licença para Capacitação, Auxílio Creche e outros.

Ambiente Interno



Pontos Fracos  
(Weaknesses)

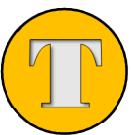
- Limitado número de servidores
- Alta rotatividade de servidores nas zonas eleitorais do interior
- Dificuldade em manter o quadro mínimo de servidores efetivos em cada uma das zonas eleitorais do interior
- Zonas eleitorais distantes sem atrativo (diferencial) para manter servidor efetivo
- Elevados casos de absentismo por motivo de doença
- Avaliação de desempenho insuficiente em razão de avaliação somente até a progressão para a última referência na carreira
- Falta de avaliação do desempenho para os servidores requisitados, cedidos e sem vínculo
- Falta de dimensionamento da força de trabalho e de política de lotação
- Ausência de uma política de sucessão, principalmente nas atividades críticas
- Aumento da sobrecarga de trabalho em razão do reduzido quadro de pessoal
- Dificuldade de atração de servidores para incremento da força de trabalho em algumas unidades administrativas
- Falta de uma política voltada para preparação para aposentadoria
- Processo de avaliação das ações de capacitação insuficiente (reação, aprendizagem, aplicação e resultado)
- Desmotivação, acomodação e/ou falta de compromisso de parcela dos servidores (presenteísmo)
- Processos internos de trabalho não documentados e/ou não melhorados continuamente
- Falta de automação para vários processos de trabalho de natureza burocrática
- Impossibilidade de ampliação de benefícios ou política de recompensas a servidores.



Oportunidades  
(Opportunities)

- Terceirização do trabalho administrativo
- Programa de estágio
- Promoção da governança e gestão de pessoas como forma de melhorar o desempenho das organizações
- Orientações de órgãos externos como TSE, CNJ e TCU para melhorar a gestão de pessoas
- Avaliação das políticas internas de gestão de pessoas nos índices de governança e gestão do TCU e no prêmio CNJ de qualidade
- Programa de remoção nacional RENACI
- Concurso público unificado e nacional a ser gerido pelo Tribunal Superior Eleitoral
- Programa de residência jurídica.

Ambiente Externo



Ameaças  
(Threats)

- Impossibilidade de realização de concurso para provimento de cargos regionalizado
- Estrutura urbana precária em muitos municípios no interior do estado
- Dificuldade de locomoção e deslocamentos para a capital com viagens cansativas e demoradas
- Precariedade de atendimento médico no interior
- Precariedade na rede de ensino dos municípios do interior
- Limitadas opções de lazer no interior
- Distância/saudade da família e amigos
- Contingenciamento orçamentário
- Impossibilidade de reposição do quadro efetivo com nomeações de novos servidores em razão das restrições impostas pela Emenda Constitucional 95/2016
- Perda de talentos decorrentes de aposentadorias, vacâncias ou exonerações
- Mudança de gestão em ano eleitoral
- Falta de diretrizes do TSE para a criação de novos cargos de modo a ampliar a força de trabalho
- Autonomia limitada para questões orçamentárias e de benefícios
- Ausência de atualização/inovação do Sistema SGRH
- Constantes mudanças nos quadros de juízes estaduais nos municípios do interior do estado
- Falta de reajustes do orçamento destinado à promoção de saúde.

## DIRECIONADORES ESTRATÉGICOS

Os Direcionadores Estratégicos correspondem à declaração da **Missão, Visão e Valores** da área de Gestão de Pessoas do Tribunal. É a identidade organizacional da nossa área e suas definições constituíram um dos passos mais importantes deste Plano Estratégico uma vez que representam a nossa existência, nosso propósito e razão de ser; nosso futuro desejado e os nossos princípios; as atitudes e os comportamentos que respeitamos e valorizamos.

### Missão



**“Promover a integração, o desenvolvimento profissional, a valorização, o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida das servidoras e dos servidores para o alcance da excelência nos serviços prestados pela Secretaria de Gestão de Pessoas e alinhando as políticas e as estratégias da área, aos objetivos organizacionais.”**

### Visão



**“Ser reconhecida no Tribunal como uma unidade estratégica que exerce de forma plena e eficiente a gestão de pessoas, sendo referência na governança, na promoção da saúde, do bem-estar e da qualidade de vida das servidoras e dos servidores em prol dos resultados institucionais.”**

### Valores



- ❖ Ética e Transparência
- ❖ Comprometimento e Urbanidade
- ❖ Acolhimento e Solidariedade
- ❖ Reconhecimento e Valorização do servidor
- ❖ Cooperação e Integração
- ❖ Celeridade e Confiabilidade
- ❖ Imparcialidade e Impessoalidade
- ❖ Eficiência e Efetividade

## MAPA ESTRATÉGICO E ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

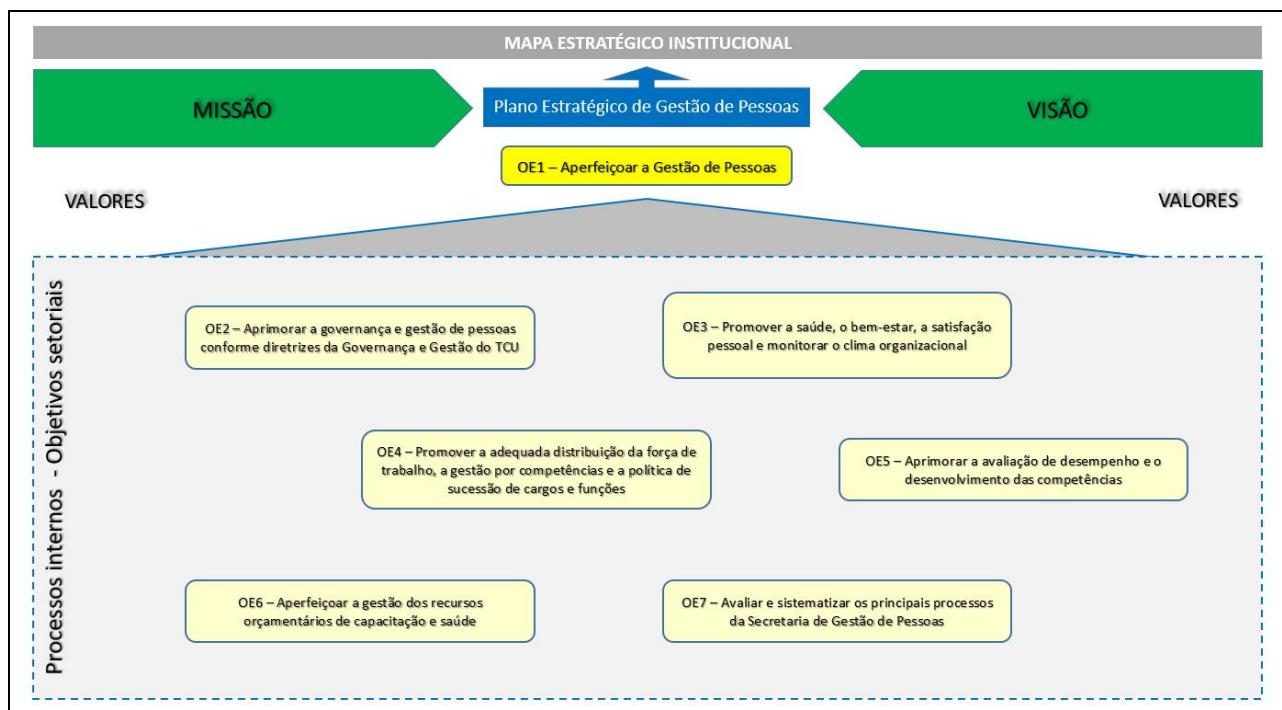
O Mapa Estratégico é a representação gráfica das relações de causa e efeito entre os componentes da estratégia institucional. É a comunicação rápida dos desafios que nossa unidade de gestão de pessoas terá que superar para concretizar nossa **missão** e alcançar a nossa visão de **futuro** almejada.

Nosso mapa estratégico é um desdobramento do objetivo estratégico do mapa institucional e, sendo assim, está alinhado à estratégia institucional cujo resultado esperado e objetivo principal é “**Aperfeiçoar a gestão de pessoas**”.

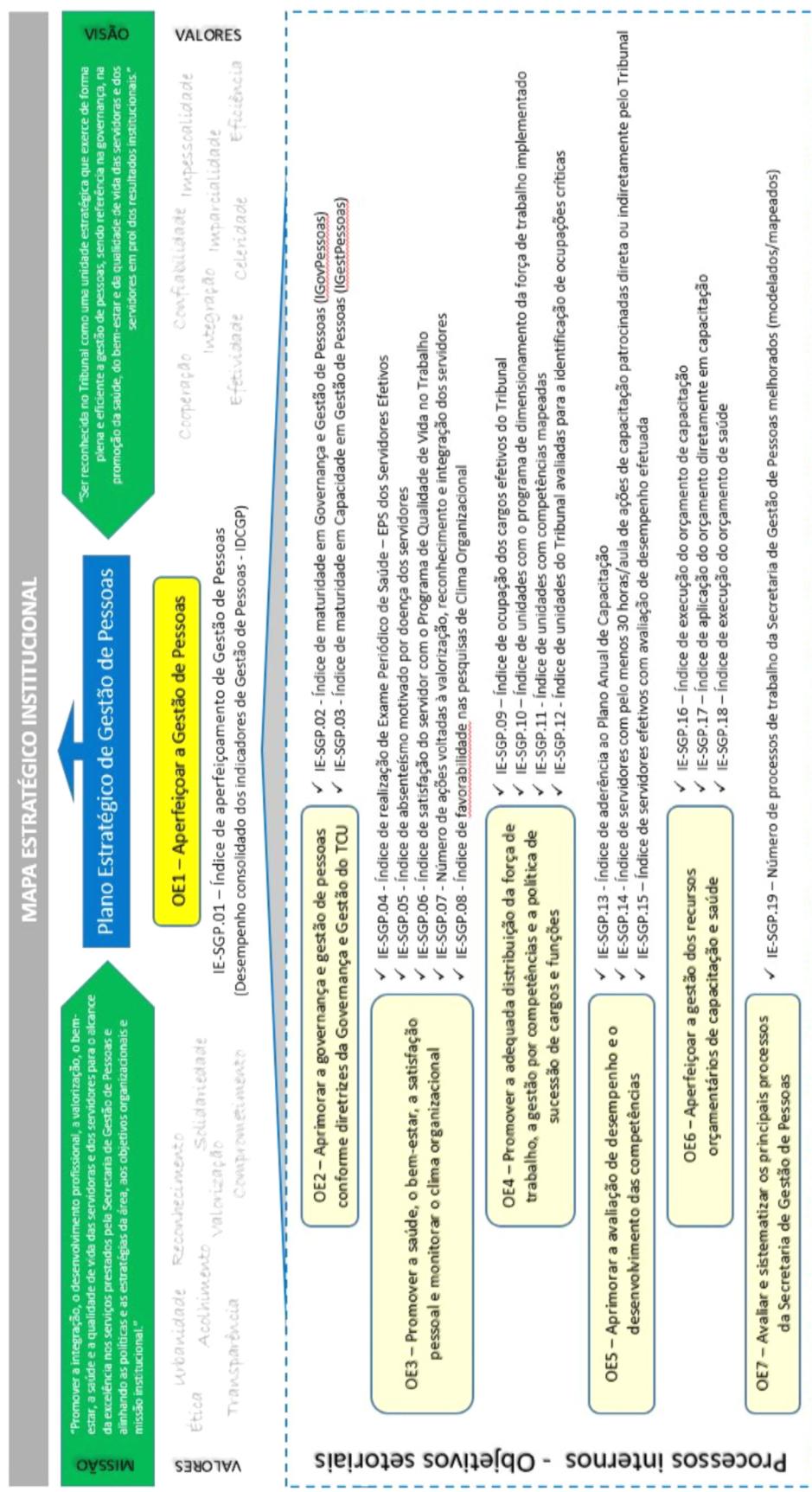
### Mapa Estratégico Institucional 2021/2026 (Resolução TRE-AM n.º 30/2022)



### Mapa Estratégico de Gestão de Pessoas 2023/2026 (identificação dos objetivos setoriais)



Mapa Estratégico de Gestão de Pessoas 2023/2026



## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Os **Objetivos Estratégicos** são os desafios que nossa unidade de Gestão de Pessoas deverá conquistar para conseguir implementar a nossa estratégia. Ao definirmos nossos objetivos estratégicos, entendemos que os desafios ali presentes, se alcançados, serão suficientes para que sejamos *reconhecidos no Tribunal como uma unidade estratégica que exerce de forma plena e eficiente a gestão de pessoas, sendo referência na governança, na promoção da saúde, do bem-estar e da qualidade de vida das servidoras e dos servidores em prol dos resultados institucionais* por estarmos *promovendo a integração, o desenvolvimento profissional, a valorização, o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida de todas e de todos para o alcance da excelência nos serviços prestados pela Justiça Eleitoral*, concretizando assim o que estabelecemos como nossa visão de futuro e nossa missão institucional.

### Perspectiva: Resultados - Objetivo Institucional

- **OE1 – Aperfeiçoar a gestão de pessoas** – refere-se a políticas, práticas e métodos adotados na gestão de pessoas, objetivando potencializar o capital humano do Tribunal. Considera programas e ações relacionados à avaliação e ao desenvolvimento de competências gerenciais e técnicas dos servidores; à valorização dos colaboradores; à humanização nas relações de trabalho; à atenção especial à saúde e a adequação da distribuição da força de trabalho<sup>1</sup>.

### Perspectiva: Processos Internos - Objetivos Específicos

- **OE2 – Aprimorar a governança e gestão de pessoas conforme diretrizes da Governança e Gestão do TCU** – refere-se ao amadurecimento das políticas e práticas de governança e gestão de pessoas segundo os requisitos avaliados pelo Tribunal de Contas da União – TCU, quando da aplicação a pesquisa para aferição do Índice de Governança e Gestão – IGG dos entes públicos.
- **OE3 – Promover a saúde, o bem-estar, a satisfação pessoal e monitorar o clima organizacional** – refere-se ao implemento de políticas e práticas voltadas para a promoção da saúde física e mental do servidor, bem como para a melhoria da qualidade de vida e satisfação no ambiente de trabalho, além monitorar o Clima Organizacional e a implementação de políticas e práticas direcionadas à valorização, reconhecimento e integração dos servidores.
- **OE4 – Promover a adequada distribuição da força de trabalho, a gestão por competências e a política de sucessão de cargos e funções** – refere-se à adoção de políticas de lotação de pessoal voltadas para o dimensionamento e equalização da força de trabalho do Tribunal, bem como à implantação da política de gestão por competência e identificação das unidades e operações críticas do negócio.
- **OE5 – Aprimorar a avaliação de desempenho e o desenvolvimento das competências** – refere-se ao monitoramento eficiente do desempenho de todos os servidores e ao melhoramento das políticas e práticas voltadas para o desenvolvimento dos conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA) dos servidores e das unidades do tribunal como um todo.
- **OE6 – Aperfeiçoar a gestão dos recursos orçamentários de capacitação e saúde** – refere-se ao monitoramento e otimização da execução dos orçamentos destinados às políticas de capacitação e saúde.
- **OE7 – Avaliar e sistematizar os principais processos da Secretaria de Gestão de Pessoas** – refere-se à avaliação, mapeamento, melhoramento e documentação dos principais processos da Secretaria de Gestão de Pessoas que mais impactem ou apresentem maior risco e falhas durante sua tramitação.

<sup>1</sup> Excerto retirado do Plano Estratégico do TRE/AM 2021-2026, aprovado pela Resolução TRE/AM n.º 30/2022.

## INDICADORES ESTRATÉGICOS POR OBJETIVO

- **OE1 – Aperfeiçoar a gestão de pessoas**
  - IE-SGP.01 – Índice de aperfeiçoamento de Gestão de Pessoas (Desempenho consolidado dos indicadores de Gestão de Pessoas - IDC GP)
- **OE2 – Aprimorar a governança e gestão de pessoas conforme diretrizes da Governança e Gestão do TCU**
  - IE-SGP.02 – Índice de maturidade em Governança e Gestão de Pessoas (IGovPessoas)
  - IE-SGP.03 - Índice de maturidade em Capacidade em Gestão de Pessoas (IGestPessoas)
- **OE3 – Promover a saúde, o bem-estar, a satisfação pessoal e monitorar o clima organizacional**
  - IE-SGP.04 - Índice de realização de Exame Periódico de Saúde – EPS dos servidores efetivos
  - IE-SGP.05 - Índice de absenteísmo motivado por doença dos servidores
  - IE-SGP.06 - Índice de satisfação do servidor com o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho
  - IE-SGP.07 – Número de ações voltadas à valorização, reconhecimento e integração dos servidores
  - IE-SGP.08 - Índice de favorabilidade nas pesquisas de Clima Organizacional
- **OE4 – Promover a adequada distribuição da força de trabalho, a gestão por competências e a política de sucessão de cargos e funções**
  - IE-SGP.09 – Índice de ocupação dos cargos efetivos do Tribunal
  - IE-SGP.10 – Índice de unidades com o programa de dimensionamento da força de trabalho implementado
  - IE-SGP.11 - Índice de unidades com competências mapeadas
  - IE-SGP.12 - Índice de unidades do Tribunal avaliadas pra a identificação de ocupações críticas
- **OE5 – Aprimorar a avaliação de desempenho e o desenvolvimento das competências**
  - IE-SGP.13 - Índice de aderência ao Plano Anual de Capacitação
  - IE-SGP.14 - Índice de servidores com pelo menos 30 horas/aula de ações de capacitação patrocinadas direta ou indiretamente pelo Tribunal
  - IE-SGP.15 – Índice de servidores efetivos com avaliação de desempenho efetuada
- **OE6 – Aperfeiçoar a gestão dos recursos orçamentários de capacitação e saúde**
  - IE-SGP.16 – Índice de execução do orçamento de capacitação
  - IE-SGP.17 – Índice de aplicação do orçamento diretamente em capacitação
  - IE-SGP.18 – Índice de execução do orçamento de saúde
- **OE7 – Avaliar e sistematizar os principais processos da Secretaria de Gestão de Pessoas**
  - IE-SGP.19 – Número de processos de trabalho da Secretaria de Gestão de Pessoas melhorados (modelados/mapeados)

## Associação entre os Pontos Fracos e os Indicadores Estratégicos

Pontos Fracos	Indicador(es) associado(s)
Limitado número de servidores	03, 09, 10, 19
Alta rotatividade de servidores nas zonas eleitorais do interior	03, 10
Dificuldade em manter o quadro mínimo de servidores efetivos em cada uma das zonas eleitorais do interior	03, 06, 08, 09, 10
Zonas eleitorais distantes sem atrativo (diferencial) para manter servidor efetivo	06, 08
Elevados casos de absenteísmo por motivo de doença	03, 04, 05, 18
Avaliação de desempenho insuficiente em razão de avaliação somente até a progressão para a última referência na carreira	02, 03, 15
Falta de avaliação de desempenho para os servidores requisitados, cedidos e sem vínculo	02, 03
Falta de dimensionamento da força de trabalho e de política de lotação	03, 10, 12, 19
Ausência de uma política de sucessão, principalmente nas atividades críticas	03, 10, 12, 19
Dificuldade de atração de servidores para incremento da força de trabalho em algumas unidades administrativas	03, 07, 09, 10, 11, 12, 15
Aumento da sobrecarga de trabalho em razão do reduzido quadro de pessoal	03, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12, 19
Falta de uma política voltada para preparação para aposentadoria	03, 06, 07, 08
Processo de avaliação das ações de capacitação insuficiente (reação, aprendizagem, aplicação e resultado)	03, 13, 14, 15, 16, 17
Desmotivação, acomodação e/ou falta de compromisso de parcela dos servidores (presenteísmo)	03, 06, 07, 08
Falta de automação para vários processos de trabalho de natureza burocrática	03, 10, 11, 19
Impossibilidade de ampliação de benefícios ou política de recompensas a servidores	02, 03, 06, 07, 08
Processos internos de trabalho não documentados e/ou não melhorados continuamente	03, 10, 11, 12, 19

## Impacto dos Indicadores Estratégicos nos Objetivos e no Índice de Desempenho Consolidado

O indicador número 1 deste Plano Estratégico, que corresponde ao Índice de Aperfeiçoamento de Gestão de Pessoas, será aferido pelo desempenho consolidado, ou seja, pelo somatório dos valores (pesos) proporcionais apurados nos dezoito indicadores alocados nos objetivos 2, 3, 4, 5, 6 e 7.

Para apuração do valor peso do indicador, será realizada a razão entre o resultado real e a meta do indicador, multiplicado pelo valor de referência do peso dele no índice de desempenho consolidado IDCGP, conforme tabela abaixo:

**TABELA DE OBJETIVOS E INDICADORES DO PLANO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS 2023/2026**

Perspectiva: Resultados			
Objetivo estratégico	Indicador	Peso OE	Peso IDCGP
OE1 – Aperfeiçoar a gestão de pessoas	IE-SGP.01 – Índice de aperfeiçoamento de Gestão de Pessoas - Desempenho consolidado dos indicadores de Gestão de Pessoas - IDCGP		
Perspectiva: Processos Internos			
Objetivo estratégico	Indicador	Peso OE	Peso IDCGP
OE2 – Aprimorar a governança e gestão de pessoas conforme diretrizes da Governança e Gestão do TCU	IE-SGP.02 - Índice de maturidade em Governança e Gestão de Pessoas (GovPessoas)	50	10
	IE-SGP.03 - Índice de maturidade em Capacidade em Gestão de Pessoas (GestPessoas)	50	10
OE3 – Promover a saúde, o bem-estar, a satisfação pessoal e monitorar o clima organizacional	IE-SGP.04 - Índice de realização de Exame Periódico de Saúde – EPS dos Servidores Efetivos	20	5
	IE-SGP.05 - Índice de absenteísmo motivado por doença dos servidores	20	5
	IE-SGP.06 - Índice de satisfação do servidor com o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho	20	5
	IE-SGP.07 - Número de ações voltadas à valorização, reconhecimento e integração dos servidores	20	5
	IE-SGP.08 - Índice de favorabilidade nas pesquisas de Clima Organizacional	20	5
	IE-SGP.09 - Índice de ocupação dos cargos efetivos do Tribunal	25	5
OE4 – Promover a adequada distribuição da força de trabalho, a gestão por competências e a política de sucessão de cargos e funções	IE-SGP.10 – Índice de unidades com o programa de dimensionamento da força de trabalho implementado	25	5
	IE-SGP.11 - Índice de unidades com competências mapeadas	25	5
	IE-SGP.12 - Índice de unidades do Tribunal avaliadas para a identificação de ocupações críticas	25	5
OE5 – Aprimorar a avaliação de desempenho e o desenvolvimento das competências	IE-SGP.13 - Índice de aderência ao Plano Anual de Capacitação	30	5
	IE-SGP.14 - Índice de servidores com pelo menos 30 horas/aula de ações de capacitação patrocinadas direta ou indiretamente pelo Tribunal	35	5
	IE-SGP.15 - Índice de servidores efetivos com avaliação de desempenho efetuada	35	5
OE6 – Aperfeiçoar a gestão dos recursos orçamentários de capacitação e saúde	IE-SGP.16 – Índice de execução do orçamento de capacitação	35	5
	IE-SGP.17 - Índice de aplicação do orçamento diretamente em capacitação	30	5
	IE-SGP.18 - Índice de execução do orçamento de saúde	35	5
OE7 – Avaliar e sistematizar os principais processos da Secretaria de Gestão de Pessoas	IE-SGP.19 – Número de processos de trabalho da Secretaria de Gestão de Pessoas melhorados (modelados/mapeados)	100	5
<b>Total para o IDCGP</b>			<b>100</b>

## GLOSSÁRIO DOS INDICADORES ESTRATÉGICOS

Indicador	IE-SGP.01 _ Índice de aperfeiçoamento de Gestão de Pessoas - Desempenho consolidado dos indicadores de Gestão de Pessoas – IDC GP				
Objetivo estratégico	OE1 – Aperfeiçoar a gestão de pessoas				
Peso	Peso no Objetivo Estratégico: n/a	Peso no desempenho consolidado de GP: n/a			
O que se mede (finalidade)	O somatório do desempenho dos indicadores de todos os objetivos estratégicos da perspectiva Processos Internos				
Por que medir (justificativa)	Verificar a capacidade da área em alcançar as metas definidas no Plano Estratégico de Gestão de Pessoas				
Quem (responsável)	NGGSP	Quando (frequência)	Anualmente		
	<p>Fórmula: <math>\sum_{Ri}^n \uparrow + \sum_{Ri}^n \downarrow</math></p> <p><b>Ri <math>\uparrow</math> = SE(R&gt;=M;P;(R/M)*P)</b></p> <p><b>Ri <math>\downarrow</math> = SE(R&lt;=M;P;(2*P-((R/M)*P)))</b></p>				
Como medir (fórmula)	<p>Onde: <math>\sum_{Ri}^n \uparrow</math> = Somatório dos resultados ponderados dos indicadores de polaridade positiva/crescente</p> <p><math>\sum_{Ri}^n \downarrow</math> = Somatório dos resultados ponderados dos indicadores de polaridade negativa/decrescente</p> <p><math>Ri</math> = Resultado ponderado do indicador</p> <p><math>\uparrow</math> ou <math>\downarrow</math> = Identificador de polaridade do indicador</p> <p>R = Resultado da medição do indicador</p> <p>M = Meta do indicador</p> <p>P = Peso do indicador no desempenho consolidado</p>				
Onde (fonte dos dados)	Registros dos resultados dos indicadores e planilha eletrônica				
Metas	Base	2023	2024	2025	2026
	Inexistente	100 pontos	100 pontos	100 pontos	100 pontos
Polaridade (+ ou -)	$\uparrow$ Quanto maior, melhor				

Indicador	IE-SGP.02 _ Índice de maturidade em Governança e Gestão de Pessoas (IGovPessoas/TCU)							
Objetivo estratégico	OE2 – Aprimorar a governança e gestão de pessoas conforme diretrizes da Governança e Gestão do Tribunal de Contas da União - TCU							
Peso	Peso no Objetivo Estratégico: <b>50</b> Peso no desempenho consolidado de GP: <b>10</b>							
O que se mede (finalidade)	A aderência às boas práticas de governança e gestão de pessoas de acordo com as diretrizes apontadas no levantamento realizado pelo Tribunal de Contas da União							
Por que medir (justificativa)	Acompanhar o estágio de maturidade da governança e gestão de pessoas considerando os quesitos do Relatório IGovPessoas do Tribunal de Contas da União							
Quem (responsável)	NGGSP	Quando (frequência)	Anualmente					
Como medir (fórmula)	<b>Será o próprio Índice de Governança e Gestão de Pessoas do TCU (IGovPessoas)</b>							
Onde (fonte dos dados)	Relatório TCU disponibilizado no sítio eletrônico <a href="https://portal.tcu.gov.br/inicio/">https://portal.tcu.gov.br/inicio/</a>							
Metas	Base 2021*	2023	2024	2025	2026			
	33,6%	+10 pts percentuais do result. anterior						
Polaridade (+ ou -)	$\uparrow$ Quanto maior, melhor							

\* Não houve relatório no ano de 2022.

Indicador	IE-SGP.03 _ Índice de maturidade em Capacidade em Gestão de Pessoas (IGest/Pessoas/TCU)							
Objetivo estratégico	OE2 – Aprimorar a capacidade da gestão de pessoas conforme diretrizes da Governança e Gestão do Tribunal de Contas da União - TCU							
Peso	Peso no Objetivo Estratégico: <b>50</b>		Peso no desempenho consolidado de GP: <b>10</b>					
O que se mede (finalidade)	A aderência às boas práticas da capacidade de gerir pessoas de acordo com as diretrizes apontadas no levantamento realizado pelo Tribunal de Contas da União							
Por que medir (justificativa)	Acompanhar o estágio de maturidade da capacidade de gerir pessoas considerando os quesitos do Relatório IGestPessoas do Tribunal de Contas da União							
Quem (responsável)	NGGSGP		Quando (frequência)	Anualmente				
Como medir (fórmula)	Será o próprio Índice de Capacidade em Gestão de Pessoas do TCU (IGestPessoas)							
Onde (fonte dos dados)	Relatório TCU disponibilizado no sítio eletrônico <a href="https://portal.tcu.gov.br/inicio/">https://portal.tcu.gov.br/inicio/</a>							
Metas	Base 2021*	2023	2024	2025	2026			
	28,6%	+10 pts percentuais do result. anterior	+10 pts percentuais do result. anterior	+10 pts percentuais do result. anterior	+10 pts percentuais do result. anterior			
Polaridade (+ ou -)	↑ Quanto maior, melhor							

\* Não houve relatório no ano de 2022.

Indicador	IE-SGP.04 _ Índice de realização de Exame Periódico de Saúde – EPS dos Servidores Efetivos							
Objetivo estratégico	OE3 – Promover a saúde, o bem-estar, a satisfação pessoal e monitorar o clima organizacional							
Peso	Peso no Objetivo Estratégico: <b>20</b>		Peso no índice de desempenho consolidado: <b>5</b>					
O que se mede (finalidade)	A relação entre a quantidade de servidores efetivos com o Exame Periódico de Saúde realizado e o total de servidores efetivos do TRE/AM							
Por que medir (justificativa)	Acompanhar a situação da realização de exames periódicos de modo a fomentar políticas para melhorar a saúde dos servidores efetivos							
Quem (responsável)	COMED		Quando (frequência)	Anualmente				
Como medir (fórmula)	Fórmula: <b>(QSEfEPS/QSEfT)x100</b> Onde: QSEfEPS = Quantidade de Servidores Efetivos com Exame Periódico de Saúde realizado no ano QSEfT = Quantidade de Servidores Efetivos Total							
Onde (fonte dos dados)	Relatórios da COMED							
Metas	Base 2022	2023	2024	2025	2026			
	10%	20%	30%	40%	50%			
Polaridade (+ ou -)	↑ Quanto maior, melhor							

Indicador	IE-SGP.05 _ Índice de absenteísmo motivado por doença dos servidores							
Objetivo estratégico	OE3 – Promover a saúde, o bem-estar, a satisfação pessoal e monitorar o clima organizacional							
Peso	Peso no Objetivo Estratégico: <b>20</b>		Peso no índice de desempenho consolidado: <b>5</b>					
O que se mede (finalidade)	O percentual de ausências de servidores (efetivos, requisitados, cedidos, lotação provisória, sem vínculos), ao trabalho, por motivo de doença (incluindo as licenças para tratamento da própria saúde e por motivo de doença em pessoa da família)							
Por que medir (justificativa)	Acompanhar o tempo de trabalho perdido em decorrência das ausências dos servidores por motivo de doença.							
Quem (responsável)	COMED		Quando (frequência)	Anualmente				
Como medir (fórmula)	Fórmula: <b>[(ΣLPF+ΣLTS)/(QSTx360) x100]</b> Onde: ΣLPF = Somatório de Licenças por motivo de Doença em Pessoa da Família ΣLTS = Somatório de Licenças para Tratamento da Própria Saúde QST = Quantidade de Servidores Total							
Onde (fonte dos dados)	Relatórios da COMED							
Metas	Base 2022	2023	2024	2025	2026			
	2,66%	-10% do result. anterior	-10% do result. anterior	-10% do result. anterior	-10% do result. anterior			
Polaridade (+ ou -)	↓ Quanto menor, melhor							

Indicador	IE-SGP.06 _ Índice de satisfação do servidor com o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho							
Objetivo estratégico	OE3 – Promover a saúde, o bem-estar, a satisfação pessoal e monitorar o clima organizacional							
Peso	Peso no Objetivo Estratégico: <b>20</b>		Peso no índice de desempenho consolidado: <b>5</b>					
O que se mede (finalidade)	O grau de satisfação dos servidores do TRE/AM com o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho							
Por que medir (justificativa)	Para direcionar as políticas e esforços do Tribunal de modo a melhorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho							
Quem (responsável)	<b>Grupo QUALIVIDA</b> Fórmula: $(\sum RP / \sum RT) \times 100$		Quando (frequência)	<b>Anualmente</b>				
Como medir (fórmula)	Onde: $\sum RP$ = Somatório de Respostas Positivas $\sum RT$ = Somatório de Respostas Total							
Onde (fonte dos dados)	Relatório elaborado pelo grupo de Qualidade de Vida no Trabalho							
Metas	<b>Base 2022</b> Sem Informação	<b>2023</b> 70%	<b>2024</b> 75%	<b>2025</b> 80%	<b>2026</b> 80%			
Polaridade (+ ou -)	↑ Quanto maior, melhor							

Indicador	IE-SGP.07 _ Número de ações voltadas à valorização, reconhecimento e integração dos servidores							
Objetivo estratégico	OE3 – Promover a saúde, o bem-estar, a satisfação pessoal e monitorar o clima organizacional							
Peso	Peso no Objetivo Estratégico: <b>20</b>		Peso no índice de desempenho consolidado: <b>5</b>					
O que se mede (finalidade)	A quantidade de ações voltadas à valorização, reconhecimento e integração dos servidores							
Por que medir (justificativa)	Promover à valorização, o reconhecimento e a integração dos servidores de modo a melhorar o ambiente e clima organizacional como um todo							
Quem (responsável)	<b>NGGSGP</b> Quantidade de ações realizadas no período		Quando (frequência)	<b>Anualmente</b>				
Como medir (fórmula)								
Onde (fonte dos dados)	Registros da Secretaria de Gestão de Pessoas e Grupo QUALIVIDA							
Metas	<b>Base 2022</b> 4	<b>2023</b> 6	<b>2024</b> 5	<b>2025</b> 7	<b>2026</b> 5			
Polaridade (+ ou -)	↑ Quanto maior, melhor							

Indicador	IE-SGP.08 _ Índice de favorabilidade nas pesquisas de Clima Organizacional							
Objetivo estratégico	OE3 – Promover a saúde, o bem-estar, a satisfação pessoal e monitorar o clima organizacional							
Peso	Peso no Objetivo Estratégico: <b>20</b>		Peso no índice de desempenho consolidado: <b>5</b>					
O que se mede (finalidade)	A percepção dos servidores em relação ao ambiente organizacional como um todo							
Por que medir (justificativa)	Aferir o grau de satisfação dos servidores com a instituição de modo a subsidiar políticas de valorização, satisfação e melhorias no ambiente de trabalho							
Quem (responsável)	<b>NGGSGP</b> Fórmula: $(QAP/QAT) \times 100$		Quando (frequência)	<b>Bianualmente, em anos não eleitorais</b>				
Como medir (fórmula)	Onde: $QAP$ = Quantidade de Avaliações Positivas $QAT$ = Quantidade de Avaliações Total							
Onde (fonte dos dados)	Pesquisas/Questionários aplicados aos servidores							
Metas	<b>Base 2021</b> 73,59%	<b>2023</b> 75%	<b>2024</b>	<b>2025</b> 80%	<b>2026</b>			
Polaridade (+ ou -)	↑ Quanto maior, melhor							

Indicador	IE-SGP.09 _ Índice de ocupação dos cargos efetivos do Tribunal							
Objetivo estratégico	OE4 – Promover a adequada distribuição da força de trabalho, a gestão por competências e a política de sucessão de cargos e funções							
Peso	Peso no Objetivo Estratégico: <b>25</b>		Peso no índice de desempenho consolidado: <b>5</b>					
O que se mede (finalidade)	A relação entre a quantidade de cargos efetivos ocupados e o total de cargos efetivos do TRE/AM							
Por que medir (justificativa)	Verificar a proporção de ocupação dos cargos efetivos							
Quem (responsável)	COEDE		Quando (frequência)	Anualmente				
Como medir (fórmula)	Fórmula: <b>(QC<sub>Ef</sub>O/QC<sub>Ef</sub>T)×100</b> Onde: QC <sub>Ef</sub> O = Quantidade de Cargos Efetivos Ocupados QC <sub>Ef</sub> T = Quantidade de Cargos Efetivos Total							
Onde (fonte dos dados)	Relatórios da COEDE							
Metas	Base 2022 93,48%	2023 100%	2024 100%	2025 100%	2026 100%			
Polaridade (+ ou -)	↑ Quanto maior, melhor							

Indicador	IE-SGP.10 _ Índice de unidades com o programa de dimensionamento da força de trabalho implementado							
Objetivo estratégico	OE4 – Promover a adequada distribuição da força de trabalho, a gestão por competências e a política de sucessão de cargos e funções							
Peso	Peso no Objetivo Estratégico: <b>25</b>		Peso no índice de desempenho consolidado: <b>5</b>					
O que se mede (finalidade)	A relação entre a quantidade de unidades com o programa de dimensionamento da força de trabalho implantado/realizado e a quantidade total de unidades eletivas* da estrutura orgânica do Tribunal							
Por que medir (justificativa)	Identificar a demanda de pessoal em cada unidade administrativa, eletiva, do Tribunal							
Quem (responsável)	Comissão do DFT		Quando (frequência)	Anualmente				
Como medir (fórmula)	Fórmula: <b>(QUeD/QUeT)×100</b> Onde: QUeD = Quantidade de Unidades Eletivas para o DFT Dimensionadas QUeT = Quantidade de Unidades Eletivas para o DFT Total							
Onde (fonte dos dados)	Relatórios da Comissão do DFT							
Metas	Base 2022 0%	2023 10%	2024 40%	2025 70%	2026 80%			
Polaridade (+ ou -)	↑ Quanto maior, melhor							

\* Unidades eletivas são aquelas em que há bastante atividade técnica. Não se implementa o programa DFT em unidades puramente de gestão, cujo quadro de lotação é composto geralmente apenas pelo gestor da unidade, como as coordenadorias, secretarias, assessorias do pleno.

Indicador	IE-SGP.11 _ Índice de unidades com competências mapeadas							
Objetivo estratégico	OE4 – Promover a adequada distribuição da força de trabalho, a gestão por competências e a política de sucessão de cargos e funções							
Peso	Peso no Objetivo Estratégico: <b>25</b>		Peso no índice de desempenho consolidado: <b>5</b>					
O que se mede (finalidade)	A relação entre a quantidade de unidades com as competências mapeadas e a quantidade total de unidades da estrutura orgânica do Tribunal							
Por que medir (justificativa)	Identificar as competências de cada unidade do Tribunal e promover a gestão por competências no TRE/AM							
Quem (responsável)	COEDE e NGGSGP		Quando (frequência)	Anualmente				
Como medir (fórmula)	Fórmula: <b>(QUC<sub>M</sub>/QUT)×100</b> Onde: QUC <sub>M</sub> = Quantidade de Unidades com Competências Mapeadas QUT = Quantidade de Unidades Total							
Onde (fonte dos dados)	Relatórios da COEDE e NGGSGP							
Metas	Base 2022 0%	2023 10%	2024 40%	2025 70%	2026 80%			
Polaridade (+ ou -)	↑ Quanto maior, melhor							

Indicador	IE-SGP.12 _ Índice de unidades do Tribunal avaliadas para a identificação de ocupações críticas							
Objetivo estratégico	OE4 – Promover a adequada distribuição da força de trabalho, a gestão por competências e a política de sucessão de cargos e funções							
Peso	Peso no Objetivo Estratégico: <b>25</b>		Peso no índice de desempenho consolidado: <b>5</b>					
O que se mede (finalidade)	A relação entre a quantidade de unidades avaliadas para as ocupações críticas e a quantidade total de unidades da estrutura orgânica do Tribunal							
Por que medir (justificativa)	Identificar as ocupações críticas do Tribunal e as necessidades de capacitação e desenvolvimento além de implantar uma política de sucessão para as atividades críticas							
Quem (responsável)	COEDE e NGGSGP		Quando (frequência)	Anualmente				
Como medir (fórmula)	Fórmula: <b>(QUaOC/QUT)x100</b> Onde: QUaOC = Quantidade de Unidades Avaliadas para Ocupações Críticas QUT = Quantidade de Unidades Orgânicas Total							
Onde (fonte dos dados)	Relatórios da NGGSGP e COEDE							
Metas	Base 2022 0%	2023 10%	2024 40%	2025 70%	2026 80%			
Polaridade (+ ou -)	↑ Quanto maior, melhor							

Indicador	IE-SGP.13 _ Índice de aderência ao Plano Anual de Capacitação							
Objetivo estratégico	OE5 – Aprimorar a avaliação de desempenho e o desenvolvimento das competências							
Peso	Peso no Objetivo Estratégico: <b>30</b>		Peso no índice de desempenho consolidado: <b>5</b>					
O que se mede (finalidade)	A relação entre o total de ações de capacitação promovidas pelo TRE, constantes no Plano Anual de Capacitação, e o total de ações de capacitação promovidas							
Por que medir (justificativa)	Verificar a aderência das capacitações realizadas em relação às programadas no Plano Anual de Capacitação							
Quem (responsável)	COEDE		Quando (frequência)	Anualmente				
Como medir (fórmula)	Fórmula: <b>(QC<sub>p</sub>PAC/QC<sub>p</sub>T)x100</b> Onde: QC <sub>p</sub> PAC = Quantidade de Cursos promovidos constantes no PAC QC <sub>p</sub> T = Quantidade de Cursos promovidos Total							
Onde (fonte dos dados)	Relatórios e planilhas da Seção de Capacitação							
Metas	Base 2022 84,6%	2023 87%	2024 90%	2025 90%	2026 90%			
Polaridade (+ ou -)	↑ Quanto maior, melhor							

Indicador	IE-SGP.14 _ Índice de servidores com pelo menos 30 horas/aula de ações de capacitação patrocinadas direta ou indiretamente pelo Tribunal							
Objetivo estratégico	OE5 – Aprimorar a avaliação de desempenho e o desenvolvimento das competências							
Peso	Peso no Objetivo Estratégico: <b>35</b>		Peso no índice de desempenho consolidado: <b>5</b>					
O que se mede (finalidade)	O percentual de servidores que obtiveram, no mínimo, 30 horas/aula de ações de capacitação profissional promovidas pelo Tribunal, incluindo as ações realizadas em Licença para Capacitação							
Por que medir (justificativa)	Acompanhar e fomentar o desenvolvimento de competências individuais dos servidores do Tribunal							
Quem (responsável)	COEDE		Quando (frequência)	Anualmente				
Como medir (fórmula)	Fórmula: <b>(QS<sub>30h</sub>C/QST)x100</b> Onde: QS <sub>30h</sub> C = Quantidade de Servidores com pelo menos 30 horas/aula de Capacitação QST = Quantidade de Servidores Total							
Onde (fonte dos dados)	Módulo de Capacitação do SGRH e registros da unidade							
Metas	Base 2022 27%	2023 40%	2024 30%	2025 50%	2026 40%			
Polaridade (+ ou -)	↑ Quanto maior, melhor							

<b>Indicador</b>	<b>IE-SGP.15 _ Índice de servidores efetivos com avaliação de desempenho efetuada</b>							
Objetivo estratégico	OE5 – Aprimorar a avaliação de desempenho e o desenvolvimento das competências							
Peso	Peso no Objetivo Estratégico: <b>35</b>		Peso no índice de desempenho consolidado: <b>5</b>					
O que se mede (finalidade)	A relação entre a quantidade de servidores efetivos com avaliação de desempenho efetuada e a quantidade total de servidores efetivos							
Por que medir (justificativa)	Avaliar o desempenho dos servidores até o fim do exercício no Tribunal							
Quem (responsável)	<b>COEDE</b>		Quando (frequência)	<b>Anualmente</b>				
Como medir (fórmula)	Fórmula: <b>(QS<sub>Ef</sub>AD<sub>R</sub>/QS<sub>Ef</sub>T)×100</b> Onde: QS <sub>Ef</sub> AD <sub>R</sub> = Quantidade de Servidores Efetivos com Avaliação de Desempenho Realizada QS <sub>Ef</sub> T = Quantidade de Servidores Efetivos Total							
Onde (fonte dos dados)	Registros da SEGED							
Metas	<b>Base 2022</b> 28,9%	<b>2023</b> 28,9%	<b>2024</b> 45%	<b>2025</b> 75%	<b>2026</b> 100%			
Polaridade (+ ou -)	↑ Quanto maior, melhor							

<b>Indicador</b>	<b>IE-SGP.16 _ Índice de execução do orçamento de capacitação</b>							
Objetivo estratégico	OE6 – Aperfeiçoar a gestão dos recursos orçamentários de capacitação e saúde							
Peso	Peso no Objetivo Estratégico: <b>35</b>		Peso no índice de desempenho consolidado: <b>5</b>					
O que se mede (finalidade)	A relação entre o valor executado e o valor autorizado para capacitação (excluindo valor executado no programa de bolsas)							
Por que medir (justificativa)	Verificar o grau de utilização do orçamento destinado à capacitação							
Quem (responsável)	<b>COEDE</b>		Quando (frequência)	<b>Anualmente</b>				
Como medir (fórmula)	Fórmula: <b>(OE<sub>CT</sub>/OA<sub>CT</sub>)×100</b> Onde: OE <sub>CT</sub> = Orçamento Executado em Capacitação Total OA <sub>CT</sub> = Orçamento Autorizado para Capacitação Total							
Onde (fonte dos dados)	SIAFI e Planilhas SECAP							
Metas	<b>Base 2022</b> 97,2%	<b>2023</b> 100%	<b>2024</b> 100%	<b>2025</b> 100%	<b>2026</b> 100%			
Polaridade (+ ou -)	↑ Quanto maior, melhor							

<b>Indicador</b>	<b>IE-SGP.17 _ Índice de aplicação do orçamento diretamente em capacitação</b>							
Objetivo estratégico	OE6 – Aperfeiçoar a gestão dos recursos orçamentários de capacitação e saúde							
Peso	Peso no Objetivo Estratégico: <b>30</b>		Peso no índice de desempenho consolidado: <b>5</b>					
O que se mede (finalidade)	A relação entre o valor executado diretamente em capacitação (excluindo despesas como diárias e passagens) e o valor total executado em capacitação							
Por que medir (justificativa)	Verificar a proporção do orçamento de capacitação aplicada diretamente em ações de desenvolvimento, excluindo os custos indiretos							
Quem (responsável)	<b>COEDE</b>		Quando (frequência)	<b>Anualmente</b>				
Como medir (fórmula)	Fórmula: <b>(OEDCC/OE<sub>CT</sub>)×100</b> Onde: OEDCC = Orçamento Executado Diretamente na Contratação da Capacitação OE <sub>CT</sub> = Orçamento Executado em Capacitação Total							
Onde (fonte dos dados)	SIAFI e planilhas SECAP							
Metas	<b>Base 2022</b> 44%	<b>2023</b> 60%	<b>2024</b> 50%	<b>2025</b> 65%	<b>2026</b> 55%			
Polaridade (+ ou -)	↑ Quanto maior, melhor							

<b>Indicador</b>	<b>IE-SGP.18 _ Índice de execução do orçamento de saúde</b>						
Objetivo estratégico	OE6 – Aperfeiçoar a gestão dos recursos orçamentários de capacitação e saúde						
Peso	Peso no Objetivo Estratégico: <b>35</b>		Peso no índice de desempenho consolidado: <b>5</b>				
O que se mede (finalidade)	A relação entre o valor executado e o valor autorizado para assistência médica e odontológica						
Por que medir (justificativa)	Verificar o grau de utilização do orçamento institucional de assistência médica e odontológica						
Quem (responsável)	<b>COMED</b>		Quando (frequência)	<b>Anualmente</b>			
Como medir (fórmula)	Fórmula: <b>(OEST/OAST)x100</b> Onde: OEST = Orçamento Executado em Saúde Total OAST = Orçamento Autorizado para Saúde Total						
Onde (fonte dos dados)	SIAFI e planilhas COMED						
Metas	<b>Base 2022</b> 100%	<b>2023</b> 100%	<b>2024</b> 100%	<b>2025</b> 100%	<b>2026</b> 100%		
Polaridade (+ ou -)	↑ Quanto maior, melhor						

<b>Indicador</b>	<b>IE-SGP.19 _ Número de processos de trabalho da Secretaria de Gestão de Pessoas melhorados (modelados/mapeados)</b>						
Objetivo estratégico	OE7 – Avaliar e sistematizar os principais processos da Secretaria de Gestão de Pessoas						
Peso	Peso no Objetivo Estratégico: <b>100</b>		Peso no índice de desempenho consolidado: <b>5</b>				
O que se mede (finalidade)	A quantidade de processos de trabalho melhorados, da Secretaria de Gestão de Pessoas						
Por que medir (justificativa)	Melhorar os principais processos de trabalho da SGP, para evitar os riscos e falhas na tramitação						
Quem (responsável)	<b>NGGSGP</b>		Quando (frequência)	<b>Anualmente</b>			
Como medir (fórmula)	<b>Quantidade de processos de trabalho melhorados (mapeados/modelados)</b>						
Onde (fonte dos dados)	Registros da Secretaria de Gestão de Pessoas						
Metas	<b>Base 2022</b> 0	<b>2023</b> 2	<b>2024</b> 4	<b>2025</b> 4	<b>2026</b> 4		
Polaridade (+ ou -)	↑ Quanto maior, melhor						

## INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

Listamos, abaixo, algumas iniciativas estratégicas, agrupadas por objetivos, que pretendemos implementar sem prejuízo de outras mais que surjam no decorrer de nossa caminhada.

- **OE1 – Aperfeiçoar a gestão de pessoas**
  - Monitorar/Acompanhar as implementações das iniciativas estratégicas definidas no Plano Estratégico de Gestão de Pessoas - PEGP
- **OE2 – Aprimorar a governança e gestão de pessoas conforme diretrizes da Governança e Gestão do Tribunal de Contas da União - TCU**
  - Monitorar/Acompanhar o resultado do Relatório de Governança e Gestão de Pessoas do TCU – IGovPessoas
  - Monitorar/Acompanhar o resultado do Relatório de Capacidade em Gestão de Pessoas do TCU – IGestPessoas
  - Elaborar e propor normas e/ou políticas para atendimentos dos requisitos pesquisados na avaliação do TCU
- **OE3 – Promover a saúde, o bem-estar, a satisfação pessoal e monitorar o clima organizacional**
  - Aplicar e tabular a Pesquisa de Satisfação do Programa Qualidade de Vida no Trabalho
  - Implementar/Aprimorar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO
  - Implementar/Aprimorar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA
  - Monitorar/Acompanhar os afastamentos de servidores motivados por doença
  - Implementar/Aprimorar o Programa de Preparação para Aposentadoria – PPA
  - Implementar/Aprimorar programas contra obesidade, diabetes, hipertensão
  - Promover atividades voltadas à saúde mental
  - Promover ações voltadas para o atendimento da saúde dos servidores lotados no interior
  - Contratar profissionais nas áreas específicas de psicologia e assistência social
  - Promover encontros/oficinas/palestras para os servidores que estejam prestes a se aposentar
  - Aplicar e tabular a pesquisa de Clima Organizacional no Tribunal
  - Implantar/elaborar programa de reconhecimento e valorização
- **OE4 – Promover a adequada distribuição da força de trabalho, a gestão por competências e a política de sucessão de cargos e funções**
  - Acompanhar as ações do Concurso Público Nacional para ocupação dos cargos vagos
  - Implementar o programa de dimensionamento da força de trabalho nas unidades eletivas do Tribunal
  - Elaborar/Propor/Atualizar a Política de Lotação do Tribunal
  - Mapear as competências gerenciais, técnicas e comportamentais de cada unidade do Tribunal
  - Mapear o perfil profissional (competências gerenciais, técnicas e comportamentais) dos servidores efetivos do Tribunal
  - Mapear e definir as ocupações críticas do TRE/AM
  - Elaborar a política de sucessão de cargos e funções comissionadas do Tribunal com identificação das capacitações devidas
  - Elaborar a Política de Transição de Gestão do Tribunal
- **OE5 – Aprimorar a avaliação de desempenho e o desenvolvimento das competências**
  - Elaborar e implantar a política de Avaliação de Desempenho permanente para todos os servidores efetivos do TRE/AM
  - Elaborar o Programa Anual de Capacitação voltado para o preenchimento das lacunas de capacitação identificadas
  - Monitorar/Acompanhar a formação individual dos servidores do Tribunal para a obtenção de carga horária mínima de 30 horas de capacitação per capita
  - Revigorar o programa de EaD do Tribunal
  - Acompanhar e priorizar a realização de ações de capacitação relacionadas no Plano Anual de Capacitação
- **OE6 – Aperfeiçoar a gestão dos recursos orçamentários de capacitação e saúde**
  - Impulsionar as capacitações pela metodologia EaD
  - Priorizar e promover capacitações *in company*
  - Promover treinamentos e capacitações por vídeo conferência
  - Acompanhar/monitorar a execução do orçamento de saúde
  - Acompanhar/monitorar a execução do orçamento de capacitação
- **OE7 – Avaliar e sistematizar os principais processos da Secretaria de Gestão de Pessoas**
  - Modelar/Mapear os principais processos da SGP que apresentem maiores riscos procedimentais durante sua execução.

## A SGP SOMOS NÓS!

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS - SGP	Evelyn Acordi Makaren
GABINETE DA SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS - GABSGP	Adriely Leandro Mesquita (colaboradora) Cíntia Valério de Oliveira Pinto David Silva de Sousa (colaborador) Márcia Regina Moldes França
NÚCLEO DE GOVERNANÇA E GESTÃO DA SGP - NGGSGP	Celso Satoshi Ferreira Yamaguchi
COORDENADORIA DE PESSOAL – COPES	Anderson Baptista Amabile Luna Maria Araújo Ferreira Rayna Lorena Ferreira Barroso (estagiária)
SEÇÃO DE ANÁLISE TÉCNICO-PROCESSUAL – SEATEC	Luciana de Fátima Albuquerque de Almeida Peixoto Marcos Freitas de Moraes Mariene Soares Pessoa Linhares
SEÇÃO DE DIREITOS E DEVERES – SEDID	Claudilene de Lima Pessoa Flávia Dezidério Chaves Souza Márcia Cristina de Oliveira Negreiros
SEÇÃO DE REGISTROS DE AUTORIDADES ELEITORAIS – SERAE	Luiz Carlos Gomes de Souza Marina Valente Silva Picanço (colaboradora) Mitzi Socorro Braule Pinto de Melo
SEÇÃO DE REGISTROS FUNCIONAIS – SEREF	Ana Célia Garrido Jailson de Carvalho Costa (colaborador) Letícia Cristina Santana de Moraes (estagiária) Marcelino da Silva Barboza Mauricio José de Sousa Dias Roberta Façanha Palhano (colaboradora) Ruth Benzecri Carneiro Elleres de Sousa
SEÇÃO DE PAGAMENTO – SEPAG	Abraão de Mesquita Farias Ed Luiz Paula Monteiro Elisbete Araújo da Silva Fábio da Silva Vieira Jackson Viana Bezerra (colaborador) Márcia Heineck Goettert Ricardo Silva Filho (colaborador)
SEÇÃO DE BENEFÍCIOS – SEBEN	Édna Lima de Araújo Fabíola Costa dos Santos de Campos Patrícia Fleck Cercato
COORDENADORIA DE EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO – COEDE	Marco Antônio de Belém Pereira
SEÇÃO DE CAPACITAÇÃO – SECAP	Daniele Siqueira da Silva (estagiária) Danna Michelle Gordiano Valente Isaías Araújo Lima Filho Marinete Gonçalves dos Santos (colaboradora) Nilcilene Modesto de Melo Suelly Nery de Paiva
SEÇÃO DE LOTAÇÃO E GESTÃO DE DESEMPENHO – SEGED	Esther Karoline Melo Correia (colaboradora) Gracilene Lima Cavalcante Inês Maria Nunes Pontilhão Ricardo Henrique Menezes Mendonça (colaborador) Sandro Alberto Rodrigues da Silva
COORDENADORIA MÉDICA E SOCIAL – COMED	Giovanna Lima Baranda Hortêncio Yasmin Suianne Lorenzoni Salazar (estagiária)
SEÇÃO DE ATENÇÃO À SAÚDE – SEAS	Andreia Nasare da Rocha (estagiária) Caroline de Araújo Teixeira Claro Danilo Alex dos Reis Eduardo Alves Carlos Fabíola Moreira de Albuquerque Glauciane Ribeiro Sampaio (estagiária) Helen Bruce dos Santos (estagiária) Igor de Almeida Cruz Veras Maria do Socorro Cunha de Araújo Palloma Lima da Silva Ronaldo José dos Reis Valdson André de Oliveira Ribeiro
SEÇÃO DE APOIO ADMINISTRATIVO - SEAD	Alessandra dos Santos Araújo (estagiária) Ivani Nakai Rêgo Barros Luís Myrra Neto Márcio de Tomaz de Salignac e Souza Maria Aparecida do Nascimento Sousa (estagiária) Raquel Serrão da Silva