

INDICADOR 1	ÍNDICE DE UNIDADES COM CLAROS DE LOTAÇÃO*					
Objetivo	Distribuir as pessoas de acordo com as necessidades institucionais					
O que mede	Mede o percentual dos cartórios eleitorais que possuem claros de lotação.					
Para que medir	Para auxiliar o planejamento da distribuição da força de trabalho, inclusive das forças tarefa.					
Quem mede	COPES/SEREF					
Quando medir	Quadrimestralmente					
Fonte	SGRH					
Como medir	Quantidade de cartórios eleitorais com claros de lotação dividido pelo total de cartórios eleitorais, multiplicado por 100.					
Linha de Base	2023: 54,54% 12 analistas judiciários (36,36%) e 6 técnicos (18,18%)					
Meta	** Em análise do cenário					
Distribuição da meta	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	-	-	-	**	**	**

* Indicador criado na revisão feita em 2024

INDICADOR 2	ÍNDICE DE SATISFAÇÃO COM AS FORÇAS TAREFAS*					
Objetivo	Distribuir as pessoas de acordo com as necessidades institucionais					
O que mede	Índice de satisfação do gestor da atividade quanto aos serviços da equipe técnica do TRE-TO que prestou suporte					
Para que medir	Buscar melhoria no processo de capacitação e alocação destes servidores.					
Quem mede	COPEs					
Quando medir	Quadrimestralmente					
Fonte	Pesquisa aplicada					
Como medir	MEDIÇÃO DA SATISFAÇÃO DE CADA FORÇA TAREFA Número de Apoio Técnico que Atenderam Satisfatoriamente (NATAS) dividido pelo Número de Apoio Técnico Avaliado (NATA) multiplicado por cem. (NATAS / NTAT) x 100 = Índice de satisfação (Apoio Técnico), sendo considerado como satisfatório as médias acima de 70% na avaliação individual aplicada. MEDIÇÃO DA SATISFAÇÃO DAS FORÇAS TAREFAS Média simples do resultado da satisfação de cada força tarefa feita no período					
Linha de Base	2018: 95% 2020: 97,3% (Força tarefa véspera da eleição)					
Meta	Índice de satisfação superior a 85% para as forças tarefa.					
Distribuição da meta	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	-	-	85%	85%	85%	85%

*Indicador criado na revisão feita em 2024

INDICADOR 3	ÍNDICE DE UNIDADES COM DFT REALIZADO
Objetivo	Distribuir as pessoas de acordo com as necessidades institucionais
O que mede	Percentual das unidades do TRE-TO que realizaram o dimensionamento da força de trabalho.
Para que medir	Para auxiliar no planejamento da força de trabalho.
Quem mede	COEDE
Quando medir	Anualmente

Fonte						
Como medir	Quantidade de unidades com o DFT realizado dividido pelo total de unidades, multiplicado por 100.					
Linha de Base	Nenhuma unidade possui o DFT realizado					
Meta	**Definir após a primeira etapa de ações previstas para 2025					
Distribuição da meta	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	-	-	-	-	**	**

*Indicador criado na revisão feita em 2024

INDICADOR 4	PERCENTUAL DE SERVIDORES EM TELETRABALHO*					
Objetivo	Distribuir as pessoas de acordo com as necessidades institucionais					
O que mede	Mede o percentual de servidores que estão em teletrabalho.					
Para que medir	Para auxiliar no planejamento da força de trabalho.					
Quem mede	COPEs					
Quando medir	Mensalmente					
Fonte	Planilhas de controle					
Como medir	Quantidade de servidores em teletrabalho dividido pelo total de servidores, multiplicado por 100.					
Linha de Base	Set/2023 – 6,81%					
Meta	** Em análise do cenário					
Distribuição da meta	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	-	-	-	**	**	**

*Indicador criado na revisão feita em 2024

INDICADOR 5	EXECUÇÃO DO PAC					
Objetivo	Fomentar o desenvolvimento continuado dos gestores e servidores					
O que mede	Percentual de ações de capacitação planejadas e realizadas.					
Para que medir	Avaliar a execução da política estratégica de capacitação do Tribunal.					
Quem mede	SECAP/COEDE/EJE					
Quando medir	Quadrimestralmente					
Fonte	Plano Anual de Capacitação (PAC)					
Como medir	Quantidade de treinamentos realizados do PAC, dividido pela quantidade de treinamentos previstos no PAC, multiplicado por 100.					
Linha de Base	2021: 91,35% 2022: 91,37%					
Meta	Alcançar, anualmente, a realização de 80% dos cursos previstos no PAC.					
Distribuição da meta	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	90%	90%	80%	80%	80%	80%

*Houve revisão das metas em 2024

INDICADOR 6	AÇÕES CONTEMPLADAS E EXECUTADAS VINCULADAS AOS GAPS DE COMPETÊNCIA					
Objetivo	Fomentar o desenvolvimento continuado dos gestores e servidores					
O que mede	A realização das ações de capacitações executadas para redução dos gaps de competência previstas no PAC.					
Para que medir	Verificar se as ações de capacitações planejadas em função da redução dos gaps identificados estão sendo executados, conforme o planejado.					

Quem mede	SECAP/COEDE					
Quando medir	Anualmente					
Fonte	Nas ações de capacitação executadas no período					
Como medir	Quantidade de ações de capacitação executadas do PAC relacionadas à redução dos gaps de competência, dividido pela quantidade de ações planejadas no PAC relacionadas aos gaps competência, multiplicado por 100					
Linha de Base	2022: 83,33%					
Meta	Alcançar, anualmente, o índice de 80%.					
Distribuição da meta	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	80%	80%	80%	80%	80%	80%

INDICADOR 7	ÍNDICE DE COLABORADORES QUE REDUZIRAM OS GAPS					
Objetivo	Fomentar o desenvolvimento continuado dos gestores e servidores					
O que mede	Verificar a eficácia de ações de desenvolvimento no tocante a redução de GAPS.					
Para que medir	Garantir que os colaboradores possuam as competências necessárias para o desenvolvimento de atividades institucionais.					
Quem mede	SEGED/COEDE					
Quando medir	Anualmente					
Fonte	Sistema Coyote					
Como medir	Número de colaboradores que tiveram os GAPS minimizados ou supridos, dividido pelo número de colaboradores que foram capacitados em razão de GAPS de competência, multiplicado por 100.					
Linha de Base	2020: 86,67%					
Meta	Alcançar, anualmente, o índice de 80%.					
Distribuição da meta	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	80%	80%	80%	80%	80%	80%

INDICADOR 8		ÍNDICE DE OCUPAÇÕES CRÍTICAS COM RISCO DE DESCONTINUIDADE*					
Objetivo	Fomentar o desenvolvimento continuado dos gestores e servidores						
O que mede	O percentual de ocupações críticas com nenhuma ou somente uma pessoa apta a desenvolver aquela entrega.						
Para que medir	Para auxiliar no planejamento da força de trabalho bem como no planejamento das capacitações e desenvolvimento de pessoal.						
Quem mede	ASPLAN-SGP/COEDE						
Quando medir	Anualmente						
Fonte	Mapa de identificação das ocupações críticas com risco de descontinuidade						
Como medir	Número de ocupações críticas com risco de descontinuidade dividido pelo número de ocupações críticas, multiplicado por 100.						
Linha de Base	Sem linha de base						
Meta	** Só será possível definir após a primeira medição						
Distribuição da meta	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
	-	-	-	**	**	**	

*Indicador criado na revisão feita em 2024

INDICADOR 9		UNIDADES COM GESTÃO DO DESEMPENHO IMPLANTADA*	
Objetivo	Implementar o processo de gestão do desempenho		
O que mede	O percentual de unidades com gestão do desempenho implantada.		

Para que medir	Para avaliar a evolução da implantação da avaliação do desempenho.					
Quem mede	SEGED/COEDE					
Quando medir	Anualmente					
Fonte						
Como medir	Número de unidades com gestão do desempenho implantada dividido pelo número de unidades que terá a gestão do desempenho implantada, multiplicado por 100.					
Linha de Base	Sem linha de base					
Meta	** Só será possível definir após a primeira medição					
Distribuição da meta	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	-	-	-	**	**	**

*Indicador criado na revisão feita em 2024

INDICADOR 10	PERCEPÇÃO DE VALORIZAÇÃO*					
Objetivo	Aprimorar a política de valorização					
O que mede	Percepção das pessoas que trabalham no Tribunal como sentem-se valorizadas na instituição.					
Para que medir	Para auxiliar na elaboração de ações com foco na valorização das pessoas.					
Quem mede	ASPLAN-SGP					
Quando medir	Bianual					
Fonte	Pesquisa de Clima Organizacional					
Como medir	Média das respostas do item que trata o assunto na pesquisa de clima organizacional.					
Linha de Base	Sem linha de base					
Meta	** Só será possível definir após a primeira medição					
Distribuição da meta	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	-	-	-	**	**	**

*Indicador criado na revisão feita em 2024

INDICADOR 11	ABSENTEÍSMO					
Objetivo	Promover o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida no trabalho					
O que mede	Mede as ausências de servidores efetivos nas suas jornadas normais de trabalho em decorrência de afastamentos por licença para tratamento da própria saúde.					
Para que medir	Subsidiar o planejamento de ações de promoção, prevenção e recuperação da saúde do servidor					
Quem mede	COMED					
Quando medir	Mensal					
Fonte	No módulo “afastamentos” do Sistema de Gerenciamento de Recursos Humanos – SGRH					
Como medir	Quantidade de ausências decorrente de licença médica no mês, dividido pela multiplicação entre a quantidade de servidores efetivos (excluindo os servidores que estão de licença ou férias) e a quantidade de dias úteis do mês, multiplicado por 100					
Linha de Base	2019: 3,02% 2020: 1,98%					
Meta	Atingir um máximo de 2% de absenteísmo até 2026.					
Distribuição da meta	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	3%	2,8%	2,6%	2,4%	2,2%	2%

INDICADOR 12	ÍNDICE DE PREVENÇÃO DA SAÚDE					
Objetivo	Promover o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida no trabalho					
O que mede	A quantidade de servidores efetivos da Justiça Eleitoral que submetem ao exame médico periódico.					
Para que medir	Para elevar o nível de qualidade de vida e prevenção de saúde dos servidores.					
Quem mede	COMED					
Quando medir	Quadrimestral					
Fonte	Relatório de Servidores que realizaram os exames preventivos.					
Como medir	Quantidade de servidores que se submeteram ao exame preventivo, dividido pela quantidade de servidores que deveriam realizar o exame, no ano de referência, multiplicado por 100.					
Linha de Base	2019: 3,02% 2020: 1,98%					
Meta	Atingir um máximo de 2% de absenteísmo até 2026.					
Distribuição da meta	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	50%	80%	80%	80%	80%	80%

INDICADOR 13	SATISFAÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL					
Objetivo	Melhorar continuamente os processos de trabalho e o ambiente organizacional					
O que mede	A percepção do corpo funcional quanto às dimensões que causem impacto na motivação e produtividade no trabalho.					
Para que medir	Para subsidiar melhorias e ações corretivas nas dimensões que causam impacto negativo					
Quem mede	ASPLAN-SGP					
Quando medir	Bianual					
Fonte	Pesquisa de Clima Organizacional					
Como medir	Instrumento de Pesquisa de Clima Organizacional definido pela SGP do TRE. A medição deve analisar dados indicativos do grau de satisfação, entendimento, envolvimento e aderência dos servidores sobre 10 dimensões ligadas à dinâmica da organização: 1. O trabalho em si/ a relação com o trabalho 2. Ambiente corporativo e as condições de trabalho 3. Comunicação Interna 4. Reconhecimento 5. Benefícios 6. Relacionamento Interpessoal 7. Liderança 8. Identificação com a Justiça Eleitoral/ comprometimento 9. Carreira 10. Satisfação geral					
Linha de Base	2018: 84,13% 2020: 90,39%					
Meta	Alcançar, bianualmente, o índice de 90% de satisfação.					
Distribuição da meta	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	-	90%	-	90%	-	90%

INDICADOR 14	EXECUÇÃO DO PLANO DIRETOR DE GESTÃO DE PESSOAS
Objetivo	Melhorar continuamente os processos de trabalho e o ambiente organizacional
O que mede	Percentual de execução do Plano Diretor de Gestão de Pessoas. É um plano bianual que coincide com a gestão da presidência.
Para que medir	Para medir a capacidade de execução das iniciativas e projetos planejados pela SGP
Quem mede	ASPLAN-SGP

Quando medir	Quadrimestral					
Fonte	Plano Diretor de Gestão de Pessoas (PDGP)					
Como medir	Média do percentual de execução dos projetos do PDGP					
Linha de Base	2020 – 88,23%					
Meta	Atingir os seguintes índices de execução.					
Distribuição da meta	2021	2022	2023	2024	2025	2026
PDGP 19-21	100%	-	-	-	-	-
PDGP 21-23	20%	75%	100%	-	-	-
PDGP 23-25	-	-	20%	75%	100%	-
PDGP 25-27	-	-	-	-	20%	75%

INDICADOR 15	SATISFAÇÃO DAS PESSOAS COM A SGP*
Objetivo	Melhorar continuamente os processos de trabalho e o ambiente organizacional
O que mede	Mede a satisfação dos servidores em relação aos serviços prestados internamente pela SGP.
Para que medir	Para analisar a percepção dos clientes internos com relação aos serviços e atendimentos da SGP.
Quem mede	ASPEQ – Índice geral ASPLAN-SGP – consolidação SGP
Quando medir	Quadrimestral
Fonte	Pesquisa de Satisfação do Cliente Interno
Como medir	Resultado da última avaliação do ano.

A avaliação é baseada em duas perguntas:

- parte quantitativa, medida em uma escala de 0 a 10;
- parte qualitativa, através da questão aberta.

Na avaliação numérica as respostas variam entre 0 e 10, sendo que, quanto menor é o valor atribuído, pior é a avaliação do cliente, conforme abaixo:

- notas de 0 a 6: clientes detratores (não recomendam a organização);
- notas de 7 a 8: clientes neutros (indiferentes);
- notas de 9 a 10: clientes promotores (recomendam a organização).

Na avaliação qualitativa são levantados os pontos a melhorar na organização.

Para calcular o NPS:

$$\% \text{ promotores} - \% \text{ detratores} = \text{NPS}$$

O resultado final varia de –100 até 100 pontos. Quanto mais próximo do número máximo, melhor. De acordo com a pontuação, a organização pode estar em quatro zonas:

- entre 76 e 100 pontos — zona de excelência;
- entre 51 e 75 pontos — zona de qualidade;
- entre 1 e 50 pontos — zona de aperfeiçoamento;
- entre –100 e 0 pontos — zona crítica.

Linha de Base	NPS 2022: 70% Abr/2023: 68%					
Meta	Atingir 70 pontos de NPS até 2026.					
Distribuição da meta	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	-	-	-	70%	70%	70%

*Indicador criado na revisão feita em 2024