

355ª ZONA ELEITORAL - CERQUILHO .....	40
ATOS JUDICIAIS .....	40
359ª ZONA ELEITORAL - ITAPEVI.....	42
ATOS JUDICIAIS .....	42
414ª ZONA ELEITORAL - SÃO BERNARDO DO CAMPO .....	42
ATOS JUDICIAIS .....	42
423ª ZONA ELEITORAL - CAMPINAS.....	43
ATOS JUDICIAIS .....	43

## PRESIDÊNCIA

## LEIS, DECRETOS E RESOLUÇÕES

### RESOLUÇÕES

#### RESOLUÇÃO TRE/SP Nº 425/2018

Dispõe sobre o Plano Estratégico de Pessoas do Tribunal Regional Eleitoral de São Paulo para o período de 2018 a 2022 e dá outras providências.

O TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL, no uso de suas atribuições regimentais, e

CONSIDERANDO o disposto no artigo 37 da Constituição Federal;

CONSIDERANDO o disposto na Resolução n. 240 do Conselho Nacional de Justiça, de 9 de setembro de 2014;

CONSIDERANDO o disposto na Resolução TRE/SP n. 367, de 25 de fevereiro de 2016 e na Resolução n. 198 do Conselho Nacional de Justiça, de 1º de julho de 2014;

CONSIDERANDO a necessidade de adoção de políticas, métodos e práticas de gestão de pessoas a fim potencializar o capital humano da Justiça Eleitoral paulista,

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar o Plano Estratégico de Pessoas da Justiça Eleitoral de São Paulo para o período de 2018-2022, na forma do Anexo I desta Resolução, sintetizado nos seguintes componentes:

I – missão;

II – visão;

III – valores;

IV – 8 (oito) objetivos estratégicos;

V – indicadores de desempenho atrelados aos objetivos estratégicos;

Parágrafo único. Os objetivos estratégicos definidos no Plano Estratégico de Pessoas estão alinhados à Estratégia Institucional e se destinam ao atingimento do macrodesafio Melhorar a Gestão de Pessoas.

Art. 2º O Plano Estratégico de Pessoas será revisado após o primeiro triênio a fim de contemplar as evoluções ocorridas durante o ciclo, antecipar estratégias e se alinhar ao direcionamento institucional.

Art. 3º Fica instituída a Comissão Gestora da Estratégia de Pessoas – COGEP, que será composta pelos titulares das seguintes unidades:

I – Secretaria de Gestão de Pessoas;

II – Coordenadoria de Análises Técnicas;

III – Coordenadoria de Atenção à Saúde;

IV – Coordenadoria de Educação e Desenvolvimento;

V – Coordenadoria de Pagamento de Pessoal;

VI – Coordenadoria de Pessoal.

Parágrafo único. São atribuições do Comissão Gestora da Estratégia de Pessoas:

I – realizar reuniões de análise da estratégia para:

a) acompanhar e avaliar resultados dos indicadores de desempenho;

b) sugerir alterações de diretrizes e estratégias para alcançar o estabelecido nos objetivos estratégicos.

II - aprovar a alteração das metas dos indicadores de resultado e de esforço previstos no Plano Estratégico de Pessoas;

III – requisitar informações aos responsáveis pelos projetos estratégicos.

IV - aprovar o Relatório Semestral de Desempenho da Estratégia de Pessoas - RDEP, cuja elaboração será de responsabilidade da Seção de Monitoramento e Planejamento – ScMPI.

Art. 4º A Coordenadoria de Educação e Desenvolvimento, por intermédio da Seção de Monitoramento e Planejamento, conduzirá os trabalhos de elaboração, revisão, implementação e monitoramento do Plano Estratégico de Pessoas e possuirá, entre outras, as seguintes atribuições:

I – assessorar o COGEP na execução de suas funções;

II – publicar e manter atualizado o Caderno de Indicadores da Estratégia de Pessoas;

III – promover ações para realizar a comunicação do Plano Estratégico de Pessoas;

IV – acompanhar o desenvolvimento dos projetos estratégicos.

Art. 5º O monitoramento da Estratégia de Pessoas do Tribunal será realizado por Relatório de Desempenho da Estratégia de Pessoas - RDEP, que possibilitará a avaliação do progresso de sua execução por meio da análise conjunta dos indicadores de desempenho.

Art. 6º Os indicadores de desempenho atrelados aos objetivos estratégicos serão mensurados conforme a metodologia descrita no Caderno de Indicadores da Estratégia de Pessoas.

Parágrafo único. A linha de base do indicador de resultado "Índice de satisfação dos clientes" e dos indicadores de esforço atrelados ao objetivo estratégico "Promover cultura de orientação a resultados" será mensurada no exercício 2018, com posterior definição de metas para o período 2019-2022.

Art. 7º Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação, com efeitos a partir de 1º de janeiro de 2018.

Sala das Sessões do Tribunal Regional Eleitoral de São Paulo, aos vinte e oito dias do mês de fevereiro de 2018.

(a) Desembargador Carlos Eduardo Cauduro Padin - Presidente

(a) Desembargador Waldir Sebastião de Nuevo Campos Junior - Vice-Presidente e Corregedor Regional Eleitoral

(a) Desembargador Federal Fábio Prieto de Souza

(a) Juíza Cláudia Lúcia Fonseca Fanucchi

(a) Juiz Manuel Pacheco Dias Marcelino

(a) Juiz Marcus Elidius Michelli de Almeida

OBSERVAÇÃO: O Anexo I mencionado nesta Resolução encontra-se publicado ao final desta edição do Diário de Justiça Eletrônico.

---

**CORREGEDORIA ELEITORAL**

(NÃO HÁ PUBLICAÇÕES NESTA DATA)

**PROCURADORIA REGIONAL ELEITORAL**

(NÃO HÁ PUBLICAÇÕES NESTA DATA)

**DIRETORIA GERAL**

(NÃO HÁ PUBLICAÇÕES NESTA DATA)

**SECRETARIA JUDICIÁRIA****COORDENADORIA DE PROCESSAMENTO - SEÇÃO DE PROCESSAMENTO I****DESPACHOS****RECURSO CRIMINAL Nº 3-57.2002.6.26.0258 - Classe 31ª**

RECORRENTE(S): MINISTÉRIO PÚBLICO ELEITORAL

RECORRIDO(S): CAIO FÁBIO D'ARAÚJO FILHO

ADVOGADO(S): VERA ELIZA MULLER - OAB: 142144/SP; PEDRO GUALBERTO TIMÓTEO CESAR - OAB: 2236/DF; ENNIO BASTOS - OAB: 7985/DF; ERI RODRIGUES VARELA - OAB: 1807/RN; NICODEMOS VARELA - OAB: 13187/DF; GYSELA LOHR MULLER - OAB: 308082/SP; DEUSILENE NICULAO BESERRA - OAB: 36230/DF; RODRIGO OTÁVIO BARBOSA DE ALENCASTRO - OAB: 15101/DF; PEDRO JUNIOR ROSALINO BRAULE PINTO - OAB: 29477/DF

Procedência: SÃO PAULO-SP (258ª ZONA ELEITORAL - SÃO PAULO)

Assunto: DIREITO ELEITORAL - Crimes Eleitorais - Crimes contra a Propaganda Eleitoral - Calúnia na Propaganda Eleitoral

Despacho(s): Fl. 4063: Intime-se o recorrido para que regularize sua representação processual, no prazo de três dias.

São Paulo, 26 de fevereiro de 2018.

NUEVO CAMPOS - Relator.

**COORDENADORIA DE PROCESSAMENTO - SEÇÃO DE PROCESSAMENTO V**

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SÃO PAULO  
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS



Planejamento  
Estratégico de Pessoas

2018-2022

# PLANO ESTRATÉGICO DE PESSOAS DO TRE-SP





### Tribunal Regional Eleitoral de SP

Presidente:	Des. Carlos Eduardo Cauduro Padin
Vice-Presidente e Corregedor:	Des. Waldir Sebastião de Nuevo Campos Junior
Juízes Efetivos:	Claudia Lucia Fonseca Fanucchi Marcelo Coutinho Gordo
Juristas:	Manuel Pacheco Dias Marcelino Marcus Elidius Michelli de Almeida
Juiz do Tribunal Regional Federal:	Fábio Prieto de Souza
Diretor-Geral:	Claucio Cristiano Abreu Corrêa
Secretária de Gestão de Pessoas	Paula Helena Batista Silva
Realização:	Tribunal Regional Eleitoral de São Paulo Secretaria de Gestão de Pessoas Coordenadoria de Educação e Desenvolvimento Seção de Monitoramento e Planejamento
Textos:	Andresa Machado de Oliveira Leite Regina Célis Zava Grasse Furtado
Criação e Layout:	Regina Célis Zava Grasse Furtado

## Quadro de Siglas Utilizadas

### Unidades do Tribunal Regional Eleitoral de São Paulo

<b>DG</b>	Diretoria-Geral
<b>SGP</b>	Secretaria de Gestão de Pessoas
<b>ScMPI</b>	Seção de Monitoramento e Planejamento
<b>ScGeD</b>	Seção de Gestão de Desempenho

### Outras

<b>BSC</b>	<i>Balanced Scorecard</i>
<b>SWOT</b>	Matriz de Análise SWOT ( <i>strengths, weaknesses, opportunities e threats</i> )
<b>PAD</b>	Sistema de Processo Administrativo Digital



## SUMÁRIO

Apresentação .....	5
Metodologia.....	6
Diagnóstico Institucional.....	7
Análise de Ambientes Externo e Interno.....	7
Direcionadores Estratégicos.....	9
Indicadores de Desempenho .....	13

## Apresentação

O Plano Estratégico de Pessoas do TRE-SP, para o período de 2018 a 2022, encontra-se alinhado ao Planejamento Estratégico Institucional, aprovado pela Resolução TRE-SP n. 367/2016, e às diretrizes estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça, conforme determinação da Resolução CNJ n. 240/2016, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário.

A construção da estratégia teve como foco o Macrodesafio “Melhorar a Gestão de Pessoas”, que consiste na adoção de políticas e práticas de gestão de pessoas que potencializem o capital humano, formando equipes produtivas e comprometidas com os objetivos e as metas institucionais.

Nesse contexto, busca-se a implantação de programas e ações que promovam uma forma de gerir pessoas como parceiras de seu desenvolvimento e promotoras de mudanças organizacionais e que reflitam melhorias nas entregas e na imagem institucional. Por esta razão, essa estratégia visa assegurar o aperfeiçoamento da gestão de pessoas, investindo no desenvolvimento das competências gerenciais e técnicas dos servidores, tendo em mente a valorização dos colaboradores e o estabelecimento de uma maior humanização nas relações de trabalho, por meio de sistemas de recompensas, modernização das carreiras e adequada distribuição da força de trabalho.

A construção desse Plano foi realizada de forma colaborativa pelos servidores da Secretaria de Gestão de Pessoas do Tribunal, através da realização de oficinas e de reuniões entre os diferentes níveis de gestão que a compõem.



Alinhamento  
ao  
Planejamento  
Institucional  
do TRE-SP

## Metodologia

A metodologia utilizada na construção do Planejamento Estratégico de Pessoas foi a do *Balanced Scorecard* (BSC), que aloca os diversos objetivos estratégicos em perspectivas de análise. No presente caso, foram utilizadas as seguintes perspectivas:

- Clientes;
- Processos Internos; e
- Recursos

Além disso, ressalta-se que a estratégia fora formulada seguindo os passos abaixo:

1. Realização do Diagnóstico Institucional;
2. Definição dos Direcionadores Estratégicos;
3. Construção dos Objetivos Estratégicos;
4. Elaboração do Mapa Estratégico; e
5. Construção de Indicadores de Desempenho

Buscou-se a concepção de uma Estratégia que representasse um caminho real a ser seguido e que garantisse um efetivo compromisso com os resultados e melhoria na forma de gerir pessoas.

## Diagnóstico Institucional

### Análise de Ambientes Externo e Interno

O diagnóstico foi constituído de duas fases distintas. Na primeira fase, foram realizadas oficinas com os servidores das coordenadorias que compõem a SGP.

Num segundo momento, foi conduzida pesquisa para análise e validação dos apontamentos produzidos nas oficinas.

O diagnóstico institucional foi o primeiro passo do planejamento estratégico.

Nessa etapa, a SGP extraiu informações para guiá-la em seu direcionamento estratégico, identificando as variáveis internas e externas que afetam sua performance.





ANÁLISE  
DE AMBIENTES  
EXTERNO  
E  
INTERNO

## FORÇAS

- Trabalho em equipe
- Servidores comprometidos
- Chefia acessível, que oferece bom suporte
- Adoção do sistema PAD, que agiliza o trâmite processual
- Clima organizacional favorável
- Bom relacionamento interpessoal

## FRAQUEZAS

- Servidores desmotivados
- Pouca autonomia administrativa - necessidade recorrente de se reportar aos superiores
- Falta de valorização do servidor - banco de talentos etc
- Excesso de burocracia e controle
- Tomada de decisão sem consultar aqueles que serão afetados
- Estrutura engessada
- Falta de softwares e sistemas informatizados

## OPORTUNIDADES

- Inovações tecnológicas, que contribuem para maior desempenho na prestação dos serviços
- Efetivação da gestão por competências - alocar novos servidores com base em suas competências
- Cooperação entre as unidades
- Conhecimentos e experiências trazidos pelos novos servidores
- Home office
- Interação/comunicação com outros Tribunais
- Implantação do e-Social - racionalização das atividades
- Rezoneamento, visando à eficiência com adequação da força de trabalho
- Criação de documento único de identidade - maior visibilidade ao Órgão

## AMEAÇAS

- Incertezas políticas
- Redução orçamentária
- Dependência dos Órgãos externos para instalação, funcionamentos das zonas eleitorais e disponibilidade de mão de obra
- Tomada de decisões sem a participação dos mais impactados com as mudanças
- Esvaziamento da Justiça Eleitoral

## Direcionadores Estratégicos

O conjunto marcado por missão, visão e valores representa a identidade organizacional. Eles têm como objetivo estabelecer quais serão as diretrizes da SGP para o período de 2018 a 2022.

### MISSÃO

- Promover a gestão de pessoas do TRE-SP por meio de políticas de valorização, desenvolvimento e integração de seus servidores

### VISÃO

- Ser reconhecida pelos seus colaboradores como uma Instituição que aplica as melhores práticas de gestão de pessoas, visando a potencialização do seu capital humano e a consequente geração de resultados para a Organização

### VALORES

- Comprometimento
- Efetividade
- Eficiência
- Espírito de equipe
- Ética
- Impessoalidade
- Respeito
- Responsabilidade
- Transparência



## Objetivos Estratégicos

---

A definição dos objetivos estratégicos emergiu da análise SWOT, uma vez que, com as informações ambientais, foi possível definir o caminho que se pretende seguir.

Os objetivos estratégicos são os fins a serem perseguidos, ou seja, são os desafios a serem enfrentados pela SGP para o cumprimento de sua missão e atingimento da sua visão para 2022.

Após a sua definição, os objetivos foram distribuídos no mapa estratégico em 3 perspectivas, conforme a metodologia *Balanced Scorecard* (BSC).





## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Consolidar a credibilidade da SGP e fortalecer seu papel de promotora das políticas de gestão de pessoas

Otimizar e padronizar os processos de trabalho da SGP

Melhorar as dimensões do clima organizacional relacionadas à motivação

Promover cultura de orientação a resultados

Instituir modelo de gestão de pessoas

Promover a adequação qualitativa e quantitativa da força de trabalho do TRE-SP

Garantir os recursos financeiros para efetividade da política de gestão de pessoas

Instituir governança de pessoas

**MAPA ESTRATÉGICO DE PESSOAS - TRE-SP**

**MISSÃO**

Promover a gestão de pessoas do TRE-SP por meio de políticas de valorização, desenvolvimento e integração de seus servidores

**VISÃO**

Ser reconhecida pelos seus colaboradores como uma Instituição que aplica as melhores práticas de gestão de pessoas, visando a potencialização do seu capital humano e a consequente geração de resultados para a Organização

**VALORES**

Comprometimento, Espírito de Equipe, Respeito, Efetividade, Ética, Responsabilidade, Eficiência, Impessoalidade e Transparência

CLIENTES

Consolidar a credibilidade da SGP e fortalecer seu papel de promotora das políticas de gestão de pessoas

PROCESSOS INTERNOS

Otimizar e padronizar os processos de trabalho da SGP

Melhorar as dimensões do clima organizacional relacionadas à motivação

Promover cultura de orientação a resultados

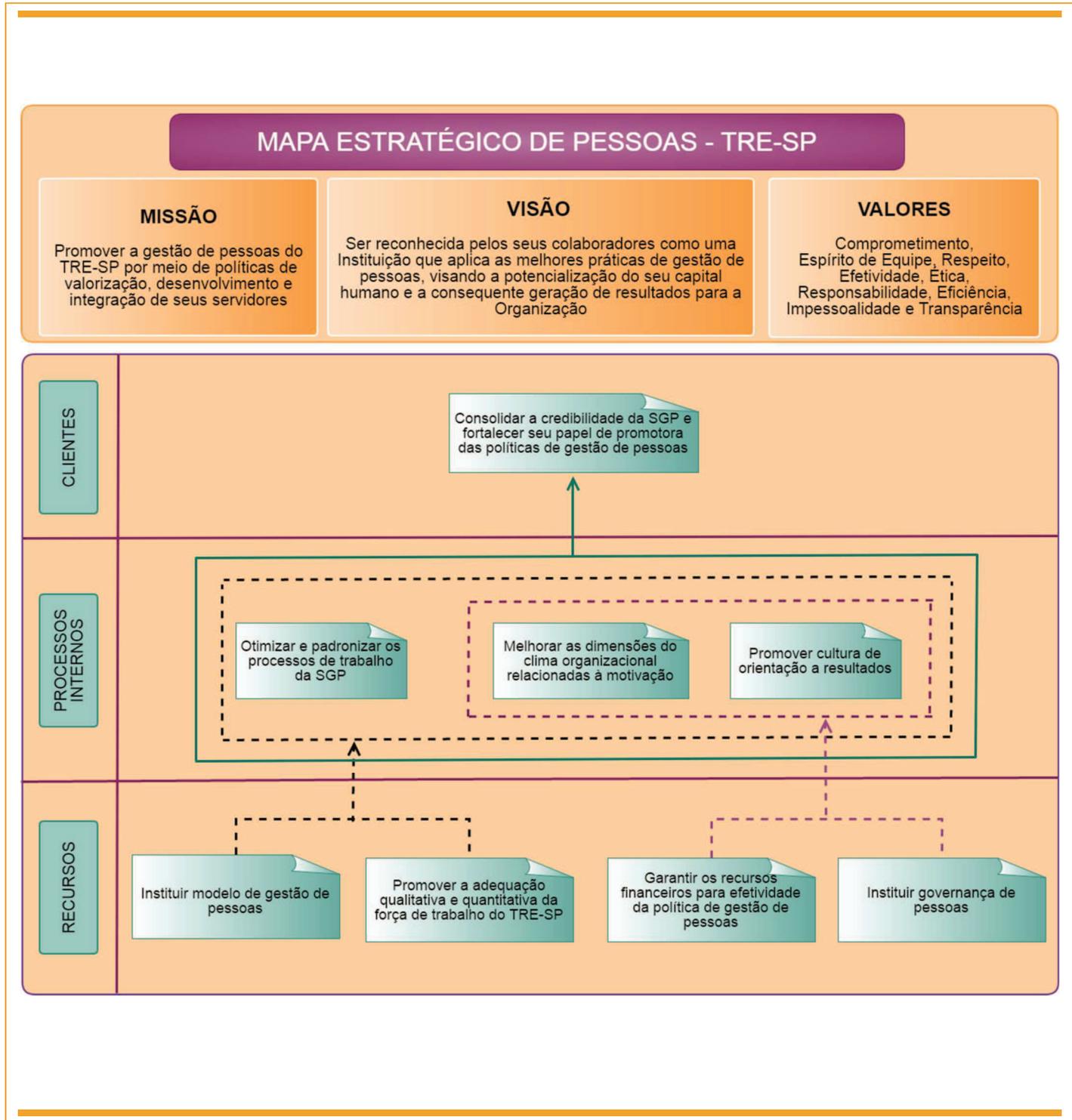
RECURSOS

Instituir modelo de gestão de pessoas

Promover a adequação qualitativa e quantitativa da força de trabalho do TRE-SP

Garantir os recursos financeiros para efetividade da política de gestão de pessoas

Instituir governança de pessoas



## Indicadores de Desempenho

Os indicadores são ferramentas de gestão para o monitoramento e avaliação da estratégia, e estão relacionados com os objetivos estratégicos. Além disso, eles representam um veículo de comunicação, uma vez que propiciam a divulgação das metas e resultados de toda a Instituição, demonstrando o quanto ela está caminhando em direção da sua visão.

### Indicadores de Resultado

Indicador	Objetivo Estratégico	Unidade responsável pela medição
1. Índice de satisfação dos clientes	Consolidar a credibilidade da SGP e fortalecer seu papel de promotora das políticas de gestão de pessoas	ScMPI
2. Índice de mapeamento dos processos de trabalho da SGP	Otimizar e padronizar os processos de trabalho da SGP	ScMPI
3. Índice de motivação dos servidores	Melhorar as dimensões do clima organizacional relacionadas à motivação	ScGeD
4. Índice de orientação a resultados	Promover cultura de orientação a resultados	ScGeD
5. Índice de implantação da gestão por competências	Instituir modelo de gestão de pessoas	ScGeD
6. Índice de dimensionamento da força de trabalho	Promover a adequação qualitativa e quantitativa da força	ScMPI
7. Índice de disponibilidade financeira	Garantir os recursos financeiros para efetividade da política de gestão de pessoas	ScMPI
8. Índice de implantação da governança de pessoas	Instituir governança de pessoas	ScMPI



### Indicadores de Esforço

Indicador	Objetivo Estratégico	Unidade responsável pela medição
4.1 Índice de proposição de melhoria contínua nos processos de trabalho	Promover cultura de orientação a resultados	ScGeD
4.2 Índice de prevenção de erros nos processos de trabalho	Promover cultura de orientação a resultados	ScGeD
4.3 Índice de cumprimento de prazos estabelecidos	Promover cultura de orientação a resultados	ScGeD
4.4 Índice de efetividade no desenvolvimento das atividades	Promover cultura de orientação a resultados	ScGeD
4.5 Índice de busca de solução para as demandas dos clientes internos e externos	Promover cultura de orientação a resultados	ScGeD

Indicador de Resultado					
<b>1. Índice de satisfação dos clientes</b>					
<b>Objetivo Estratégico:</b> Consolidar a credibilidade da SGP e fortalecer seu papel de promotora das políticas de gestão de pessoas					
<b>O que mede</b>	O grau de satisfação quanto ao atendimento prestado pela SGP aos servidores				
<b>Para que medir</b>	Avaliar a satisfação dos servidores quanto ao atendimento recebido a fim de subsidiar a tomada de decisões				
<b>Quem mede</b>	ScMPI				
<b>Quando medir</b>	Anualmente				
<b>Fórmula</b>	$\frac{VBO}{TV} \cdot 100, \text{ onde:}$ <p>- VBO é o total de votos das categorias "bom" e "ótimo"</p> <p>- TV é o total de votos da pesquisa</p>				
<b>Evolução Desejada</b>					
	<b>Meta do TRE-SP</b>	2019	2020	2021	2022

Indicador de Resultado				
<b>2. Índice de mapeamento dos processos de trabalho da SGP</b>				
<b>Objetivo Estratégico:</b> Otimizar e padronizar os processos de trabalho da SGP				
<b>O que mede</b>	A execução do projeto de mapeamento e redesenho dos processos de trabalho da SGP			
<b>Para que medir</b>	Verificar se a quantidade de entregas realizadas no projeto está de acordo com o planejado			
<b>Quem mede</b>	ScMPI			
<b>Quando medir</b>	Semestralmente			
<b>Fórmula</b>	$\frac{ER}{EP} \cdot 100, \text{ onde:}$ <p>- ER é a quantidade de entregas realizadas no projeto</p> <p>- EP é a quantidade total de entregas previstas no projeto</p>			
<b>Evolução Desejada</b>  				
<b>Meta do TRE-SP</b>	2018		2019	
	1º semestre	2º semestre	1º semestre	2º semestre
	20%	40%	70%	100%

Indicador de Resultado		
<b>3. Índice de motivação dos servidores</b>		
<b>Objetivo Estratégico:</b> Melhorar as dimensões do clima organizacional relacionadas à motivação		
<b>O que mede</b>	O nível de motivação dos servidores na realização do seu trabalho segundo a pesquisa de clima organizacional	
<b>Para que medir</b>	Verificar a necessidade de ações relacionadas à melhoria do clima organizacional para o aumento da motivação dos servidores.	
<b>Quem mede</b>	ScGeD	
<b>Quando medir</b>	Bianualmente	
<b>Fórmula</b>	$\frac{\sum_{i=1}^n S_i}{n}, \text{ onde:}$ <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si é a satisfação do i-ésimo servidor nas dimensões relacionadas à motivação</li> <li>- n é o número dos servidores que responderam à pesquisa</li> </ul>	
<b>Evolução Desejada</b>  		
<b>Meta do TRE-SP</b>	2019	2021
	85%	88%

Indicador de Resultado				
<b>4. Índice de orientação a resultados</b>				
<b>Objetivo Estratégico:</b> Promover cultura de orientação a resultados				
<b>O que mede</b>	O desempenho dos servidores na competência foco em resultados			
<b>Para que medir</b>	Verificar a necessidade de capacitação ou de ações para o desenvolvimento da competência foco em resultados			
<b>Quem mede</b>	ScGeD			
<b>Quando medir</b>	Anualmente			
<b>Fórmula</b>	$\frac{\sum_{i=1}^n PAM_i}{n}$ , onde:			
<b>Evolução Desejada</b>				
	 <ul style="list-style-type: none"> <li>- PAM<sub>i</sub> é o percentual de atingimento da meta do i-ésimo indicador de esforço atrelado ao objetivo estratégico</li> <li>- n é a quantidade de indicadores de esforço atrelados ao objetivo</li> </ul>			
<b>Meta do TRE-SP</b>	2019	2020	2021	2022
	100%	100%	100%	100%

Indicador de Esforço				
<b>4.1. Índice de proposição de melhoria contínua nos processos de trabalho</b>				
<b>Objetivo Estratégico:</b> Promover cultura de orientação a resultados				
<b>O que mede</b>	A pontuação média dos servidores na competência “Propõe melhorias continuamente nos processos de trabalho”			
<b>Para que medir</b>	Verificar a necessidade de capacitação ou de ações para o desenvolvimento desta competência específica			
<b>Quem mede</b>	ScGeD			
<b>Quando medir</b>	Anualmente			
<b>Fórmula</b>	$\frac{\sum_{i=1}^n P_i}{n}$ , onde:			
<b>Evolução Desejada</b>  	- P <sub>i</sub> é a pontuação do i-ésimo servidor na competência - n é o número de servidores avaliados			
<b>Meta do TRE-SP</b>	2019	2020	2021	2022

Indicador de Esforço				
<b>4.2. Índice de prevenção de erros nos processos de trabalho</b>				
<b>Objetivo Estratégico:</b> Promover cultura de orientação a resultados				
<b>O que mede</b>	A pontuação média dos servidores na competência "Corrige eventuais erros nos processos de trabalho e evita sua reincidência"			
<b>Para que medir</b>	Verificar a necessidade de capacitação ou de ações para o desenvolvimento desta competência específica			
<b>Quem mede</b>	ScGeD			
<b>Quando medir</b>	Anualmente			
<b>Fórmula</b>	$\frac{\sum_{i=1}^n P_i}{n}$ , onde:			
<b>Evolução Desejada</b>  				
	- $P_i$ é a pontuação do i-ésimo servidor na competência - $n$ é o número de servidores avaliados			
<b>Meta do TRE-SP</b>	2019	2020	2021	2022

Indicador de Esforço				
<b>4.3. Índice de cumprimento de prazos estabelecidos</b>				
<b>Objetivo Estratégico:</b> Promover cultura de orientação a resultados				
<b>O que mede</b>	A pontuação média dos servidores na competência "Atinge os resultados esperados dentro dos prazos estabelecidos"			
<b>Para que medir</b>	Verificar a necessidade de capacitação ou de ações para o desenvolvimento desta competência específica			
<b>Quem mede</b>	ScGeD			
<b>Quando medir</b>	Anualmente			
<b>Fórmula</b>	$\frac{\sum_{i=1}^n P_i}{n}$ , onde:			
<b>Evolução Desejada</b>  				
	- P <sub>i</sub> é a pontuação do i-ésimo servidor na competência - n é o número de servidores avaliados			
<b>Meta do TRE-SP</b>	2019	2020	2021	2022

Indicador de Esforço				
<b>4.4. Índice de efetividade no desenvolvimento das atividades</b>				
<b>Objetivo Estratégico:</b> Promover cultura de orientação a resultados				
<b>O que mede</b>	A pontuação média dos servidores na competência "Desenvolve suas atividades com efetividade"			
<b>Para que medir</b>	Verificar a necessidade de capacitação ou de ações para o desenvolvimento desta competência específica			
<b>Quem mede</b>	ScGeD			
<b>Quando medir</b>	Anualmente			
<b>Fórmula</b>	$\frac{\sum_{i=1}^n P_i}{n}$ , onde:			
<b>Evolução Desejada</b>  				
	- P <sub>i</sub> é a pontuação do i-ésimo servidor na competência - n é o número de servidores avaliados			
<b>Meta do TRE-SP</b>	2019	2020	2021	2022

Indicador de Esforço				
<b>4.5. Índice de busca de solução para as demandas dos clientes internos e externos</b>				
<b>Objetivo Estratégico:</b> Promover cultura de orientação a resultados				
<b>O que mede</b>	A pontuação média dos servidores na competência "Busca soluções para as demandas dos clientes internos / externos"			
<b>Para que medir</b>	Verificar a necessidade de capacitação ou de ações para o desenvolvimento desta competência específica			
<b>Quem mede</b>	ScGeD			
<b>Quando medir</b>	Anualmente			
<b>Fórmula</b>	$\frac{\sum_{i=1}^n P_i}{n}$ , onde:			
<b>Evolução Desejada</b>  				
	- P <sub>i</sub> é a pontuação do i-ésimo servidor na competência - n é o número de servidores avaliados			
<b>Meta do TRE-SP</b>	2019	2020	2021	2022

Indicador de Resultado			
<b>5. Índice de implantação da gestão por competências</b>			
<b>Objetivo Estratégico:</b> Instituir modelo de gestão de pessoas			
<b>O que mede</b>	A execução do projeto de implantação do modelo de gestão por competências no TRE-SP		
<b>Para que medir</b>	Verificar se a quantidade de entregas realizadas no projeto está de acordo com o planejado		
<b>Quem mede</b>	ScGeD		
<b>Quando medir</b>	Anualmente		
<b>Fórmula</b>	$\frac{ER}{EP} \cdot 100, \text{ onde:}$ <p>- ER é a quantidade de entregas realizadas no projeto</p> <p>- EP é a quantidade total de entregas previstas no projeto</p>		
<b>Evolução Desejada</b>  			
<b>Meta do TRE-SP</b>	2018	2019	2020
	50%	70%	100%

Indicador de Resultado				
<b>6. Índice de dimensionamento da força de trabalho</b>				
<b>Objetivo Estratégico:</b> Promover a adequação qualitativa e quantitativa da força de trabalho do TRE-SP				
<b>O que mede</b>	A execução do projeto de dimensionamento da força de trabalho do TRE-SP			
<b>Para que medir</b>	Verificar se a quantidade de entregas realizadas no projeto está de acordo com o planejado			
<b>Quem mede</b>	ScMPI			
<b>Quando medir</b>	Anualmente			
<b>Fórmula</b>	$\frac{ER}{EP} \cdot 100, \text{ onde:}$			
<b>Evolução Desejada</b>  				
	- ER é a quantidade de entregas realizadas no projeto - EP é a quantidade total de entregas previstas no projeto			
<b>Meta do TRE-SP</b>	2019	2020	2021	2022
	30%	50%	80%	100%

Indicador de Resultado					
<b>7. Índice de disponibilidade financeira</b>					
<b>Objetivo Estratégico:</b> Garantir os recursos financeiros para efetividade da política de gestão de pessoas					
<b>O que mede</b>	A relação entre a quantidade de recursos financeiros disponibilizada e a solicitada para o orçamento da SGP				
<b>Para que medir</b>	Verificar a efetividade nas negociações para a garantia de recursos financeiros destinados à força de trabalho				
<b>Quem mede</b>	ScMPI				
<b>Quando medir</b>	Anualmente				
<b>Fórmula</b>	$\frac{VD}{VS} \cdot 100, \text{ onde:}$ <p>- VD é o valor disponibilizado para o orçamento da SGP</p> <p>- VS é o valor solicitado para o orçamento da SGP</p>				
<b>Evolução Desejada</b>  					
<b>Meta do TRE-SP</b>	2018	2019	2020	2021	2022
	100%	100%	100%	100%	100%

Indicador de Resultado		
<b>8. Índice de implantação da governança de pessoas</b>		
<b>Objetivo Estratégico:</b> Instituir governança de pessoas		
<b>O que mede</b>	A execução do projeto de implantação do modelo de governança na SGP	
<b>Para que medir</b>	Verificar se a quantidade de entregas realizadas no projeto está de acordo com o planejado	
<b>Quem mede</b>	ScMPI	
<b>Quando medir</b>	Bianualmente	
<b>Fórmula</b>	$\frac{ER}{EP} \cdot 100, \text{ onde:}$ <p>- ER é a quantidade de entregas realizadas no projeto</p> <p>- EP é a quantidade total de entregas previstas no projeto</p>	
<b>Evolução Desejada</b>  		
<b>Meta do TRE-SP</b>	2019	2020
	60%	100%