



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO ESPÍRITO SANTO

ASSESSORIA DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO E COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

Planejamento Estratégico
2015/2020

Composição do Pleno

Desembargador Álvaro Manoel Rosindo Bourguignon
Presidente

Desembargador Sérgio Luiz Teixeira Gama
Vice-Presidente e Corregedor Regional Eleitoral

Doutor Marcus Felipe Botelho Pereira
Membro

Doutora Cristiane Conde Chmatalik
Membro

Doutor Danilo de Araújo Carneiro
Membro

Doutor Helimar Pinto
Membro

Doutor Aldary Nunes Junior
Membro

Doutor Carlos Vinicius Soares Cabeleira
Procurador Regional Eleitoral



Doutor Leonardo Alvarenga Fonseca
Juiz Auxiliar da Presidência

Administração

Doutor Alvimar Dias Nascimento
Diretor Geral

Adriano Moreira de Souza
Secretário de Gestão de Pessoas

Danilo Magno Marchiori
Secretário de Tecnologia da Informação

Fábio Rosado Barbosa
Coordenador de Controle Interno

José Adriani Bruneli Desteffani
Secretário de Administração e Orçamento

José Maria Miguel Feu Rosa Filho
Secretário Judiciário

SUMÁRIO

1.	PALAVRA DO PRESIDENTE.....	Pág. 5
2.	APRESENTAÇÃO.....	Pág. 7
3.	METODOLOGIA.....	Pág. 9
4.	CENÁRIOS	Pág. 11
5.	MISSÃO, VISÃO E VALORES.....	Pág. 13
6.	PERSPECTIVAS.....	Pág. 16
7.	INDICADORES	Pág. 17
8.	ÍNDICE DE DESEMPENHO DAS METAS (IDM).....	Pág. 19
9.	MACRODESAFIOS.....	Pág. 23
10.	AÇÕES ESTRATÉGICAS.....	Pág. 24
11.	CONCLUSÃO.....	Pág. 30
12.	PROCESSO DO PLANEJAMENTO	Pág. 32
13.	DIAGRAMA (FLUXO) DO PROCESSO	Pág. 35
14.	DESEMPENHO DAS METAS	Pág. 42
15.	MAPA ESTRATÉGICO	Pág. 43
16.	INDICADORES E METAS	Pág. 44



**PLANEJAMENTO
ESTRATÉGICO
2015/2020**

PALAVRA DO PRESIDENTE

Administrar um órgão público é um desafio que, inicialmente, causa ansiedade no Gestor.

O nível de excelência exigido pela sociedade brasileira tem sido incrementado pela transparência dos dados, que, não raramente, têm refletido a ineficiência da Administração Pública diante das demandas aumentadas a cada dia.

As demandas da sociedade têm colaborado, no entanto, para uma melhor gestão das organizações públicas, exigindo dos gestores maior esforço em capacitação, quanto à governança, e ferramentas que auxiliem a administração.

O Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo se tem caracterizado pela seriedade e austeridade para com o Erário, sem, no entanto, deixar de modernizar-se, com a adoção das melhores técnicas de gestão, que possibilitam o diagnóstico, a detecção de ameaças e fraquezas, bem como de forças e oportunidades da organização, visando a um melhor posicionamento diante das incertezas do futuro.

A partir dessa avaliação, traça-se um norte para a administração, buscando clarear o cenário vindouro, proporcionando ao Gestor a visibilidade necessária para a condução do Órgão.

O Planejamento Estratégico que se apresenta vigará no ciclo 2015/2020. Serão seis anos, quatro gestores e uma certeza: o fortalecimento da instituição pela adoção de medidas proativas, visando à gestão do processo eleitoral – e de todas as suas nuances – com a segurança e a legitimidade que o estado democrático de direito requer.

A própria construção do Planejamento Estratégico 2015/2020, no âmbito do TRE-ES, comprova que, com a participação de todos na distribuição das tarefas, alcança-se o resultado com maior fluidez e satisfação.

As ações estratégicas, devidamente monitoradas pelos indicadores de desempenho, impulsionarão o TRE-ES a um patamar superior na gestão, em razão da competência de seu quadro de servidores aliado ao comprometimento dos magistrados que compõem a primeira e segunda instâncias da Justiça Eleitoral capixaba.

Planejar para gerenciar melhor. O TRE-ES traçou o seu rumo e nele seguirá para consolidar-se como uma instituição merecedora do alto índice de credibilidade que detém perante a sociedade capixaba.

**DESEMBARGADOR ÁLVARO MANOEL ROSINDO BOURGUIGNON
PRESIDENTE**

APRESENTAÇÃO

A Justiça Eleitoral encontra-se instalada no Estado do Espírito Santo desde o dia 12 de junho de 1945. O Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo foi, naquela data, oficialmente inaugurado e, desde então, atua, de forma imparcial, célere e legítima, no acompanhamento do processo eleitoral, nesta circunscrição.

Mesmo após duas décadas de regime de exceção, o TRE-ES sempre se houve como instituição com alto grau de credibilidade, junto à população capixaba.

Com a novel democracia instaurada, cabe a este Tribunal a execução de ações que possibilitem, cada vez mais, a participação do eleitorado, com mais consciência da responsabilidade que representa o ato de votar.

A sociedade tem clamado por maior transparência das instituições públicas, em razão do próprio exercício de seus direitos, resultante da reinstauração da democracia no Brasil.

A Justiça Eleitoral é parte integrante e importante desse cenário e, com sua atuação lúdima, protagoniza, com excelência, a condução do processo eleitoral, por meio de julgamentos céleres e justos.

Para a Justiça Eleitoral atingir os seus objetivos finalísticos, no entanto, faz-se necessária uma estrutura administrativa que lhe forneça o devido suporte. A estrutura é composta por pessoas e recursos – físicos e orçamentários –,

que, juntos, formam a constituição necessária ao bom funcionamento dessa imprescindível instituição.

Os servidores da Justiça Eleitoral são pessoas imbuídas de forte sentimento de dever para com o país, que compõem este segmento especializado da Justiça brasileira. Essas pessoas, muito mais do que recursos humanos, são cidadãos que optaram por servir à nação com denodo, na área eleitoral.

Esses servidores públicos, em conjunto com diversos outros colaboradores, são responsáveis pela execução dos processos de trabalho que constituem a cadeia dos valores que serão entregues ao povo pela Justiça Eleitoral. Desde o alistamento do eleitor, passando pelo exercício do direito de esse eleitor vir a se candidatar a um cargo político, pelo julgamento dos registros, fiscalização das propagandas, exame de contas de campanha, o próprio ato de exercer o direito do voto, a totalização dos votos e até a diplomação dos eleitos.

Magistrados, servidores e colaboradores esforçam-se para o cumprimento de suas atribuições constitucionais, legais e regimentais, entregando um produto de excelência à sociedade, que são as Eleições.

Para que ocorra essa entrega, é necessária a realização de diversos processos internos que, por sua vez, necessitam rodar em sintonia para a consecução dos macrodesafios traçados para a instituição. Esse direcionamento é dado pelo Planejamento Estratégico.

São 70 anos de serviço ao povo capixaba. Desde 1945, o TRE-ES coordena o processo eleitoral, no Espírito Santo, e é motivo de orgulho para o povo capixaba.

No entanto, para se manter, é preciso estar sempre na vanguarda. Para se manter na vanguarda, é preciso se repensar, periodicamente. Com esta visão, a Administração do TRE-ES vem implementando as mais eficientes metodologias de gestão, visando, neste momento, aos próximos 6 anos, mas, sem perder de vista os próximos 70 anos, de permanente modernização e atendimento dos anseios da sociedade do Espírito Santo.

METODOLOGIA

Na elaboração do presente Planejamento Estratégico, o TRE-ES contemplou a participação de todos os servidores nas questões diagnósticas de cenários. Com a aplicação de um questionário, produziu-se a Matriz SWOT (***Strengths***, ***Weaknesses***, ***Opportunities*** and ***Threats***) – ou FOFA (**F**orças, **O**portunidades, **F**raquezas e **A**meaças) -, para a detecção das oportunidades de melhoria das ações institucionais.

Embora o resultado alcançado tenha sido satisfatório – 35,63%, no índice Ávila de favorabilidade¹ -, o TRE-ES não pode acomodar-se, mas buscar melhorar seus índices, tanto no ambiente interno quanto no externo,

¹ O Índice Ávila de Favorabilidade indica se o ambiente em que o negócio está inserido é favorável ou não para que ele se desenvolva. De acordo com as pontuações da sua Análise SWOT, a organização terá um índice (em porcentagem) que varia de -200% a +200%. Esse é o ranking possível das pontuações: Abaixo de -100% - Muito Desfavorável; Entre -100% e -30% - Desfavorável; Entre -30% e 30% - Equilíbrio; Entre 30% e 100% - Favorável; Mais de 100% - Muito Favorável

mantendo-se como instituição com o alto grau de credibilidade que a notabiliza junto à população.

A partir do resultado obtido, de acordo com a Matriz SWOT, passou-se à definição das metas a serem perseguidas, tendo por parâmetro os Macrodesafios traçados pelo Poder Judiciário Nacional para o período 2015/2020, em programa capitaneado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Foram, então, realizadas reuniões de definição da estratégia (RDEs) com as Unidades do TRE-ES, sendo gerado um produto de qualidade, que vem a ser o presente Planejamento Estratégico.

O *Balanced Scorecard* (BSC) é a ferramenta de gestão utilizada para a composição dos indicadores de desempenho, haja vista a possibilidade de se detectarem possíveis desvios na execução da estratégia, durante essa execução, e corrigirem-se esses desvios, por meio da alteração de determinada meta ou mesmo política de gestão.

Os indicadores possuem essa característica de mostrar ao gestor, por meio das ligações de causa/efeito entre as diversas perspectivas (recursos, processos, aprendizado e sociedade), o balanceamento da estratégia adotada, possibilitando ao gestor a adoção de medidas, em tempo real, de correção da rota.

Inicialmente prevista para a iniciativa privada, essa ferramenta (BSC) mostrou-se plenamente adaptável à Administração Pública e é adotada por todo o Poder Judiciário brasileiro, na construção de seu Planejamento Estratégico. O TRE-ES, desde 2009, utiliza o BSC como ferramenta de gestão.

CENÁRIOS

No ano de 2014, foi realizada a análise de cenários, mediante a aplicação de um questionário com a Matriz SWOT.

Considerando os resultados da análise acima mencionada, o TRE/ES, de acordo com o resultado da Análise de Cenários, possui como pontos fortes:

Ranking	1. Forças
1	A boa qualidade no atendimento
2	Os equipamentos de informática agregam qualidade na boa prestação do serviço
3	Os equipamentos de informática são em quantidade suficiente para a boa prestação de serviços
4	As instalações físicas (imóvel) são adequadas para uma boa prestação de serviço

Como pontos fracos da instituição foram suscitados:

Ranking	Fraquezas
1	Os servidores não conhecem o funcionamento do Tribunal como um todo
2	Os eventos de capacitação não alcançam todos os servidores
3	Ausência de definição das competências necessárias
4	Cultura socioambiental incipiente

Como oportunidades, a instituição vislumbra:

Ranking	Oportunidades
1	A Justiça Eleitoral domina a tecnologia de urnas eletrônicas
2	O processo eleitoral brasileiro é seguro
3	Os diversos canais de atendimento aos clientes são eficientes
4	As ações de conscientização do eleitorado são suficientes

As ameaças que se apresentam à Justiça Eleitoral são:

Ranking	Ameaças
1	Frequentes questionamentos acerca da segurança do sistema de votação
2	Demandas contínuas de órgãos externos (CNJ, TCU) que alteram a rota da gestão
3	Ausência da cultura de planejamento estratégico
4	Gastos crescentes com a manutenção do Órgão

Tendo as informações compiladas do questionário, a Administração produziu reuniões com as Unidades constitutivas do TRE-ES, resultando na produção de indicadores e metas estratégicas, que nortearão as ações a serem implementadas no próximo sextênio.

MISSÃO, VISÃO E VALORES

Com base no estudo apresentado anteriormente, foram formuladas missão e a visão de futuro do TRE/ES:

MISSÃO: *"Garantir a legitimidade do processo eleitoral."*

VISÃO: "Ser uma instituição reconhecida pela excelência na prestação jurisdicional e na disseminação de valores éticos à sociedade, conduzindo o processo eleitoral com segurança, transparência, celeridade e eficácia"

Com essas premissas, faz-se mister atuar com base em valores sólidos para se obter a maximização dos resultados, sem que se percam as virtudes de uma construção coesa com os ideais democráticos de igualdade entre os cidadãos por meio de oportunidades isonômicas, dentro de padrões éticos, morais e constitucionais.

Esses valores são verdadeiros referenciais para a tomada de decisões gerenciais e modelam o comportamento de todo o quadro da Justiça Eleitoral no Estado do Espírito Santo.

Dessa forma, é necessária a consciência de todos os atores envolvidos no processo, com a apropriação dos seguintes valores:

1. **COERÊNCIA:** alinhamento entre discurso e prática;
2. **COMPROMISSO:** sentimento de responsabilidade pelo trabalho a ser realizado, mediante o devido engajamento e participação, "vestindo a camisa" do órgão;
3. **RESPEITO:** reconhecimento e aceitação das diferenças entre as pessoas;



4. HONESTIDADE: cumprimento dos preceitos éticos e legais socialmente determinados;

5. INTEGRAÇÃO: compartilhamento de experiências, conhecimentos e ações que conduzam à formação de equipes orientadas para resultados comuns.

Além destes valores intrínsecos aos participantes do processo, há os valores institucionais que constituem atributos de valor para a sociedade:

6. CELERIDADE: a Justiça Eleitoral possui a característica de ser célere em suas decisões;

7. MODERNIDADE: a agilidade da condução dos trabalhos eleitorais, desde o atendimento ao eleitor até a divulgação dos resultados das eleições;

8. ACESSIBILIDADE: a capilaridade territorial da Justiça Eleitoral propicia a proximidade com o cidadão;

9. TRANSPARÊNCIA: garantia do acesso às informações, ações e decisões institucionais;

10. RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL: geração de valor para os colaboradores da instituição e para a sociedade, promovendo a cidadania e o desenvolvimento sustentável, atuando, de fato, como instituição cidadã;

11. IMPARCIALIDADE: isenção na realização da justiça, garantindo o exercício dos direitos e deveres dos cidadãos jurisdicionados;

12. ÉTICA: adoção de postura ética e transparente como política e estratégia de gerenciamento e ação, pautando seu relacionamento com os *stakeholders* na honestidade, moralidade, legalidade, publicidade, impessoalidade e eficiência;

13. PROBIDADE: administração criteriosa dos recursos, de forma a assegurar a sua efetiva aplicação em ações que visem à qualidade da prestação jurisdicional.

PERSPECTIVAS

O *Balanced Scorecard*, no âmbito da Justiça Eleitoral, serve como mensurador da consecução dos objetivos gradativamente propostos, proporcionando a definição de ações efetivas, com foco em três perspectivas da Gestão Pública que possibilitam a sinergia entre as diversas Unidades do TRE-ES e o seu público externo:

- **Perspectiva Recursos** – nesta perspectiva, procura-se conciliar os recursos disponíveis para a Administração, que são as pessoas e as finanças, em prol do aperfeiçoamento da prestação dos serviços aos *stakeholders*.

Esta perspectiva é essencial para a consecução dos demais objetivos, independentemente da perspectiva à qual estejam vinculados, haja vista a impossibilidade de execução de qualquer atividade sem a presença de pessoas, equipamentos, ambiente e condições básicas.



Tem o seu foco na eficiência.

- **Perspectiva dos Processos Internos** – avaliam-se os processos internos que geram valores para os clientes do órgão, observando-se a organização como um encadeamento de processos integrados e não como setores isolados. Abrange a responsabilidade socioambiental. Tem o seu foco na eficiência.
- **Perspectiva Sociedade** – avaliam-se as necessidades dos clientes (eleitores, candidatos, partidos políticos), de forma a conduzir-se o processo eleitoral para a satisfação dessas necessidades – neste ponto, cabe frisar que as necessidades dos clientes devem ser satisfeitas, mas sua vontade não constitui interesse público. Possui como foco a eficácia.

INDICADORES

Indicadores de desempenho são dados que funcionam como ferramentas de extrema utilidade ao gerenciamento da organização, pois as informações fornecidas por esses indicadores constituem elementos imprescindíveis para as tomadas de decisão.

Essas ferramentas, na verdade, são valores estabelecidos, por ocasião da elaboração do Planejamento Estratégico, para serem monitorados - em um

prazo também pré-estabelecido -, que propiciam informações sobre determinados parâmetros, ou métricas, de áreas dos serviços prestados pela organização. Por eles, pode-se medir a eficiência e a eficácia das medidas adotadas pela gestão, permitindo uma “alteração de rota”, dependendo das circunstâncias políticas, econômicas ou sociais que venham a impor mudanças na estratégia.

Com o acompanhamento periódico dos indicadores, por meio de relatórios gerenciais, a Gestão Organizacional sente-se mais segura em relação às decisões que deve tomar, pois tem, em suas mãos, o andamento da organização monitorado.

Para cada Macrodesafio, há, pelo menos, um indicador de desempenho. No entanto, para um melhor subsídio ao Gestor, foram criados diversos indicadores para cada um dos Macrodesafios, pormenorizando o monitoramento das atividades operacionais que possibilitarão o atingimento do desafio estabelecido.

Fazem parte dos indicadores de desempenho as Metas, que são os alvos que a organização pretende alcançar, dentro de determinado período.

As metas, não raramente, são expressas em percentuais exequíveis, a serem perseguidos pela organização, em busca da melhoria de seu desempenho. Assim, dentro de cada um dos indicadores, encontram-se as metas correspondentes, visando ao alcance dos desafios, no âmbito de cada



unidade constitutiva da organização, para, por fim, alcançarem-se os Macrodesafios propostos, que promoverão o verdadeiro salto de qualidade na instituição.

Para balancear os resultados, a partir do presente Planejamento Estratégico, o TRE-ES utilizará o Índice de Desempenho de Metas (IDM), que servirá como mensurador geral das metas e indicadores, dentro de determinada perspectiva, e todos, relativamente ao PE.

ÍNDICE DE DESEMPENHO DAS METAS

O Índice de desempenho das metas, da Justiça Eleitoral do ES (IDM), é um índice criado para medir o desempenho da Justiça Eleitoral do ES em relação às metas propostas. O IDM varia entre 0 e 100. Assim, quanto mais próximo de 100 maior é o seu desempenho. O IDM é a média ponderada dos índices de desempenho de cada perspectiva, que por sua vez é a média ponderada dos índices de desempenho de cada macrodesafio que é composto pelos índices de desempenho dos indicadores.

O cálculo do IDM é construído por 4 passos

Passo 1. Cálculo do índice de desempenho dos indicadores e determinação de seus respectivos pesos



O índice de desempenho do indicador é a padronização do indicador pela meta e varia entre 0 e 100. Para o seu cálculo é preciso saber a polaridade do indicador: quanto maior, melhor, ou quanto maior, pior. A fórmula de cálculo para cada caso é descrita abaixo:

Polaridade quanto maior melhor

$$I_i = \begin{cases} \frac{\text{Observado}}{\text{Meta}} * 100 ; \text{se observado} < \text{Meta} \\ 100 ; \text{cc} \end{cases}$$

Polaridade quanto maior pior

$$I_i = \begin{cases} \left[1 - \frac{\text{Observado}}{\text{Meta}} \right] * 100 ; \text{se observado} < \text{Meta} \\ 0 ; \text{cc} \end{cases}$$

Onde:

I_i: I-ésimo índice de desempenho do indicador;

Observado: Valor observado do indicador;



Meta: Meta proposta para o indicador.

Passo 2. Cálculo do índice de desempenho dos macrodesafio e determinação de seus respectivos pesos

Determinados os pesos e calculados os índices de desempenho dos indicadores, o índice de desempenho do macrodesafio será calculado pela média aritmética ponderada, definida pela expressão (1).

$$IDM_Mi = [p_{i1} * i_{i1} + p_{i2} * i_{i2} + \dots + p_{ik} * i_{ik}] \quad (1)$$

onde:

IDM_Mi: Índice de desempenho do i-ésimo macrodesafio.

p_{ij} : peso dado ao j-ésimo indicador do i-ésimo macrodesafio.

i_{ij} : índice de desempenho do j-ésimo indicador do i-ésimo macrodesafio.

K : número de indicadores que compõem o macrodesafio.

Passo 3. Cálculo do índice de desempenho das perspectiva e determinação de seus respectivos pesos



Determinados os pesos para cada macrodesafio e calculados os índices de desempenho dos macrodesafios, o índice de desempenho da perspectiva será calculado pela média aritmética ponderada, definida pela expressão (2).

$$IDM_P_i = [q_{i1} * IDM_M_{i1} + q_{i2} * IDM_M_{i2} + \dots + q_{ir} * IDM_M_{ir}] \quad (2)$$

onde:

IDM_ P_i : Índice de desempenho da i-ésima perspectiva.

q_{ij} : peso dado ao j-ésimo índice de desempenho do macrodesafio da i-ésima perspectiva.

IDM- M_{ij} : índice de desempenho do j-ésimo macrodesafio da i-ésima perspectiva.

r: número de macrodesafio que compõem a perspectiva.

Passo 4. Cálculo do índice de desempenho das metas

Determinados os pesos para cada perspectiva e calculados os índices de desempenho das perspectivas, o índice de desempenho das metas será calculado pela média aritmética ponderada, definida pela expressão (3).

$$IDM = [d_1 * IDM_P_1 + d_2 * IDM_P_2 + \dots + d_s * IDM_P_s] \quad (3)$$

Onde:

IDM: Índice de desempenho das metas.

d_j: peso dado ao j-ésimo índice de desempenho da perspectiva.

IDM_P_j: índice de desempenho da j-ésima perspectiva.

s: número de perspectivas.

MACRODESAFIOS

Constituem macrodesafios da instituição os resultados que se pretendem alcançar, com eficiência, para o cumprimento da sua função constitucional, objetivando a excelência.

São objetivos estabelecidos pela instituição para serem suplantados em médio prazo, com o fito de se traçar o caminho a ser seguido, nesse prazo, para a consecução da visão de futuro da organização.

Assim, uma vez delineado o rumo das ações, passa-se à efetiva delimitação dos objetivos estratégicos (macrodesafios), de forma a concretizá-los no âmbito gerencial.

Abaixo, encontra-se tabela sinótica dos macrodesafios devidamente relacionados aos indicadores e ações estratégicas:

PERSPECTIVA	MACRODESAFIO	INDICADOR	AÇÕES ESTRATÉGICAS
RECURSOS	Aperfeiçoamento da Gestão de Custos	Alocação dos recursos disponibilizados no orçamento para iniciativas estratégicas.	Acompanhamento da execução orçamentária para as iniciativas estratégicas
		Orçamento executado em relação ao planejado	Acompanhamento da execução orçamentária
		Perda Orçamentária	Acompanhamento da execução orçamentária
		Gestão dos recursos naturais - economicidade	Implantar agenda ambiental Medir aderência aos indicadores da Resolução CNJ nº 201/2015

RECURSOS		Execução do orçamento para capacitação	Produzir sistema informatizado que permita o acompanhamento <i>online</i> , mediante a alimentação pela SGP
		Adequação das instalações físicas	Elaborar <i>check list</i> periódico para avaliar a aderência dos imóveis utilizados pela Justiça Eleitoral ao índice de conformidade
	Melhoria da Infraestrutura e Governança de TIC	Disponibilidade de sistemas essenciais de TIC	Acompanhar o <i>software</i> de monitoramento para planejar e executar possíveis intervenções
		Aderência às metas do PETIC	Produzir sistema informatizado que auxilie a medição das metas alcançadas
		O percentual de Normas novas da política de segurança da informação implantadas no período em relação ao número de normas estabelecidas para o período.	Propor a elaboração das normas por ordem cronológica de implementação
	Fortalecimento da segurança do processo eleitoral	Índice de substituição de urnas eletrônicas	Implementar plano periódico de manutenção das urnas eletrônicas

RECURSOS	Melhoria da Gestão de Pessoas	Clima Organizacional	. Implantar Banco de Talentos . Realizar movimentação interna baseada na Gestão por Competências . Atualização do Portal do Servidor . Acesso ao portal do servidor via <i>internet</i> . Instituir programa de ambientação dos novos servidores
		Índice de prevenção da saúde	. Comunicar as vantagens da realização do exame periódico . Emitir relatórios gerenciais com base nos resultados dos exames periódicos . Normatizar a realização e entrega de resultados dos exames periódicos . Melhorar a qualidade das transmissões das palestras de prevenção, via <i>internet</i>
		Índice de absenteísmo entre os servidores	. Detectar as doenças que predominam nas causas de afastamento . Campanhas de prevenção de doenças



RECURSOS	Melhoria da Gestão de Pessoas		predominantes . Produção de sistema informatizado para a mensuração dos afastamentos por servidor, por CID, por período
		Mapeamento das competências individuais	Mapear as competências dos servidores
		Mapeamento das competências institucionais	. Firmar convênio com parceiro que possua <i>expertise</i> na capacitação acerca da matéria "Competências" . Mapear as competências necessárias para a Instituição
		Execução do Plano Anual de Capacitação	. Elaborar estudo dos cursos disponíveis no mercado, de acordo com as demandas do PAC e apresenta-lo às áreas interessadas . Planejar os treinamentos necessários em cada área
		Aderência dos treinamentos ao PAC	Conscientizar e envolver os gestores no levantamento das necessidades de capacitação
		Participação nos treinamentos do PAC	. Criar norma para cursos fechados . Estabelecer Instrutoria Interna
		Índice acumulado de servidores treinados	Conscientizar os gestores da



			importância de engajar os servidores em alguma atividade que requeira capacitação
PROCESSOS INTERNOS	Celeridade e produtividade na prestação jurisdicional	Taxa de congestionamento no 1º Grau	. Emitir relatório mensal para cada magistrado poder acompanhar o seu percentual de produtividade
		Taxa de congestionamento no 2º Grau	. Emitir relatório mensal para cada magistrado poder acompanhar o seu percentual de produtividade
		Taxa de congestionamento na fase de execução no 1º Grau	. Emitir relatório mensal para cada magistrado poder acompanhar o seu percentual de produtividade
		Taxa de congestionamento na fase de execução no 2º Grau	. Emitir relatório mensal para cada magistrado poder acompanhar o seu percentual de produtividade
		Índice de celeridade na publicação dos acórdãos	Mapear o processo de publicação, detectando os eventuais gaps e seus responsáveis, instando, mensalmente, a área responsável a corrigi-los.
		Índice de recorribilidade externa no 1º Grau	Divulgar os gráficos comparativos (coluna Decisões 1º e coluna Recursos provenientes de processos do 1º grau), mensalmente, utilizando como vetor o portal Água-Viva

			preço; 98 dias – convite e pregão; 24 dias – dispensa, inclusive pelo valor, e inexigibilidade)
SOCIEDADE	Garantia dos direitos de cidadania	Índice de satisfação dos contatos endereçados à Ouvidoria Regional Eleitoral	Medir, mensalmente, a satisfação dos usuários do sistema da ORE, pelo próprio sistema
		Aderência às disposições da Resolução TSE nº 23.381/2012	. Fomentar, por meio de campanhas institucionais, o cadastramento de eleitores com deficiência para alocá-los em Seções Eleitorais sem obstáculos . Detectar os riscos do processo de atendimento do eleitor com deficiência e adotar os mecanismos de controle correspondentes para a sua mitigação

CONCLUSÃO

O Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo, com este Planejamento Estratégico, busca fortalecer-se como Instituição pública, ao tempo em que oferece aos seus gestores a oportunidade de vislumbrarem projetos alinhados à estratégia do órgão.

Os macrodesafios que se apresentam são os desafios que a própria sociedade, cada vez mais cônica de seus direitos, impõe à Administração Pública, que, por sua vez, precisa mostrar-se eficiente na prestação dos serviços que constituem sua atribuição constitucional.

Gerenciar as atividades da organização torna-se uma tarefa menos complexa quando se tem uma visualização do painel de gestão.

E isto é o que representa o Planejamento Estratégico. Uma ferramenta essencial ao gestor moderno para que este se aproprie da dimensão institucional e exerça seu mister com a excelência que a sociedade merece.

Unidade Técnica Responsável

Assessoria de Planejamento Estratégico e Comunicação Institucional do
Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo





TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO ESPÍRITO SANTO

ASSESSORIA DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO E COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

LANDER FONTES DE PAULA

Assessor

WASHINGTON DA COSTA DOS SANTOS

Servidor

MARDEL FREITAS BRAGA

Estatístico

MARCIA FERNANDES COELHO CEOTTO VIEIRA

Servidora

THOMAZ CHEIM FIGUEIREDO

Servidor

Planejamento Estratégico 2015 - 2020

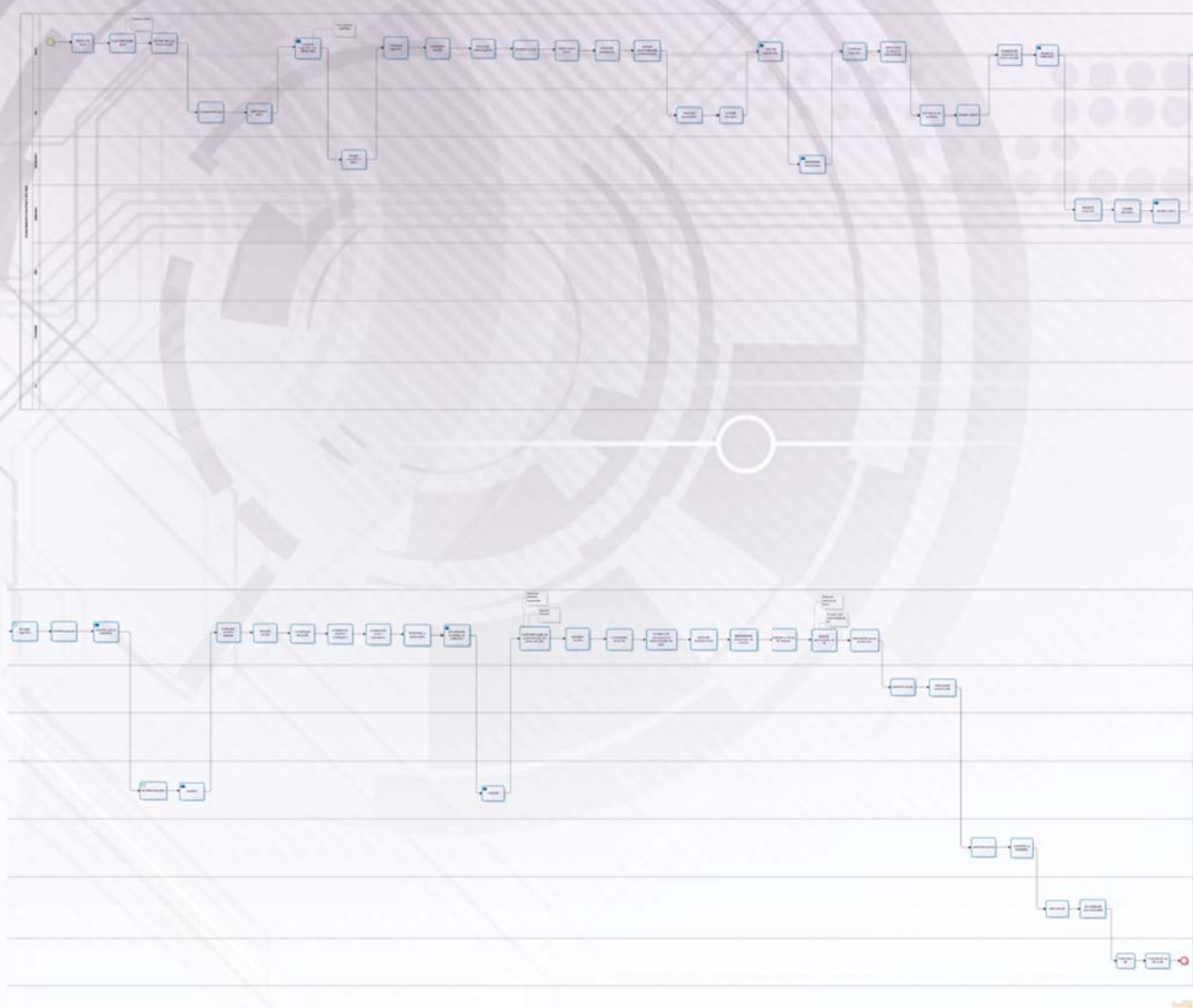
versão 2 Bizagi Modeler

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2015 - 2020 - VERSÃO 2.....	1
BIZAGI MODELER	1
1 DIAGRAMA 1.....	6
1.1 PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2015-2020	7
1.1.1 Elementos do processo	7
1.1.1.1  Event	7
1.1.1.2  DEFINIR data com Administração	7
1.1.1.3  COMPILAR sugestões.....	7
1.1.1.4  ENVIAR sugestões à APECI	7
1.1.1.5  ANALISAR questionário	7
1.1.1.6  APLICAR questionário	7
1.1.1.7  RESPONDER questionário	7
1.1.1.8  ESTABELECEER propostas de planos de ação	7
1.1.1.9  ANALISAR propostas	7
1.1.1.10  RECEBER sugestões	8
1.1.1.11  ALTERAR proposta.....	8
1.1.1.12  RECEBER alterações.....	8
1.1.1.13  ELABORAR reuniões setoriais	8
1.1.1.14  VALIDAR	8
1.1.1.15  ELABORAR reunião de implementação dos planos de ação.....	8
1.1.1.16  DETECTAR eventuais riscos.....	8
1.1.1.17  ANALISAR minuta.....	8
1.1.1.18  APROVAR PE	8
1.1.1.19  ENCAMINHAR para publicação	8
1.1.1.20  PUBLICAR o PE.....	8
1.1.1.21  COMUNICAR ao TSE e CNJ.....	8

1.1.1.22	 RELER o PE atual	9
1.1.1.23	 ELABORAR reunião geral	9
1.1.1.24	 ESTABELECEER data	9
1.1.1.25	 INFORMAR à APECI	9
1.1.1.26	 FORMATAR reunião	9
1.1.1.27	 PRODUZIR material gráfico	9
1.1.1.28	 SOLICITAR sugestões aos SERVIDORES	9
1.1.1.29	 REALIZAR reunião	9
1.1.1.30	 FAZER análise SWOT	9
1.1.1.31	 PRODUZIR questionário	9
1.1.1.32	 VALIDAR questionário junto à Administração	9
1.1.1.33	 SUGERIR alterações	9
1.1.1.34	 COMPILAR respostas	9
1.1.1.35	 APRESENTAR resultado à Administração	10
1.1.1.36	 DAR ciência dos resultados	10
1.1.1.37	 ENVIAR à APECI	10
1.1.1.38	 ENVIAR às UNIDADES	10
1.1.1.39	 SUGERIR alterações	10
1.1.1.40	 ENVIAR à APECI	10
1.1.1.41	 VALIDAR junto às UNIDADES	10
1.1.1.42	 VALIDAR	10
1.1.1.43	 REALIZAR reunião	10
1.1.1.44	 COORDENAR discussão	10
1.1.1.45	 REGISTRAR as deliberações	10

1.1.1.46		ESTABELECEER objetivos estratégicos	11
1.1.1.47		ESTABELECEER metas e indicadores	11
1.1.1.48		ENCAMINHAR resultados às UNIDADES.....	11
1.1.1.49		REALIZAR reunião.....	11
1.1.1.50		COORDENAR discussão	11
1.1.1.51		ESTABELECEER cronograma de implementação das ações.....	11
1.1.1.52		IMPLEMENTAR mecanismos de controle	11
1.1.1.53		ALINHAR os OE ao PE nacional	11
1.1.1.54		REDIGIR apresentação do PE	11
1.1.1.55		APRESENTAR minuta do PE à DG	11
1.1.1.56		APRESENTAR minuta à PRE	11
1.1.1.57		SUBMETER ao PLENÁRIO	11
1.1.1.58		ANALISAR minuta	11
1.1.1.59		Event	12
1.1.1.60		APECI	12
1.1.1.61		DG	12
1.1.1.62		SERVIDORES	12
1.1.1.63		UNIDADES.....	12
1.1.1.64		PRE	12
1.1.1.65		PLENÁRIO.....	12
1.1.1.66		SJ.....	12

1 DIAGRAMA 1



Versão: 1.0

Autor: marcia.ceotto

1.1 PLANEJAMENTO 2015 - 2020

ESTRATÉGICO

1.1.1 ELEMENTOS DO PROCESSO

1.1.1.1  **Event**

1.1.1.2  **DEFINIR data com Administração**

1.1.1.3  **COMPILAR sugestões**

1.1.1.4  **ENVIAR sugestões à APECI**

1.1.1.5  **ANALISAR questionário**

1.1.1.6  **APLICAR questionário**

Implementação

Serviço Web

1.1.1.7  **RESPONDER questionário**

Implementação

Serviço Web

1.1.1.8  **ESTABELECEER propostas de planos de ação**

1.1.1.9  **ANALISAR propostas**

1.1.1.10  **RECEBER sugestões**

Implementação

Serviço Web

1.1.1.11  **ALTERAR proposta**

1.1.1.12  **RECEBER alterações**

Implementação

Serviço Web

1.1.1.13  **ELABORAR reuniões setoriais**

1.1.1.14  **VALIDAR**

Implementação

Serviço Web

1.1.1.15  **ELABORAR reunião de implementação dos planos de ação**

1.1.1.16  **DETECTAR eventuais riscos**

1.1.1.17  **ANALISAR minuta**

1.1.1.18  **APROVAR PE**

1.1.1.19  **ENCAMINHAR para publicação**

1.1.1.20  **PUBLICAR o PE**

1.1.1.21  **COMUNICAR ao TSE e CNJ**

1.1.1.22 ☐ RELER o PE atual

1.1.1.23 ☐ ELABORAR reunião geral

1.1.1.24 ☐ ESTABELECER data

1.1.1.25 ☐ INFORMAR à APECI

1.1.1.26 ☐ FORMATAR reunião

1.1.1.27 ☐ PRODUZIR material gráfico

1.1.1.28 ☐ SOLICITAR sugestões aos SERVIDORES

Implementação

Serviço Web

1.1.1.29 ☐ REALIZAR reunião

1.1.1.30 ☐ FAZER análise SWOT

1.1.1.31 ☐ PRODUZIR questionário

1.1.1.32 ☐ VALIDAR questionário junto à Administração

1.1.1.33 ☐ SUGERIR alterações

1.1.1.34 ☐ COMPILAR respostas

1.1.1.35  APRESENTAR resultado à Administração

1.1.1.36  DAR ciência dos resultados

1.1.1.37  ENVIAR à APECI

1.1.1.38  ENVIAR às UNIDADES

Implementação

Serviço Web

1.1.1.39  SUGERIR alterações

1.1.1.40  ENVIAR à APECI

Implementação

Serviço Web

1.1.1.41  VALIDAR junto às UNIDADES

Implementação

Serviço Web

1.1.1.42  VALIDAR

Implementação

Serviço Web

1.1.1.43  REALIZAR reunião

1.1.1.44  COORDENAR discussão

1.1.1.45  REGISTRAR as deliberações

1.1.1.46 ☐ ESTABELECEER objetivos estratégicos

1.1.1.47 ☐ ESTABELECEER metas e indicadores

1.1.1.48 ☒ ENCAMINHAR resultados às UNIDADES

Implementação

Serviço Web

1.1.1.49 ☐ REALIZAR reunião

1.1.1.50 ☐ COORDENAR discussão

1.1.1.51 ☐ ESTABELECEER cronograma de implementação das ações

1.1.1.52 ☐ IMPLEMENTAR mecanismos de controle

1.1.1.53 ☐ ALINHAR os OE ao PE nacional

1.1.1.54 ☐ REDIGIR apresentação do PE

1.1.1.55 ☐ APRESENTAR minuta do PE à DG

1.1.1.56 ☐ APRESENTAR minuta à PRE

1.1.1.57 ☐ SUBMETER ao PLENÁRIO

1.1.1.58 ☐ ANALISAR minuta

1.1.1.59  Event

1.1.1.60  APECI

1.1.1.61  DG

1.1.1.62  SERVIDORES

1.1.1.63  UNIDADES

1.1.1.64  PRE

1.1.1.65  PLENÁRIO

1.1.1.66  SJ

ANEXO II - Desempenho das Metas

Planiha1										
Perspectiva	Macrodesafio	Indicadores	Peso Ano Eleitoral	Peso ano Não Eleitoral	Índice de desempenho do indicador	Índice do Macrodesafio	Peso Macrodesafio	Índice da Perspectiva	Peso Perspectiva	IDM
Recursos	Melhoria da infraestrutura e governança da TIC	Índice de aderência às metas do PETIC	0,300	0,300						
		Índice de disponibilidade de sistemas essenciais de TI.	0,500	0,400		IDM_M _{MG}	0,100			
		Total de normas da política de segurança da informação implantadas	0,200	0,300						
	Aperfeiçoamento da Gestão de Custos	Índice de gestão de recursos naturais	0,300	0,200						
		Índice de execução orçamentária.	0,200	0,100						
		Índice de execução do orçamento para capacitação	0,100	0,100						
		Índice de execução do orçamento estratégico	0,100	0,200		IDM_M _{AGC}	0,100			
		Índice de orçamento estratégico.	0,100	0,100						
		Índice de demanda do orçamento estratégico	0,100	0,100						
		Índice de adequação das instalações físicas.	0,100	0,200						
	Fortalecimento da Governança Judiciária	Índice de agilidade na tramitação dos processos de aquisição de bens.	1,00	1,00		IDM_M _{FBJ}	0,200	IDM_P _{Recursos}	0,300	
	Melhoria da Gestão de Pessoas	Índice de clima organizacional.	NA	0,100						
		Índice de qualidade de vida no trabalho dos servidores	NA	0,100						
		Índice de prevenção de enfermidade.	0,125	0,100						
		Índice de absenteísmo entre servidores	0,125	0,100						
		Índice de mapeamento de competências individuais	0,125	0,100						
		Índice de mapeamento das competências institucionais	0,125	0,100		IDM_M _{MGP}	0,100			IDM
		Índice de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC)	0,125	0,100						
		Índice de aderência dos treinamentos ao PAC.	0,125	0,100						
		Índice acumulado de servidores treinados	0,0625	0,050						
		Índice de aderência ao PAC ao mapeamento.	0,125	0,100						
		Índice de participação nos treinamentos do PAC.	0,0625	0,050						
Processos Internos	Fortalecimento da segurança no processo eleitoral	Índice de substituição de urnas eletrônica	1,000	1,000		IDM_M _{FPE}	0,100			
	Celeridade e produtividade na prestação jurisdicional	Taxa de congestionamento no 1º grau	0,100	0,100						
		Taxa de congestionamento no 2º grau.	0,100	0,100						
		Taxa de congestionamento na fase de execução no 1º grau.	0,050	0,100						
		Taxa de congestionamento na fase de execução no 2º grau.	0,050	0,100						
		Índice de agilidade na publicação dos acórdãos.	0,100	0,050						
		Índice de agilidade no julgamento.	0,100	0,100						
		Índice de recorribilidade externa no 1º grau.	0,050	0,050		IDM_M _{CPPJ}	0,100	IDM_P _{Processos Internos}	0,300	
		Índice de recorribilidade interna na fase de conhecimento do 1º grau.	0,050	0,050						
		Índice de recorribilidade externa no 2º grau.	0,100	0,100						
		Índice de recorribilidade interna no Tribunal Regional Eleitoral.	0,100	0,050						
		Índice do tempo médio de julgamento de recursos	0,200	0,200						
	Combate à corrupção e à improbidade administrativa	Índice de agilidade no julgamento de ações que possa implicar perda de mandato	1,000	1,000		IDM_M _{CCIA}	0,200			
Sociedade	Garantia dos direitos de cidadania	Índice de satisfação dos contatos endereçados à Ouvidoria Regional Eleitoral	0,600	0,600						
		Índice de local de votação com acessibilidade.	0,400	0,400		IDM_M _{ODC}	0,100	IDM_P _{Sociedade}	0,400	

IDM_M_{MG}: Índice de desenvolvimento de meta macrodesafio: melhoria da infraestrutura e governança da TIC

IDM_M_{AGC}: Índice de desenvolvimento de meta macrodesafio: Aperfeiçoamento da Gestão de Custos

IDM_M_{FBJ}: Índice de desenvolvimento de meta macrodesafio: Fortalecimento da Governança Judiciária

IDM_M_{MGP}: Índice de desenvolvimento de meta macrodesafio: Melhoria da Gestão de Pessoas

IDM_M_{FPE}: Índice de desenvolvimento de meta macrodesafio: Fortalecimento da segurança no processo eleitoral

IDM_M_{CPPJ}: Índice de desenvolvimento de meta macrodesafio: Celeridade e produtividade na prestação jurisdicional

IDM_M_{CCIA}: Índice de desenvolvimento de meta macrodesafio: Combate à corrupção e à improbidade administrativa

IDM_M_{ODC}: Índice de desenvolvimento de meta macrodesafio: Garantia dos direitos de cidadania

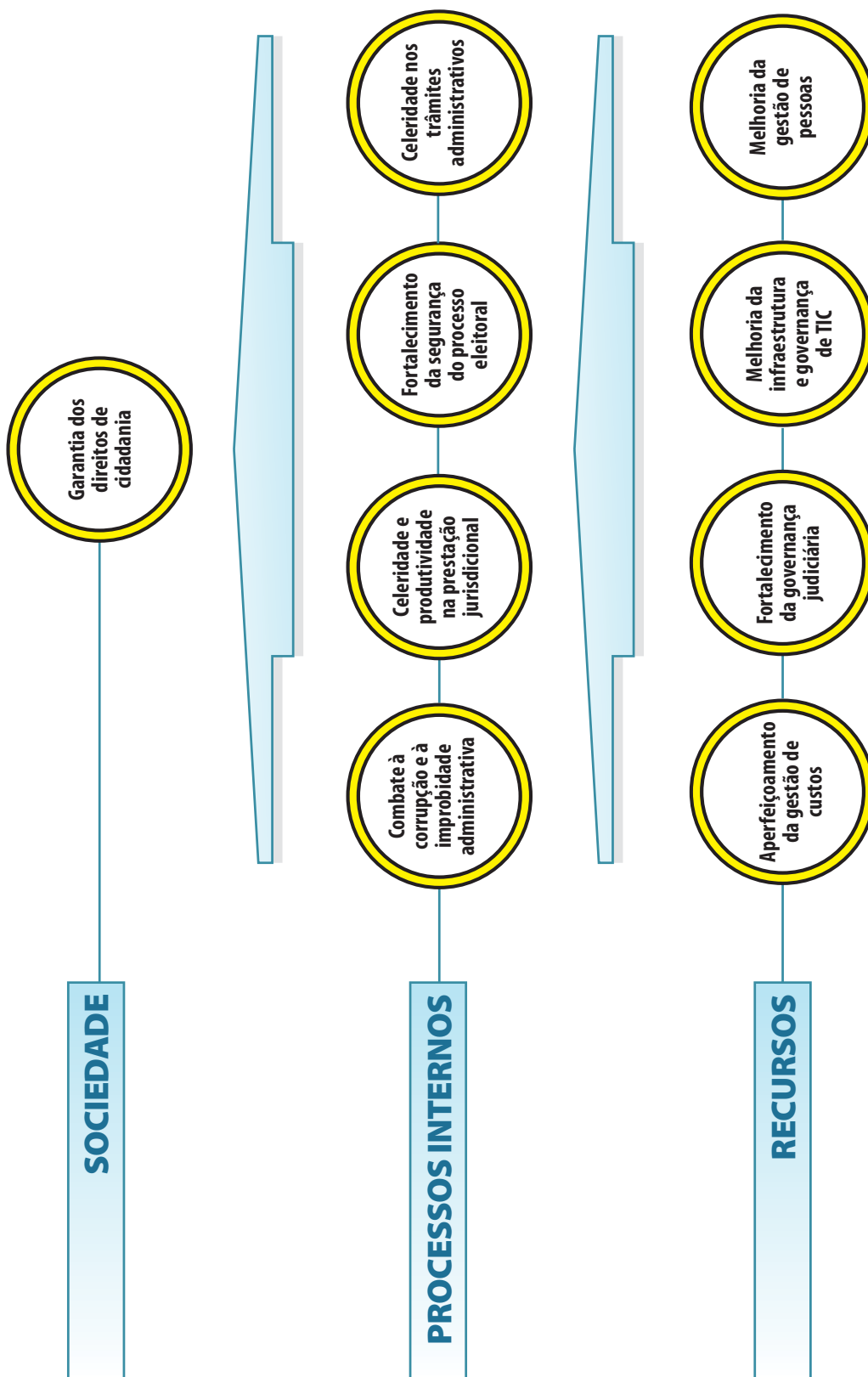
IDM_P_{Recursos}: Índice de desenvolvimento de meta perspectiva Recursos

IDM_P_{Processos Internos}: Índice de desenvolvimento de meta perspectiva Processos Internos

IDM_P_{Sociedade}: Índice de desenvolvimento de meta perspectiva Garantia dos direitos de cidadania

NA: Não se aplica

MACRODESAFIOS DO TRE-ES



ANEXO IV - Indicadores e Metas

PERSPECTIVA: RECURSOS

TEMA: TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

1. Macrodesafio: Melhoria da infraestrutura e governança da TIC

1.1- INDICADOR: Índice de aderência às metas do PETIC

TÍT-INDICADOR: Índice de Efetividade das Metas do PETIC		Peso		AE	ANE	
Tipo de indicador :	Eficácia			0,3	0,3	
O que mede	Mede o percentual de metas do PETIC alcançadas.					
Para que medir	Para aferir a efetividade do PETIC					
Gestor da Meta	Secretaria de Tecnologia da Informação					
Quando Medir	Anualmente (em Janeiro)					
Onde Medir	No Planejamento Estratégico da Tecnologia da Informação e Comunicação (PETIC)					
Como Medir	$IAMP = \frac{MA}{TM} * 100$ Onde: MA: Número de metas alcançadas; TM: Total de metas.					
Ano	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Valor Observado						
Meta	No mínimo 90%	No mínimo 90%	No mínimo 90%	No mínimo 90%	No mínimo 90%	No mínimo 90%
Cumprimento						

TEMA: TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

1. Macrodesafio: Melhoria da infraestrutura e governança da TIC

1.2- INDICADOR: Índice de disponibilidade de sistemas essenciais de TI.

12- INDICADOR: Índice de disponibilidade de sistemas essenciais de TI.											AE	ANE	
Tipo de indicador :	Eficiência										Peso	0,5	0,4
O que mede	O percentual de disponibilidade de sistemas essenciais de TI.												
Para que medir	Minimizar as interrupções e promover a melhoria contínua do desempenho e da capacidade de TIC, por meio do monitoramento dos sistemas essenciais												
Gestor da Meta	Secretaria de Tecnologia da Informação												
Quando Medir	Semestralmente (em Julho e Janeiro)												
Onde Medir	Software de monitoramento												
Como Medir	$IDSETI = \frac{TDSE}{TTP} * 100$ Onde: TDSE: Tempo de disponibilidade dos sistemas essenciais; TTP: Tempo total do período.												
Ano	2015 / 1	2015 / 2	2016 / 1	2016 / 2	2017 / 1	2017 / 2	2018 / 1	2018 / 2	2019 / 1	2019 / 2	2020 / 1	2020 / 2	
Valor Observado													
Meta	95,0%	95,5%	96,0%	96,5%	97,0%	97,5%	98,0%	98,5%	99,0%	99,0%	99,0%	99,0%	
Cumprimento													

FORMULÁRIO

TEMA: TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

1. Macrodesafio: Melhoria da infraestrutura e governança da TIC

1.3- INDICADOR: Total de normas da política de segurança implantadas

Indicador: Total de Normas implantadas a política de segurança implantadas												
Tipo de indicador :	Eficiência						Peso	AE	ANE			
								0,2	0,3			
O que mede	A quantidade de Normas novas implantadas até o período.											
Para que medir	Aferir a efetividade da política de segurança de TIC											
Gestor da Meta	Secretaria de Tecnologia da Informação											
Quando Medir	Anualmente (em Janeiro)											
Onde Medir	Na Secretaria de TI mediante o acompanhamento da implementação das normas previstas na Resolução											
Como Medir	$TNI = \sum_{i=2015}^A NI_i$ Onde: TNI: Total de normas implantadas até o ano atual; NI_i:Número de normas implantadas no ano i; A: ano atual											
Ano	2015	2016	2017	2018	2019	2020						
Valor Observado												
Meta	1	2	3	4	5	6						
Cumprimento												

PERSPECTIVA: RECURSOS

TEMA: ORÇAMENTO

2. Macrodesafio: Aperfeiçoamento da Gestão de Custos

2.1- INDICADOR: Índice de gestão de recursos naturais

2.1- INDICADOR: Índice de gestão de recursos naturais		Peso		AE	ANE	
Tipo de indicador :	Economicidade			0,3	0,2	
O que mede	O percentual de metas da resolução CNJ nº 201/2015 alcançadas.					
Para que medir	Verificar a consecução das metas previstas no Plano de Logística Sustentável - PLS - do TRE-ES					
Gestor da Meta	Secretaria de Administração e Orçamento					
Quando Medir	Anualmente (em Janeiro)					
Onde Medir	No PLS, no ASI, nas faturas emitidas pela EDP e Cesan, sistema de controle de frotas (SMCST) e SIAFI.					
Como Medir	$IGRN = \frac{MAR}{TMR} * 100$ Onde: MAR: Metas Alcançadas da Resolução 201/CNJ TMR: Total de Metas da Resolução					
Ano	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Valor Observado						
Meta	40%	50%	60%	70%	80%	90%
Cumprimento						

TEMA: ORÇAMENTO**2. Macrodesafio: Aperfeiçoamento da Gestão de Custos****2.2- INDICADOR: Índice de execução orçamentária.**

Título do Plano de Trabalho Orçamentário		Peso		AE	ANE	
Tipo de indicador :		Eficiência		0,2	0,1	
O que mede	O percentual do orçamento executado em relação ao orçamento disponibilizado.					
Para que medir	Aferir o grau de capacidade de execução dos recursos programados					
Gestor da Meta	Secretaria de Administração e Orçamento					
Quando Medir	Anualmente (em Janeiro)					
Onde Medir	SIAFI					
Como Medir	$IEO = \frac{VOE}{VTOD} * 100$ Onde: VOE: Valor do orçamento executado; VTOD: Valor total do orçamento disponibilizado.					
Ano	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Valor Observado						
Meta	90%	91%	92%	93%	94%	95%
Cumprimento						

TEMA: ORÇAMENTO**2. Macrodesafio: Aperfeiçoamento da Gestão de Custos****2.3 - INDICADOR: Índice de execução do orçamento para capacitação**

Tipo de indicador :	Eficiência					Peso	AE 0,1	ANE 0,1
O que mede	O percentual entre o valor executado na capacitação e o disponibilizado para tal.							
Para que medir	Monitorar a execução do orçamento destinado à capacitação							
Gestor da Meta	Secretaria de Administração e Orçamento							
Quando Medir	Anualmente (em Janeiro)							
Onde Medir	SIAFI							
Como Medir	$IEOC = \frac{VECap}{VDCap} * 100$ Onde: VECap: Valor executado na capacitação; VDCap: Valor disponibilizado para capacitação.							
Ano	2015	2016	2017	2018	2019	2020		
Valor Observado								
Meta	90%	91%	92%	93%	94%	95%		
Cumprimento								

FORMULÁRIO

TEMA: ORÇAMENTO

2. Macrodesafio: Aperfeiçoamento da Gestão de Custos

2.4- INDICADOR: Índice de execução do orçamento estratégico

4º INDICADOR: Índice de Execução do Orçamento Estratégico		Peso	AE	ANE		
Tipo de indicador :	Eficiência		0,1	0,2		
O que mede	O percentual entre o valor executado nas iniciativas estratégicas e o valor disponibilizado para tal.					
Para que medir	Aferir a execução do orçamento destinado às iniciativas estratégicas, de modo a reavaliar a sua importância					
Gestor da Meta	Secretaria de Administração e Orçamento					
Quando Medir	Anualmente (em Janeiro)					
Onde Medir	SIAFI					
Como Medir	$IEOE = \frac{VEIE}{VDIE} * 100$ Onde: VEIE: Valor executado nas iniciativas estratégicas; VDIE: Valor disponibilizado para iniciativas estratégicas.					
Ano	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Valor Observado						
Meta	90%	91%	92%	93%	94%	95%
Cumprimento						

TEMA: ORÇAMENTO

2. Macrodesafio: Aperfeiçoamento da Gestão de Custos

2.5- INDICADOR: Índice de orçamento estratégico.

Indicador de metas de orçamento estratégico:							AE	ANE	
Tipo de indicador :	Eficiência						Peso	0,1	0,1
O que mede	O percentual do orçamento para as iniciativas estratégicas em relação ao orçamento total do tribunal.								
Para que medir	Aferir a proporção do orçamento destinado à consecução das ações estratégicas da organização								
Gestor da Meta	Secretaria de Administração e Orçamento								
Quando Medir	Anualmente (em Janeiro)								
Onde Medir	SIAFI								
Como Medir	$IOE = \frac{VDIE}{VTOT} * 100$ Onde: VDIE: Valor disponibilizado para as iniciativas estratégicas; VTOT: Valor total do orçamento do tribunal.								
Ano	2015	2016	2017	2018	2019	2020			
Valor Observado									
Meta	85%	86%	87%	88%	89%	90%			
Cumprimento									

TEMA: ORÇAMENTO**2. Macrodesafio: Aperfeiçoamento da Gestão de Custos****2.6- INDICADOR: Índice de demanda do orçamento estratégico**

Tipo de indicador :		Eficiência		Peso	AE	ANE
					0,1	0,1
O que mede		O percentual do valor disponibilizado para iniciativas estratégicas em relação ao demandado para tal.				
Para que medir		Aferir a programação orçamentária, relativamente às ações estratégicas da organização				
Gestor da Meta		Secretaria de Administração e Orçamento				
Quando Medir		Anualmente (em Janeiro)				
Onde Medir		SIAFI				
Como Medir		$IDOE = \frac{VDIE}{VTDIE} * 100$ Onde: VDIE: Valor disponibilizado para iniciativas estratégicas; VTDIE: Valor total demandado para inciativas estratégicas.				
Ano	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Valor Observado						
Meta	90%	91%	92%	93%	94%	95%
Cumprimento						

TEMA: ORÇAMENTO**2. Macrodesafio: Aperfeiçoamento da Gestão de Custos****2.7- INDICADOR: Índice de adequação das instalações físicas.**

1.7- INDICADOR: Índice de adequação das instalações físicas.								
Tipo de indicador :	Eficiência					Peso	AE	ANE
							0,1	0,2
O que mede	O percentual de imóveis aderentes ao índice de conformidade imobiliária							
Para que medir	Priorizar investimentos em obras que subsidiem a melhoria das condições de trabalho							
Gestor da Meta	Secretaria de Administração e Orçamento							
Quando Medir	Anualmente (em Janeiro)							
Onde Medir	Nas instalações físicas de propriedade do TRE-ES							
Como Medir	$IAIF = \frac{TIAICI}{TI} * 100$ Onde: TIAICI: Total de imóveis aderentes ao índice de conformidade imobiliária; TI: Total de imóveis pertencentes à JE.							
Ano	2015	2016	2017	2018	2019	2020		
Valor Observado								
Meta	95%	96%	97%	98%	99%	100%		
Cumprimento								

PERSPECTIVA: RECURSOS

TEMA: GOVERNANÇA

3. Macrodesafio: Fortalecimento da Governança Judiciária

3.1- INDICADOR: Índice de agilidade na tramitação dos processos de aquisição de bens.

Indicador de Eficiência da Administração Pública - Eficiência da tramitação dos processos de aquisição de bens e serviços						
Tipo de indicador :	Eficiência				Peso	AE1 ANE1
O que mede	O percentual entre processos de aquisição de bens e serviços (exceto da contratação de mão de obra) finalizados no prazo padrão, em relação ao total.					
Para que medir	Aferir o tempo razoável de tramitação para que não se percam recursos orçamentários por <i>gaps</i> existentes no processo					
Gestor da Meta	Secretaria de Administração e Orçamento					
Quando Medir	Anualmente (em Janeiro)					
Onde Medir	SADP (ou outro sistema eletrônico que venha a substituí-lo)					
Como Medir	$IATPAB = \frac{PABFPP}{PAB} * 100$ Onde: PABFPP: Número de processos de aquisição de bens finalizados no prazo padrão; PAB: Número de processos de aquisição de bens.					
Ano	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Valor Observado						
Meta	80%	81%	82%	83%	84%	85%
Cumprimento						

PERSPECTIVA: RECURSOS

TEMA: GESTÃO DE PESSOAS

4. Macrodesafio: Melhoria da Gestão de Pessoas

4.1- INDICADOR: Índice de clima organizacional.

TÍTULOS E INDICADORES: Índice de clima organizacional:								
Tipo de indicador :	Eficiência					Peso	AE	ANE
							N/A	0,100
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.							
Gestor da Meta	Secretaria de Gestão de Pessoas							
Quando Medir	Bianualmente (anos não eleitorais)							
Onde Medir	Na secretaria do TRE e cartórios eleitorais							
Como Medir	Questionário elaborado pela Unidade competente							
Ano	2015	2016	2017	2018	2019	2020		
Valor Observado								
Meta	70%	N/A	75%	N/A	80%	N/A		
Cumprimento								

TEMA: GESTÃO DE PESSOAS**4. Macrodesafio: Melhoria da Gestão de Pessoas****4.2- INDICADOR: Índice de qualidade de vida no trabalho dos servidores**

Tipo de indicador :	Eficiência					Peso	AE	ANE
							NA	0,100
O que mede	Os hábitos e os estilos de vida dos servidores referentes à saúde física, mental, emocional e social que impactam o seu desempenho profissional							
Para que medir	Para subsidiar melhorias das condições de saúde, em suas várias dimensões, e de atividades voltadas para a integração e a valorização dos servidores, refletindo na melhoria do desempenho funcional							
Gestor da Meta	Secretaria de Gestão de Pessoas							
Quando Medir	Bianualmente (anos não eleitorais)							
Onde Medir	Na secretaria do TRE e cartórios eleitorais							
Como Medir	Questionário da pesquisa de qualidade de vida no trabalho							
Ano	2015	2016	2017	2018	2019	2020		
Valor Observado		NA		NA		NA		
Meta	70,6	NA	75,0	NA	80,0	NA		
Cumprimento		NA		NA		NA		

TEMA: GESTÃO DE PESSOAS**4. Macrodesafio: Melhoria da Gestão de Pessoas****4.3- INDICADOR: Índice de prevenção de enfermidade.**

Tipo de indicador :	Eficiência					Peso	AE 0,125	ANE 0,100
O que mede	O percentual de servidores que realizam exame médico periódico preventivo.							
Para que medir	Avaliar a necessidade de criação de programas de prevenção específicos							
Gestor da Meta	Secretaria de Gestão de Pessoas							
Quando Medir	Anualmente							
Onde Medir	Nas fichas individualizadas de controle da saúde do servidor (SASPS)							
Como Medir	$IPE = \frac{SRE}{S} * 100$ Onde: SRE: Número de servidores que realizaram exame médico periódico preventivo; S: Número de servidores.							
Ano	2015	2016	2017	2018	2019	2020		
Valor Observado								
Meta	40%	45%	50%	55%	60%	65%		
Cumprimento								

TEMA: GESTÃO DE PESSOAS

4. Macrodesafio: Melhoria da Gestão de Pessoas

4.4- INDICADOR: Índice de absenteísmo entre servidores

Tipo de indicador :	Eficiência	Peso	AE 0,125	ANE 0,100		
O que mede	O percentual de ausências dos servidores na sua jornada normal de trabalho.					
Para que medir	Criar programas específicos para a redução do absenteísmo ocasionados por problemas de saúde					
Gestor da Meta	Secretaria de Gestão de Pessoas					
Quando Medir	Anualmente					
Onde Medir	SADP (ou outro sistema eletrônico que venha a substituí-lo) e fichas individualizadas de controle da saúde do servidor (SASPS)					
Como Medir	$IAS = \frac{\sum_{i=1}^s a_i}{\sum_{i=1}^s d_i} * 100$ Onde: a_i: Número de ausência em dias do i-ésimo servidor; d_i: Número de dias úteis para o i-ésimo servidor. S: Número de servidores.					
Ano	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Valor Observado						
Meta	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%
Cumprimento						

TEMA: GESTÃO DE PESSOAS

4. Macrodesafio: Melhoria da Gestão de Pessoas

4.5- INDICADOR: Índice de mapeamento de competências individuais

Tipo de indicador :	Eficácia	Peso	AE 0,125	ANE 0,100		
O que mede	Percentual de servidores com as competências mapeadas.					
Para que medir	Acompanhar o processo de mapeamento das competências dos servidores, visando à implantação da Gestão por Competências.					
Gestor da Meta	Secretaria de Gestão de Pessoas					
Quando Medir	Anualmente					
Onde Medir	No mapeamento coordenado pelo Grupo de Trabalho do projeto de implantação da Gestão por Competências					
Como Medir	$IMC I = \frac{SCM}{S} * 100$ Onde: SCM: Número de servidores com as competências mapeadas; S: Número de servidores.					
Ano	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Valor Observado						
Meta	0%	100%	100%	100%	100%	100%
Cumprimento						

TEMA: GESTÃO DE PESSOAS**4. Macrodesafio: Melhoria da Gestão de Pessoas****4.6- INDICADOR: Índice de mapeamento das competências institucionais**

Indicador de Medição das Competências Individuais						
Tipo de indicador :	Eficácia				Peso	AE0,125 ANE0,100
O que mede	Percentual de unidades com todas as competências medidas.					
Para que medir	Acompanhar o processo de mapeamento das competências nas Unidades da organização, visando à implantação da Gestão por Competências.					
Gestor da Meta	Secretaria de Gestão de Pessoas					
Quando Medir	Anualmente					
Onde Medir	No mapeamento coordenado pelo Grupo de Trabalho do projeto de implantação da Gestão por Competências					
Como Medir	$IMCIn = \frac{UCM}{U} * 100$ Onde: UCM:Número de unidades com todas as competências mapeadas; U:Número de unidades.					
Ano	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Valor Observado						
Meta	0%	100%	100%	100%	100%	100%
Cumprimento						

TEMA: GESTÃO DE PESSOAS**4. Macrodesafio: Melhoria da Gestão de Pessoas****4.7- INDICADOR: Índice de execução do Plano Anual de Capacitação (PAC)**

Indicador de Monitoramento do Plano de Trabalho de Capacitação (PTC)						
Tipo de indicador :	Eficácia				Peso	AE 0,125 ANE 0,100
O que mede	Percentual de treinamentos do PAC realizados em relação ao total de treinamentos previstos no PAC.					
Para que medir	Monitorar a execução da política estratégica de capacitação					
Gestor da Meta	Secretaria de Gestão de Pessoas					
Quando Medir	Anualmente					
Onde Medir	Seção de Treinamento e Capacitação e SGRH – Módulo Capacitação					
Como Medir	IEPAC=$\frac{TPACR}{TPPAC} * 100$ Onde: TPACR: Total de treinamentos do PAC realizados TPPAC: Total de treinamentos previstos no PAC.					
Ano	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Valor Observado						
Meta	60%	65%	70%	75%	80%	85%
Cumprimento						

TEMA: GESTÃO DE PESSOAS

4. Macrodesafio: Melhoria da Gestão de Pessoas

4.8- INDICADOR: Índice de aderência dos treinamentos ao PAC.

Tipo de indicador :	Eficácia	Peso	AE 0,125	ANE 0,100		
O que mede	Percentual de treinamentos do PAC.					
Para que medir	Avaliar a política de definição de treinamentos constantes do PAC					
Gestor da Meta	Secretaria de Gestão de Pessoas					
Quando Medir	Anualmente					
Onde Medir	Seção de Treinamento e Capacitação e SGRH – Módulo Capacitação					
Como Medir	$IPPAC = \frac{TPAC}{T} * 100$ Onde: TPAC: Total de treinamentos do PAC T: Total de treinamentos					
Ano	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Valor Observado						
Meta	65%	70%	75%	80%	85%	90%
Cumprimento						

TEMA: GESTÃO DE PESSOAS

4. Macrodesafio: Melhoria da Gestão de Pessoas

4.9- INDICADOR: Índice acumulado de servidores treinados

Tipo de indicador :	Eficácia	Peso	AE 0,0625	ANE 0,050		
O que mede	Percentual acumulado de servidores que participaram de treinamento.					
Para que medir	Universalizar a participação dos servidores em ações de treinamentos					
Gestor da Meta	Secretaria de Gestão de Pessoas					
Quando Medir	Anualmente					
Onde Medir	Seção de Treinamento e Capacitação					
Como Medir	$IAST = \frac{\sum_{j=2015}^A \sum_{i=1}^{S_A} ST_{ij}}{S_A} * 100$ Onde: ST_i : Situação em relação de treinamento do i-ésimo servidor, caso tenha sido treinado ST_i = 1, caso contrário ST_i = 0; S_A: Número de servidores no ano A. A : ano Atual					
Ano	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Valor Observado						
Meta	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Cumprimento						

TEMA: GESTÃO DE PESSOAS**4. Macrodesafio: Melhoria da Gestão de Pessoas****4.10- INDICADOR: Índice de aderência ao PAC ao mapeamento.**

Tipo de indicador :	Eficácia	Peso	AE 0,125	ANE 0,100		
O que mede	Percentual de servidores treinados pelo PAC dentre os servidores identificados pelo mapeamento de competência para tal					
Para que medir	Alinhar o PAC à implantação da Gestão por Competências					
Gestor da Meta	Secretaria de Gestão de Pessoas					
Quando Medir	Anualmente, a partir de dezembro de 2016					
Onde Medir	Seção de Treinamento e Capacitação e SGRH – Módulo Capacitação					
Como Medir	$ICPAC = \frac{STPAC}{SIMC} * 100$ Onde: STPAC: Servidores treinados pelo PAC dentre os servidores identificados pelo mapeamento de competência; SIMC: Número de servidores identificados pelo mapeamento de competência.					
Ano	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Valor Observado	NA					
Meta	NA	0%	50%	55%	60%	65%
Cumprimento	NA					

TEMA: GESTÃO DE PESSOAS**4. Macrodesafio: Melhoria da Gestão de Pessoas****4.11- INDICADOR: Índice de participação nos treinamentos do PAC.**

Plano de Trabalho 2015 - Indicador de participação nos treinamentos do PAC								
Tipo de indicador :	Eficácia					Peso	AE 0,0625	ANE 0,050
O que mede	Percentual de servidores que participaram do PAC.							
Para que medir	Avaliar a política de distribuição de servidores pelos cursos previstos no PAC							
Gestor da Meta	Secretaria de Gestão de Pessoas							
Quando Medir	Anualmente (em Janeiro)							
Onde Medir	Seção de Treinamento e Capacitação e SGRH – Módulo Capacitação							
Como Medir	$IPTPAC = \frac{SITPAC}{S} * 100$ Onde: SITPAC: Número de servidores inscritos no treinamento do PAC; S: Número de servidores.							
Ano	2015	2016	2017	2018	2019	2020		
Valor Observado								
Meta	60%	65%	70%	75%	80%	85%		
Cumprimento								

PERSPECTIVA: PROCESSOS INTERNOS

TEMA: SEGURANÇA

5. Macrodesafio: Fortalecimento da segurança no processo eleitoral

5.1- INDICADOR: Índice de substituição de urnas eletrônica

3.1-INDICADOR: Índice de substituição de urnas eletrônica						
Tipo de indicador :	Eficácia		Peso	AE	ANE	
				1	1	
O que mede	O percentual de urnas eletrônica substituídas.					
Para que medir	Aferir a qualidade da conservação e da logística dos equipamentos utilizados, buscando a supressão de possibilidade de votação manual					
Gestor da Meta	Secretaria de Tecnologia da Informação					
Quando Medir	Bianalmente (nas eleições)					
Onde Medir	Nas seções eleitorais					
Como Medir	$ISU = \frac{UES}{UE} * 100$ Onde: UES: Número de Urnas substituídas; UE: Número de urnas utilizadas.					
Ano	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Valor Observado						
Meta	Não se aplica	abaixo de 2%	Não se aplica	abaixo de 2%	Não se aplica	abaixo de 2%
Cumprimento						

PERSPECTIVA: PROCESSOS INTERNOS

TEMA: PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

6. Macrodesafio: Celeridade e produtividade na prestação jurisdicional

6.1- INDICADOR: Taxa de congestionamento no 1º grau

0.1-INDICADOR: Taxa de congestionamento no 1º grau												
Tipo de indicador :	Efetividade								Peso		AE	ANE
											0,1	0,1
O que mede	A efetividade da 1º instância em um período, considerando o total de casos novos que ingressaram, os casos baixados e o estoque pendente ao final do período anterior ao período base.											
Para que medir	Avaliar a capacidade da Justiça Eleitoral em atender à demanda de processos judiciais, no âmbito da 1ª instância											
Gestor da Meta	Corregedoria Regional Eleitoral											
Quando Medir	Semestralmente (Julho e Janeiro)											
Onde Medir	Nos Cartórios Eleitorais e SADP											
Como Medir	$TC_{1^o} = \left(1 - \left(\frac{PBaix_{1^o}}{Cn_{1^o} + Cp_{1^o}} \right) \right) * 100$ Onde: PBaix_{1º} : Número de processos baixados no 1º grau no período; Cn_{1º} : Número de casos novos no 1º grau no período; Cp_{1º} : Número de casos pendentes no 1º grau no início do período.											
Ano	2015/1	2015/2	2016/1	2016/2	2017/1	2017/2	2018/1	2018/2	2019/1	2019/2	2020/1	2020/2
Valor Observado												
Meta	40,0%	40,0%	50,0%	50,0%	35,0%	35,0%	30,0%	30,0%	20,0%	20,0%	45,0%	45,0%
Cumprimento												

TEMA: PRESTAÇÃO JURISDICCIONAL

6. Macrodesafio: Celeridade e produtividade na prestação jurisdiccional

6.2- INDICADOR: Taxa de congestionamento no 2º grau.

Tipo de indicador :	Efetividade	Peso	AE	ANE								
			0,1	0,1								
O que mede	A efetividade da 2º instância em um período, considerando o total de casos novos que ingressaram, os casos baixados e o estoque pendente ao final do período anterior ao período base.											
Para que medir	Avaliar a capacidade da Justiça Eleitoral em atender à demanda de processos judiciais, no âmbito da 2ª instância											
Gestor da Meta	Secretaria Judiciária											
Quando Medir	Semestralmente (Julho e Janeiro)											
Onde Medir	Gabinetes dos Membros, Secretaria Judiciária e SADP											
Como Medir	$TC_{2^o} = \left(1 - \frac{PBaix_{2^o}}{Cn_{2^o} + Cp_{2^o}} \right) * 100$ Onde: PBaix_{2º} : Número de processos baixados no 2º grau no período; Cn_{2º} : Número de casos novos no 2º grau no período; Cp_{2º} : Número de casos pendentes no 2º grau no início do período.											
Ano	2015/1	2015/2	2016/1	2016/2	2017/1	2017/2	2018/1	2018/2	2019/1	2019/2	2020/1	2020/2
Valor Observado												
Meta	40,0%	40,0%	30,0%	30,0%	35,0%	35,0%	50,0%	50,0%	20,0%	20,0%	30,0%	30,0%
Cumprimento												

TEMA: PRESTAÇÃO JURISDICCIONAL

6. Macrodesafio: Celeridade e produtividade na prestação jurisdiccional

6.3- INDICADOR: Taxa de congestionamento na fase de execução no 1º grau.

Tipo de indicador :	Eficácia	Peso	AE 0,05	ANE 0,1		
O que mede	A taxa de congestionamento na fase de execução no período para o 1º grau.					
Para que medir	Avaliar a capacidade da Justiça Eleitoral de atender à demanda de processos judiciais, em fase de execução, no âmbito da 1ª instância					
Gestor da Meta	Corregedoria Regional Eleitoral					
Quando Medir	Semestralmente(Julho e Janeiro)					
Onde Medir	Cartórios Eleitorais e SADP					
Como Medir	$TCEx_{1^o} = \left(1 - \frac{PBaixEx_{1^o}}{CnEx_{1^o} + CpEx_{1^o}} \right) * 100$ Onde: PBaixEx_{1º} : Número de processos baixados na fase de execução no 1º grau no período; CnEx_{1º} : Número de casos novos na fase de execução no 1º grau no período; CpEx_{1º} :Número de casos pendentes de execução no 1º grau no início do período.					
Ano	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Valor Observado						
Meta	60,0%	55,0%	50,0%	45,0%	40,0%	40,0%
Cumprimento						

TEMA: PRESTAÇÃO JURISDICCIONAL

6. Macrodesafio: Celeridade e produtividade na prestação jurisdiccional

6.4- INDICADOR: Taxa de congestionamento na fase de execução no 2º grau.

Indicador: Taxa de congestionamento na fase de execução no 2º grau.						
Tipo de indicador :	Eficácia	Peso	AE		ANE	
			0,05	0,1		
O que mede	A taxa de congestionamento na fase de execução no período para o 2º grau.					
Para que medir	Avaliar a capacidade da Justiça Eleitoral de atender à demanda de processos judiciais, em fase de execução, no âmbito da 2ª instância					
Gestor da Meta	Secretaria Judiciária					
Quando Medir	Semestralmente (Julho e Janeiro)					
Onde Medir	Gabinetes dos Membros, Secretaria Judiciária e SADP					
Como Medir	$TCE_{2^o} = \left(1 - \frac{PBaix_{2^o}}{CnEx_{2^o} + CpEx_{2^o}} \right) * 100$ Onde: PBaix_{2º} : Número de processos baixados na fase de execução no 2º grau no período; CnEx_{2º} : Número de casos novos na fase de execução no 2º grau no período; CpEx_{2º} : Número de casos pendentes de execução no 2º grau no início do período.					
Ano	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Valor Observado						
Meta	60,0%	55,0%	50,0%	45,0%	40,0%	40,0%
Cumprimento						

TEMA: PRESTAÇÃO JURISDICCIONAL

6. Macrodesafio: Celeridade e produtividade na prestação jurisdiccional

6.5- INDICADOR: Índice de agilidade na publicação dos acórdãos.

de Indicação: Plano de Agilidade na publicação dos acórdãos								
Tipo de indicador :	Eficácia					Peso	AE	ANE
							0,1	0,05
O que mede	Mede o percentual de acórdãos publicados dentro do prazo de 10 dias corridos após a sessão de julgamento.							
Para que medir	Promover agilidade nos efeitos das decisões							
Gestor da Meta	Secretaria Judiciária							
Quando Medir	Mensalmente							
Onde Medir	SADP (ou outro sistema eletrônico que venha a substituí-lo)							
Como Medir	$IAPA = \frac{APP}{AP} * 100$ Onde: APP: Número de acórdãos publicados dentro do prazo padrão de 10 dias; AP: Total de acórdão publicados.							
Ano	2015	2016	2017	2018	2019	2020		
Valor Observado								
Meta	65%	70%	75%	80%	85%	90%		
Cumprimento								

TEMA: PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

6. Macrodesafio: Celeridade e produtividade na prestação jurisdicional

6.6- INDICADOR: Índice de agilidade no julgamento.

Tipo de indicador :		Eficiência		Peso		AE	ANE
						0,1	0,1
O que mede		O percentual de processos judiciais finalizados em até um ano.					
Para que medir		Avaliar a capacidade da Justiça Eleitoral do Espírito Santo em julgar as demandas de processos judiciais, no tempo razoável de tramitação					
Gestor da Meta		Secretaria Judiciária					
Quando Medir		Anualmente (em Janeiro)					
Onde Medir		No SADP (ou outro sistema que venha a substituí-lo)					
Como Medir		$IAJ = \frac{PJF}{PJ} * 100$ Onde: PJF: Número de processos judiciais finalizados em até um ano; PJ: Número de processos judiciais.					
Ano	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Valor Observado							
Meta	65,0%	65,0%	70,0%	65,0%	75,0%	70,0%	
Cumprimento							

TEMA: PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

6. Macrodesafio: Celeridade e produtividade na prestação jurisdicional

6.7- INDICADOR: Índice de recorribilidade externa no 1º grau.

Tipo de indicador :	Eficiência	Peso	AE 0,05	ANE 0,05		
O que mede	O número de recursos endereçados ao Tribunal Regional Eleitoral, em relação ao número de decisões no 1º grau da Justiça Eleitoral, passíveis de recurso externo.					
Para que medir	Mensurar quantas decisões passíveis de recursos tornaram-se, efetivamente, objeto de recurso					
Gestor da Meta	Corregedoria Regional Eleitoral					
Quando Medir	Anualmente (em Janeiro)					
Onde Medir	SADP (ou outro sistema eletrônico que venha a substituí-lo)					
Como Medir	$IRE_1 = \frac{RS_1}{DeRExt_1}$ Onde: RS₁: Recursos a instância superior no 1º grau; DeRExt₁: Decisões passíveis de recurso externo no 1º grau.					
Ano	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Valor Observado						
Meta	20,0%	60,0%	20,0%	20,0%	15,0%	50,0%
Cumprimento						

FORMULÁRIO

TEMA: PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

6. Macrodesafio: Celeridade e produtividade na prestação jurisdicional

6.8- INDICADOR: Índice de recorribilidade interna na fase de conhecimento do 1º grau.

Tipo de indicador :		Eficiência			Peso	AE	ANE
						0,05	0,05
O que mede		Indicar o número de recursos internos interpostos no 1º grau da Justiça Eleitoral em relação ao número de sentenças passíveis de recursos internos proferidas.					
Para que medir		Mensurar quantas sentenças passíveis de recursos tornaram-se, efetivamente, objeto de recurso					
Gestor da Meta		Secretaria Judiciária					
Quando Medir		Anualmente (em Janeiro)					
Onde Medir		SADP (ou outro sistema eletrônico que venha a substituí-lo)					
Como Medir		$IRIC_i = \frac{RIntC_i}{SeRInt_i}$ Onde: RIntC_i: Recursos internos no 1º grau na fase de conhecimento; SeRInt_i: Sentenças no 1º grau passíveis de recursos interno.					
Ano		2015	2016	2017	2018	2019	2020
Valor Observado							
Meta		20,0%	50,0%	20,0%	15,0%	15,0%	50,0%
Cumprimento							

TEMA: PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

6. Macrodesafio: Celeridade e produtividade na prestação jurisdicional

6.9- INDICADOR: Índice de recorribilidade externa no 2º grau.

Tipo de indicador :	Eficiência				Peso	AE 0,1	ANE 0,1
O que mede	O número de recursos endereçados ao Tribunal Superior Eleitoral, em relação ao número de acórdãos publicados no 2º grau da Justiça Eleitoral.						
Para que medir	Mensurar quantas decisões passíveis de recursos tornaram-se, efetivamente, objeto de recurso						
Gestor da Meta	Secretaria Judiciária						
Quando Medir	Anualmente (em Janeiro)						
Onde Medir	SADP (ou outro sistema eletrônico que venha a substituí-lo)						
Como Medir	$IRE_2 = \frac{RS_2}{APublic_2}$ Onde: RS₂: Recursos a instância superior no 2º grau; APublic₂: Acórdãos publicados no Tribunal Regional Eleitoral.						
Ano	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Valor Observado							
Meta	20,0%	25,0%	20,0%	25,0%	20,0%	25,0%	
Cumprimento							

TEMA: PRESTAÇÃO JURISDICIONAL**6. Macrodesafio: Celeridade e produtividade na prestação jurisdicional****6.10- INDICADOR: Índice de recorribilidade interna no Tribunal Regional Eleitoral.**

Tipo de indicador :		Eficiência			Peso	AE	ANE
						0,1	0,05
O que mede		O número de recursos internos interpostos no 2º grau da Justiça Eleitoral em relação ao número de decisões proferidas pelo TRE-ES.					
Para que medir		Mensurar a quantidade de ações recursais relativamente às decisões publicadas passíveis de recursos.					
Gestor da Meta		Secretaria Judiciária					
Quando Medir		Anualmente (em Janeiro)					
Onde Medir		SADP (ou outro sistema eletrônico que venha a substituí-lo)					
Como Medir		$IRI_2 = \frac{RInt_2}{SeRInt_1}$ Onde: RInt₂: Recursos internos no 2º grau; SeRInt₁: Decisões passíveis de recurso interno no 2º grau.					
Ano		2015	2016	2017	2018	2019	2020
Valor Observado							
Meta		20,0%	25,0%	20,0%	25,0%	20,0%	25,0%
Cumprimento							

TEMA: PRESTAÇÃO JURISDICIONAL**6. Macrodesafio: Celeridade e produtividade na prestação jurisdicional****6.11- INDICADOR: Índice do tempo médio de julgamento de recursos**

3.11- INDICADOR: Índice do tempo médio de julgamento de recursos						
Tipo de indicador :	Eficácia	Peso				
		AE		ANE		
		0,2		0,2		
O que mede	Tempo médio em dias para julgamento de recursos endereçados ao Tribunal Regional Eleitoral.					
Para que medir	Avaliar a capacidade da Justiça Eleitoral do Espírito Santo de julgamento dos recursos, dentro do prazo razoável de duração dos processos dessa natureza					
Gestor da Meta	Secretaria Judiciária					
Quando Medir	Anualmente (em Janeiro)					
Onde Medir	SADP (ou outro sistema eletrônico que venha a substituí-lo)					
Como Medir	$TMJRET = \frac{\sum_i^R TJRET_i}{R}$ Onde: TJRE_i: Tempo em dias para julgamento do i-ésimo recursos endereçados ao Tribunal; R: Número de recursos endereçados ao Tribunal, julgados.					
Ano	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Valor Observado						
Meta	200	120	150	100	120	100
Cumprimento						

PERSPECTIVA: PROCESSOS INTERNOS

TEMA: COMBATE À IMPROBIDADE

7. Macrodesafio: Combate à corrupção e à improbidade administrativa

7.1- INDICADOR: Índice de agilidade no julgamento de ações que possam implicar perda de mandato

Tipo de indicador :		Eficiência	Peso	AE	ANE	
				1	1	
O que mede	Mede o percentual de julgamentos de ações que possam implicar perda de mandato, dentro do prazo estabelecido para cada caso*					
Para que medir	Avaliar a capacidade de atendimento do TRE-ES à demanda de processos judiciais que possam importar na perda de mandato eletivo					
Gestor da Meta	Secretaria Judiciária					
Quando Medir	Semestralmente (em Julho e Janeiro) – Recursos Anualmente – Processos Originários					
Onde Medir	SADP (ou outro sistema eletrônico que venha a substituí-lo)					
Como Medir	$IAJAIPM = \frac{JPAIPM}{AIPM} * 100$ Onde: JPAIPM: Julgamentos de ações que possam implicar perda de mandato, dentro do prazo de sua proposição AIPM: Ações que possam implicar perda de mandato					
Observação	*Julgamento de Recursos: 6 meses a partir da autuação, no TRE-ES *Julgamento de Processos Originários: 12 meses, a contar da autuação, no TRE-ES					
Classes abrangidas	- Ação de Impugnação de Mandato Eletivo (AIME); - Ação de Investigação Judicial Eleitoral (AIJE); - Ação Penal (AP); - Petição (PET), que tenha como objeto a perda do cargo por infidelidade partidária; - Representações (RP) que tratem dos seguintes assuntos: a) Captação ou gasto ilícito de recursos de campanha; b) Captação ilícita de sufrágio; c) Conduta vedada a agente público; d) Pedido de cassação de diploma; e) Pedido de cassação de registro de candidatura; f) Pedido de cassação/perda de mandato eletivo.					
Ano	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Valor Observado						
Meta	75,0%	80,0%	85,0%	90,0%	95,0%	100,0%
Cumprimento						

PERSPECTIVA : SOCIEDADE

TEMA: CIDADANIA

8. Macrodesafio: Garantia dos direitos de cidadania

8.1- INDICADOR: Índice de satisfação dos contatos endereçados à Ouvidoria Regional Eleitoral

1.1-INDICADOR: Índice de Satisfação dos Contatos Endereçados à Ouvidoria Regional Eleitoral												AE	ANE
Tipo de indicador :	Eficácia										Peso	0,6	0,6
O que mede	Mede o percentual de satisfação dos contatos endereçados à Ouvidoria Regional Eleitoral do ES												
Para que medir	Avaliar a capacidade da Justiça Eleitoral do Espírito Santo de prover o atendimento das demandas endereçadas à Ouvidoria com presteza, urbanidade e veracidade												
Gestor da Meta	Ouvidoria Regional Eleitoral do ES												
Quando Medir	Mensalmente												
Onde Medir	Sistema Informatizado de Ouvidoria												
Como Medir	$ISCEO = \frac{RMS + RS}{R} * 100$ Onde: RMS: Número de respondentes com opinião muito satisfeito; RS: Número de respondentes com opinião satisfeito; R: Número de respondentes a pesquisa da ouvidoria.												
Ano	2015												
Mês	Jan.	Fev.	Mar.	Abr.	Maio	Jun.	Jul.	Agosto	Set.	Out.	Nov.	Dez.	
Valor Observado	NA	NA	NA	NA	NA								
Meta	NA	NA	NA	NA	NA	80,0%	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	
Cumprimento	NA	NA	NA	NA	NA								
Ano	2016												
Mês	Jan.	Fev.	Mar.	Abr.	Maio	Jun.	Jul.	Agosto	Set.	Out.	Nov.	Dez.	
Valor Observado													
Meta	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	
Cumprimento													
Ano	2017												
Mês	Jan.	Fev.	Mar.	Abr.	Maio	Jun.	Jul.	Agosto	Set.	Out.	Nov.	Dez.	
Valor Observado													
Meta	90,0%	90,0%	90,0%	90,0%	90,0%	90,0%	90,0%	90,0%	90,0%	90,0%	90,0%	90,0%	
Cumprimento													
Ano	2018												
Mês	Jan.	Fev.	Mar.	Abr.	Maio	Jun.	Jul.	Agosto	Set.	Out.	Nov.	Dez.	
Valor Observado													
Meta	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	
Cumprimento													
Ano	2019												
Mês	Jan.	Fev.	Mar.	Abr.	Maio	Jun.	Jul.	Agosto	Set.	Out.	Nov.	Dez.	
Valor Observado													
Meta	90,0%	90,0%	90,0%	90,0%	90,0%	90,0%	90,0%	90,0%	90,0%	90,0%	90,0%	90,0%	
Cumprimento													
Ano	2020												
Mês	Jan.	Fev.	Mar.	Abr.	Maio	Jun.	Jul.	Agosto	Set.	Out.	Nov.	Dez.	
Valor Observado													
Meta	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	85,0%	
Cumprimento													

TEMA: CIDADANIA

8. Macrodesafio: Garantia dos direitos de cidadania

8.2- INDICADOR: Índice de local de votação com acessibilidade.

Tipo de indicador :	Efetividade	Peso	AE	ANE		
			0,4	0,4		
O que mede	O percentual de locais de votação com acessibilidade destinados ao eleitor com deficiência ou mobilidade reduzida.					
Para que medir	Para aferir a aderência às disposições da Resolução TSE nº 23.381/2012					
Gestor da Meta	Assessoria de Planejamento Estratégico e Comunicação Institucional					
Quando Medir	Bianualmente (em Janeiro dos anos imediatamente posteriores aos de eleição)					
Onde Medir	Sistema ELO					
Como Medir	$ILVA = \frac{LVA}{LV} * 100$ Onde: LVA: Número de locais de votação com acessibilidade destinado ao eleitor com deficiência ou mobilidade reduzida. LV: Número de local de votação					
Ano	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Valor Observado		NA		NA		NA
Meta	85,0%	NA	90,0%	NA	95,0%	NA
Cumprimento		NA		NA		NA

