



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas
Diretoria de Gestão de Pessoas
Seção de Governança em Gestão de Pessoas

Plano de Contribuição de Gestão de Pessoas

2019 - 2020

**Diretoria de Gestão de Pessoas
Seção de Governança em Gestão de Pessoas**



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas
Diretoria de Gestão de Pessoas
Seção de Governança em Gestão de Pessoas

PLANO DE CONTRIBUIÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS

Introdução.

A Política Nacional de Gestão de Pessoas, instituída pela Resolução CNJ n. 240/2016, estabelece, como uma das atribuições do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, a de propor e coordenar plano de gestão de pessoas, alinhado aos objetivos institucionais e aos objetivos da Política. Desde sua constituição, pela Portaria GP n. 98/2018, o Comitê tem patrocinado ações que favorecem a melhoria da governança em gestão de pessoas, como a elaboração do Plano, o mapeamento das ocupações críticas do TRT3, a criação de uma estrutura de governança no Tribunal para desenvolvimento das ações preconizadas na Política e a criação do Banco de Talentos.

Além da Resolução CNJ n. 240/2016, os Acórdãos 3023/2013, 538/2017, 588/2018 e 2699/2018, todos do Plenário do TCU, que aprovaram os levantamentos do iGovPessoas, determinam a adoção de medidas para reduzir os riscos a que as organizações públicas estão expostas, advindos das inúmeras falhas identificadas na governança em gestão de pessoas. Com vistas à redução dessas incertezas, a norma do CNJ e as decisões do TCU orientam a elaboração de plano de gestão de pessoas, para suportar os objetivos de longo prazo da organização, dispostos em seu plano estratégico.

No mesmo sentido, há determinação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT - para elaboração de Plano de Gestão de Pessoas em dois momentos distintos: a) Acórdão proferido nos autos do processo CSJT-A-4102-16.2018.5.90.00 relativo à auditoria realizada na Área de Gestão de Pessoas e Benefícios deste Tribunal, em agosto de 2018, e b) Resolução CSJT n. 229/2018, que determina aos Regionais do Trabalho a elaboração de Plano de Contribuição para desdobramento do objetivo estratégico de “promover a melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida”, constante do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho, para o biênio 2019/2020.

Para tanto, com o fundamental suporte do Comitê, que reconheceu a relevância do tema e não poupou esforços para apoiar as mudanças determinadas, foi criada a Seção de Governança em Gestão de Pessoas - Segov - na estrutura da Diretoria de Gestão de Pessoas - DGP - que, entre outras atribuições, impulsionou a construção do Plano de Contribuição de Gestão de Pessoas, com o suporte metodológico da Secretaria de Gestão Estratégica, e desenvolve o trabalho de coordenação, compilação, sistematização, elaboração de ferramenta, gerenciamento de reuniões, alinhamento com a equipe, etc.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas
Diretoria de Gestão de Pessoas
Seção de Governança em Gestão de Pessoas

Assim, em iniciativa pioneira no Tribunal, todas as unidades que compõem a área de Gestão de Pessoas foram congregadas pela Diretoria de Gestão de Pessoas, com o patrocínio do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, para a construção de um plano de contribuição em conjunto, que agrupasse, num só documento, a identidade da Gestão de Pessoas, suas forças, fraquezas, oportunidades, ameaças, fatores críticos de sucesso, objetivos de contribuição, indicadores e iniciativas, em andamento ou a serem inauguradas, com descrição de entregas relacionadas, responsáveis e prazos de implantação, com o propósito de desdobrar a estratégia corporativa e suportar os objetivos de longo prazo do TRT3.

A DGP encampou este trabalho, com a apresentação de Projeto Estratégico sob a gerência da servidora Marina Milagres Braz de Vasconcelos, e, em parceria com a Secretaria de Gestão Estratégica, em 16 oportunidades no período de novembro/2018 até agosto/2019 reuniu-se com representantes de todas as unidades da área, (aproximadamente 25 pessoas em cada uma).

O grupo foi composto por servidores das seguintes unidades:

Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP)
Secretaria de Saúde (SES)
Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas (SEDP)
Secretaria de Pagamento de Pessoal (SEPP)
Secretaria de Pessoal (SEP)
Secretaria Geral da Presidência (SEGP)
Secretaria de Informações Funcionais de Magistrados (SEIM)
Assessoria de Estrutura Organizacional da Diretoria-Geral
Escola Judicial
Secretaria de Gestão Estratégica

Este grupo estudou, pormenorizadamente, em reuniões conjuntas e separadamente, o cenário atual da gestão de pessoas do Tribunal, considerando as vicissitudes da particular situação da Justiça do Trabalho, em face da restrição orçamentária e a constante pressão por sua incorporação pela justiça Federal Comum, e elaborou a matriz SWOT da área de Gestão de Pessoas do TRT, identificando as forças e fraquezas presentes, no ambiente interno do TRT, bem como as oportunidades e ameaças que nos circundam e atuam invariavelmente nos nossos processos de trabalho.

Também foram definidos os fatores críticos de sucesso da área, bem como objetivos de contribuição e indicadores correlatos. Foram relacionadas as iniciativas em andamento, bem como concebidas novas, para desdobrar os objetivos que correspondem à estratégia perseguida pela instituição.

Por se encontrar maduro para ser apreciado pelo Tribunal Pleno, este Comitê apresenta, neste momento, o Plano de Contribuição de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, biênio 2019/2020, um trabalho elaborado de forma



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas
Diretoria de Gestão de Pessoas
Seção de Governança em Gestão de Pessoas

colaborativa, responsável, ética e verdadeiramente comprometida com valores institucionais.

Reuniões Realizadas.

09/11/2018 – explanação conceitual e metodologia de trabalho.

14/11/2018 – análise da Resolução CSJT 229/2018 (Plano de Contribuição de Gestão de Pessoas).

11/12/2018 – análise da Resolução CSJT 229/2018 (Plano de Contribuição de Gestão de Pessoas).

22/01/2019 – análise de cenários: matriz SWOT.

05/02/2019 – análise de cenários: matriz SWOT e fatores críticos de sucesso.

27/02/2019 – definição dos objetivos de contribuição.

14/03/2019 – definição e descrição dos objetivos de contribuição.

20/03/2019 – validação do plano de contribuição da Saúde e integração ao plano de gestão de pessoas do Tribunal; finalização dos objetivos de contribuição.

09/04/2019 – início da definição e detalhamento de indicadores.

22/04/2019 – definição de indicadores.

22/05/2019 – definição de indicadores.

04/06/2019 – finalização de indicadores; identificação de projetos, iniciativas, ações, prazos e responsáveis.

05/07/2019 – reunião setorial com a Secretaria de Pagamento para ajuste de indicador.

01/08/2019 – 2 reuniões setoriais com Assessoria de Estrutura Organizacional e com a Secretaria de Saúde, para ajuste final de indicadores, prazos, responsáveis.

09/08/2019 – reunião com a Secretaria de Gestão Estratégica, para análise e validação do plano.

12/08/2019 – reunião com a equipe de construção do plano, para validação final.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas
Diretoria de Gestão de Pessoas
Seção de Governança em Gestão de Pessoas

Análise de Cenários – Matriz SWOT.

| FORÇAS | FRAQUEZAS |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> · qualificação técnica dos servidores e magistrados · comprometimento dos servidores e magistrados · trabalho em equipe · pagamento em dia · cooperação entre as unidades · aperfeiçoamento na distribuição/ lotação/ movimentação de servidores, observando-se critérios técnicos com menos ingerência e maior conscientização institucional · aprimoramento na comunicação com o público interno (LAI a regra é a publicidade/ transparência) · processos de trabalho em grande parte mapeados · utilização do modelo de gestão de competências nos diversos subsistemas de gestão de pessoas (lotação, movimentação, seleção, treinamento, ...) · visibilidade da área ampliando sua demanda de atuação · integração das unidades de gestão de pessoas com outras unidades do TRT3 para divulgação e conscientização (SECOM e SEGE) · conscientização dos juízes na necessidade de cumprir os normativos · administração com menos ingerência, compreensiva no cumprimento dos normativos · implementação do sistema de sub-regionalização para distribuição de magistrados · estrutura física e instrumental adequada | <ul style="list-style-type: none"> · déficit da força de trabalho · falta de regramento para aplicação de penalidade caso não se cumpra o estipulado em normativos · inexistência de normativo para o desenvolvimento gerencial · ausência de trilha de aprendizagem para servidores não ocupantes de cargo gerencial · interesse na capacitação, apenas se houver contrapartida financeira · complexidade dos processos de trabalho da área de gestão de pessoas · funções comissionadas não gerenciais não possuem atribuições definidas no Regulamento Geral o que dificulta a definição de critérios para designação · comunicação interna deficiente na implementação de mudanças de modo a evitar boatos · desmotivação e evasão de servidores em virtude da perda remuneratória · resistência à mudança · dificuldade de conceber medidas para retenção e reconhecimento de talentos · falta de orientação e acompanhamento para os novos gestores · falta de plano de sucessão · ausência de sistema que agregue informações uteis para auxiliar o processo de tomada de decisão |
| OPORTUNIDADES | AMEAÇAS |
| <ul style="list-style-type: none"> · o déficit de servidores abre possibilidades da gestão de pessoas ser convidada a participar, utilizando-se de metodologias disponíveis · normativos externos contribuem para | <ul style="list-style-type: none"> · ingerência nas atividades de gestão de pessoas, com não aplicação de penalidades (+ item normativo) · dificuldade de deferimento da concessão de AQ em razão da R196/2017 CSJT |



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas
Diretoria de Gestão de Pessoas
Seção de Governança em Gestão de Pessoas

| | |
|--|--|
| <p>regulamentação interna e consequente aprimoramento das atividades correlatas</p> <ul style="list-style-type: none">· auditorias externas impulsionam a prestação de serviços em gestão de pessoas· colaboração da AMATRA3 com a administração no tocante ao diálogo para resolução de questões atinentes a magistratura· estímulo a desburocratização do processo administrativo por meio da Lei 13726/2018· mudança de gestão bienal, podendo gerar uma renovação e incentivo a área de gestão de pessoas· plano estratégico para o sextênio· magistrados contribuindo para a gestão· parceria com a Corregedoria para ampliar a participação na gestão administrativa· conscientização dos servidores e gestores em ver no teletrabalho uma oportunidade· conscientização dos juízes na necessidade de cumprir os normativos· administração com menos ingerência, compreensiva no cumprimento dos normativos | <ul style="list-style-type: none">· restrição orçamentária dificultando, criação e provimento de cargos e concessão de benefícios (capacitação, plano de saúde...)· falta de clareza nos resultados institucionais por parte dos gestores na busca de aprimorar o processo de tomada de decisão· excesso de controle por parte dos órgãos superiores com prazos exíguos para implementação· reestruturação administrativa em razão da R90/2017 (para atender a R219/2016), gerando evasão nas unidades administrativas, acarretando o aumento do déficit de servidores, desmotivação, desvalorização, sobrecarga de trabalho· critérios utilizados para a alocação de recursos orçamentários que não priorizam as demandas de gestão de pessoas· desconhecimento do plano estratégico do TRT3· ausência de envolvimento dos servidores nas matérias das áreas administrativas· reforma da previdência· estrutura organizacional não voltada para processo· complexidade do processo de aquisição, divergência de entendimentos e burocratização, gerando impactos negativos na gestão das unidades subordinadas a gestão de pessoas· não aplicação da matriz de competências para a designação de gestores· mudança de gestão bienal, podendo gerar uma renovação e incentivo a área de gestão de pessoas |
|--|--|



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas
Diretoria de Gestão de Pessoas
Seção de Governança em Gestão de Pessoas

Fatores críticos de sucesso.

O que são Fatores críticos de sucesso - FCS? São aqueles fatores mais relevantes para que a organização atinja sua missão. Também chamados de fatores-chave de sucesso.

“Fatores Críticos de Sucesso são algumas áreas de atividade chave, cujos resultados favoráveis são absolutamente necessários para os gerentes atingirem seus objetivos”. (Rockart, 1978)

“Fatores críticos de sucesso são entendidos como um número limitado de áreas nas quais um resultado satisfatório assegura um bom desempenho competitivo aos indivíduos, departamentos e organizações” (Bullen, 1981)

Foram delimitados os seguintes fatores críticos de sucesso para a estratégia de gestão de pessoas do TRT-MG:

- ✓ Impulsionar o processo de gestão de mudança, por meio da promoção de assuntos críticos à Alta Administração com alternativas de soluções para alavancar a gestão de pessoas
- ✓ Conscientizar os servidores lotados na gestão de pessoas com discurso convergente no sentido de estimular os gestores a pensar em como gerir de forma empática, colaborativa e sistêmica
- ✓ Dar conhecimento à Alta Administração do prejuízo que decisões em desacordo com pareceres técnicos podem gerar
- ✓ Planejamento da força de trabalho com o objetivo de equalizar volume X complexidade X gestão de processos
- ✓ Apoio da Alta Administração para implementar o Painel de Contribuição da Gestão de Pessoas
- ✓ Integração entre os subsistemas de gestão de pessoas e cooperação entre os envolvidos



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas
Diretoria de Gestão de Pessoas
Seção de Governança em Gestão de Pessoas

Objetivos de contribuição da Gestão de Pessoas.

O que são objetivos de contribuição? São aqueles objetivos específicos, de nível tático-operacional, que contribuirão para o alcance dos objetivos estratégicos.

Os objetivos estratégicos (OE) são descritos no Planejamento Estratégico da Organização; e os objetivos de contribuição (OC) são descritos no Plano de Contribuição de cada uma das unidades que compõem a organização.

OE: APERFEIÇOAR O RECRUTAMENTO E A DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

| | |
|-----------------------------------|--|
| OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO 1 | Implementar metodologia para lotar e movimentar pessoas utilizando-se do modelo de Gestão de Pessoas por Competências. |
| DESCRIÇÃO | Propiciar a lotação e a movimentação interna com base em competências, adequando o perfil profissional dos servidores ao perfil requerido pelos postos de trabalho vagos, a fim de conciliar os conhecimentos e aptidões profissionais com as necessidades das unidades, observando-se o interesse público |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none"> • Percentual de lotações iniciais realizadas com base em competências • Percentual de movimentações internas realizadas com base em competências |
| INICIATIVA | <ul style="list-style-type: none"> • Lotação inicial com base em competências • Movimentação interna com base em competências • Revisão da IN 38/2018 |

| | |
|-----------------------------------|--|
| OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO 2 | Ampliar a utilização de processos seletivos internos com base em competências |
| DESCRIÇÃO | Fomentar a utilização do Processo de Seleção Interna com base em competências no preenchimento de postos de trabalho vagos, a fim de identificar e selecionar servidores com conhecimento e aptidões compatíveis com o perfil profissional requerido pela unidade, de forma a democratizar as oportunidades no Tribunal, observando-se o interesse público |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none"> • Número de processos seletivos internos realizados |
| INICIATIVA | <ul style="list-style-type: none"> • Banco de Talentos • Seleção Interna por Competências |

| | |
|--------------------|--|
| OBJETIVO DE | Adequar o quantitativo de força de trabalho das unidades |
|--------------------|--|



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas
Diretoria de Gestão de Pessoas
Seção de Governança em Gestão de Pessoas

| | |
|-----------------------|--|
| CONTRIBUIÇÃO 3 | organizacionais |
| DESCRIÇÃO | Estabelecer critérios e procedimentos para redimensionamento da força de trabalho entre as unidades organizacionais, considerando os normativos vigentes e os cenários interno e externo, no contexto atual e futuro da organização. |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none"> Número de critérios estabelecidos para o redimensionamento da força de trabalho nas unidades organizacionais |
| INICIATIVA | <ul style="list-style-type: none"> Redimensionar força de trabalho Equalização de quadro de pessoal Lotação Virtual |

| | |
|-----------------------------------|--|
| OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO 4 | Implementar ações para retenção de talentos |
| DESCRIÇÃO | Monitorar as causas do desligamento e da movimentação de servidores e propor iniciativas para propiciar a retenção de talentos no Tribunal, em atendimento à Resolução CSJT 222/2018 |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none"> Percentual de movimentações e desligamentos por insatisfação profissional |
| INICIATIVA | <ul style="list-style-type: none"> Mapeamento de Ocupações Críticas Formulários de Movimentação e Desligamento |

OE: IMPLEMENTAR A POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS COM FOCO NA MERITOCRACIA

| | |
|-----------------------------------|--|
| OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO 5 | Fomentar a cultura do <i>feedback</i> e a utilização da ferramenta da gestão de desempenho |
| DESCRIÇÃO | Orientar gestores e servidores e sensibilizá-los para a importância do uso sistemático do <i>feedback</i> no processo de gestão de desempenho, bem como para a correta utilização da ferramenta por meio da qual esse processo é formalizado |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none"> Percentual de gestores participantes das ações de capacitação presenciais ou à distância que abordem as competências de liderança e gestão de equipes |
| INICIATIVA | <ul style="list-style-type: none"> Realização de Consultoria Interna em Desenvolvimento de Pessoas Cursos EaD Gestão de Desempenho para Gestores e Servidores Oficinas de Gestão de Desempenho para Gestores e Servidores |



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas
Diretoria de Gestão de Pessoas
Seção de Governança em Gestão de Pessoas

| | |
|-----------------------------------|--|
| OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO 6 | Estabelecer soluções para o desenvolvimento de competências requeridas pelos postos de trabalho |
| DESCRIÇÃO | Promover soluções de aprendizagem com base em diagnósticos realizados das demandas de capacitação. |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none"> • Percentual de ações de capacitação realizadas com base nas competências não gerenciais priorizadas anualmente • Percentual de gestores capacitados nas trilhas de desenvolvimento gerencial com carga horária mínima de 30 horas a cada dois anos • Percentual de servidores, da área judiciária, capacitados em ações de treinamento relacionadas ao PJ-e • Carga horária total de 60 horas ofertadas, semestralmente, em ações de capacitação aos magistrados em formação inicial complementar, pela Escola Judicial/FORMAGS. |
| INICIATIVA | <ul style="list-style-type: none"> • Projeto Ser Competente • Avaliação das Competências não Gerenciais • Programa de Integração • Relatório de levantamento de necessidades individuais de capacitação durante o processo de avaliação de desempenho • Plano Anual de Capacitação • Avaliação das Competências Gerenciais • Medidas de avaliação em treinamento e desenvolvimento • Plano anual de capacitação em PJ-e • FIC – Formação Inicial Complementar |

OE: APERFEIÇOAR A COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA

| | |
|-----------------------------------|---|
| OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO 7 | Melhorar a comunicação das ações, produtos e soluções das áreas de gestão de pessoas |
| DESCRIÇÃO | Diversificar os canais e formas de comunicação e intensificar seu uso, buscando difundir a atuação da área e aumentar a transparência das informações de gestão de pessoas do Tribunal |
| INDICADORES | <ul style="list-style-type: none"> • Número de peças publicitárias das áreas de gestão de pessoas disponibilizadas • Número de visualizações das peças publicitárias das áreas de gestão de pessoas na intranet |
| INICIATIVA | <ul style="list-style-type: none"> • Planejamento de Comunicação da DGP • Planejamento Anual de Comunicação da SEDP • Planejamento Anual de Comunicação da SES • Comunicação das Iniciativas da SEP • Publicação do Cronograma Anual de Elaboração da Folha de |



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas
Diretoria de Gestão de Pessoas
Seção de Governança em Gestão de Pessoas

| | |
|--|---|
| | <p>Pagamento da SEPP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informativo TRTer Saúde • Pesquisa com magistrados e servidores sobre os produtos e atuação da gestão de pessoas • Cartilha de Orientações para Gestores • RAE de Gestão de Pessoas • Ciclo de Palestras de Gestão de Pessoas • Nova arquitetura da informação de Gestão de Pessoas na intranet |
|--|---|

OE: ASSEGURAR UM AMBIENTE SAUDÁVEL E SEGURO

| | |
|-----------------------------------|--|
| OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO 8 | Promover a otimização dos processos de trabalho e a padronização de procedimentos |
| DESCRIÇÃO | Realizar o mapeamento dos processos de trabalho das seções e a padronização dos procedimentos, quando couber, com foco na otimização dos serviços oferecidos pela SES. |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none"> • Índice de processos mapeados |
| INICIATIVA | <ul style="list-style-type: none"> • Gestão de Processos na SES • Implementar o protocolo para o tratamento de adoecimentos relacionados ao trabalho (NOVO) • Aprimoramento do Plano de Assistência à Saúde do TRT3 |

| | |
|-----------------------------------|---|
| OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO 9 | Implementar ações de atenção integral à saúde dos magistrados e servidores |
| DESCRIÇÃO | Adotar um conjunto de medidas com a finalidade de reduzir e/ou eliminar os riscos decorrentes do ambiente, do processo e das condições de trabalho e dos hábitos de vida, e de propiciar que estes ambientes, processo e condições contribuam para a saúde de magistrados e servidores. |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none"> • Índice de iniciativas implementadas |
| INICIATIVA | <ul style="list-style-type: none"> • Implementação de Código de Ética • Implementação de Política e Comitê da Igualdade – Portarias TRT3/GP/194/2019 e 196/2019 • Implementação da Comissão Permanente de Recebimento e Processamento de Denúncias de Assédio Moral – Portaria TRT3/GP/229/2019 • Institucionalização do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho • Projeto Saudavelmente – educação em saúde mental coletiva |



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas
Diretoria de Gestão de Pessoas
Seção de Governança em Gestão de Pessoas

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• Ação Estratégica para ampliar a adesão aos Exames Periódicos Médico e Odontológico• Projeto Saúde em Movimento• Gestão dos Riscos Psicossociais• Estudo para Efetividade da Gestão de Gabinetes com foco na saúde de magistrados e servidores• Análise Ergonômica da Atividade• Gestão de Riscos Ambientais Relacionados ao Trabalho• Programa de avaliação de risco e prevenção individual de Doença Cardiovascular Aterosclerótica DCVA• Semana de Valorização da Saúde• Campanha de prevenção do bruxismo e do câncer de boca• Abertura de Credenciamento de Profissionais no TRTer Saúde• Regulamentação do Programa de Odontologia Preventiva |
|--|--|

OE: BUSCAR A EXCELÊNCIA NA GESTÃO DO ORÇAMENTO

| | |
|------------------------------------|--|
| OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO 10 | Aprimorar os processos relacionados à folha de pagamento de pessoal |
| DESCRIÇÃO | Adotar rotinas e procedimentos com o objetivo de identificar inconsistências no pagamento e suas causas, fazendo as correções necessárias para evitar sua recorrência. |
| INDICADOR | <ul style="list-style-type: none">• Índice de contracheques com inconsistências no processamento da folha |
| INICIATIVA | <ul style="list-style-type: none">• Tratamento das inconsistências de pagamento de benefícios |

PLANO DE CONTRIBUIÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS (ANEXO II DA RESOLUÇÃO CSJT 229/2018)

| Objetivo Estratégico | Objetivo de Contribuição (OC) | Linha de Ação da Res. 229/18 | Indicadores | Metas | Título da Iniciativa | Descrição | Responsável | Produtos/Entregas | Custo Estimado | Data Inicial Prevista | Data Final Prevista | |
|--|--|--|--|--|--|---|---|--|----------------|-----------------------|---------------------|------------------|
| APERFEIÇOAR O RECRUTAMENTO E A DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO | Implementar metodologia para lotar e movimentar pessoas utilizando-se do modelo de Gestão de Pessoas por competências. | Disponibilizar para os gestores apoio logístico para a realização de seleção interna (Item 1.1). | Percentual de lotações iniciais realizadas com base em competências | | Lotação inicial com base em competências | Lotação de servidores recém nomeados levando em consideração o perfil de competências profissionais necessário aos postos de trabalho/lotação de destino e o perfil apresentado pelos servidores. | Núcleo de Movimentação e Comissão - Servidores e Seção de Gestão por Competências | Servidores lotados por competências | | março de 2018 | continuo | |
| | | | | | | Movimentação de servidores da capital levando em consideração o perfil de competências profissionais necessário aos postos de trabalho/lotação de destino e o perfil apresentado pelos servidores que solicitam alteração de lotação. | Núcleo de Movimentação e Comissão - Servidores e Seção de Gestão por Competências | Servidores movimentados por competências | | março de 2018 | continuo | |
| | Ampliar a utilização de processos seletivos internos com base em competências. | Disponibilizar para os gestores apoio logístico para a realização de seleção interna (Item 1.1). | Número de processos seletivos internos realizados | | Revisão da IN 38/2018 (NOVO) | Revisão da IN 38/2018 ou edição de nova norma para regulamentar seleção interna e movimentação interna (com e sem mudança de sede) | Diretoria de Gestão de Pessoas e Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas | 1.1.1 Minuta de regulamentação da movimentação interna; 1.1.2 Edição de normativo; | | jan de 2020 | dez de 2021 | |
| | | | | | | Implementar o Banco de Talentos para certificar os servidores inscritos para etapa de seleção. | Seção de Gestão por Competências | Banco de Talentos implantado | | 20/05/19 | 30/04/20 | |
| | Adequar o quantitativo de força de trabalho das unidades organizacionais | Disponibilizar para os gestores apoio logístico para a realização de seleção interna (Item 1.1). | Número de processos seletivos internos realizados | Número de critérios estabelecidos para o redimensionamento da força de trabalho nas unidades organizacionais | Seleção Interna por Competências | Realização de seleções internas levando em consideração as competências profissionais dos postos de trabalho a serem preenchidos. | Seção de Gestão por Competências | Processo Seletivo Interno por Competências Capacitação de servidores em PSI por competências 1.1.3 Relatório anual das seleções internas realizadas | | R\$ 20.000,00 | 25/03/19 00:00 | 28/03/19 00:00 |
| | | | | | | Realização de iniciativas com vistas a melhor distribuição da força de trabalho das unidades do Tribunal | ASEO | Revisão dos normativos internos que tratam do quadro de pessoal das unidades organizacionais Proposição de critérios para dimensionamento de força de trabalho (NOVO) | | junho de 2016 | continuo | |
| | Adequar o quantitativo de força de trabalho das unidades organizacionais | Disponibilizar para os gestores apoio logístico para a realização de seleção interna (Item 1.1). | Número de critérios estabelecidos para o redimensionamento da força de trabalho nas unidades organizacionais | Número de critérios estabelecidos para o redimensionamento da força de trabalho nas unidades organizacionais | Redimensionar força de trabalho (NOVO) | Buscar o equilíbrio entre os quadros de pessoal de unidades homogêneas de uma mesma localidade e, quando possível, de localidades distintas. Tem caráter permanente. | DGP e SEDP | Quadro melhor distribuído em unidades judiciárias de 1º grau (VIs) de uma mesma localidade | | | novembro de 2019 | dezembro de 2020 |
| | | | | | | Identificar unidades com queda na demanda de trabalho que poderão disponibilizar servidores, temporariamente, para prestarem serviços a outra unidade com déficit de pessoal. | Núcleo de Movimentação e Comissão - Servidores | Projeto piloto implementado e avaliado | | novembro de 2019 | dezembro de 2020 | |
| | | | | | | Lotação Virtual (NOVO) | | | | | dezembro de 2019 | dezembro de 2020 |

PLANO DE CONTRIBUIÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS (ANEXO II DA RESOLUÇÃO CSJT 229/2018)

| Objetivo Estratégico | Objetivo de Contribuição (OC) | Linha de Ação da Res. 229/18 | Indicadores | Metas | Título da Iniciativa | Descrição | Responsável | Produtos/Entregas | Custo Estimado | Data Inicial Prevista | Data Final Prevista |
|----------------------|--|---|---|-------|---|---|----------------------------------|---|----------------|-----------------------|---------------------|
| | Implementar ações para retenção de talentos. | Acompanhar as ações de retenção de talentos (item 1.2). Identificar as ocupações críticas da organização, tendo como referencial o conceito adotado pelo TCU (item 1.3). | Percentual de movimentações e desligamentos por insatisfação profissional | | Mapeamento de Ocupações Críticas (NOVO) | Identificar as ocupações críticas gerenciais e não gerenciais do TRT3, visando assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados e evitar a descontinuidade da prestação dos serviços. | GT Mapeamento Ocupações Críticas | 1.3.1 Identificação e documentação das ocupações críticas gerenciais 1.3.2 Identificação e documentação das ocupações críticas técnicas (não gerenciais) | | set de 2018 | out de 2019 |
| | | | Percentual de avaliações positivas sobre a satisfação com o trabalho | | | | | | | | |

PLANO DE CONTRIBUIÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS (ANEXO II DA RESOLUÇÃO CSJT 229/2018)

| Objetivo Estratégico | Objetivo de Contribuição (OC) | Linha de Ação da Res. 229/18 | Indicadores | Metas | Título da Iniciativa | Descrição | Responsável | Produtos/Entregas | Custo Estimado | Data Inicial Prevista | Data Final Prevista |
|----------------------|--|------------------------------|------------------------------|---------------------------|--|--|--|---|----------------|-----------------------|---------------------|
| | | | | | Gestão de Processos na SES | Identificar e mapear os processos de trabalho do Gab. de Apoio e das cinco Seções que compõem a SES. | SES | Processos da SES mapeados | | 03.04.2017 | dezembro de 2020 |
| | | | | | Implementar o protocolo para o tratamento de adocimentos relacionados ao trabalho (NOVO) | Definição de fluxo de processo interseccional para a investigação de fatores contributivos ou não para o estabelecimento de nexos entre o adocimento e o trabalho, nos casos em suspeição. | DGP/SES | 4.1.24 Estabelecer os passos para a implantação, elaborar plano, executar e normalizar. | | jan/16 | continuo |
| | Promover a otimização dos processos de trabalho e a padronização de procedimentos. | | Índice de processos mapeados | 2019 – 95% 2020 – 100% | | Aprimorar os processos de gerenciamento, de fiscalização e de execução dos contratos do Plano de Assistência à Saúde do TRT3 | SES/ Seção de Plano de Saúde/Seção de Assistência Odontológica | Novo regulamento do Plano de Assistência à Saúde do TRT3 Otimização do processo de auditoria dos tratamentos realizados por meio do TRTer Saúde Otimização do processo de pagamento aos credenciados do TRTer Saúde Acompanhamento mensal da taxa de sinistralidade e da utilização detalhada do Plano de Saúde Suplementar | | 2015 | dezembro de 2020 |
| | | | | | Implementação de Código de Ética | Instituição do Código de Ética Profissional dos Servidores e instituição da Comissão de Ética | DGP e Comissão de Ética | 4.2.1 Minuta do código de ética e de conduta ou documento similar 4.2.2 Instituição do código de ética e de conduta ou documento similar Instituição da Comissão de Ética para o biênio 2018-2019 Instituição da Comissão de Ética para o biênio 2020-2021 4.2.3 Relatório anual (referente a 2019) das ações decorrentes da instituição do código de ética e de conduta ou documento similar 4.2.3 Relatório anual (referente a 2020) das ações decorrentes da instituição do código de ética e de conduta ou documento similar | | 25/04/2016 | 25/04/2016 |
| | | | | | Implementação de Política e Comitê da Igualdade – Portarias TRT3/GP/194/2019 e 196/2019. | Instituição da Política de Atenção à Promoção da Igualdade - PAPI e o Comitê da Igualdade, para promover, dentre outros, conscientização acerca da responsabilidade individual e coletiva para a promoção da igualdade no espaço laborambiental deste Tribunal | Presidência | Normativo publicado Comitê instituído | | outubro de 2018 | maio de 2019 |

PLANO DE CONTRIBUIÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS (ANEXO II DA RESOLUÇÃO CSJT 229/2018)

| Objetivo Estratégico | Objetivo de Contribuição (OC) | Linha de Ação da Res. 229/18 | Indicadores | Metas | Título da Iniciativa | Descrição | Responsável | Produtos/Entregas | Custo Estimado | Data Inicial Prevista | Data Final Prevista | | | | |
|---|--|--|---|-------|---|---|--|--------------------------------|---|---|---|--|---------------|------------|--------|
| ASSEGURAR UM AMBIENTE SAÚDAVEL E SEGURO | Implementar ações de atenção integral à saúde dos magistrados e servidores | Instituir o programa de qualidade de vida no trabalho ou atualizá-lo de acordo com as diretrizes da Resolução CNJ nº 240/2016, visando clarificar condições ambientais e psicológicas para a atuação das pessoas (item 4.1). Instituir o código de ética e de conduta ou documento similar (item 4.2). Avaliar os resultados obtidos com o programa de qualidade de vida no trabalho, tendo como referência um estado de bem-estar físico, mental e social, bem como a vivência no trabalho como recurso fundamental (Res. CNJ 240/2016) (item 4.3). | Percentual de iniciativas implementadas | | Implementação da Comissão Permanente de Recebimento e Processamento de Denúncias de Assédio Moral – Portaria TRT3/GP/229/2019 | Criação da Comissão Permanente, com indicação de seus titulares, suas competências e normas reguladoras da denúncia, processamento e encaminhamento de providências | Grupo de Estudos Preparatórios (Portaria TRT3/GP/229/2019) | Comissão permanente instituída | | junho de 2019 | julho de 2019 | | | | |
| | | | | | Institucionalização do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho | Institucionalizar o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho | DGP | | 4.1.1 Proposta de normativo instituído e atualizando o programa de QVT | 4.1.2 Implementação de pelo menos um ciclo, contendo as ações previstas no normativo | 4.3.1 Relatório consolidado da avaliação dos resultados obtidos com o programa de QVT (diagnóstico) | Campanha Janeiro Branco nas mídias do TRT-MG: cuidado com a saúde mental e emocional. | 2015 | 2015 | |
| | | | | | Projeto Saudavelmente – educação em saúde mental coletiva | Projeto de educação em saúde mental coletiva, fazendo parte do plano estratégico do TRT 2015-2020, dentro do Programa "Trabalho Saudável e Seguro" | Seção de Assistência Psicológica | | Curso de Meditação para Magistrados e Servidores - 1ª turma | 22/03/2019 | 13/06/2019 | | | | |
| | | | | | | | | | Curso de Meditação para Magistrados e Servidores - 2ª turma | 01/09/2019 | 01/12/2019 | | | | |
| | | | | | | | | | Seminário Amarelo: Valorização da Vida e Prevenção ao Suicídio | 2015 | 2015 | | | | |
| | | | | | | | | | Dia Mundial da Saúde Mental (10 de outubro) | 2015 | 2015 | | | | |
| | | | | | | | | | Planejamento e lançamento da página na Intranet do Projeto SAÚDAVELMENTE | ago de 2019 | Dez de 2020 | | | | |
| | | | | | | | | | Ações de divulgação para ampliar a adesão aos Exames Periódicos Médico e Odontológico | Seção de Saúde Ocupacional/ Seção de Assistência Odontológica/ Seção de Assistência Médica | Cartilha do Exame Periódico de Saúde | | | | |
| | | | | | | | | | Projeto Saúde em Movimento | Implementação de ações de incentivo à atividade física como forma de prevenção do adoecimento e redução do absenteísmo. | Seção de Saúde Ocupacional | Inclusão do Pilates no rol de procedimentos do TRT em Saúde. | em construção | julho 2017 | dez/20 |
| | | | | | | | | | Gestão dos Riscos Psicossociais | Projeto que consiste em pesquisa com os servidores e magistrados das unidades do TRT, partindo de questionário/metodologia já existente, para | Seção de Saúde Ocupacional | Realizar piloto em BH e algumas cidades do interior e verificar compatibilidade de resultados. | | jul/20 | dez/21 |

PLANO DE CONTRIBUIÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS (ANEXO II DA RESOLUÇÃO CSJT 229/2018)

| Objetivo Estratégico | Objetivo de Contribuição (OC) | Linha de Ação da Res. 229/18 | Indicadores | Metas | Título da Iniciativa | Descrição | Responsável | Produtos/Entregas | Custo Estimado | Data Inicial Prevista | Data Final Prevista |
|----------------------|-------------------------------|------------------------------|-------------|-------|---|--|--------------------------------|---|--|-----------------------|---------------------|
| | | | | | (NOVO) | Implementar os riscos psicossociais, com posterior elaboração de plano de tratamento em conformidade com a política de gestão de riscos do TRT3. | SES/Seção de Saúde Ocupacional | Estender a todo o Tribunal. | | janeiro de 2019 | dezembro de 2020 |
| | | | | | Estudo para Efetividade da Gestão de Gabinetes com foco na saúde de magistrados e servidores (NOVO) | Busca identificar por meio de pesquisa feita com magistrados e servidores de gabinetes a relação e a influência, tanto positiva quanto negativa, do modo de realização do trabalho na saúde e produtividade. O projeto prevê a construção de indicadores de desempenho, saúde e bem estar no trabalho, agrupados em um único macroindicador; e, após o estabelecimento de uma rotina de ações sistematizadas e integradas. | SES/Seção de Saúde Ocupacional | Divulgação de relatório comparativo das diversas práticas desenvolvidas nos gabinetes e seus eventuais impactos na saúde e produtividade. | | outubro de 2018 | outubro de 2019 |
| | | | | | Análise Ergonômica da Atividade (NOVO) | Estudo das práticas e da organização do trabalho em uma unidade, com metodologia focada na observação e análise ergonômica, com posterior intervenção nos pontos críticos (aqueles com impacto na saúde e na produtividade). | SES/Seção de Saúde Ocupacional | Intervenções nos gabinetes como forma de melhorar a saúde e produtividade, com foco nos riscos psicossociais e análise ergonômica da atividade. | | outubro de 2019 | dezembro de 2020 |
| | | | | | Gestão de Riscos Ambientais Relacionados ao Trabalho (NOVO) | Programa de prevenção de riscos ambientais (PPRA) com levantamento, análise e elaboração de plano de tratamento dos riscos ambientais (químicos, físicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes) em conformidade com a política de gestão de riscos do Tribunal. | SES/Seção de Saúde Ocupacional | Processos de trabalho otimizados em função do produtividade e da preservação da saúde e bem estar da população de uma dada unidade. | Custo de contratação de um estagiário. | jun/20 | dez/20 |
| | | | | | | | | Riscos Ambientais devidamente levantados e tratados em todo o âmbito do TRT. | R\$60.000,00 para levantamento dos riscos. | ago/19 | julho de 2020 |

PLANO DE CONTRIBUIÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS (ANEXO II DA RESOLUÇÃO CSJT 229/2018)

| Objetivo Estratégico | Objetivo de Contribuição (OC) | Linha de Ação da Res. 229/18 | Indicadores | Metas | Título da Iniciativa | Descrição | Responsável | Produtos/Entregas | Custo Estimado | Data Inicial Prevista | Data Final Prevista |
|----------------------|---|--|--|-------|--|---|---|---|----------------|-----------------------|---------------------|
| | | | | | Programa de avaliação de risco e prevenção individual de Doença Cardiovascular Aterosclerótica DCVA (NOVO) | Durante consulta médica periódica, por meio de anamnese, exame físico, perfil lipídico e glicemia, será estimado o risco cardiovascular individual, como estratégia de prevenção e tratamento. | SES Secretaria de Assistência Médica | Identificação de indivíduos com risco intermediário e alto de DCVA e encaminhamento para acompanhamento cardiológico. | | set/19 | contínuo |
| | | | | | Semana de Valorização da Saúde | Ciclo de palestras e oficinas para magistrados e servidores, com foco na prevenção e promoção da saúde integral. | Comitê Gestor Local de Atenção Integral à Saúde | Uma semana por ano, com eventos diários, abordando temas relacionados à preservação da saúde. | | 2016 | 2020 |
| | | | | | Campanha de prevenção do bruxismo e do câncer de boca | Exames e orientações individuais, para magistrados e servidores, visando ao diagnóstico precoce e à prevenção do bruxismo e do câncer de boca. | SES/Seção de Assistência Odontológica | Visitas aos prédios da capital e do interior, de acordo com a viabilidade. | | 2016 | 2020 |
| | | | | | Regulamentação do Programa de Odontologia Preventiva | Regulamentação do Programa de Odontologia Preventiva, que visa ao atendimento de crianças de até 12 anos, dependentes legais de magistrados e servidores. | SES | Normativo publicado | | jan de 2019 | dez de 2019 |
| | | | Percentual de gestores participantes das ações de capacitação presenciais ou à distância que abordem as competências de liderança e gestão de equipes | | Realização de Consultoria Interna em Desenvolvimento de Pessoas | Realização de atendimentos a gestores e equipes nos temas: Liderança, Relacionamento Interpessoal, Comunicação/Feedback, Motivação, Delegação, Gestão por Competências, Gestão de Desempenho, Organização do Trabalho, Gestão de Conflitos, Diversidade, incluindo: diagnóstico, trabalhos em grupo, plano de ação. | SEDP | Consultoria Interna em Desenvolvimento de Pessoas – unidades atendidas | | janeiro de 2016 | contínuo |
| | Fomentar a cultura do feedback e a utilização de ferramentas da gestão de desempenho. | Identificar e documentar as necessidades individuais de capacitação durante o processo de avaliação de desempenho dos servidores (Item 3.1). | | | Curso EAD Gestão de Desempenho para Gestores e Servidores | Capacitação em Gestão de Desempenho, Comunicação Interpessoal, Motivação e Gestão por Metas | Seção de Gestão de Desempenho | Curso EAD Gestão de Desempenho para Gestores | R\$ 10.500,00 | novembro de 2018 | dezembro de 2020 |
| | | | Número de servidores participantes de ações de capacitação sobre gestão de desempenho e feedback (participação em programa de integração ou em curso, presencial ou a distância, sobre o tema) | | Oficinas de Gestão de Desempenho para Gestores e Servidores | Capacitação em Gestão de Desempenho, Comunicação Interpessoal, Motivação e Gestão por Metas | Seção de Gestão de Desempenho | Oficinas de Gestão de Desempenho para Gestores | | janeiro de 2020 | contínuo |
| | | | | | Projeto Ser Competente | Mapear as competências dos postos de trabalho não gerenciais | Seção de Gestão por Competências | 2.1.1. Mapeamento das competências individuais dos postos de trabalho (competências não gerenciais) | R\$ 96.500,00 | 01/09/15 | 31/12/20 |

PLANO DE CONTRIBUIÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS (ANEXO II DA RESOLUÇÃO CSJT 229/2018)

| Objetivo Estratégico | Objetivo de Contribuição (OC) | Linha de Ação da Res. 229/18 | Indicadores | Metas | Título da Iniciativa | Descrição | Responsável | Produtos/Entregas | Custo Estimado | Data Inicial Prevista | Data Final Prevista |
|----------------------|-------------------------------|------------------------------|---|--------------------------|--|--|----------------------------------|--|----------------|--------------------------------|--------------------------------|
| | | | | | Avaliação das Competências não Gerenciais (NOVO – depende de sistema) | <p>2.1.2 Avaliação das competências individuais dos servidores</p> <p>2.1.3 Avaliação das competências individuais dos servidores para identificação das lacunas</p> | Seção de Gestão por Competências | 2.1.2 Avaliação das competências individuais dos servidores | | a definir (depende de sistema) | a definir (depende de sistema) |
| | | | | | Programa de Integração | Programa de familiarização do servidor novato com a estrutura do TRT3 | SEJ/FORMAD | 2.2.1 Planejamento de Programa de Integração | | 2005 | 2005 |
| | | | | | Relatório de levantamento de necessidades individuais de capacitação durante o processo de avaliação de desempenho | Elaboração de relatório anual consolidado das ações de capacitação indicadas por gestores durante o processo de Gestão do Desempenho | Seção de Gestão de Desempenho | 2.2.2 Implementação de Programa de Integração | | 2005 | Contínuo |
| | | | Percentual de ações de capacitação realizadas com base nas competências não gerenciais prioritizadas anualmente | 2019 - 50% 2020 - 60% | | | | 3.1.1 Relatório consolidado com a análise das necessidades individuais de capacitação durante o processo de avaliação de desempenho dos servidores enviado para SEJ. | | 23/05/19 | contínuo |
| | | | | | | | | Ações de capacitação, isoladas ou em conjunto, que visam ao desenvolvimento de competências não gerenciais em 2019 (atendem ao item 2.3.1 Promoção de ações de capacitação alinhadas ao desenvolvimento institucional para suprir os gaps de competências identificados) | R\$ 290.000,00 | 07/01/2019 | 18/12/2019 |

PLANO DE CONTRIBUIÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS (ANEXO II DA RESOLUÇÃO CSJT 229/2018)

| Objetivo Estratégico | Objetivo de Contribuição (OC) | Linha de Ação da Res. 229/18 | Indicadores | Metas | Título da Iniciativa | Descrição | Responsável | Produtos/Entregas | Custo Estimado | Data Inicial Prevista | Data Final Prevista |
|--|--|--|---|--------------------------|---------------------------------------|---|-------------|---|------------------|-----------------------|---------------------|
| IMPLEMENTAR A POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS COM FOCO NA MERITOCRACIA | Estabelecer soluções para o desenvolvimento de competências requeridas pelos postos de trabalho. | Identificar e documentar lacunas de competências dos servidores (item 2.1). Executar ações educacionais específicas para formação dos novos colaboradores (público alvo > 90% dos novatos) (item 2.2). Capacitar nos gaps de competências identificados e alinhados ao desenvolvimento institucional (item 2.3). Identificar e documentar as necessidades individuais de capacitação durante o processo de avaliação de desempenho dos servidores (item 3.1). Avaliar os resultados obtidos com os planos de desenvolvimento gerenciais e individuais dos servidores (item 3.2). | Percentual de gestores capacitados nas trilhas de desenvolvimento gerencial com carga horária mínima de 30 horas a cada dois anos | 2019 - 50% 2020 - 60% | Avaliação das Competências Gerenciais | Planejamento anual, a partir de levantamento das necessidades de capacitação, demandas das unidades e lacunas de competências, das iniciativas de capacitação do Tribunal, por meio de itinerários formativos | SE/J FORMAD | Ações de capacitação, isoladas ou em conjunto, que visam ao desenvolvimento de competências não gerenciais em 2020 (atendem ao item 2.3.1) | R\$ 150.000,00 | 07/01/2020 | 18/12/2020 |
| | | | | | | | | | R\$ 175.000,00 | 07/01/2020 | 18/12/2020 |
| | | | | | Plano Anual de Capacitação | | | Trilhas/itinerário formativo de Aprendizagem em Licitações e Contratos (atende ao item 2.3.1) | R\$ 367.000,00 | 07/01/2019 | 18/12/2019 |
| | | | | | | | | Trilhas/itinerário formativo de Desenvolvimento Gerencial - 5º Ciclo - 2019 (atende ao item 2.3.1) | R\$ 367.000,00 | 07/01/2020 | 18/12/2020 |
| | | | | | | | | Trilhas/itinerário formativo de Desenvolvimento Gerencial - 6º Ciclo - 2020 (atende ao item 2.3.1) | R\$ 60.000,00 | 07/01/2020 | 18/12/2020 |
| | | | | | | | | Itinerário formativo para Cargos da Alta Administração (atende ao item 2.3.1) | | | |
| | | | | | | | | Elaboração de relatórios de execução do Plano Anual de Capacitação para fins de controles de indicadores, metas estabelecidas, ações realizadas e valores investidos (atende ao 2.3.2) | sem custo direto | 07/01/2019 | 18/12/2020 |
| | | | | | | | | Avaliação das competências gerenciais gerais dos gestores (atende parcialmente ao 2.1.2) | | 01/08/19 00:00 | 23/08/19 00:00 |
| | | | | | | | | Relatório de lacunas gerenciais | | 16/09/19 00:00 | 30/09/19 00:00 |
| | | | | | | | | Trata-se de um subsistema em TD&E e compreende ações voltadas para coleta de dados que permitem emissão de juízo de valor a respeito de uma ação isolada em TD&E ou um conjunto dessas atividades, nos níveis de aprendizagem, reação e comportamento no cargo (impacto). É o principal responsável pelo provimento de informações, retroalimentação e aperfeiçoamento contínuo do sistema de TD&E. | | | |
| | | | | | | | | Medidas de avaliação em treinamento e desenvolvimento | | | |
| | | | | | | | | Programa de capacitação para servidores do TRT3 na ferramenta P.J-e e interrelacionadas, de forma a ofertar continuamente capacitação e atualização de versões da ferramenta. | | | |
| | | | | | | | | Plano anual de capacitação em P.J-e | | | |
| | | | | | | | | Percentual de servidores, da área judiciária, capacitados em ações de treinamento relacionadas ao P.J-e | | | |
| | | | | | | | | 2019 - 20 % 2020 - 25 % | | | |
| | | | | | | | | Ações de capacitação na Capital e em cidades polo no interior | | 30/12/19 | 31/12/20 |

PLANO DE CONTRIBUIÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS (ANEXO II DA RESOLUÇÃO CSJT 229/2018)

| Objetivo Estratégico | Objetivo de Contribuição (OC) | Linha de Ação da Res. 229/18 | Indicadores | Metas | Título da Iniciativa | Descrição | Responsável | Produtos/Entregas | Custo Estimado | Data Inicial Prevista | Data Final Prevista |
|----------------------|-------------------------------|------------------------------|---|------------------------------|-------------------------------------|---|--|--|----------------|-----------------------|---------------------|
| | | | Carga horária total de 60 horas ofertadas, semestralmente, em ações de capacitação aos magistrados em formação inicial complementar, pela Escola Judicial/FORMAGS | 2019 – 87,5% 2020 – 100 % | FIC – Formação Inicial Complementar | Programa de capacitação para magistrados visando ao cumprimento da meta semestral estipulada pela ENAMAT. | | - Ações de capacitação ofertadas pela E.J - Ações de capacitação ofertadas pela ENAMAT - Ações de capacitação ofertadas pela E.J em parceria com a ENAMAT e outros órgãos afins. | | 30/12/19 | 31/12/20 |
| | | | | | Planejamento de Comunicação da DGP | Elaboração e implementação de cronograma anual de divulgação das ações de gestão de pessoas, levando em consideração a divulgação em mídias sociais | Seção de Governança em Gestão de Pessoas | Peças publicitárias divulgadas (7.1 Divulgações (internas e externas) das ações, projetos, produtos e resultados da gestão de pessoas do Tribunal) | | agosto de 2019 | dezembro de 2020 |

PLANO DE CONTRIBUIÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS (ANEXO II DA RESOLUÇÃO CSJT 229/2018)

| Objetivo Estratégico | Objetivo de Contribuição (OC) | Linha de Ação da Res. 229/18 | Indicadores | Metas | Título da Iniciativa | Descrição | Responsável | Produtos/Entregas | Custo Estimado | Data Inicial Prevista | Data Final Prevista |
|---|---|--|---|-------|--|--|---|--|----------------|-----------------------|---------------------|
| APERFEIÇOAR A COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA | Melhorar a comunicação das ações, produtos e soluções das áreas de gestão de pessoas. | Divulgar ações, projetos, produtos e resultados da gestão de pessoas do Tribunal (Item 7.1). | Número de peças publicitárias das áreas de gestão de pessoas disponibilizadas na intranet | | Planejamento Anual de Comunicação da SEDP | Elaboração de cronograma anual de publicações da SEDP no Mural da SECOM, levando em consideração a divulgação em mídias sociais. | SEDP | Peças publicitárias divulgadas (7.1.1 Divulgações (internas e externas) das ações, projetos, produtos e resultados da gestão de pessoas do Tribunal) | | 01/06/19 | 01/07/20 |
| | | | | | Planejamento Anual de Comunicação da SES | Elaboração de cronograma anual de divulgação das ações da SES, levando em consideração a divulgação em mídias sociais. | SES | Peças publicitárias divulgadas (7.1.1 Divulgações (internas e externas) das ações, projetos, produtos e resultados da gestão de pessoas do Tribunal) | | 01/01/19 | 31/12/19 |
| | | | | | Publicação do Cronograma Anual de Elaboração da Folha de Pagamento da SEPP | Elaboração e publicação, na intranet, do cronograma de elaboração da folha de pagamento, levando em consideração a divulgação em mídias sociais | SEPP | 7.1.1 Divulgações (internas e externas) das ações, projetos, produtos e resultados da gestão de pessoas do Tribunal) | | 2016 | contínuo |
| | | | | | Comunicação das Iniciativas da SEP | Comunicação das iniciativas da Secretaria de Pessoal, incluindo mudanças de procedimentos oriundos do SIGEP, Recadastramento de aposentados e pensionistas e Atualização Cadastral de servidores ativos, levando em consideração a divulgação em mídias sociais. | SEP | 7.1.1 Divulgações (internas e externas) das ações, projetos, produtos e resultados da gestão de pessoas do Tribunal) | | 01/01/19 | 31/12/21 |
| | | | | | Informativo TRTer Saúde | Criação de informativo do Plano de Assistência à Saúde – TRTer Saúde, para comunicação com credenciados e beneficiários | Seção de Assistência Odontológica e Seção de Plano de Saúde | Informativo Instituído | | janeiro de 2019 | julho de 2019 |
| | | | | | Pesquisa com magistrados e servidores sobre os produtos e atuação da gestão de pessoas | Realização de pesquisa de opinião sobre a área de gestão de pessoas | Seção de Governança em Gestão de Pessoas | Pesquisa realizada | | 01/06/20 | 31/12/20 |
| | | | | | Cartilha de Orientações para Gestores | Orientações iniciais e genéricas para gestores que estão ocupando o cargo / função pela primeira vez. Inclui informações sobre gestão do desempenho, gestão por competências, material e logística, orçamento etc. | Núcleo de Movimentação e Comissionamento de Servidores e Seção de Gestão por Competências | Cartilha elaborada e encaminhada a todos novos gestores. | | 29/01/19 | 17/05/19 |
| | | | | | RAE de Gestão de Pessoas (NOVO) | Reuniões de Acompanhamento da Estratégia para avaliar e acompanhar o cumprimento do Plano de Gestão de Pessoas | DGP | RAE 3º quadrimestre 2019 | | fev de 2020 | fev de 2020 |
| | | | | | | | | RAE 1º quadrimestre 2020 | | jun de 2020 | jun de 2020 |
| | | | | | | | | RAE 2º quadrimestre 2020 | | out de 2020 | out de 2020 |
| | | | RAE 3º quadrimestre 2020 | | fev de 2021 | fev de 2021 | | | | | |

PLANO DE CONTRIBUIÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS (ANEXO II DA RESOLUÇÃO CSJT 229/2018)

| Objetivo Estratégico | Objetivo de Contribuição (OC) | Linha de Ação da Res. 229/18 | Indicadores | Metas | Título da Iniciativa | Descrição | Responsável | Produtos/Entregas | Custo Estimado | Data Inicial Prevista | Data Final Prevista |
|--|---|--|---|-------|---|---|--|--|----------------|-----------------------|---------------------|
| BUSCAR A EXCELÊNCIA NA GESTÃO DO ORÇAMENTO | Aprimorar os processos relacionados à folha de pagamento de pessoal | Identificar e tratar a origem das inconsistências de pagamento de benefícios (Item 5.1). | Índice de contracheques com inconsistências no processamento da folha | | Ciclo de Palestras de Gestão de Pessoas (NOVO) | Viabilizar palestras, painéis, workshops e afins em temas diversos relacionados à gestão de pessoas, como: diversidade, gênero, maternidade e trabalho etc. | Seção de Governança em Gestão de Pessoas | Palestras realizadas | | out de 2019 | dez de 2020 |
| | | | | | | Reorganização das informações da Gestão de Pessoas na intranet, visando torná-las mais intuitivas e acessíveis ao público interno | Seção de Governança em Gestão de Pessoas | Informações da gestão de pessoas reorganizadas | | ago de 2019 | jun de 2020 |
| | | | | | | Identificar as causas das inconsistências de pagamento de benefícios e tratá-las, visando a redução da ocorrência dessas inconsistências | SEPP | 5.1.1 Identificação da origem das inconsistências de pagamento de benefícios | | 01/05/20 | 31/12/20 |
| | | | | | | Tratamento das inconsistências de pagamento de benefícios (NOVO) | SEPP, SEPP, SEGP, DGP e SES | 5.1.2 Elaboração e execução do plano de tratamento das inconsistências de pagamento de benefícios pelo SEPP, SEGP, DGP e SES | | 01/05/20 | 31/12/20 |
| | | | | | | | SEPP | 5.1.3 Estatística das reduções de inconsistências de pagamento de benefícios | | 01/05/20 | 31/12/20 |
| MACROPROCESSO VI - MONITORAMENTO INTERNO | | | | | | | | | | | |
| LINHA DE AÇÃO: Realizar o acompanhamento das iniciativas e resultados do planejamento da gestão de pessoas do Tribunal (Item 6.1). | | | | | | | | | | | |
| | | Formulário de Acompanhamento das Iniciativas | | | Formulários da Res. CSJT 229/2018 para acompanhamento dos resultados das iniciativas do plano | Seção de Governança em Gestão de Pessoas | 6.1.1 Formulários trimestrais de acompanhamento das iniciativas dos Planos de Contribuição do Tribunal | | | 01/01/19 | 31/12/20 |
| | | RAE de Gestão de Pessoas (NOVO) | | | Reuniões de Acompanhamento da Estratégia, para avaliar e acompanhar o cumprimento do Plano de Gestão de Pessoas | DGP | 6.1.2 Relatório anual consolidado de execução dos Planos de Contribuição do Tribunal. | | | 01/01/19 | 31/12/20 |
| | | | | | | | RAE 3º quadrimestre 2019 | | | fev de 2020 | fev de 2020 |
| | | | | | | | RAE 1º quadrimestre 2020 | | | jun de 2020 | jun de 2020 |
| | | | | | | | RAE 2º quadrimestre 2020 | | | out de 2020 | out de 2020 |
| | | | | | | | RAE 3º quadrimestre 2020 | | | fev de 2021 | fev de 2021 |

GLOSSÁRIO DE INDICADORES

PLANO DE CONTRIBUIÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS

| | |
|---------------------------------|--|
| OBJETIVO ESTRATÉGICO | APERFEIÇOAR O RECRUTAMENTO E A DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO |
| OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO | Implementar metodologia para lotar e movimentar pessoas utilizando-se do modelo de Gestão de Pessoas por Competências. |
| DESCRIÇÃO | Propiciar a lotação e a movimentação interna com base em competências, adequando o perfil profissional dos servidores ao perfil requerido pelos postos de trabalho vagos, a fim de conciliar os conhecimentos e aptidões profissionais com as necessidades das unidades, observando-se o interesse público |

INDICADOR 1: Percentual de lotações iniciais realizadas com base em competências

Justificativa: Promover a lotação com base em competências propicia um melhor aproveitamento da força de trabalho, na medida em que busca ajustar os conhecimentos, habilidades e atitudes apresentados pelos servidores àqueles necessários ao desempenho das atividades. Espera-se que a adequação do perfil dos servidores em relação ao perfil requerido pelas unidades seja um dos fatores de contribuição para o alcance dos objetivos estratégicos do Tribunal e melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Fórmula de cálculo: (Quantidade de lotações iniciais com base em competências/ Total de lotações iniciais passíveis de serem realizadas por competências) x 100

Descrição das variáveis de cálculo:

Lotação inicial: primeira lotação do servidor no TRT3, seja mediante nomeação para posse em cargo efetivo no nosso Regional, ou lotação após processos de remoção, cessão/requisição, redistribuição, exercício provisório, recondução (retorno do servidor estável quando invalidada sua demissão ou quando inabilitado em estágio probatório em outro cargo) ou reversão (retorno à atividade do servidor aposentado)

Quantidade de lotações iniciais com base em competências: lotações iniciais nas quais foram aplicadas ferramentas de investigação de perfil de competências para definição do posto de trabalho ou unidade de destino do servidor.

Total de lotações iniciais passíveis de serem realizadas por competências: lotações iniciais em que há possibilidade de escolha entre dois ou mais postos de trabalho ou unidades de destino para um mesmo servidor.

Fonte de dados: Diretoria de Gestão de Pessoas e Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas

Responsável pelo indicador: Diretoria de Gestão de Pessoas

Unidade de medida: percentual

Periodicidade de medição: quadrimestral

Polaridade: quanto maior melhor

Meta: a série que será construída para a propositura de meta será definida no terceiro quadrimestre de 2019

Fracionamento da meta:

| Valor de referência 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------------------|------|------|
| | | |

INDICADOR 2: Percentual de movimentações internas realizadas com base em competências

Justificativa: Promover a lotação com base em competências propicia um melhor aproveitamento da força de trabalho, na medida em que se busca ajustar os conhecimentos, habilidades e atitudes apresentados pelos servidores àqueles necessários ao desempenho das atividades. Espera-se que a adequação do perfil dos servidores em relação ao perfil requerido pelas unidades seja um dos fatores de contribuição para o alcance dos objetivos estratégicos do Tribunal e melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Fórmula de cálculo: (Quantidade de movimentações internas com base em competências/ Total de movimentações internas passíveis de serem realizadas por competências) x 100

Descrição das variáveis de cálculo:

Movimentações internas: toda e qualquer alteração de lotação de servidor de uma unidade organizacional do TRT3 para outra unidade do nosso Regional, com ou sem mudança de sede.

Quantidade de movimentações internas com base em competências: movimentações internas nas quais foram aplicadas ferramentas de investigação de perfil de competências para definição do posto de trabalho ou unidade de destino do servidor.

Total de movimentações passíveis de serem realizadas por competências: movimentações internas em que há possibilidade de escolha entre dois ou mais postos de trabalho ou unidades de destino para um mesmo servidor.

Fonte de dados: Diretoria de Gestão de Pessoas e Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas

Responsável pelo indicador: Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas

Unidade de medida: percentual

Periodicidade de medição: quadrimestral

Polaridade: quanto maior melhor

Meta: a série que será construída para a propositura de meta será definida no terceiro quadrimestre de 2019

Fracionamento da meta:

| Valor de referência 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------------------|------|------|
| | | |

| | |
|---------------------------------|--|
| OBJETIVO ESTRATÉGICO | APERFEIÇOAR O RECRUTAMENTO E A DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO |
| OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO | Ampliar a utilização de processos seletivos internos com base em competências |
| DESCRIÇÃO | Fomentar a utilização do Processo de Seleção Interna com base em competências no preenchimento de postos de trabalho vagos, a fim de identificar e selecionar servidores com conhecimento e aptidões compatíveis com o perfil profissional requerido pela unidade, de forma a democratizar as oportunidades no Tribunal, observando-se o interesse público |

INDICADOR 3: Número de processos seletivos internos realizados

Justificativa: O Processo de Seleção Interna passa a integrar o modelo de Gestão de Pessoas por Competências do Tribunal e será utilizado como instrumento da Política de Gestão de Pessoas para melhor formação e adequação das equipes, sendo pautado nas Matrizes de Competências dos postos de trabalho do Tribunal, nos perfis de competências individuais dos servidores e nas necessidades da Administração. A utilização de Processos Seletivos democratiza as oportunidades e fomenta o instituto da meritocracia. Espera-se que a seleção de servidores com base em competências seja um dos fatores de contribuição para aumento da motivação, retenção de pessoas, alcance dos objetivos estratégicos do Tribunal e melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Fórmula de cálculo: Somatório de processos seletivos internos com base em competências realizados.

Fonte de dados: Seção de Gestão por Competências

Responsável pelo indicador: Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas – Seção de Gestão por Competências

Unidade de medida: número

Periodicidade de medição: quadrimestral

Polaridade: quanto maior melhor

Meta: a série que será construída para a propositura de meta será definida no terceiro quadrimestre de 2019

Fracionamento da meta:

| Valor de referência 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------------------|------|------|
| | | |

| | |
|---------------------------------|--|
| OBJETIVO ESTRATÉGICO | APERFEIÇOAR O RECRUTAMENTO E A DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO |
| OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO | Adequar o quantitativo de força de trabalho das unidades organizacionais |
| DESCRIÇÃO | Estabelecer critérios e procedimentos para redimensionamento da força de trabalho entre as unidades organizacionais, considerando os normativos vigentes e os cenários interno e externo, no contexto atual e futuro da organização. |

INDICADOR 4: Número de critérios estabelecidos para o redimensionamento da força de trabalho nas unidades organizacionais

Justificativa: Estabelecer critérios para definir quais serão os parâmetros utilizados para o redimensionamento da força de trabalho nas unidades organizacionais

Fórmula de cálculo: Somatório (do número de critérios definidos para o redimensionamento da força de trabalho das unidades judiciárias de 1º e 2º grau + número de critérios definidos para o redimensionamento da força de trabalho das unidades de apoio direto à atividade judicante + número de critérios definidos para o redimensionamento da força de trabalho das unidades de apoio indireto à atividade judicante)

Descrição das variáveis de cálculo:

Unidades judiciárias de 1º e 2º grau: Gabinete de Desembargador, Varas do Trabalho e CEJUSC de 1º e 2º grau

Unidades de apoio direto: setores com competência para impulsionar diretamente a tramitação de processo judicial, nos termos da Resolução CNJ nº 219/2016.

Unidades de apoio indireto: setores sem competência para impulsionar diretamente a tramitação do processo judicial (incluídas nesta última a Escola Judicial e as áreas de tecnologia da informação), nos termos da Resolução CNJ nº 219/2016.

Fonte de dados: Diretoria de Gestão de Pessoas e Assessoria de Estrutura Organizacional

Responsável pelo indicador: Assessoria de Estrutura Organizacional

Unidade de medida: número absoluto

Periodicidade de medição: quadrimestral

Polaridade: quanto maior melhor

Meta: a série que será construída para a propositura de meta será definida no terceiro quadrimestre de 2019

Fracionamento da meta:

| Valor de referência 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------------------|------|------|
| | | |

| | |
|---------------------------------|--|
| OBJETIVO ESTRATÉGICO | APERFEIÇOAR O RECRUTAMENTO E A DISTRIBUIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO |
| OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO | Implementar ações para retenção de talentos |
| DESCRIÇÃO | Monitorar as causas do desligamento e da movimentação de servidores e propor iniciativas para propiciar a retenção de talentos no Tribunal, em atendimento à Resolução CSJT 222/2018 |

INDICADOR 5: Percentual de movimentações e desligamentos por insatisfação profissional

Justificativa: Retenção de talentos consiste em um conjunto de práticas e políticas adotadas pelas organizações para garantir que seus profissionais com bom desempenho permaneçam nelas por mais tempo. Uma das principais causas de evasão de talentos é a insatisfação profissional, que faz com que o servidor procure outra unidade para desempenhar suas atribuições ou outro concurso público. Assim, monitorar os motivos dos pedidos de desligamento e movimentação contribuirá para avaliar se as ações de retenção de talentos estão sendo efetivas.

Fórmula de cálculo: (Quantidade de respondentes que apontam como causa a insatisfação profissional / Total de respondentes) x100

Descrição das variáveis de cálculo:

Quantidade de respondentes que apontam como causa a insatisfação profissional: quantidade de servidores que preencheram o formulário de desligamento e apontaram como causa a insatisfação profissional, somado à quantidade de servidores que preencheram o formulário de movimentação e apontaram como motivo a insatisfação profissional.

Total de respondentes: quantidade de servidores que preencheram o formulário de desligamento, somado à quantidade de servidores que preencheram o formulário de movimentação.

Fonte de dados: Diretoria de Gestão de Pessoas – Seção de Governança em Gestão de Pessoas.

Responsável pelo indicador: Diretoria de Gestão de Pessoas – Seção de Governança em Gestão de Pessoas.

Unidade de medida: percentual

Periodicidade de medição: quadrimestral

Polaridade: quanto maior pior

Meta: a série que será construída para a propositura de meta será definida no terceiro quadrimestre de 2019

Fracionamento da meta:

| Valor de referência 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------------------|------|------|
| | | |

INDICADOR 6: Percentual de avaliações positivas sobre a satisfação no trabalho

Justificativa: Quando o tema é a retenção de talentos, considera-se a "motivação" como a palavra-chave; segundo pesquisas, é o engajamento, consequência direta da motivação, que faz com que os melhores profissionais queiram continuar na Organização. Em um ambiente de trabalho onde os servidores estão satisfeitos (mesmo que tenham se desligado ou movimentado por outros motivos), a tendência é de que os servidores estejam mais motivados, oportunizando a retenção de talentos.

Fórmula de cálculo: (Somatório de avaliações positivas de servidores que se movimentaram ou se desligaram e que avaliaram os aspectos gerais do trabalho como "ótimo" ou "bom" / Total de avaliações) x100

Descrição das variáveis de cálculo:

Total de respostas "ótimo" e "bom" dos formulários de desligamento e de movimentação: contagem do total de respostas "ótimo" e "bom", na seção "dados pontuais sobre o trabalho", atribuídas pela totalidade dos servidores que preencheram os formulários citados.

Total de respostas "ótimo", "bom" e "ruim" dos formulários de desligamento e de movimentação: contagem do total de respostas "ótimo", "bom" e "ruim", na seção "dados pontuais sobre o trabalho", atribuídas pela totalidade dos servidores que preencheram os formulários citados.

Fonte de dados: Diretoria de Gestão de Pessoas – Seção de Governança em Gestão de Pessoas.

Responsável pelo indicador: Diretoria de Gestão de Pessoas – Seção de Governança em Gestão de Pessoas.

Unidade de medida: percentual

Periodicidade de medição: quadrimestral

Polaridade: quanto maior melhor

Meta: a série que será construída para a propositura de meta será definida no terceiro quadrimestre de 2019

Fracionamento da meta:

| Valor de referência 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------------------|------|------|
| | | |

| | |
|---------------------------------|--|
| OBJETIVO ESTRATÉGICO | ASSEGURAR UM AMBIENTE SAUDÁVEL E SEGURO |
| OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO | Promover a otimização dos processos de trabalho e a padronização de procedimentos |
| DESCRIÇÃO | Realizar o mapeamento dos processos de trabalho das seções e a padronização dos procedimentos, quando couber, com foco na otimização dos serviços oferecidos pela SES. |

INDICADOR 7: Índice de processos mapeados

Justificativa: O mapeamento dos processos de trabalho é importante pois garante a padronização na execução das rotinas e procedimentos, contribuindo para a melhoria da qualidade dos serviços.

Fórmula de cálculo: $(\Sigma \text{ do número de processos mapeados/otimizados por seção} / (\Sigma \text{ do número total de processos identificados da SES}) \times 100$

Descrição das variáveis de cálculo:

- numerador: somatório dos processos mapeados/otimizados na SASO + SAO + SAM + SPS + SAP + GAB
- denominador: somatório dos processos identificados na SASO + SAO + SAM + SPS + SAP + GAB

Fonte de dados: Secretaria de Saúde – Gabinete de Apoio e Escritório de Processos de Trabalho

Responsável pelo indicador: Secretaria de Saúde – Gabinete de Apoio

Unidade de medida: percentual

Periodicidade de medição: quadrimestral

Polaridade: quanto maior melhor

Meta: Atingir o percentual de 100% dos processos mapeados até 2020

Fracionamento da meta:

| Valor de referência 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------------------|------|------|
| | 95% | 100% |

| | |
|---------------------------------|---|
| OBJETIVO ESTRATÉGICO | ASSEGURAR UM AMBIENTE SAUDÁVEL E SEGURO |
| OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO | Implementar ações de atenção integral à saúde dos magistrados e servidores |
| DESCRIÇÃO | Adotar um conjunto de medidas com a finalidade de reduzir e/ou eliminar os riscos decorrentes do ambiente, do processo e das condições de trabalho e dos hábitos de vida, e de propiciar que estes ambientes, processo e condições contribuam para a saúde de magistrados e servidores. |

INDICADOR 8: Índice de iniciativas implementadas

Justificativa: Muitas são as ações e projetos propostos pela Secretaria de Saúde para alavancar o desempenho do objetivo de contribuição “Implementar ações de atenção integral à saúde dos magistrados e servidores” e o acompanhamento sistemático de sua execução é fundamental e a aferição do indicador vem auxiliar neste processo.

Fórmula de cálculo: $(\Sigma \text{ do número de iniciativas implementadas} / (\Sigma \text{ do número total de iniciativas propostas pela SES no painel de contribuição}) \times 100$

Descrição das variáveis de cálculo:

Iniciativas: ações e projetos elencados no painel de contribuição de Gestão de Pessoas

Fonte de dados: Secretaria de Saúde

Responsável pelo indicador: Secretaria de Saúde

Unidade de medida: percentual

Periodicidade de medição: quadrimestral

Polaridade: quanto maior melhor

Meta: Atingir o percentual de 80% das iniciativas implementadas em 2020

Fracionamento da meta:

| Valor de referência 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------------------|------|------|
| | 20% | 80% |

| | |
|---------------------------------|--|
| OBJETIVO ESTRATÉGICO | IMPLEMENTAR A POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS COM FOCO NA MERITOCRACIA |
| OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO | Fomentar a cultura do <i>feedback</i> e a utilização da ferramenta da gestão de desempenho |
| DESCRIÇÃO | Orientar gestores e servidores e sensibilizá-los para a importância do uso sistemático do <i>feedback</i> no processo de gestão de desempenho, bem como para a correta utilização da ferramenta por meio da qual esse processo é formalizado |

INDICADOR 9: Percentual de gestores participantes das ações de capacitação presenciais ou à distância que abordem as competências de liderança e gestão de equipes

Justificativa: A correta utilização da gestão de desempenho como ferramenta na gestão de pessoas requer o desenvolvimento de conhecimentos e habilidades específicas, cuja disseminação configura-se como importante linha de ação da Política de Gestão de Pessoas do TRT3. Assim, medir o quantitativo de gestores capacitados em relação ao universo de gestores do Tribunal é uma forma de identificar a disseminação desse instrumental, condição para o efetivo para alinhamento do desempenho individual aos objetivos estratégicos da organização.

Fórmula de cálculo: (Quantidade gestores que participaram de curso em EAD que abordem as competências de liderança e gestão de equipes + Quantidade de gestores que participaram da oficina presencial que abordem as competências de liderança e gestão de equipes) / Quantidade de gestores) x 100

Descrição das variáveis de cálculo:

Quantidade gestores que participaram de curso em EAD que abordem as competências de liderança e gestão de equipes: ocupantes de cargos em comissão e funções passíveis de substituição remunerada e que tenham participado de ações de capacitação nas competências de liderança e gestão de equipes na modalidade EAD, ofertadas pela Secretaria da Escola Judicial.

Quantidade de gestores que participaram da oficina presencial que aborde as competências de liderança e gestão de equipes: ocupantes de cargos em comissão e funções

comissionadas passíveis de substituição remunerada e que tenham participado de oficina sobre liderança e gestão de equipes, ofertada pela Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas

Quantidade de gestores: ocupantes de cargos em comissão e funções comissionadas passíveis de substituição remunerada

Fonte de dados: Assessoria de Estrutura Organizacional, Secretaria de Escola Judicial e Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas

Responsável pelo indicador: Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas – Seção de Gestão de Desempenho

Unidade de medida: percentual

Periodicidade de medição: quadrimestral

Polaridade: quanto maior melhor

Meta: a série que será construída para a propositura de meta será definida no terceiro quadrimestre de 2019

Fracionamento da meta:

| Valor de referência 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------------------|------|------|
| | | |

INDICADOR 10: Número de servidores participantes de ações de capacitação sobre gestão de desempenho e feedback (participação em programa de integração ou em curso, presencial ou à distância, sobre o tema)

Justificativa: A cultura do *feedback*, entendida como um processo dialógico entre gestores e servidores, requer o desenvolvimento de competências específicas dos servidores. Tal desenvolvimento é promovido pela Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas, por meio da Seção de Gestão de Desempenho, em parceria com a Secretaria da Escola Judicial. Assim, medir o quantitativo de servidores capacitados em relação ao universo de servidores do Tribunal é uma forma de identificar a disseminação desse instrumental, condição para o efetivo para alinhamento do desempenho individual aos objetivos estratégicos da organização

Fórmula de cálculo: Somatório de servidores participantes de ações de capacitação sobre gestão de desempenho e feedback (participação em programa de integração ou em curso, presencial ou à distância, sobre o tema)

Descrição das variáveis de cálculo: Compõem o indicador as ações de capacitação (oficina e programa de integração) em gestão de desempenho e *feedback*, desenvolvidas pela Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas e ofertadas por esta ou por meio da plataforma *moodle*, em parceria com a Secretaria da Escola Judicial.

Fonte de dados: Secretaria de Escola Judicial e Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas

Responsável pelo indicador: Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas – Seção de Gestão de Desempenho

Unidade de medida: número

Periodicidade de medição: quadrimestral

Polaridade: quanto maior melhor

Meta: a série que será construída para a propositura de meta será definida no terceiro quadrimestre de 2019

Fracionamento da meta:

| Valor de referência 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------------------|------|------|
| | | |

| | |
|---------------------------------|--|
| OBJETIVO ESTRATÉGICO | IMPLEMENTAR A POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS COM FOCO NA MERITOCRACIA |
| OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO | Estabelecer soluções para o desenvolvimento de competências requeridas pelos postos de trabalho |
| DESCRIÇÃO | Promover soluções de aprendizagem com base em diagnósticos realizados das demandas de capacitação. |

INDICADOR 11: Percentual de ações de capacitação realizadas com base nas competências não gerenciais priorizadas anualmente

Justificativa: A capacitação de servidores com base em modelo de gestão por competências direciona a organização no desenvolvimento de competências necessárias ao alcance dos objetivos e metas institucionais, contribuindo para uma perspectiva sistêmica e estratégica. Nesse sentido, o foco da capacitação é atuar na redução ao máximo das lacunas existentes entre as competências necessárias e aquelas disponíveis no ambiente de trabalho. Para tanto, o diagnóstico identificará quais as competências requeridas nos postos de trabalho e que apresentarem gap (lacuna), dentre elas, aquelas que são prioritárias para serem desenvolvidas. A importância de se priorizar, quando do planejamento das soluções de aprendizagem, deve-se à possibilidade de se produzir um rol extensivo de competências que dificilmente serão tratadas em curto prazo mediante ações de capacitação. As competências a serem priorizadas devem ser aquelas que demonstrem alto nível de importância para o desempenho das atividades e baixo nível de domínio por parte dos servidores e, que estejam num espectro de alta relevância quanto ao cumprimento da estratégia do TRT3.

Fórmula de cálculo: (Quantidade de ações de capacitação realizadas com base nas competências não gerenciais priorizadas anualmente / total de ações de capacitação realizadas com base nas competências não gerenciais) x 100

Descrição das variáveis de cálculo: Soluções de aprendizagem promovidas pela Escola Judicial que tenham vínculo direto com as competências diagnosticadas como prioritárias e postos de trabalho que requeiram tais competências aos seus ocupantes.

Fonte de dados: Secretaria da Escola Judicial

Responsável pelo indicador: Secretaria da Escola Judicial

Unidade de medida: percentual

Periodicidade de medição: quadrimestral

Polaridade: quanto maior melhor

Meta: Promover 60% das ações de capacitação com base nas competências priorizadas, até 2020.

Fracionamento da meta:

| Valor de referência 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------------------|------|------|
| | 50% | 60% |

INDICADOR 12: Percentual de gestores capacitados nas trilhas de desenvolvimento gerencial com carga horária mínima de 30 horas a cada dois anos

Justificativa: A função gerencial se revela um pilar essencial no alcance de resultados, contribuindo para a geração e para a manutenção de diferenciais competitivos. É necessário o aprimoramento constante das técnicas e das práticas gerenciais, uma vez que, ao aprenderem, os gestores adquirem Competências Gerenciais, as quais são comumente relacionadas com o desempenho organizacional. Nesse sentido, tem-se que a trilha de Desenvolvimento gerencial foi desenhada a partir da Avaliação das competências Gerenciais Gerais feita com os gestores desse TRT, que ocorre bianualmente e tem como objetivo verificar o nível de competências apresentadas pelos gestores do Tribunal. Oportuno registrar que a Trilha Gerencial é anual e encontra-se, igualmente, em consonância com a Resolução CSJT nº 159, de 27 de novembro de 2015, que estabelece em seu artigo 8º, inciso VII, parágrafo 2º, o seguinte: “Será exigida carga horária mínima de 30 horas de aula, em período não superior a dois anos, para os ocupantes de cargos ou funções de natureza gerencial”. Tal exigência também está em conformidade com o que dispõe o art. 5º, parágrafo 5º da Lei 11.416, de 15 de dezembro de 2006: “A participação dos titulares de funções comissionadas de que trata o parágrafo 4º deste artigo em cursos de desenvolvimento gerencial é obrigatório, a cada 2 (dois) anos, sob responsabilidade dos respectivos órgãos do Poder Judiciário da União.

Fórmula de cálculo: (Quantidade de gestores participantes que cumpriram a carga horária mínima de 30 horas a cada dois anos / Total de gestores) x 100

Descrição das variáveis de cálculo:

Quantidade de gestores participantes que cumpriram a carga horária mínima de 30 horas a cada dois anos: ocupantes de cargos em comissão e funções passíveis de substituição remunerada e que tenham participado de ações de capacitação, destacando que cabe a Escola Judicial oferecer os treinamentos e a adesão é de caráter individual de cada servidor gestor.

Fonte de dados: Secretaria da Escola Judicial

Responsável pelo indicador: Secretaria da Escola Judicial

Unidade de medida: percentual

Periodicidade de medição: anual

Polaridade: quanto maior melhor

Meta: 60% dos servidores gestores cumprirem a carga horária mínima de desenvolvimento gerencial, no biênio 2019-2020.

Fracionamento da meta:

| Valor de referência 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------------------|------|------|
| | 50% | 60% |

INDICADOR 13: Percentual de servidores, da área judiciária, capacitados em ações de treinamento relacionadas ao PJ-e.

Justificativa: com a implantação do Processo Judicial Eletrônico-PJe, novas formas de trabalho foram implementadas, bem como alterado todo o fluxo de serviço das Varas do Trabalho. Também são frequentes as atualizações de versão do PJe, o que faz com que a demanda de capacitação na ferramenta se torne uma necessidade constante. Dessa forma, torna-se imperativo que, para uma efetiva e adequada prestação jurisdicional, os servidores estejam sempre capacitados de forma a realizar o seu trabalho com qualidade.

Fórmula de cálculo: (Quantidade de servidores da área judiciária, 1ª e 2ª Instâncias, capacitados em ações de treinamento relacionadas ao PJe) / (Total de servidores da área judiciária) x 100

Descrição das variáveis de cálculo:

Quantidade de servidores da área judiciária, 1ª e 2ª Instâncias, capacitados em ações de treinamento relacionadas ao PJe – Total de servidores da 1ª e 2ª Instância do TRT3 que foram aprovados em ações de capacitação relacionadas ao PJe, registradas pela Seção de Formação de Magistrados e Jurídica de Servidores da EJ-TRT3.

Total de servidores da área judiciária) x 100 – Total de servidores que prestam serviço na área judiciária do TRT3, somados valores da 1ª e 2ª Instância. Valor fornecido pela Secretaria de Pessoal.

Fonte de dados: Secretaria de Pessoal e Secretaria da Escola Judicial

Responsável pelo indicador: Secretaria da Escola Judicial – Seção de Formação de Magistrados e Jurídica de Servidores

Unidade de medida: percentual

Periodicidade de medição: quadrimestral

Polaridade: quanto maior melhor

Meta: 25% dos servidores da área judiciária capacitados em ação de treinamento relacionada ao PJe.

Fracionamento da meta:

| Valor de referência 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------------------|------|------|
| 15% | 20% | 25% |

INDICADOR 14: Carga horária total de 60 horas ofertadas, semestralmente, em ações de capacitação aos magistrados em formação inicial complementar, pela Escola Judicial/FORMAGS.

Justificativa: A Resolução nº 01/08 da ENAMAT, em seu artigo 3º, §2º, determina: “Após a conclusão do período previsto no parágrafo anterior, os Juízes em fase de vitaliciamento deverão cumprir, no mínimo, carga semestral de 40 horas - aula e carga anual de 80 horas - aula de atividades de formação inicial até o vitaliciamento, conjugadas entre aulas teóricas e práticas tuteladas sob supervisão da Escola Judicial Regional respectiva, sendo implantado preferentemente regime de alternância entre as atividades na jurisdição e as atividades formativas para que as experiências e dificuldades concretas dos Juízes sejam objeto de acompanhamento e discussão periódica na Escola Judicial.”

Soma-se à norma o fato de a meta precisar ser factível e a Escola Judicial não ter autoridade para convocar os magistrados a fazerem os cursos oferecidos pela Escola ou pela Enamat. Diante disto, construiu-se o indicador dentro do escopo de autonomia da Escola Judicial.

Fórmula de cálculo: Quantidade de horas-aula disponibilizadas aos magistrados em formação inicial complementar pela Escola Judicial / número mínimo de 60 horas exigidas pela Resolução 09/11 da Enamat.

Descrição das variáveis de cálculo: Quantidade de ações de capacitação ofertadas pela Escola Judicial, semestralmente, aos magistrados da formação inicial complementar em relação ao total da carga horária mínima exigida pela Enamat.

Fonte de dados: Secretaria da Escola Judicial – FORMAGS

Responsável pelo indicador: Secretaria da Escola Judicial- FORMAGS

Unidade de medida: percentual

Periodicidade de medição: semestral

Polaridade: quanto maior melhor

Meta: Oferecer, até 2020, o mínimo de 80 horas semestrais em ações de formação aos magistrados da formação continuada.

Fracionamento da meta:

| Valor de referência 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------------------|-------|------|
| 75% | 87,5% | 100% |

| | |
|---------------------------------|--|
| OBJETIVO ESTRATÉGICO | APERFEIÇOAR A COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA |
| OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO | Melhorar a comunicação das ações, produtos e soluções das áreas de gestão de pessoas |
| DESCRIÇÃO | Diversificar os canais e formas de comunicação e intensificar seu uso, buscando difundir a atuação da área e aumentar a transparência das informações de gestão de pessoas do Tribunal |

INDICADOR 15: Número de peças publicitárias das áreas de gestão de pessoas disponibilizadas.

Justificativa: Ter uma comunicação clara e objetiva é uma necessidade crescente das organizações, pois é um dos fatores mais importantes para alcançar resultados preestabelecidos. Atualmente as iniciativas (ações, projetos e produtos) de gestão de pessoas são pouco divulgadas, o que faz com que os servidores desconheçam aquilo que a área pode oferecer. Assim, investir no incremento da divulgação, por meio de peças veiculadas, é uma das formas de fortalecer a comunicação interna.

Fórmula de cálculo: total de peças publicitárias veiculadas.

Descrição das variáveis de cálculo:

total de peças publicitárias veiculadas: quantidade de peças publicitárias, como notícias, matérias, entrevistas, artigos, banners, avisos, e-mails, etc., sobre ações, produtos, projetos e demais soluções das áreas de gestão de pessoas veiculadas.

Fonte de dados: Secretaria de Comunicação Social, Diretoria de Gestão de Pessoas e unidades vinculadas.

Responsável pelo indicador: Diretoria de Gestão de Pessoas – Seção de Governança em Gestão de Pessoas.

Unidade de medida: valor absoluto

Periodicidade de medição: quadrimestral

Polaridade: quanto mais melhor

Meta: a série que será construída para a propositura de meta será definida no terceiro quadrimestre de 2019

Fracionamento da meta:

| Valor de referência 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------------------|------|------|
| | | |

INDICADOR 16: Número de visualizações das peças publicitárias das áreas de gestão de pessoas na intranet

Justificativa: Comunicar de forma efetiva pressupõe não somente utilizar uma linguagem adequada, mas também utilizar os canais que possibilitarão maior acesso ao público-alvo. Assim, a mensuração do total de visualizações das peças publicitárias é importante para nos certificarmos de que estamos conseguindo alcançar nosso público e oferecer uma comunicação atrativa por meio da intranet.

Fórmula de cálculo: total de acessos às peças publicitárias na intranet.

Descrição das variáveis de cálculo:

total de visualizações às peças publicitárias: quantidade de visualizações às peças publicitárias veiculadas na intranet, como notícias, matérias, entrevistas, artigos, banners, avisos etc., sobre ações, produtos, projetos, informações relevantes de interesse comum e demais soluções das áreas de gestão de pessoas veiculadas na intranet.

Fonte de dados: Secretaria de Comunicação Social

Responsável pelo indicador: Diretoria de Gestão de Pessoas – Seção de Governança em Gestão de Pessoas.

Unidade de medida: valor absoluto

Periodicidade de medição: quadrimestral

Polaridade: quanto mais melhor

Meta: a série que será construída para a propositura de meta será definida no terceiro quadrimestre de 2019

Fracionamento da meta:

| Valor de referência 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------------------|------|------|
| | | |

| | |
|---------------------------------|--|
| OBJETIVO ESTRATÉGICO | BUSCAR A EXCELÊNCIA NA GESTÃO DO ORÇAMENTO |
| OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO | Aprimorar os processos relacionados à folha de pagamento de pessoal |
| DESCRIÇÃO | Adotar rotinas e procedimentos com o objetivo de identificar inconsistências no pagamento e suas causas, fazendo as correções necessárias para evitar sua recorrência. |

INDICADOR 17: Índice de contracheques com inconsistências no processamento da folha.

Justificativa: A redução das inconsistências no processamento é um bom indicativo de que está havendo aprimoramento dos processos relacionados à folha de pagamento de pessoal.

Fórmula de cálculo: Somatório de contracheques com inconsistências cadastrais e financeiras de cálculo no processamento da folha / número de contracheques emitidos por mês x 100%.

Descrição das variáveis de cálculo:

Inconsistências no processamento: são anteriores ao pagamento. Visam evitar erros no pagamento.

Inconsistências cadastrais: são inconsistências relativas ao cadastro dos servidores e seus dependentes, com implicações do processamento da folha.

Inconsistências financeiras de cálculo: são inconsistências referentes a erros de cálculo no sistema, mesmo que o cadastro esteja correto.

Fonte de dados: SIGEP e FolhaWeb

Responsável pelo indicador: Secretaria de Pagamento de Pessoal

Unidade de medida: percentual

Periodicidade de medição: mensal

Polaridade: quanto menor melhor

Meta: a série que será construída para a propositura de meta será definida no segundo quadrimestre de 2020.

Fracionamento da meta:

| Valor de referência 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------------------|------|------|
| | | |