



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



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

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 úteis 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 regulamentação interna e consequente 	<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>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



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 3	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	<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 Pagamento da SEPP



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">• 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• Ação Estratégica para ampliar a adesão aos Exames Periódicos Médico e Odontológico



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">• 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



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.

Planilha à parte