

PLANO DE GESTÃO DE PESSOAS

CICLO 2021-2026



OBJETIVOS



INDICADORES



METAS



INICIATIVAS

GRUPO DE TRABALHO

DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Flávia Dantès Macedo Neves

SECRETARIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Salomão Fagundes de Carvalho

SECRETARIA DE PAGAMENTO DE PESSOAL

Ricardo Bahia Rachid

SECRETARIA DE PESSOAL

Lilian Elisa Silva Moreira

SECRETARIA DE SAÚDE

Geraldo Mendes Diniz

COMITÊ DE PESSOAS 2020-2021

Bruno Alves Rodrigues (coordenador)

ASSESSORIA DE ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Maria Lúcia Cabral Moreira

SECRETARIA DA ESCOLA JUDICIAL

Cleber Lúcio de Almeida (coordenador)

SECRETARIA DE INFORMAÇÕES FUNCIONAIS DE MAGISTRADOS

Marcia Cristina Utsch Moreira

NÚCLEO DO SIGEP E ESOCIAL

Sabine Sirimarco Gomes

Í N D I C E

	CARTA DA DIRETORA-GERAL	04
	INTRODUÇÃO	05
	METODOLOGIA DE TRABALHO	09
	ANÁLISE DE AMBIENTE	10
	CONSULTA PÚBLICA	12
	DESDOBRAMENTO DA ESTRATÉGIA	16
	ORIENTAÇÕES DO CSJT	21
	OBJETIVOS DE CONTRIBUIÇÃO PLANO GP 2021-2026	22
	INDICADORES DO PLANO DE GP 2021-2026	23
	ANEXO I - PLANO DE GESTÃO DE PESSOAS 2021-2026	24
	ANEXO II - GLOSSÁRIO DE INDICADORES	28



É sabido que a área de gestão de pessoas é de extrema importância para qualquer organização, seja da esfera privada ou pública. Nesse sentido, é pertinente falarmos um pouco do contexto em que vivemos.

O ano de 2020 trouxe grandes desafios para a gestão das pessoas e dos processos de trabalho, forçando todos nós a uma inesperada adaptação ao mundo pandêmico. Mais de um ano já se passou e é com enorme satisfação e orgulho do nosso corpo funcional que posso dizer que conseguimos!

De forma súbita, nós saímos dos espaços físicos do Tribunal para o espaço virtual, mas nos mantivemos em pleno funcionamento, com foco na prestação jurisdicional célere e efetiva. As rápidas mudanças exigiram muita resiliência e comprometimento, para lidar com a insegurança e o temor pela vida, e mesmo assim manter a produtividade do trabalho, agora forçosamente a distância.

A pandemia provocou uma aceleração na transformação digital e alterou a nossa forma de trabalhar, reforçando a necessidade de novas estratégias para o apoio e o acolhimento dos servidores.

Aplicar estratégias para aprimorar o dimensionamento e a alocação da força de trabalho, desenvolver as competências e o desempenho, bem como promover a saúde, a segurança e a qualidade de vida no trabalho, tendo como referencial a corresponsabilidade das lideranças, a autorresponsabilidade dos servidores e magistrados e a inovação dos métodos de trabalho nas modalidades presencial e à distância deve ser nosso objetivo primordial.

Para isso, o Plano de Gestão de Pessoas apresenta uma série de iniciativas pretendidas para o período 2021-2026, preocupado em fomentar soluções inovadoras para temas como recrutamento e seleção, capacitação, gestão de desempenho, gestão de benefícios e gestão de qualidade de vida e saúde.

O cenário é desafiador, mas pretendemos evoluir na área de gestão de pessoas por meio da comunicação assertiva e da gestão aberta à participação de todos, sustentada no diálogo e na cooperação mútua.

SANDRA PIMENTEL MENDES

DIRETORA-GERAL

O presente documento representa a formalização do **Plano de Gestão de Pessoas do TRT-MG para o período de 2021-2026**. Trata-se de instrumento de diagnóstico e planejamento, oriundo do desdobramento das orientações estratégicas nacionais e do Plano Estratégico Institucional do TRT-MG para o período, devendo atuar como fonte norteadora de projetos, iniciativas e investimentos na área de pessoas.

A **Política Nacional de Gestão de Pessoas**, instituída pela Resolução CNJ n. 240/2016, estabelece para todos os órgãos do poder judiciário a necessidade de se elaborar e executar o plano de gestão de pessoas, alinhado ao planejamento estratégico nacional do Poder Judiciário e institucional do órgão, no qual conste objetivos, indicadores, metas e planos de ação específicos.

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho, por sua vez, ao aprovar o **Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus**, preceitua, no art. 28 da Resolução n. 259 de 2020, que os planos intraorganizacionais dos Tribunais Regionais do Trabalho devem ser desdobrados a partir dos mapas estratégicos do plano da Justiça do Trabalho no tema correspondente e do plano estratégico do Tribunal. O CSJT destaca, ainda, a Gestão de Pessoas dentre as áreas temáticas requeridas a elaborarem plano de nível tático.



No mesmo sentido, o **Tribunal de Contas da União (TCU)** tem medido a maturidade das organizações públicas federais em governança e gestão de pessoas por meio do índice iGovPessoas. O índice é resultante de levantamentos baseados no nível de adoção de boas práticas de gestão de pessoas, com o objetivo de identificar pontos vulneráveis e induzir melhorias.

A Corte de Contas, por meio do **Acórdão 2164/2021 - Plenário**, que relata o acompanhamento dos índices de governança e gestão dos órgãos da Administração Pública Federal no Ciclo 2021, caracterizou a elaboração do planejamento de gestão de pessoas como importante ação estruturante, com capacidade de potencializar a contribuição de cada função ou subsistema de gestão de pessoas para a consecução dos objetivos da área e da estratégia organizacional como um todo.

Assim, resta consolidado o entendimento de que a atuação da gestão de pessoas vai além do cumprimento operacional de um conjunto de regulamentos relacionados a recursos humanos. De outra ordem, desempenha papel fundamental no alcance dos objetivos e das metas institucionais. Considerando que as pessoas são as principais viabilizadoras dos resultados, elas devem ser geridas de forma estratégica.

É necessário atrair, reter e potencializar as habilidades dos colaboradores. Imprescindível também se faz gerir o desempenho, os benefícios e cuidar da qualidade de vida e da saúde das pessoas. Um bom plano de gestão de pessoas deve buscar a concepção de objetivos, indicadores, metas e iniciativas para todos esses subsistemas, para suportar os objetivos de longo prazo da organização nos níveis tático e estratégico, na busca por conciliar os anseios dos servidores e da instituição.

Segundo o Referencial Básico de Governança do TCU, a governança no setor público compreende os mecanismos de liderança, estratégia e controle, que contribuem diretamente para a avaliação, direção e monitoramento da atuação da gestão. Enquanto a **gestão** detém a função realizadora, a **governança** detém a função direcionadora.

A boa governança tem o papel de dirigir a gestão, de modo a assegurar a eficácia e eficiência no uso dos recursos, para que a organização tenha condições de responder com êxito às mudanças ambientais e corresponder às demandas e necessidades das partes interessadas.

O planejamento é uma das funções da gestão de pessoas abordadas no modelo de autoavaliação em governança pública utilizado pelo TCU e possui a intenção de alinhar as entregas dessa gestão às necessidades organizacionais.

O **Plano de Gestão de Pessoas** deve estabelecer claramente os objetivos e os indicadores, metas e responsáveis para cada objetivo, além das formas e da periodicidade do monitoramento do desempenho.

Por meio da elaboração do planejamento é possível utilizar uma abordagem sistemática de avaliação e monitoramento de resultados, de modo a convergir as políticas e estratégias de pessoas com as prioridades e estratégias da instituição.



O TCU orienta que o planejamento da gestão de pessoas deve abranger todos os **subsistemas operacionais da área**, como se vê na figura ao lado.

Dessa forma, é possível auxiliar a tomada de decisão e priorizar as iniciativas, direcionando e coordenando os esforços para os objetivos comuns. Espera-se, assim, mitigar ou impedir a execução de iniciativas desconexas e que não apoiem a estratégia global, concentrando energia naquilo que realmente fará a diferença na vida dos servidores e na realidade da instituição.

Cabe mencionar que o Plano de Gestão de Pessoas funcionará como ferramenta de comunicação e de controle, na medida em que permite a avaliação dos resultados e a adoção de medidas de correção dos rumos, se for o caso.



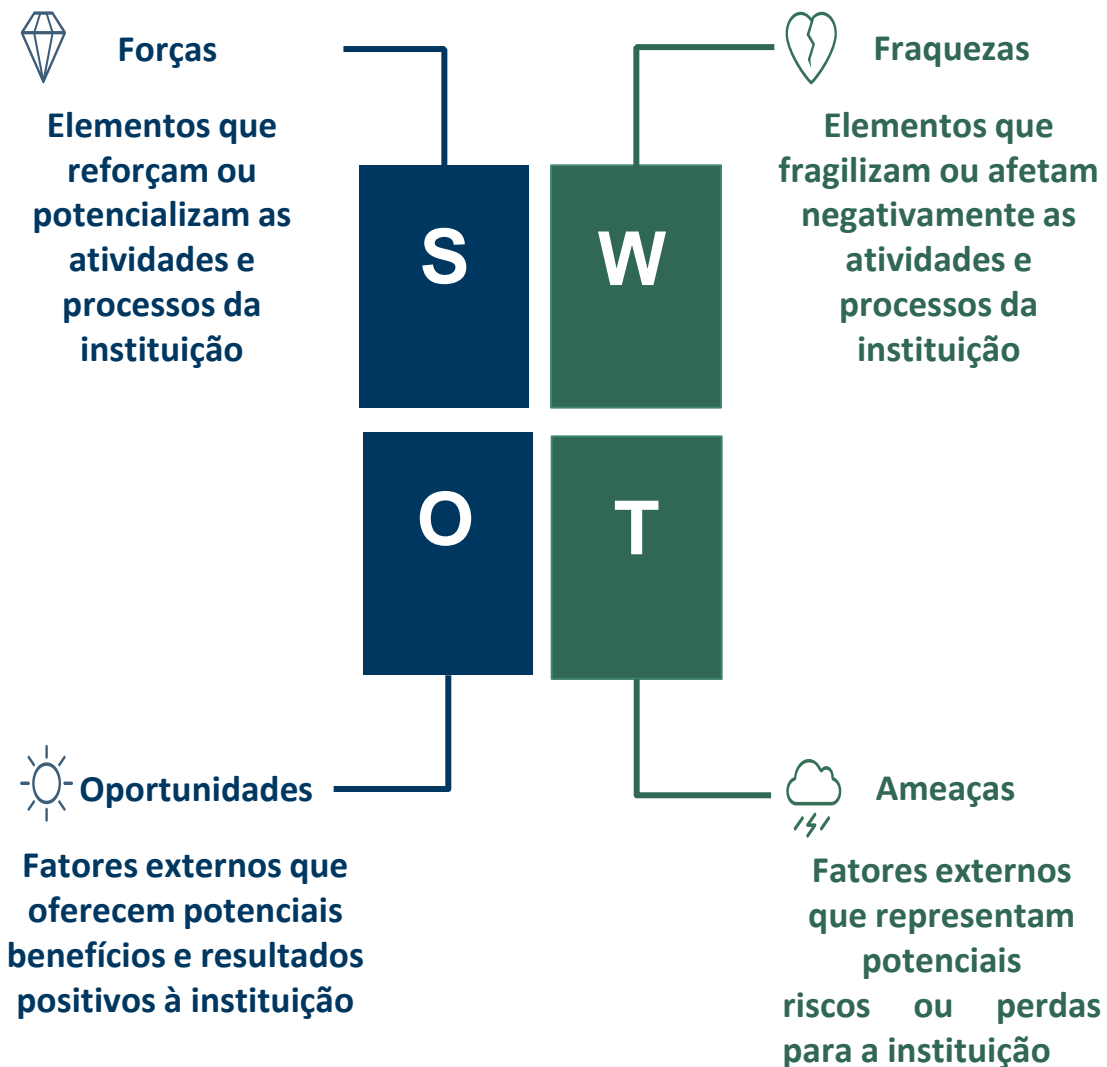
Em consonância com as diretrizes definidas pelo CNJ, CSJT e pelo PEI do TRT-MG, a elaboração de presente Plano de Gestão de Pessoas seguiu as seguintes etapas:

- ❖ Diagnóstico da gestão de pessoas 2021: análise de ambiente
- ❖ Benchmarking sobre a estratégia de pessoas em outros Regionais;
- ❖ Realização de consulta pública interna para colher opiniões e sugestões sobre a estratégia de pessoas no TRT-MG;
- ❖ Elaboração do Plano de Gestão de Pessoas em planilha compartilhada com todas as unidades afetas ao tema, para viabilizar ampla contribuição;
- ❖ Reuniões virtuais com as unidades envolvidas, divididas por subsistema;
- ❖ Consolidação das sugestões obtidas na planilha compartilhada, nas reuniões e na consulta pública. Versão preliminar do Plano de Gestão de Pessoas;
- ❖ Validação pelo Comitê de Pessoas;
- ❖ Validação pela DGP e DG;
- ❖ Proposição final do Plano de Gestão de Pessoas;
- ❖ Aprovação pelo Presidente.

O grupo responsável pela elaboração do Plano de Gestão de Pessoas 2021-2026 foi composto por servidores das seguintes unidades:

- ❖ Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP)
- ❖ Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas (SEDP)
- ❖ Secretaria de Pagamento de Pessoal (SEPP)
- ❖ Secretaria de Pessoal (SEP)
- ❖ Secretaria de Saúde (SES)
- ❖ Assessoria de Estrutura Organizacional (ASEO)
- ❖ Escola Judicial
- ❖ Secretaria de Informações Funcionais de Magistrados (SEIM)
- ❖ Diretoria-Geral / Núcleo do Sigep e e-Social

Ressalta-se que, para que o Plano de Gestão de Pessoas seja bem-sucedido, é essencial que todos os níveis da organização estejam comprometidos e que as unidades aqui relacionadas executem, conforme planejado, os projetos e ações que suportam o alcance dos objetivos de contribuição.



A construção do plano de Gestão de Pessoas 2021-2026 contemplou o uso da **matriz SWOT ou análise de ambiente**, uma das mais conhecidas ferramentas de planejamento estratégico, na qual são analisados os fatores externos e internos que impactam a instituição. Para tanto, os colaboradores vinculados à gestão de pessoas participaram de um *brainstorming*, em formulário eletrônico, no período de março a junho de 2021.

Os servidores foram instados a refletir sobre aspectos **FACILITADORES** (forças e oportunidades) e **DIFICULTADORES** (fraquezas e ameaças) da gestão de pessoas. O formulário contou com informações extraídas da Pesquisa interna de satisfação da gestão de pessoas (realizada em 2020), Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho (realizada em 2020), Questionário de autoavaliação do iGovPessoas do TCU (2021), Formulários de movimentação e desligamento (2019 e 2020) e do último Plano de Gestão de Pessoas (2019-2020), além dos normativos superiores de cumprimento obrigatório.

Participaram dessa construção os servidores lotados na Diretoria-Geral, Secretaria-Geral da Presidência, Diretoria de Gestão de Pessoas e unidades vinculadas, Escola Judicial e os membros do Comitê de Pessoas. Posteriormente, as informações foram consolidadas e organizadas, gerando-se, assim, a análise de ambiente da Gestão de Pessoas 2021 apresentada a seguir.



Forças

- ❖ qualificação técnica dos servidores e magistrados
- ❖ comprometimento dos servidores e magistrados
- ❖ pagamento em dia
- ❖ estrutura física e instrumental adequada
- ❖ cooperação técnica entre as unidades de gestão de pessoas
- ❖ processos de trabalho de gestão de pessoas em grande parte mapeados
- ❖ ampliação do uso do modelo de gestão por competências em diversos subsistemas de gestão de pessoas
- ❖ visibilidade da área e ampliação da sua demanda de atuação durante a pandemia
- ❖ redução de ingerências e reforço no cumprimento dos normativos



Fraquezas

- ❖ falta de orientação e acompanhamento para os novos gestores, bem como de normativo sobre desenvolvimento gerencial
- ❖ déficit na força de trabalho
- ❖ complexidade dos processos de trabalho de gestão de pessoas
- ❖ funções comissionadas não gerenciais sem atribuições regulamentadas, o que dificulta a definição de critérios objetivos para designação
- ❖ desmotivação e evasão de servidores em virtude da perda remuneratória
- ❖ dificuldade de conceber medidas para retenção e reconhecimento de talentos
- ❖ falta de plano de sucessão
- ❖ ausência de ferramenta tecnológica que agregue informações úteis e ágeis ao processo de tomada de decisão



Oportunidades

- ❖ déficit de servidores abre possibilidades para a gestão de pessoas inovar e contribuir com metodologias e processos de trabalho mais modernos
- ❖ normativos externos contribuem para a regulamentação interna e consequente aprimoramento dos processos de trabalho
- ❖ auditorias externas impulsionam a prestação de serviços em gestão de pessoas
- ❖ mudança de gestão bienal pode promover renovação de diretrizes e trazer novos incentivos à área de gestão de pessoas
- ❖ plano estratégico para o sexênio, mais estável e duradouro
- ❖ ressignificação do teletrabalho durante a pandemia



Ameaças

- ❖ restrições orçamentária que dificultam a criação e provimento de cargos, bem como a concessão e ampliação de benefícios
- ❖ alocação de recursos orçamentários que por vezes não priorizam as demandas de gestão de pessoas
- ❖ excesso de controle por parte dos órgãos superiores, com prazos exíguos para implementação
- ❖ insegurança em relação às alterações necessárias ao atendimento da Resolução CSJT N. 296/2021
- ❖ estrutura organizacional não voltada para processo
- ❖ reforma da previdência
- ❖ entraves na gestão de pessoas causados pela complexidade do processo de aquisição, divergência e burocratização

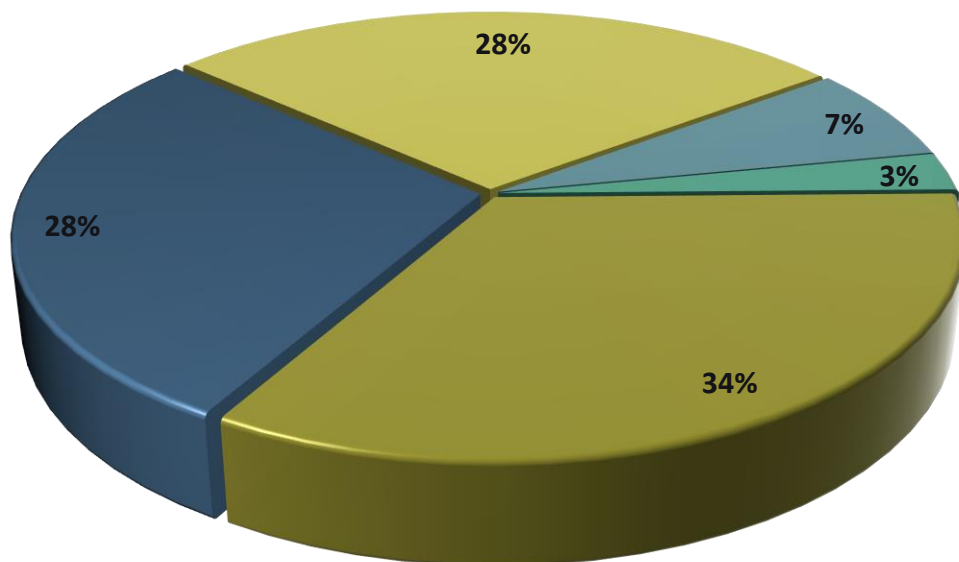
Ao instituir a Política Nacional de Gestão de Pessoas, por meio da Resolução n. 240 de 2016, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) firmou diretrizes para o processo de planejamento da área, para que fosse assegurada a **participação democrática no planejamento** das ações e a integração de representantes de magistrados e servidores.

O próprio Comitê de Pessoas se presta a este papel, como instância de governança e na condição de agente propositor e coordenador do plano aqui relatado, sendo composto por magistrados e servidores, eleitos e indicados, bem como por membros de entidades de classe, que atuam no sentido de monitorar os resultados alcançados e incentivar ações e medidas em gestão de pessoas.

Além da atuação do Comitê, em cumprimento à Política Nacional e com inspiração também na Resolução n. 221 de 2016 do CNJ, que institui princípios de gestão participativa e democrática na elaboração das metas nacionais, a construção do Plano de Gestão de Pessoas buscou fomentar a contribuição de todos os atores da instituição, magistrados e servidores, na discussão do cenário atual e no levantamento das prioridades.

Para tanto, foi realizada consulta pública sobre as principais demandas da gestão de pessoas e seu impacto no trabalho, visando à elaboração de um plano que refletisse o interesse do público-alvo e que fosse também condizente com as orientações estratégicas nacionais e o Planejamento Estratégico Institucional do TRT-MG.

Qual deveria ser a prioridade do Plano de Gestão de Pessoas para 2021 a 2026?



- ☑ Ações de bem-estar, saúde e qualidade de vida no trabalho
- ☑ Ações que promovam a meritocracia e a objetividade nos processos de recrutamento, seleção e lotação de pessoal
- ☑ Ações que promovam capacitação e oportunidades para o desenvolvimento de competências
- ☑ Aprimoramento do processo de gestão do desempenho
- ☑ Aprimoramento nos processos de folha de pagamento e de registro de informações funcionais

A pesquisa foi respondida por 224 pessoas, entre servidores e magistrados. Em cada pergunta, os participantes puderam marcar até 2 opções, razão pela qual a quantidade de respostas supera o número de respondentes.

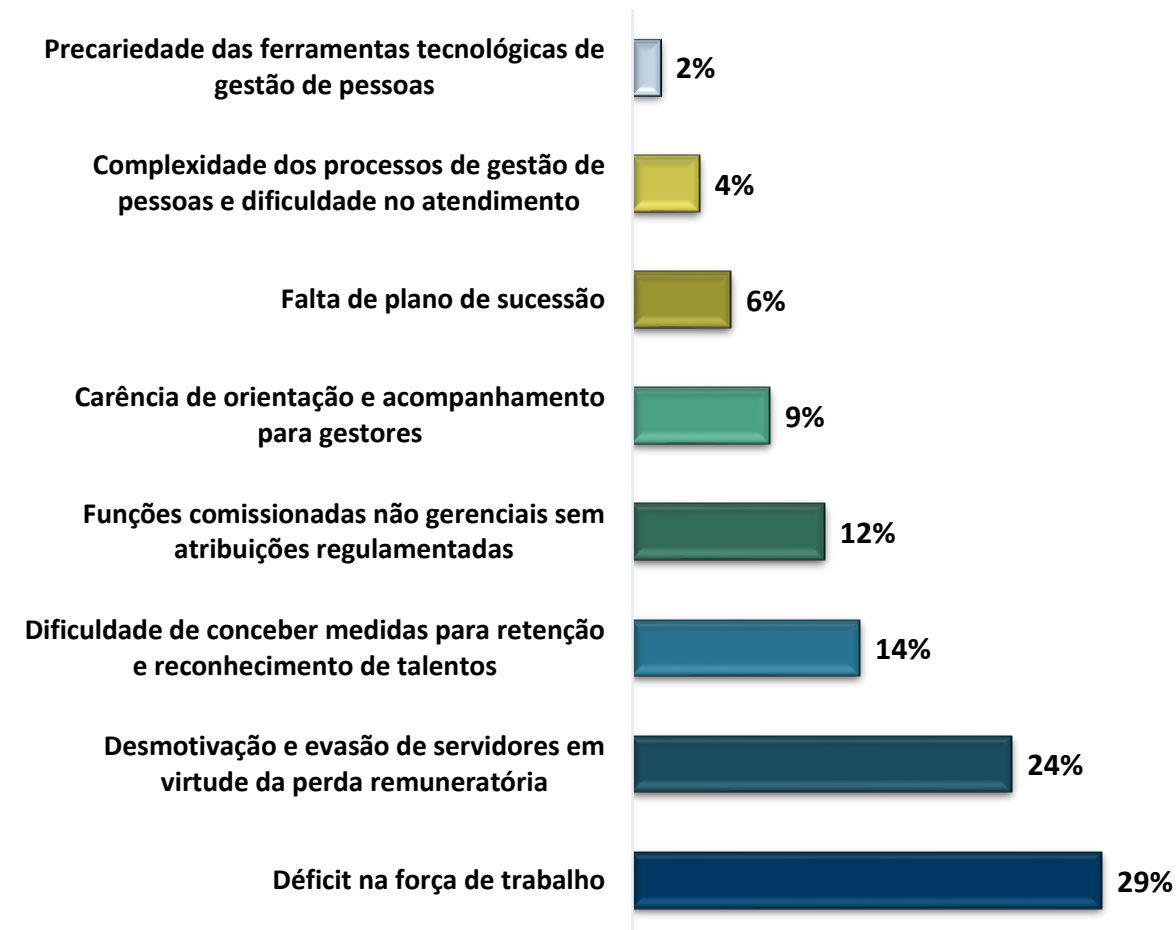
Na primeira pergunta, foi solicitado aos participantes que marcassem até 2 itens cuja abordagem deveria ser considerada prioritária no Plano de Gestão de Pessoas 2021-2026. Apurou-se 393 respostas, das quais 132 ou 34% sugeriram como prioritário as “**Ações de bem-estar, saúde e qualidade de vida no trabalho**”. Se considerarmos que 132 dos 224 respondentes indicaram este item como importante, temos uma representatividade de 58,9% entre os participantes da consulta.

As “**Ações que promovam a meritocracia e a objetividade nos processos de recrutamento, seleção e lotação de pessoal**” e “**Ações que promovam capacitação e oportunidades para o desenvolvimento de competências**” vieram empatadas em segundo lugar, tendo sido definidas como prioridade em 28% das respostas.

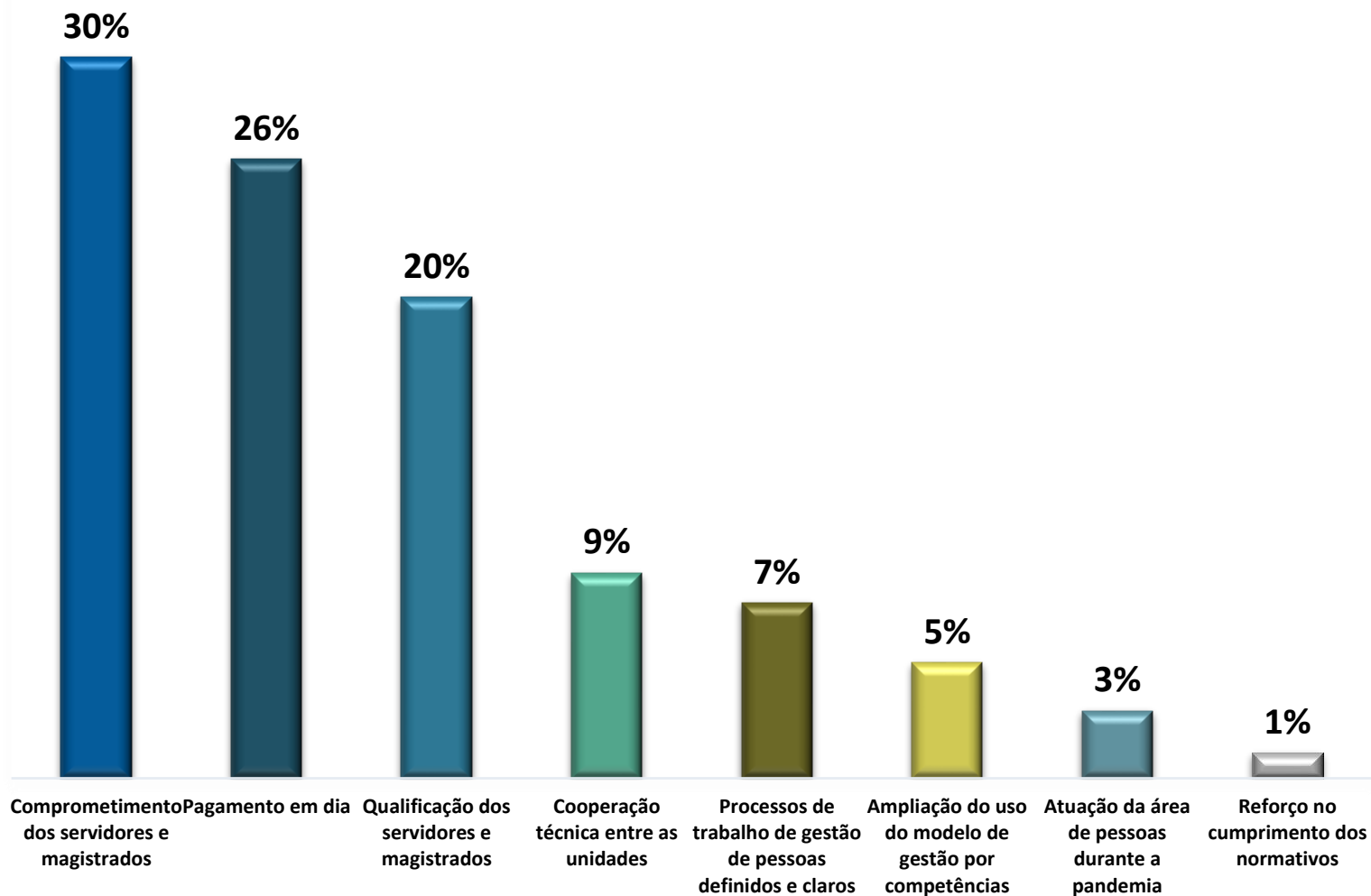
Os participantes puderam marcar, ainda, até 2 itens que representassem desafios da área de gestão de pessoas com impacto negativo no seu trabalho. Das 408 respostas apuradas nesta pergunta, 29% definiram “**Déficit na força de trabalho**” como o maior deles. Em segundo lugar aparece a “**desmotivação e evasão de servidores em virtude da perda remuneratória**”, com 24% das ocorrências.

Na sequência, apareceram os desafios: “Dificuldade de conceber medidas para retenção e reconhecimento de talentos” (14%); “Funções comissionadas não gerenciais sem atribuições regulamentadas, o que dificulta a definição de critérios objetivos para designação” (12%); “Carência de orientação e acompanhamento para gestores” (9%); “Falta de plano de sucessão” (6%); “Complexidade dos processos de gestão de pessoas e dificuldade no atendimento” (4%) e “Precariedade das ferramentas tecnológicas de gestão de pessoas” (2%).

Qual desafio da área de gestão de pessoas impacta negativamente o seu trabalho?



Qual atributo da área de gestão de pessoas impacta positivamente o seu trabalho?



Da mesma forma, a consulta pública possibilitou a indicação de até 2 atributos da área de gestão de pessoas que impactam positivamente o trabalho dos respondentes.

Das 400 respostas obtidas no questionamento, 120 ou 30% definiram o **“Comprometimento dos servidores e magistrados”** como atributo da área de gestão de pessoas de maior impacto positivo no trabalho. O **“Pagamento em dia”** (26%) e a **“Qualificação dos servidores e magistrados”** (20%) vieram na sequência, conforme se constata no gráfico ao lado.

Com menor representatividade no resultado, temos: **“Cooperação técnica entre as unidades”** (9%); **“Processos de trabalho de gestão de pessoas definidos e claros”** (7%); **“Ampliação do uso do modelo de gestão por competências”** (5%); **“Atuação da área de pessoas durante a pandemia”** (3%) e **“Reforço no cumprimento dos normativos”** (1%).

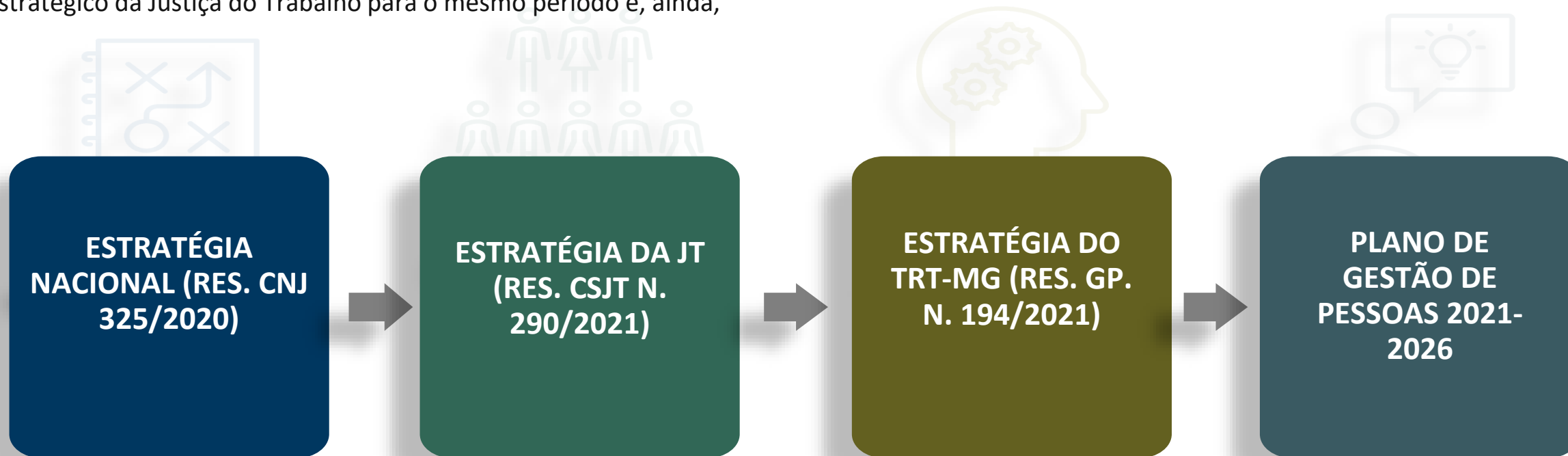
DESDOBRAMENTO DA ESTRATÉGIA

Com o encerramento do ciclo de planejamento estratégico 2015-2020 e do plano de contribuição de gestão de pessoas 2019-2020, iniciou-se em 2021 a construção de um novo planejamento de gestão de pessoas para os próximos seis anos.

Em cumprimento à Resolução n. 325 de 2020 do CNJ, que dispõe sobre a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026, e à Resolução n. 290 de 2021 do CSJT, a qual aprova o Plano de Gestão Estratégico da Justiça do Trabalho para o mesmo período e, ainda,

observando-se a Resolução CSJT n. 259 de 2020, foi instituído o Plano Estratégico Institucional do TRT-MG 2021-2026, por meio da Resolução GP n. 194, de 20 de maio de 2021.

Nesse contexto, iniciou-se o desdobramento intraorganizacional de gestão de pessoas, com a definição dos objetivos de contribuição que a área pode fornecer, alinhados aos objetivos estratégicos definidos para a temática.



Para que o desdobramento chegasse ao nível tático, foram extraídos dos planos estratégicos nacionais e institucional tudo aquilo que fez menção à gestão de pessoas, seja no âmbito da análise de ambiente ou dos objetivos, indicadores e metas estabelecidos para a área.

Este Plano de Gestão de Pessoas busca, então, contribuir para o alcance do novo objetivo estratégico institucional de “Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito regional”, estabelecido no PEI 2021-2026 do TRT-MG.

Tal objetivo foi construído em harmonia com o objetivo estratégico da justiça do trabalho de “Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional”, definido pelo CSJT, e com o Macrodesafio do CNJ “Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas” do Poder Judiciário.

Importante salientar que, para atingir o resultado pretendido pelo Plano de Gestão de Pessoas 2021-2026, é de suma importância que as iniciativas propostas sejam executadas com qualidade no nível operacional, contemplando as responsabilidades de cada unidade afeta ao tema. Para tal, a Diretoria de Gestão de Pessoas estabelecerá rotina de acompanhamento periódico do plano aqui apresentado.



OBJETIVOS DE GESTÃO DE PESSOAS

MACRODESAFIO DO PODER JUDICIÁRIO - CNJ

APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO DE PESSOAS

Refere-se ao conjunto de políticas, métodos e práticas adotados na gestão de comportamentos internos do órgão, favorecendo o **desenvolvimento** profissional, a **capacitação**, a **relação interpessoal**, a **saúde** e a **cooperação**, com vistas ao alcance efetivo dos objetivos estratégicos da instituição.

OBJETIVO ESTRATÉGICO - CSJT

INCREMENTAR MODELO DE GESTÃO DE PESSOAS EM ÂMBITO NACIONAL

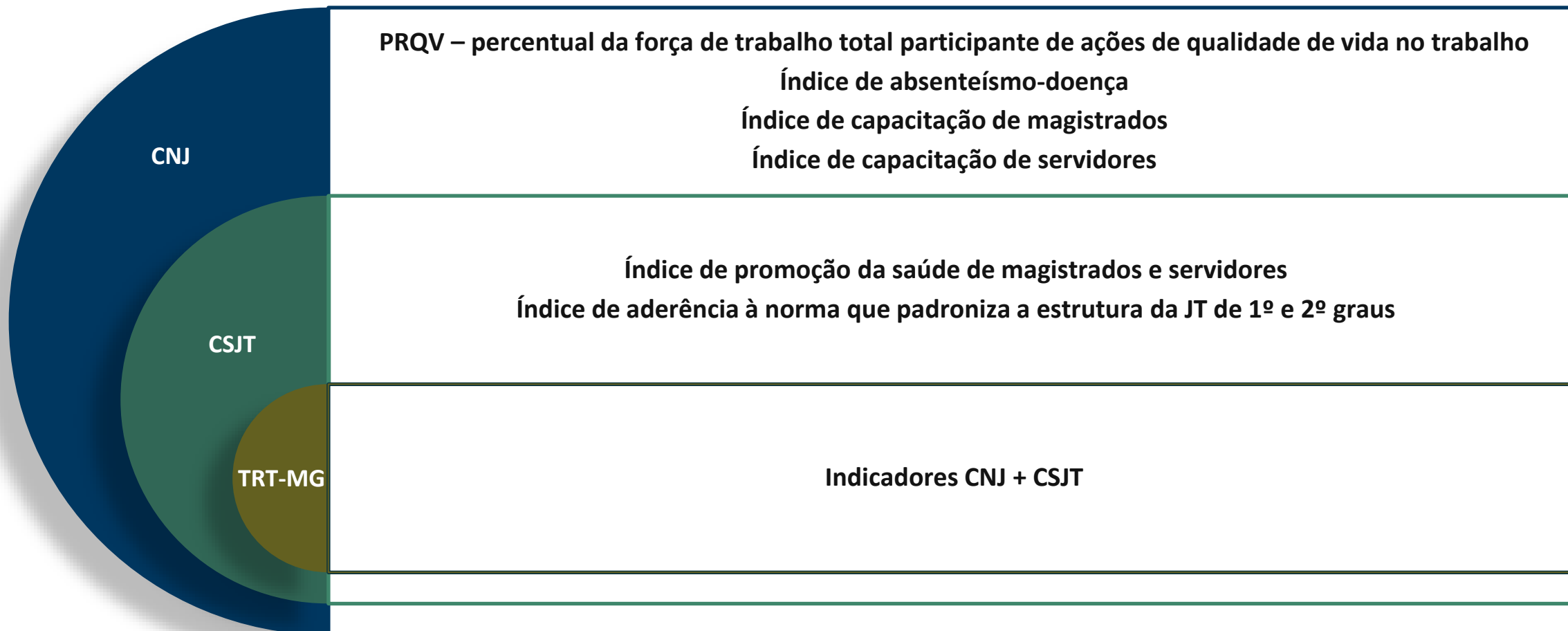
Desenvolver, regulamentar e aplicar estratégias eficientes de **alocação** de força de trabalho, bem como propiciar um **ambiente de trabalho saudável**, levando-se em consideração os aspectos físicos e psicossociais que envolvam a **organização do trabalho**, a **gestão por competências**, tendo como referencial a corresponsabilidade das lideranças e a autorresponsabilidade dos servidores e magistrados, os normativos dos órgãos de controle, as peculiaridades da jurisdição trabalhista, as competências exigíveis para o trabalho digital, como também as modalidades de trabalho presencial e à distância, além da inovação dos métodos e processos de Trabalho.

OBJETIVO ESTRATÉGICO – TRT-MG

INCREMENTAR MODELO DE GESTÃO DE PESSOAS EM ÂMBITO REGIONAL

Aplicar estratégias para aprimorar o **dimensionamento** e a **alocação** da força de trabalho, desenvolver as **competências** e o **desempenho**, bem como promover a **saúde**, a **segurança** e a **qualidade de vida no trabalho**, tendo como referencial a corresponsabilidade das lideranças, a autorresponsabilidade dos servidores e magistrados e a inovação dos métodos de trabalho nas modalidades presencial e à distância


INDICADORES DE GESTÃO DE PESSOAS






Nos termos da Resolução n. 259 de 2020, do CSJT, planos intraorganizacionais compreendem o desdobramento da estratégia organizacional em planos temáticos, que definem a forma de contribuição para o alcance dos objetivos da instituição.

Nesse sentido, o Plano de Gestão de Pessoas deve:

 Estar **ALINHADO** com a estratégia nacional, da JT e do TRT-MG;

 Contar com a participação das **ÁREAS VINCULADAS** ao tema, sob coordenação do **COMITÊ DE PESSOAS**, que é nossa estrutura de governança no tema;

 Conter **OBJETIVOS, INDICADORES, METAS** e **INICIATIVAS** de contribuição

OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO

Maneira como a área contribui para o alcance dos Objetivos Estratégicos

INDICADORES

Forma de mensurar o desempenho dos Objetivos de Contribuição

METAS

Representam a intenção quantitativa do indicador, ou seja, o resultado que se deseja alcançar

INICIATIVAS

Ações e projetos que impactam a meta e levam ao alcance do objetivo definido

MACRO DESAFIO
DO CNJ

APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO DE PESSOAS

OBJETIVO
ESTRATÉGICO JT

INCREMENTAR MODELO DE GESTÃO DE PESSOAS EM ÂMBITO NACIONAL

OBJETIVO
ESTRATÉGICO
TRT-MG

INCREMENTAR MODELO DE GESTÃO DE PESSOAS EM ÂMBITO REGIONAL

OBJETIVOS DE
CONTRIBUIÇÃO
GP - NÍVEL
TÁTICO

FOMENTAR A MERITOCRACIA E A
OBJETIVIDADE NOS PROCESSOS DE
RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E LOTAÇÃO DE
PESSOAL

APRIMORAR OS PROCESSOS DE FOLHA DE
PAGAMENTO E REGISTRO DE INFORMAÇÕES
FUNCIONAIS

PROMOVER O BEM-ESTAR, A
SAÚDE E A QUALIDADE DE VIDA
NO TRABALHO

APRIMORAR
O PROCESSO
DE GESTÃO
DO
DESEMPENHO

PROMOVER O
DESENVOL-
VIMENTO DE
COMPETÊN-
CIAS

OBJETIVOS DE
CONTRIBUIÇÃO
GP - NÍVEL
OPERACIONAL

APRIMORAR
O PROCESSO
DE ESCOLHA
DOS
GESTORES

ADEQUAR A
FORÇA DE
TRABALHO
NO 1º GRAU

INCREMEN-
TAR A
MOVIMEN-
TAÇÃO
INTERNA POR
COMPETÊN-
CIAS

APRIMORAR
FOLHA DE
PAGAMENTO
DE PESSOAL

ADEQUAR OS
PROCESSOS
ÀS
RECOMEN-
DAÇÕES DE
AUDITORIA
EXTERNA

ADEQUAR OS
PROCESSOS
AO E-SOCIAL

PROMOVER A
SAÚDE E A
QUALIDADE DE
VIDA NO
TRABALHO

PRIMAR PELO
BOM
ATENDIMENTO
E A
SATISFAÇÃO
DOS USUÁRIOS
DA GESTÃO DE
PESSOAS

- ✓ Índice de aderência aos critérios do plano de sucessão gerencial
- ✓ Índice de postos gerenciais mapeados na nova metodologia
- ✓ Índice de varas do trabalho com déficit no quadro de pessoal
- ✓ Índice de movimentações internas realizadas por meio do Banco de Talentos

FOMENTAR A MERITOCRACIA E A OBJETIVIDADE NOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E LOTAÇÃO DE PESSOAL



- ✓ Índice de contracheques com inconsistências no processamento da folha de pagamento
- ✓ Índice de atendimento às determinações de auditorias externas em gestão de pessoas
- ✓ Índice de adequação das informações necessárias ao e-Social

APRIMORAR OS PROCESSOS DE FOLHA DE PAGAMENTO E REGISTRO DE INFORMAÇÕES FUNCIONAIS



- ✓ Índice de conclusão das ações do PQVT
- ✓ Índice de satisfação com a Gestão de Pessoas

PROMOVER O BEM-ESTAR, A SAÚDE E A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO



- ✓ Índice de gestores capacitados na nova sistemática de gestão do desempenho

APRIMORAR O PROCESSO DE GESTÃO DO DESEMPENHO



- ✓ Índice de participação no Programa de Desenvolvimento Gerencial

PROMOVER OPORTUNIDADES PARA O DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS REQUERIDAS PELOS POSTOS DE TRABALHO



ANEXO I: PLANO DE GESTÃO DE PESSOAS 2021-2026

SUBSISTEMA TCU	OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO GP NÍVEL TÁTICO	OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO GP NÍVEL OPERACIONAL	DESCRIÇÃO DO OBJETIVO	INDICADOR	INICIATIVAS
Recrutamento e Seleção	Fomentar a meritocracia e a objetividade nos processos de recrutamento, seleção e lotação de pessoal	Aprimorar o processo de escolha dos ocupantes de postos gerenciais	Estabelecer critérios para a escolha e a manutenção de ocupantes de postos de trabalho gerenciais, de forma a democratizar as oportunidades de crescimento no Tribunal e selecionar gestores mais bem preparados para o exercício da liderança e da gestão, segundo perfis profissionais definidos e documentados	Índice de aderência aos critérios do plano de sucessão gerencial	Política de Sucessão
					Plano de Sucessão Gerencial
					Definição de responsabilidades e atribuições para FC's e CJ's
				Índice de postos gerenciais mapeados na nova metodologia	Projeto Competência em Ação
Ampliação do Banco de Talentos					

ANEXO I: PLANO DE GESTÃO DE PESSOAS 2021-2026

SUBSISTEMA TCU	OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO GP NÍVEL TÁTICO	OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO GP NÍVEL OPERACIONAL	DESCRIÇÃO DO OBJETIVO	INDICADOR	INICIATIVAS
Recrutamento e Seleção	Fomentar a meritocracia e a objetividade nos processos de recrutamento, seleção e lotação de pessoal	Adequar o quantitativo da força de trabalho no 1º grau	Promover o redimensionamento da força de trabalho nas unidades judiciárias de 1º grau, em atendimento aos normativos vigentes, bem como sua distribuição considerando a quantidade e o perfil dos servidores atualmente em exercício no TRT-MG	Índice de varas do trabalho com déficit no quadro de pessoal	Revisão do quantitativo ideal de servidores e comissionamento
					Levantamento da qualificação dos servidores do 1º grau
					Distribuição e equalização da força de trabalho no 1º grau
		Incrementar a movimentação interna por competências	Estabelecer processos de trabalho e ferramentas que possibilitem o incremento da movimentação interna pautada em competências, promovendo maior adequação entre o perfil profissional apresentado pelos servidores e o perfil necessário aos postos de trabalho	Índice de movimentações internas realizadas por meio do Banco de Talentos	Revisão do modelo de movimentação interna via Banco de Talentos

ANEXO I: PLANO DE GESTÃO DE PESSOAS 2021-2026

SUBSISTEMA TCU	OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO GP NÍVEL TÁTICO	OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO GP NÍVEL OPERACIONAL	DESCRIÇÃO DO OBJETIVO	INDICADOR	INICIATIVAS
Capacitação	Promover oportunidades para o desenvolvimento das competências requeridas pelos postos de trabalho	Promover o desenvolvimento de competências gerenciais	Oferecer soluções de aprendizagem e incentivar a participação dos servidores gestores nas ações de capacitação ofertadas pela Escola Judicial	Índice de participação no Programa de Desenvolvimento Gerencial	Programa de Desenvolvimento Gerencial
Gestão de Desempenho	Aprimorar o processo de gestão do desempenho	Aprimorar o processo de gestão do desempenho	Promover adequações na metodologia, na ferramenta e na norma de gestão do desempenho, visando à inclusão da avaliação de competências organizacionais/estratégicas e outras melhorias que se mostrarem viáveis, bem como capacitar os gestores nessa nova sistemática	Índice de gestores capacitados na nova sistemática de gestão do desempenho	<p>Aprimoramento da ferramenta de Gestão de Desempenho</p> <p>Reformulação do curso de Gestão de Desempenho para gestores</p>

ANEXO I: PLANO DE GESTÃO DE PESSOAS 2021-2026

SUBSISTEMA TCU	OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO GP NÍVEL TÁTICO	OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO GP NÍVEL OPERACIONAL	DESCRIÇÃO DO OBJETIVO	INDICADOR	INICIATIVAS
Gestão de Benefícios	Aprimorar os processos de folha de pagamento e registro de informações funcionais	Aprimorar os processos relacionados à folha de pagamento de pessoal	Adotar rotinas e procedimentos com o objetivo de identificar inconsistências no pagamento de pessoal e sanar suas causas	Índice de contracheques com inconsistências no processamento da folha de pagamento	Plano de tratamento das inconsistências na folha
		Adequar os processos de trabalho de gestão de pessoas às recomendações de auditoria externa	Adotar rotinas e procedimentos com o objetivo de sanar achados de auditoria externa, de modo a atender às recomendações dos órgãos superiores, bem como aprimorar os controles internos para eliminar futuras ocorrências	Índice de atendimento às determinações de auditorias externas em gestão de pessoas	Plano de tratamento dos achados de auditoria externa em Gestão de Pessoas
		Adequar os processos de trabalho de gestão de pessoas ao atendimento do e-Social	Efetuar as adequações necessárias ao atendimento do e-Social, evitando passivos e autuações	Índice de adequação das informações necessárias ao e-Social	Projeto de Implantação do e-Social

ANEXO I: PLANO DE GESTÃO DE PESSOAS 2021-2026

SUBSISTEMA TCU	OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO GP NÍVEL TÁTICO	OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO GP NÍVEL OPERACIONAL	DESCRIÇÃO DO OBJETIVO	INDICADOR	INICIATIVAS
Gestão de QV e Saúde	Promover o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida no trabalho	Promover a saúde e a qualidade de vida no trabalho	Adotar um conjunto de medidas que fomentem a melhoria nas condições de trabalho e nos hábitos de vida dos magistrados e servidores, de forma a refletir na saúde geral dos colaboradoras e influenciar positivamente a qualidade de vida no trabalho	Índice de conclusão das ações do PQVT	Programa de Qualidade de Vida no Trabalho 2021-2023
		Primar pelo bom atendimento e a satisfação dos usuários da Gestão de Pessoas	Oferecer serviços e atendimento de qualidade por parte das áreas de gestão de pessoas aos públicos interno e externo ao Tribunal	Índice de satisfação com a Gestão de Pessoas	Arquitetura da informação DGP e unidades vinculadas
					Pesquisa de satisfação com a Gestão de Pessoas
					Relatórios de Gestão de Pessoas em Power BI

INDICADOR 1: ÍNDICE DE ADERÊNCIA AOS CRITÉRIOS DO PLANO DE SUCESSÃO GERENCIAL

JUSTIFICATIVA	Por se tratar de prática inovadora na gestão de pessoas do tribunal, o indicador será útil para monitorar a adesão à política de sucessão que se pretende elaborar, bem como o cumprimento das intenções estabelecidas no plano de sucessão gerencial. Ressalta-se que fomentar a meritocracia e a objetividade na escolha de gestores implicará não somente a definição de diretrizes e a publicação de um normativo sobre a matéria, mas também a quebra de paradigmas.			
FÓRMULA DE CÁLCULO	$(\text{N}^\circ \text{ de critérios de sucessão atendidos} / \text{Total de critérios estabelecidos} \times \text{Total de postos gerenciais preenchidos no período}) \times 100$			
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Diretoria de Gestão de Pessoas - Seção de Governança em Gestão de Pessoas			
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Trimestral			
POLARIDADE	Quanto maior melhor			
META	O indicador será apurado após a implantação do projeto que estabelecerá a Política de Sucessão e o Plano de Sucessão Gerencial, com previsão de conclusão em dezembro de 2022. Após, será construída série histórica, ao longo de 2023, para embasamento do valor da meta para os anos seguintes.			
FRACIONAMENTO DA META				
2022	2023	2024	2025	2026
NA	Apuração de série histórica	A definir	A definir	A definir

INDICADOR 2: ÍNDICE DE POSTOS GERENCIAIS MAPEADOS NA NOVA METODOLOGIA

JUSTIFICATIVA	O mapeamento das competências necessárias aos cargos e funções de natureza gerencial e a definição e documentação dos perfis requeridos para tais postos de trabalho tem papel fundamental na consecução do objetivo de aprimorar o processo de escolha de seus ocupantes. Somente após o perfil definido é que se pode elaborar estratégias e desenvolver instrumentos para avaliar os servidores, de forma a auxiliar na seleção de gestores mais bem preparados para o exercício da liderança. Embora os trabalhos de implantação do modelo de gestão por competências tenham se iniciado em 2013, encontra-se atualmente em andamento projeto no sentido de aprimorar a metodologia de mapeamento até então em vigor.			
FÓRMULA DE CÁLCULO	$(\text{N}^\circ \text{ de postos gerenciais mapeados} / \text{Total de postos gerenciais}) \times 100$			
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas - Seção de Gestão por Competências			
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Trimestral			
POLARIDADE	Quanto maior melhor			
META	O indicador será apurado após a constituição de uma série histórica em 2022, para embasamento do valor da meta para os anos seguintes.			
FRACIONAMENTO DA META				
2022	2023	2024	2025	2026
Apuração de série histórica	A definir	A definir	A definir	A definir

INDICADOR 3: ÍNDICE DE VARAS DO TRABALHO COM DÉFICIT NO QUADRO DE PESSOAL

JUSTIFICATIVA	As adequações necessárias ao atendimento da Resolução n. 296/2021 do CSJT revelam o desafio de reestruturar o quadro de pessoal seguindo os critérios estabelecidos na norma e as possibilidades do Tribunal. Especialmente nas varas do trabalho, há que se pensar no perfil do corpo funcional e no quantitativo de servidores hoje disponíveis. Nesse sentido, mostra-se importante monitorar e agir para reduzir o déficit de pessoal em varas, oportunidade para se proceder a possível deslocamento de servidores no âmbito do 1º grau que resulte em melhor aproveitamento da força de trabalho.			
FÓRMULA DE CÁLCULO	$(\text{N}^\circ \text{ de varas do trabalho com quadro de pessoal deficitário} / \text{Total de varas do trabalho}) \times 100$			
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas - Núcleo de Movimentação e Comissionamento de Servidores			
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Trimestral			
POLARIDADE	Quanto menor melhor			
META	O indicador será apurado após a constituição de uma série histórica em 2022, para embasamento do valor da meta para os anos seguintes.			
FRACIONAMENTO DA META				
2022	2023	2024	2025	2026
Apuração de série histórica	A definir	A definir	A definir	A definir

INDICADOR 4: ÍNDICE DE MOVIMENTAÇÕES INTERNAS REALIZADAS POR MEIO DO BANCO DE TALENTOS

JUSTIFICATIVA	As movimentações internas do TRT-MG necessitam, cada vez mais, ser pautadas pela gestão por competências. O novo modelo proposto para o Banco de Talentos, com previsão de implantação do projeto piloto no primeiro semestre de 2022, pressupõe a expansão dos postos de trabalho cadastrados, a simplificação do modelo e a utilização do cadastro não somente para PSI, mas também para viabilizar movimentações a pedido do servidor. É uma forma de oferecer aos processos de lotação de servidores ferramentas pautadas em competências de forma estruturada.			
FÓRMULA DE CÁLCULO	$(N^{\circ} \text{ de movimentações internas por PSI ou a pedido do servidor realizadas por meio do cadastro de inscritos no banco de talentos} / \text{total de movimentações internas a pedido do servidor}) \times 100$			
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas - Núcleo de Movimentação e Comissionamento de Servidores			
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Semestral			
POLARIDADE	Quanto menor melhor			
META	O indicador será apurado após a constituição de série histórica em 2022 e 2023, para embasamento do valor da meta para os anos seguintes.			
FRACIONAMENTO DA META				
2022	2023	2024	2025	2026
Apuração de série histórica	Apuração de série histórica	A definir	A definir	A definir

INDICADOR 5: ÍNDICE DE PARTICIPAÇÃO NO PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO GERENCIAL

JUSTIFICATIVA	<p>O aprimoramento constante das competências gerenciais está comumente relacionado ao desempenho organizacional, na medida em que prepara gestores para melhor desempenharem seu papel de liderança. Nesse sentido, o Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG) é elaborado anualmente com foco na capacitação em competências gerenciais definidas como prioritárias para o período.</p> <p>Oportuno registrar que o Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG) deve servir ao atendimento da Resolução n. 15/2015 do CSJT, que exige a 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.</p>			
FÓRMULA DE CÁLCULO	$\left(\frac{\text{N}^\circ \text{ de gestores que participaram de ações do PDG}}{\text{Total de gestores}} \right) \times 100$			
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Secretaria da Escola Judicial - Seção de Formação Administrativa			
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Semestral			
POLARIDADE	Quanto maior melhor			
META	<p>O indicador será apurado após a constituição de uma série histórica em 2022, para embasamento do valor da meta para os anos seguintes. Ressalta-se que caberá à Escola Judicial oferecer as ações de capacitação, mas a adesão é de caráter individual do gestor, o que pode comprometer o atingimento das metas.</p>			
FRACIONAMENTO DA META				
2022	2023	2024	2025	2026
Apuração de série histórica	A definir	A definir	A definir	A definir

INDICADOR 6: ÍNDICE DE GESTORES CAPACITADOS NA NOVA SISTEMÁTICA DE GESTÃO DO DESEMPENHO

JUSTIFICATIVA	O aprimoramento da gestão de desempenho, considerando a incorporação de competências e aspectos relacionados ao teletrabalho, pode tornar o processo mais efetivo e dinâmico, de modo a contribuir para o alcance dos resultados da instituição e para a melhoria no relacionamento entre gestores e servidores, promovendo ganhos na qualidade de vida do trabalho de forma geral. Após a implantação das mudanças no modelo de gestão do desempenho, fundamental se faz a capacitação e o acompanhamento dos gestores no uso da ferramenta e na gestão de suas equipes.			
FÓRMULA DE CÁLCULO	$(N^{\circ} \text{ de gestores capacitados} / \text{Total de gestores}) \times 100$			
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas - Seção de Gestão do Desempenho			
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Semestral			
POLARIDADE	Quanto maior melhor			
META	O indicador começará a ser apurado em 2023, após a implantação das melhorias no processo de gestão do desempenho, com previsão de conclusão até dezembro de 2022. A partir de 2023, a intenção é ofertar 3 turmas anuais de capacitação na nova sistemática, com capacidade para até 35 gestores cada. Ressalta-se que a capacitação será ofertada com tutoria e espaço para troca de experiência entre os gestores, razão pela qual não se mostra viável a oferta de grande número de vagas de uma única vez. Além disso, caberá à Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas oferecer a capacitação, mas a adesão é de caráter individual do gestor, o que acaba inviabilizando o estabelecimento de uma meta muito audaciosa.			
FRACIONAMENTO DA META				
2022	2023	2024	2025	2026
NA	20%	40%	60%	80%

INDICADOR 7: ÍNDICE DE CONTRACHEQUES COM INCONSISTÊNCIAS NO PROCESSAMENTO DA FOLHA DE PAGAMENTO

JUSTIFICATIVA	O levantamento de erros e inconsistências no pagamento de salários e benefícios é prática sedimentada na área de Gestão de Pessoas. Auxilia na adoção de processos de trabalho adequados e no monitoramento dos sistemas informatizados utilizados no cálculo da folha de pagamento. A redução das inconsistências no processamento é um bom indicativo de que está havendo aprimoramento dos processos relacionados à folha de pagamento de pessoal e que o sistema está funcionando conforme as expectativas.			
FÓRMULA DE CÁLCULO	$(\text{N}^{\circ} \text{ de contracheques com inconsistências cadastrais e financeiras de cálculo no processamento da folha} / \text{Total de contracheques emitidos por mês}) \times 100$			
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Secretaria de Pagamento de Pessoal - Gabinete de Apoio			
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Mensal			
POLARIDADE	Quanto menor melhor			
META	As metas para os próximos anos serão definidas com base no resultado apurado em 2022, com a expectativa de maior estabilidade do sistema. O trabalho de monitoramento e tratamento das inconsistências na folha é algo rotineiro na SEPP, contudo, o resultado do indicador e o atingimento da meta também dependem do correto funcionamento do sistema, que por vezes demanda atuação externa ao Tribunal.			
FRACIONAMENTO DA META				
2022	2023	2024	2025	2026
2,8	A definir	A definir	A definir	A definir

INDICADOR 8: ÍNDICE DE ATENDIMENTO ÀS DETERMINAÇÕES DE AUDITORIAS EXTERNAS EM GESTÃO DE PESSOAS

JUSTIFICATIVA	Achados de auditoria são fatos dignos de apontamento em relatório específico, decorrentes da comparação da situação encontrada com critérios de observação obrigatória, constituindo irregularidades ou inconformidades que precisam ser sanadas, ou com diretrizes de melhores práticas que retratam recomendações que merecem avaliação no sentido de serem acatada. O acompanhamento do indicador possibilitará verificar se a adoção das providências necessárias para dar cumprimento às medidas saneadoras e às recomendações homologadas estão sendo implementadas conforme a expectativa.			
FÓRMULA DE CÁLCULO	$(\text{N}^\circ \text{ de determinações de auditoria externa atendidas} / \text{Total de determinações previstas para o período}) \times 100$			
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Diretoria de Gestão de Pessoas - Seção de Análise Normativa de Pessoal e Concurso			
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Anual			
POLARIDADE	Quanto maior melhor			
META	100%. Observe-se que o acompanhamento e a medição deste indicador dependerão da efetiva ocorrência de auditorias e da existência de recomendações a serem implementadas. Caso contrário, não haverá medição.			
FRACIONAMENTO DA META				
2022	2023	2024	2025	2026
100%	100%	100%	100%	100%

INDICADOR 9: ÍNDICE DE ADEQUAÇÃO DAS INFORMAÇÕES NECESSÁRIAS AO e-SOCIAL

JUSTIFICATIVA	O eSocial faz parte do Sistema Público de Escrituração Digital (Sped) e constitui um projeto que busca digitalizar e unificar o envio das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas ao governo federal. Sua intenção é facilitar a administração das informações relativas aos trabalhadores, que devem ser transmitidas ao governo de forma padronizada e simplificada. A implantação do eSocial pelos órgãos públicos é obrigatória e está prevista em cronograma faseado com duração entre julho de 2021 e julho de 2022.			
FÓRMULA DE CÁLCULO	$(\text{N}^\circ \text{ de eventos processados com sucesso pelo ambiente nacional do eSocial} / \text{Total de eventos transmitidos}) \times 100$			
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Diretoria Geral - Núcleo do Sigep e e-Social			
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Mensal			
POLARIDADE	Quanto maior melhor			
META	100%			
FRACIONAMENTO DA META				
2022	2023	2024	2025	2026
90%	95%	100%	100%	100%

INDICADOR 10: ÍNDICE DE CONCLUSÃO DAS AÇÕES DO PQVT

JUSTIFICATIVA	Muitas são as ações e projetos propostos no Programa de Qualidade de Vida no Trabalho para o período de 2021-2026, com o objetivo de promover o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida de servidores, magistrados e estagiários no Tribunal. O acompanhamento sistemático de sua execução é fundamental para o sucesso do programa e a aferição periódica do indicador possibilita a adoção de medidas de contorno, caso dificuldades sejam encontradas.			
FÓRMULA DE CÁLCULO	$(\text{N}^\circ \text{ de iniciativas QVT concluídas} / \text{Total de iniciativas de QVT planejadas para o período}) \times 100$			
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Diretoria de Gestão de Pessoas - Seção de Governança em Gestão de Pessoas			
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Trimestral			
POLARIDADE	Quanto maior melhor			
META	O indicador será apurado após a constituição de uma série histórica em 2022 para embasamento da meta.			
FRACIONAMENTO DA META				
2022	2023	2024	2025	2026
Apuração de série histórica	A definir	A definir	A definir	A definir

INDICADOR 11: ÍNDICE DE SATISFAÇÃO COM A GESTÃO DE PESSOAS

JUSTIFICATIVA	A Diretoria de Gestão de Pessoas aplica, a cada dois anos, pesquisa com a intenção de medir o grau de satisfação de servidores e magistrados do Tribunal com a área, ou seja, com a própria diretoria e com as secretarias vinculadas (Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas, Secretaria de Pagamento de Pessoal, Secretaria de Pessoal e Secretaria de Saúde). A análise dos resultados permite a identificação de pontos fortes e fracos na atuação dessas unidades, bem como a proposição de ações de melhoria que se mostrarem necessárias.			
FÓRMULA DE CÁLCULO	Resultado geral obtido na pesquisa de satisfação			
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Diretoria de Gestão de Pessoas - Seção de Governança em Gestão de Pessoas			
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Anual			
POLARIDADE	Quanto maior melhor			
META	8,7			
FRACIONAMENTO DA META				
2022	2023	2024	2025	2026
8,3	NA	8,5	NA	8,7

Para conhecer o [Plano de Gestão de Pessoas 2021-2026 - OBJETIVOS E INDICADORES](#), o [Plano de Gestão de Pessoas 2021-2026 – INICIATIVAS](#) e o [Glossário de indicadores](#) na íntegra, clique no link ou acesse a página da Seção de Governança em Gestão de Pessoas na intranet.

EQUIPE

SEÇÃO DE GOVERNANÇA EM GESTÃO DE PESSOAS (SEGOV)

DANIELA DE OLIVEIRA CASTRO
ÉRIKA GOULART SANTOS
JEAN CESAR DOS REIS BARBOSA
ANA LUIZA CAMPOLINA PINTO(ESTAGIÁRIA)

(31) 3228.7117/7118

segov@trt3.jus.br