

ANEXO I - PLANO DE GESTÃO DE PESSOAS 2021-2026 - INICIATIVAS

| OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO GP - Nível Tático | OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO GP - Nível Operacional | INDICADOR | INICIATIVA | Descrição da INICIATIVA | Responsável pela INICIATIVA | ENTREGAS | Data prevista início | Data prevista término |
|--|--|--|--|---|---|--|--|-----------------------|
| 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 | Índice de aderência aos critérios do plano de sucessão gerencial | Política de Sucessão | Estabelecimento de política de sucessão, com planos para GESTORES e para OCUPAÇÕES CRÍTICAS . Definição de critérios para indicação e manutenção de gestores (inclusive aspectos de capacitação e eventuais sanções), com diferenciação para ocupantes de CJ e de FC. Incentivar PSI para ocupação de postos gerenciais e críticos. | DGP / Daniela | Política de Sucessão publicada | outubro 2021 | dezembro 2022 |
| | | | Plano de Sucessão Gerencial | | | Plano de Sucessão Gerencial elaborado | outubro 2021 | dezembro 2022 |
| | | | Definição de responsabilidades e atribuições para FCs e CJs no TRT-MG | | Definição formal do rol de atividades que podem ser atribuídas a cada nível de comissionamento nas áreas judiciárias e administrativas , contemplando CJs e FCs. | ASEO / Maria Lucia | Descrição das atribuições e responsabilidades para FCs e CJs publicada | março 2023 |
| | | Índice de postos gerenciais mapeados na nova metodologia | Projeto Competência em Ação | Realizar o mapeamento com metodologia mais evoluída para descrever o perfil dos postos de trabalho gerenciais | SEDP / Flávia | Postos de natureza gerencial com descrição detalhada de perfil | janeiro 2020 | dezembro 2026 |
| | Ampliação do Banco de Talentos | | Ampliar o Banco de Talentos para postos de trabalho gerenciais críticos/ estratégicos/ táticos | SEDP / Flávia | Postos gerenciais incluídos no BT | novembro 2021 | dezembro 2023 | |
| | Adequar o quantitativo da força de trabalho no 1º grau | Índice de varas do trabalho com déficit no quadro de pessoal | Revisão do quantitativo ideal de servidores e comissionamento nas unidades organizacionais do TRT-MG | Revisar os quadros de pessoal (número de servidores e de comissionamentos) das áreas judiciárias e administrativas do TRT-MG, em razão da publicação da Resolução CSJT 296/2021. | ASEO / Maria Lucia | Normativo com atualização dos quadros (servidores e comissões) publicado | março 2022 | dezembro 2022 |
| | | | Levantamento da qualificação dos servidores do 1º grau | Elaborar metodologia e aplicar ferramenta de pesquisa para levantar a qualificação dos servidores alvo da aglutinação de funções comissionadas no 1º grau, de forma a subsidiar eventual realocação de servidores e a escolha dos ocupantes de funções comissionadas. | SEDP / Flávia | Metodologia elaborada e levantamento realizado para apurar a qualificação dos servidores | março 2022 | setembro 2022 |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|------------------------|---|--------------|---------------|
| | | | Distribuição e equalização da força de trabalho no 1º grau | Distribuir e equalizar a força de trabalho em função dos novos quadros estabelecidos para o 1º grau, considerando a real necessidade das unidades e o perfil necessário nas varas e foros, bem como as competências apresentadas pelos servidores. | SEDP / Marina | Quadros de lotação das varas do trabalho e foros equalizados | janeiro 2022 | dezembro 2023 |
| | Incrementar a movimentação interna por competências | Índice de movimentações internas realizadas por meio do Banco de Talentos | Revisão do modelo de movimentação interna via Banco de Talentos | Revisar o modelo de movimentação interna de servidores por meio do Banco de Talentos ou outra ferramenta que se mostre viável, ancorado na gestão por competências, de modo a aproximar as expectativas de movimentação dos servidores e as necessidades das unidades organizacionais. | SEDP / Marina e Flávia | Modelo de movimentação interna revisado | agosto 2022 | dezembro 2023 |
| Promover oportunidades para o desenvolvimento das competências requeridas pelos postos de trabalho | Promover o desenvolvimento de competências gerenciais | Índice de participação no Programa de Desenvolvimento Gerencial | Programa de Desenvolvimento Gerencial | Inclusão no PAC de ações de capacitação gerencial, na modalidade EaD, disponível para novos e futuros gestores, os quais devem ser comunicados da necessidade da capacitação antes de assumir ou logo que assumir o cargo. (§3º e 4º art.5º Lei 11.416/06). | EJ / Neuza | Ações de capacitação gerencial ofertadas no Programa de Desenvolvimento Gerencial | janeiro 2022 | dezembro 2026 |
| Aprimorar o processo de gestão do desempenho | Aprimorar o processo de gestão do desempenho | Índice de gestores capacitados na nova sistemática de gestão do desempenho | Aprimoramento da ferramenta de Gestão de Desempenho | Aprimorar a ferramenta de gestão de desempenho, considerando as matrizes de competências organizacionais e gerenciais gerais dos servidores e gestores do TRT3, inclusive em relação ao teletrabalho, a fim de propiciar um processo de gestão de desempenho mais efetivo e que contribua para o alcance dos resultados da instituição e para a qualidade de vida no trabalho. | SEDP / Priscila | Sistema de Gestão de Desempenho por Competências atualizado | janeiro 2022 | janeiro 2023 |
| | | | Reformulação do curso de Gestão de Desempenho para gestores | Após a implantação das mudanças no modelo de gestão do desempenho, será necessário reformular o conteúdo do curso ofertado aos gestores sobre a matéria. | SEDP / Priscila | Curso reformulado com base nas alterações implantadas no modelo de gestão do desempenho | janeiro 2022 | janeiro 2023 |
| | Aprimorar os processos relacionados à folha de pagamento de pessoal | Índice de contracheques com inconsistências no processamento da folha de pagamento | Tratamento das inconsistências de pagamento de benefícios | Identificar as causas das inconsistências de pagamento de benefícios e tratá-las, visando a redução dessas ocorrências. | SEPP / Paulo | Inconsistências identificadas e tratadas | janeiro 2021 | dezembro 2026 |

| | | | | | | | | |
|---|--|--|---|--|--|---|---------------|---------------|
| Aprimorar os processos de folha de pagamento e registro de informações funcionais | Adequar os processos de trabalho de gestão de pessoas às recomendações de auditoria externa | Índice de atendimento às determinações de auditorias externas em gestão de pessoas | Plano de tratamento dos achados de auditoria externa em Gestão de Pessoas | Realizar as adequações apontadas em processos de auditoria externa, em relatórios, acórdãos ou quaisquer outros instrumentos conclusivos, observando determinações e prazos. | DGP / Christiane | Determinações de auditorias externas atendidas e processos de trabalho adequados, quando for o caso | janeiro 2021 | dezembro 2026 |
| | Adequar os processos de trabalho de gestão de pessoas ao atendimento do eSocial | Índice de adequação das informações necessárias ao eSocial | Projeto de Implantação do eSocial | Adequar os sistemas de gestão de pessoas para gerar e transmitir ao Governo Federal as informações necessárias ao Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) | DG / Ronaldo | eSocial implantado e eventos transmitidos sem inconsistências | julho 2021 | julho 2022 |
| Promover o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida no trabalho | Promover a saúde e a qualidade de vida no trabalho | Índice de conclusão das ações do PQVT | Programa de Qualidade de Vida no Trabalho 2021-2023 | Monitorar o cumprimento das iniciativas propostas no Programa de Qualidade de Vida do Trabalho para o ciclo 2021-2023, em atendimento à pesquisa realizada em 2020. | DGP / Daniela | PQVT publicado e monitorado | outubro 2021 | dezembro 2023 |
| | Primar pelo bom atendimento e a satisfação dos usuários da Gestão de Pessoas | Índice de satisfação com a Gestão de Pessoas | Arquitetura da informação DGP e secretarias vinculadas | Reorganização das informações da Gestão de Pessoas na intranet e na internet, visando torná-las mais intuitivas e acessíveis ao público interno, com foco no serviço prestado e não na unidade executora. | DGP / Daniela | Páginas de Gestão de Pessoas na intranet e internet reorganizadas | outubro 2021 | junho 2022 |
| | | | Pesquisa de satisfação com a Gestão de Pessoas | Realizar pesquisa de satisfação com magistrados e servidores sobre a atuação das unidades de Gestão de Pessoas e os serviços prestados ao público interno. | DGP / Daniela | Pesquisa de satisfação realizada | junho 2022 | outubro 2022 |
| Relatórios de GP em Power BI | | | Disponibilizar relatórios de gestão de pessoas na intranet por meio do Power Bi, de modo a automatizar as rotinas de informação e promover maior autonomia de acesso para os diversos públicos. | DGP / Daniela | Relatórios Power BI publicados na intranet | março 2022 | dezembro 2023 | |