

## ANEXO I - PLANO DE GESTÃO DE PESSOAS 2021-2026 - OBJETIVOS E INDICADORES



SUBSISTEMA TCU	OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO GP - Nível Tático	OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO GP - Nível Operacional	Descrição do OBJETIVO	INDICADOR	Responsável pelo INDICADOR	PERIODICIDADE de medição	META 2022	Iniciativas que apóiam o Objetivo de Contribuição
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	DGP / Daniela	Trimestral	Apurar série histórica em 2023	Política de Sucessão
				Plano de Sucessão Gerencial				
				Definição de responsabilidades e atribuições para FCs e CJs no TRT-MG				
		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 postos gerenciais mapeados na nova metodologia	SEDP / Flávia	Trimestral	Apurar série histórica em 2022	Projeto Competência em Ação
				Ampliação do Banco de Talentos				
				Revisão do quantitativo ideal de servidores e comissionamento nas unidades organizacionais do TRT-MG				
Índice de varas do trabalho com déficit no quadro de pessoal	SEDP / Marina	Trimestral	Apurar série histórica em 2022	Levantamento da qualificação dos servidores do 1º grau				
Distribuição e equalização da força de trabalho no 1º grau								

		<b>Incrementar a movimentação interna por competências</b>	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	SEDP / Marina	Semestral	Apuração de série histórica em 2022 e 2023	Revisão do modelo de movimentação interna via Banco de Talentos
Capacitação	Promover oportunidades para o desenvolvimento das competências requeridas pelos postos de trabalho	<b>Promover o desenvolvimento de competências gerenciais</b>	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	EJ / Neuza	Semestral	Apurar série histórica em 2022	Programa de Desenvolvimento Gerencial
Gestão de Desempenho	Aprimorar o processo de gestão do desempenho	<b>Aprimorar o processo de gestão do desempenho</b>	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	SEDP / Priscila	Semestral	20%	Aprimoramento da ferramenta de Gestão de Desempenho
								Reformulação do curso de Gestão de Desempenho para gestores
Gestão de Benefícios	Aprimorar os processos de folha de pagamento e registro de informações funcionais	<b>Aprimorar os processos relacionados à folha de pagamento de pessoal</b>	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	SEPP / Paulo	Mensal	2,8	Plano de tratamento das inconsistências na folha
		<b>Adequar os processos de trabalho de gestão de pessoas às recomendações de auditoria externa</b>	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	DGP / Christiane	Anual	100%	Plano de tratamento dos achados de auditoria externa em Gestão de Pessoas

		<b>Adequar os processos de trabalho de gestão de pessoas ao atendimento do eSocial</b>	Efetuar as adequações necessárias ao atendimento do eSocial, evitando passivos e autuações	Índice de adequação das informações necessárias ao eSocial	DG / Ronaldo	<b>Mensal</b>	<b>90%</b>	Projeto de Implantação do eSocial
Gestão de QV e Saúde	Promover o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida no trabalho	<b>Promover a saúde e a qualidade de vida no trabalho</b>	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	DGP / Daniela	<b>Trimestral</b>	<b>Apurar série histórica em 2022</b>	Programa de Qualidade de Vida no Trabalho 2021-2023
		<b>Primar pelo bom atendimento e a satisfação dos usuários da Gestão de Pessoas</b>	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	DGP / Daniela	<b>Bianual</b>	<b>8,3</b>	Arquitetura da informação DGP e unidades vinculadas
								Pesquisa de satisfação com a Gestão de Pessoas
								Relatórios de GP em Power BI