

ANEXO II - PLANO DE GESTÃO DE PESSOAS 2021-2026

GLOSSÁRIO DE INDICADORES

OBJETIVO DE
CONTRIBUIÇÃO
TÁTICO

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

OBJETIVO DE
CONTRIBUIÇÃO
OPERACIONAL

APRIMORAR O PROCESSO DE ESCOLHA DOS OCUPANTES DE POSTOS GERENCIAIS

DESCRIÇÃO: 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.

INICIATIVAS:

- ✓ Política de Sucessão
- ✓ Plano de Sucessão Gerencial
- ✓ Definição de responsabilidades e atribuições para FC's e CJ's no TRT-MG
- ✓ Projeto Competência em Ação
- ✓ Ampliação do Banco de Talentos

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

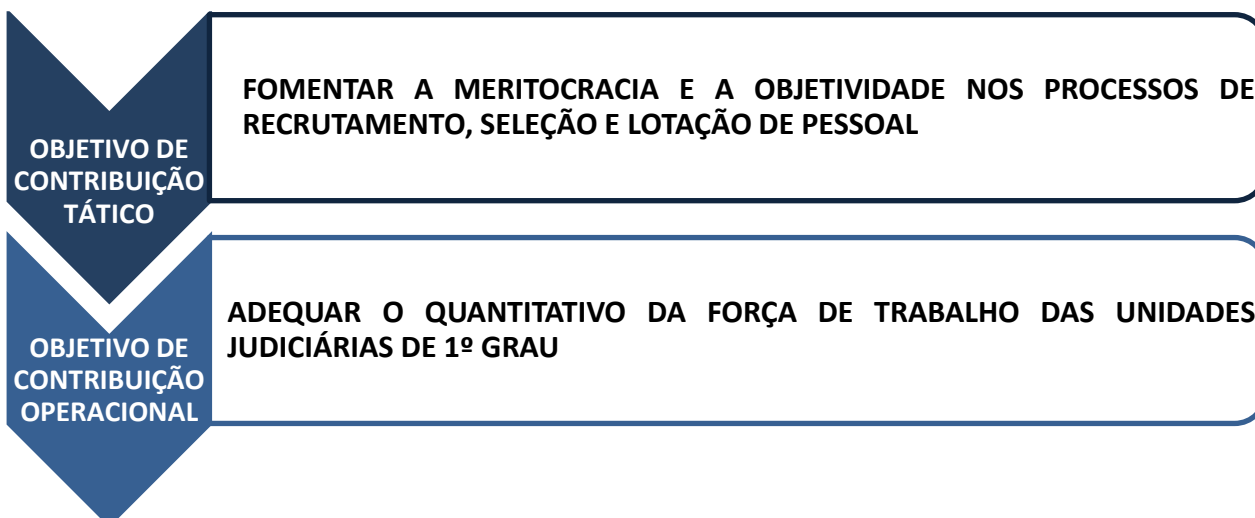
JUSTIFICATIVA

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	(Nº de critérios de sucessão atendidos / Total de critérios estabelecidos x Total de postos gerenciais preenchidos no período) x 100				
DESCRIÇÃO DAS VARIÁVEIS DE CÁLCULO	<p>Critérios de Sucessão: <i>check list</i> de critérios atendidos nos processos de sucessão concluídos no período de apuração quando comparados aos critérios estabelecidos em normativo.</p> <p>Postos Gerenciais preenchidos no período: postos de trabalho correspondentes a cargos em comissão e funções comissionadas passíveis de substituição remunerada, preenchidos ao longo do período de apuração.</p>				
FONTE DE DADOS	Diretoria de Gestão de Pessoas e Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas				
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Diretoria de Gestão de Pessoas - Seção de Governança em Gestão de Pessoas				
UNIDADE DE MEDIDA	Percentual				
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Trimestral				
POLARIDADE	Quanto maior melhor				
META	O indicador começará a ser apurado em 2024, 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, seguido da construção de uma série histórica, ao longo de 2023, para embasar o 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	$(\text{N}^\circ \text{ de postos gerenciais mapeados} / \text{Total de postos gerenciais}) \times 100$				
DESCRIÇÃO DAS VARIÁVEIS DE CÁLCULO	Postos Gerenciais: postos de trabalho correspondentes a cargos em comissão e funções comissionadas passíveis de substituição remunerada.				
FONTE DE DADOS	Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas				
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas - Seção de Gestão por Competências				
UNIDADE DE MEDIDA	Percentual				
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Trimestral				
POLARIDADE	Quanto maior melhor				
META	O indicador será apurado após 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



DESCRIÇÃO: 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.

INICIATIVAS:

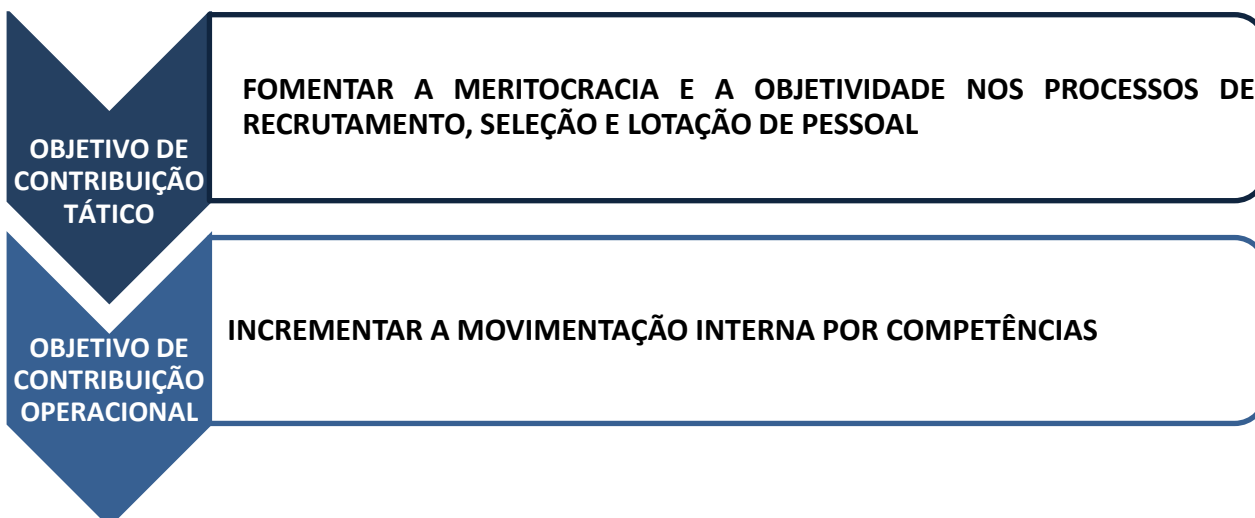
- ✓ Revisão do quantitativo ideal de servidores e comissionamento nas unidades organizacionais do TRT-MG
- ✓ Levantamento da qualificação dos servidores do 1º grau
- ✓ Distribuição e equalização da força de trabalho no 1º grau

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	(Nº de varas do trabalho com quadro de pessoal deficitário / Total de varas do trabalho) x 100				
DESCRIÇÃO DAS VARIÁVEIS DE CÁLCULO	<p>Varas do trabalho: embora a Resolução n. 296/2021 do CSJT conceitue unidades judiciárias de 1º grau como sendo Varas do Trabalho e Postos Avançados, para fins deste indicador, considerar-se-ão apenas as varas, tanto únicas quanto em localidades servidas por foro.</p> <p>Quadro de pessoal deficitário: lotação de servidores em quantidade inferior à estabelecida. No que se refere às varas únicas, deverá ser desconsiderado o quantitativo de Oficiais de Justiça. No intuito de refletir a força de trabalho disponível nas unidades, deverão ser excluídos do cálculo os servidores em licença médica superior a 180 dias e aqueles com restrição laboral grave, comprovada por laudo médico homologado pela Secretaria de Saúde.</p>				
FONTE DE DADOS	Assessoria de Estrutura Organizacional (no que se refere ao estabelecimento de quadro ideal) e Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas.				
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas - Núcleo de Movimentação e Comissionamento de Servidores				
UNIDADE DE MEDIDA	Percentual				
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



DESCRIÇÃO: 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.

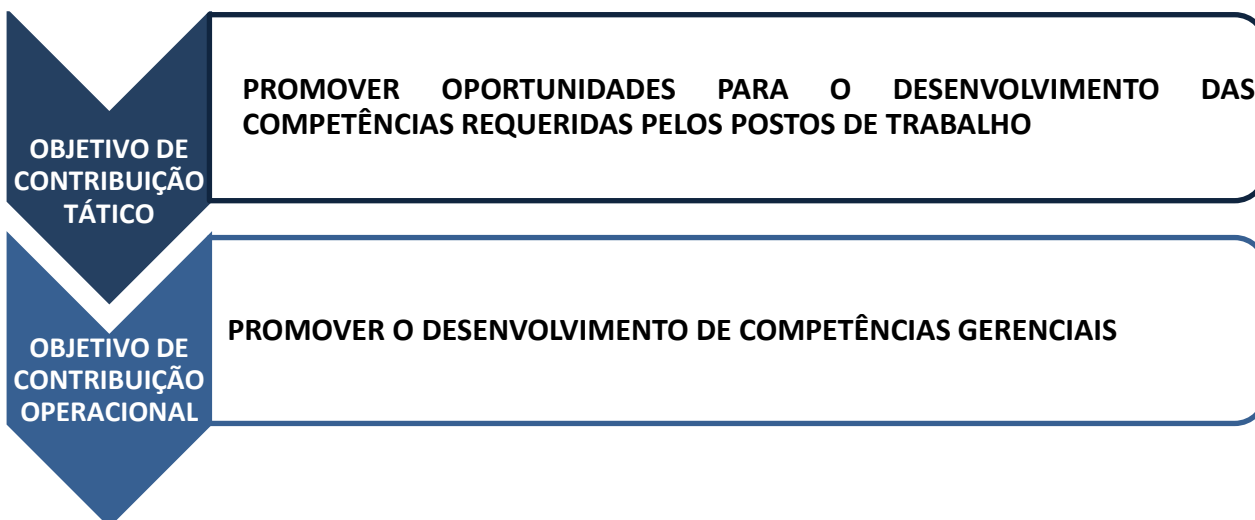
INICIATIVAS:

- ✓ Revisão do modelo de movimentação interna via Banco de Talentos

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

<p>JUSTIFICATIVA</p>	<p>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.</p>
<p>FÓRMULA DE CÁLCULO</p>	<p>$(N^{\circ} \text{ de movimentações internas por PSI ou a pedido do servidor realizadas por meio do cadastro de inscritos no banco de talentos} / \text{total de movimentações internas a pedido do servidor}) \times 100$</p>
<p>DESCRIÇÃO DAS VARIÁVEIS DE CÁLCULO</p>	<p>Movimentações internas por PSI's ou a pedido do servidor realizadas por meio do cadastro de inscritos no banco de talentos: todas as remoções e alterações de lotação que decorrerem de PSI</p>

	ou de manifestação de interesse do servidor. O simples cadastro do servidor no Banco de Talentos configura manifestação de interesse.				
	Total de movimentações internas a pedido do servidor: considera todo tipo de movimentação interna a pedido do servidor.				
FONTE DE DADOS	Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas				
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas - Núcleo de Movimentação e Comissionamento de Servidores e Seção de Gestão por Competências				
UNIDADE DE MEDIDA	Percentual				
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Semestral				
POLARIDADE	Quanto maior melhor				
META	O indicador será apurado após a constituição de uma série histórica para embasamento da meta.				
FRACIONAMENTO DA META					
	2022	2023	2024	2025	2026
	Apuração de série histórica	Apuração de série histórica	A definir	A definir	A definir



DESCRIÇÃO: Oferecer soluções de aprendizagem e incentivar a participação dos servidores gestores nas ações de capacitação ofertadas pela Escola Judicial.

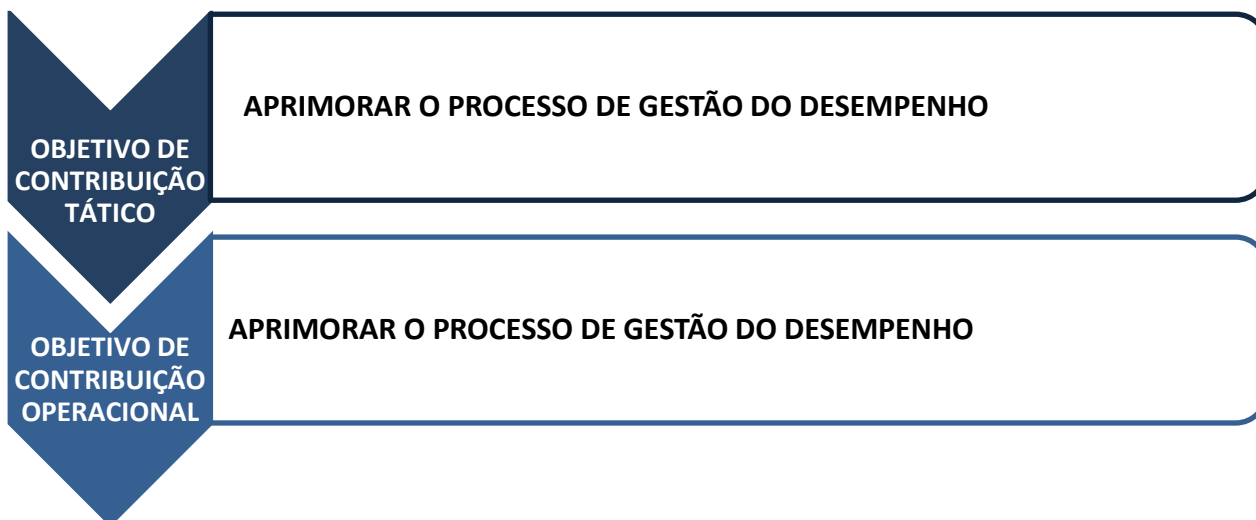
INICIATIVAS:

- ✓ Programa de Desenvolvimento Gerencial

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 de competências gerenciais definidas como prioritárias para o período.</p> <p>Oportuno registrar que o Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG) serve 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	$(N^{\circ} \text{ de gestores que participaram de ações do PDG} / \text{Total de gestores}) \times 100$
DESCRIÇÃO DAS VARIÁVEIS DE CÁLCULO	Ações do PDG: ações de capacitação ofertadas no Programa de Desenvolvimento Gerencial.

	<p>Nº de gestores que cumpriram ações do PDG: para fins do indicador, serão considerados os gestores que tenham cumprido pelo menos uma ação ofertada no PDG estabelecido para o período.</p> <p>Total de gestores: servidores ocupantes de cargos em comissão ou funções comissionadas passíveis de substituição remunerada.</p>				
FONTE DE DADOS	Secretaria da Escola Judicial				
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Secretaria da Escola Judicial - Seção de Formação Administrativa				
UNIDADE DE MEDIDA	Percentual				
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Semestral				
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. 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.				
FRACIONAMENTO DA META					
	2022	2023	2024	2025	2026
Apuração de série histórica		A definir	A definir	A definir	A definir



DESCRIÇÃO: Promover adequações na metodologia, na ferramenta e na norma de gestão do desempenho, visando à inclusão da avaliação de competências organizacionais ou estratégicas e outras melhorias que se mostrarem viáveis, bem como capacitar os gestores nessa nova sistemática.

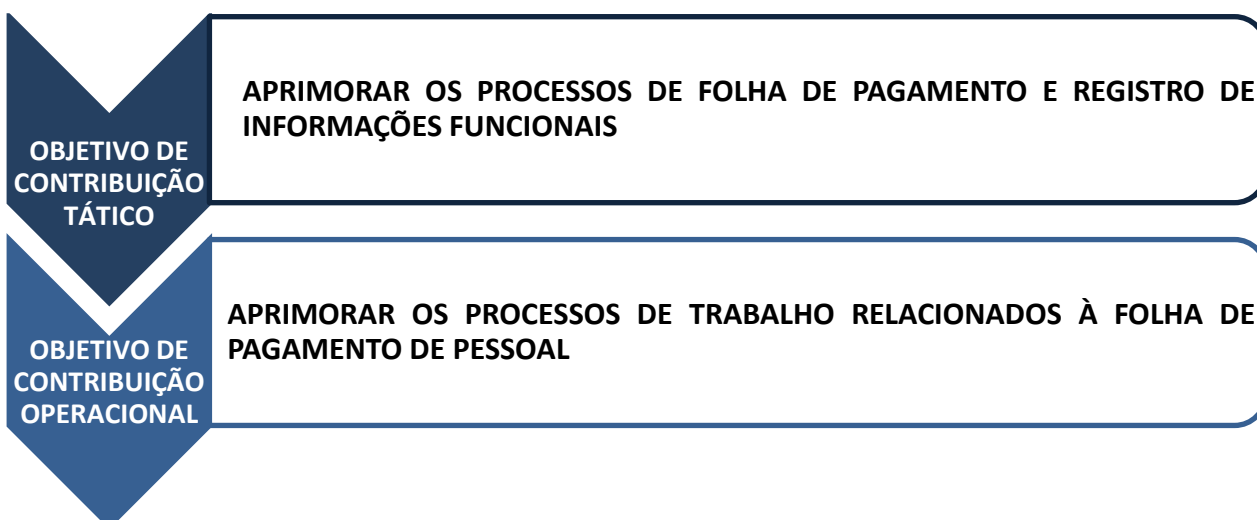
INICIATIVAS:

- ✓ Aprimoramento da ferramenta de Gestão de Desempenho
- ✓ Reformulação do curso de Gestão de Desempenho para gestores

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	$(\text{N}^\circ \text{ de gestores capacitados} / \text{Total de gestores}) \times 100$

<p>DESCRIÇÃO DAS VARIÁVEIS DE CÁLCULO</p>	<p>Gestores capacitados: quantidade de servidores gestores capacitados na nova sistemática de gestão do desempenho, que envolve adequações que representarão ganho na metodologia e no processo de gestão do desempenho hoje em uso no Tribunal.</p> <p>Total de gestores: servidores ocupantes de cargos em comissão ou funções comissionadas passíveis de substituição remunerada.</p>				
<p>FONTE DE DADOS</p>	<p>Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas</p>				
<p>RESPONSÁVEL PELO INDICADOR</p>	<p>Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas - Seção de Gestão do Desempenho</p>				
<p>UNIDADE DE MEDIDA</p>	<p>Percentual</p>				
<p>PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO</p>	<p>Semestral</p>				
<p>POLARIDADE</p>	<p>Quanto maior melhor</p>				
<p>META</p>	<p>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.</p>				
<p>FRACIONAMENTO DA META</p>					
<p>2022</p>	<p>2023</p>	<p>2024</p>	<p>2025</p>	<p>2026</p>	
<p>NA</p>	<p>20%</p>	<p>40%</p>	<p>60%</p>	<p>80%</p>	



DESCRIÇÃO: Adotar rotinas e procedimentos com o objetivo de identificar inconsistências no pagamento de pessoal e sanar suas causas.

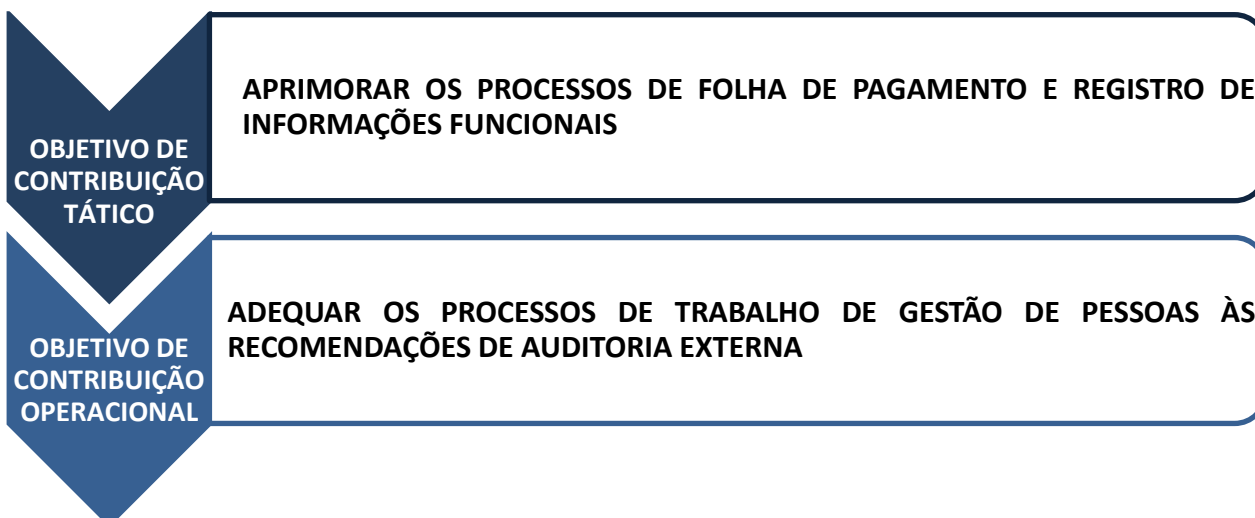
INICIATIVAS:

- ✓ Plano de tratamento das inconsistências na folha

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	$(\text{N}^\circ \text{ de contracheques com inconsistências cadastrais e financeiras de cálculo no processamento da folha} / \text{Total de contracheques emitidos por mês}) \times 100$
DESCRIÇÃO DAS VARIÁVEIS DE CÁLCULO	Inconsistências no processamento: são anteriores ao pagamento. Visam evitar erros no pagamento.

	<p>Inconsistências cadastrais: são inconsistências relativas ao cadastro dos servidores e seus dependentes, com implicações no processamento da folha.</p> <p>Inconsistências financeiras de cálculo: são inconsistências referentes a erros de cálculo no sistema, mesmo que o cadastro esteja correto.</p>				
FONTE DE DADOS	SIGEP e FolhaWeb				
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Secretaria de Pagamento de Pessoal - Gabinete de Apoio				
UNIDADE DE MEDIDA	Percentual				
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



DESCRIÇÃO: 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.

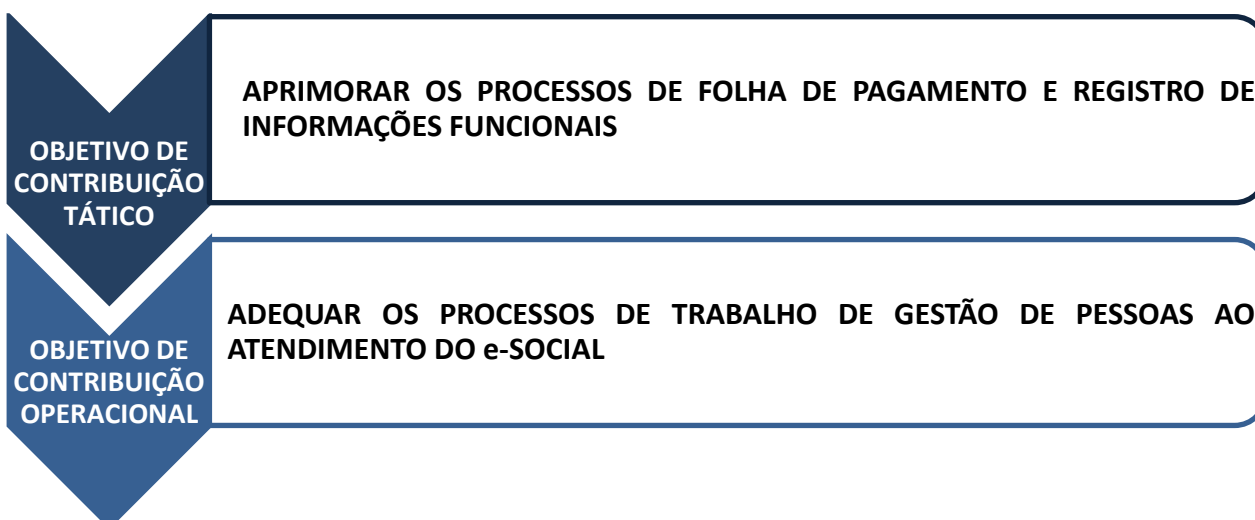
INICIATIVAS:

- ✓ Plano de tratamento dos achados de auditoria externa em Gestão de Pessoas

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 acatadas. 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	$(\text{N}^\circ \text{ de determinações de auditoria externa atendidas} / \text{Total de determinações previstas para o período}) \times 100$
DESCRIÇÃO DAS VARIÁVEIS DE CÁLCULO	Determinações de auditoria externa: determinações constantes de relatório de auditoria homologado em acórdão dos órgãos

	superiores, que estabeleçam o cumprimento das medidas saneadoras e das recomendações ali previstas.				
FONTE DE DADOS	Diretoria de Gestão de Pessoas				
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Diretoria de Gestão de Pessoas - Seção de Análise Normativa de Pessoal e Concurso				
UNIDADE DE MEDIDA	Percentual				
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%



DESCRIÇÃO: Efetuar as adequações necessárias ao atendimento do e-Social, evitando passivos e autuações.

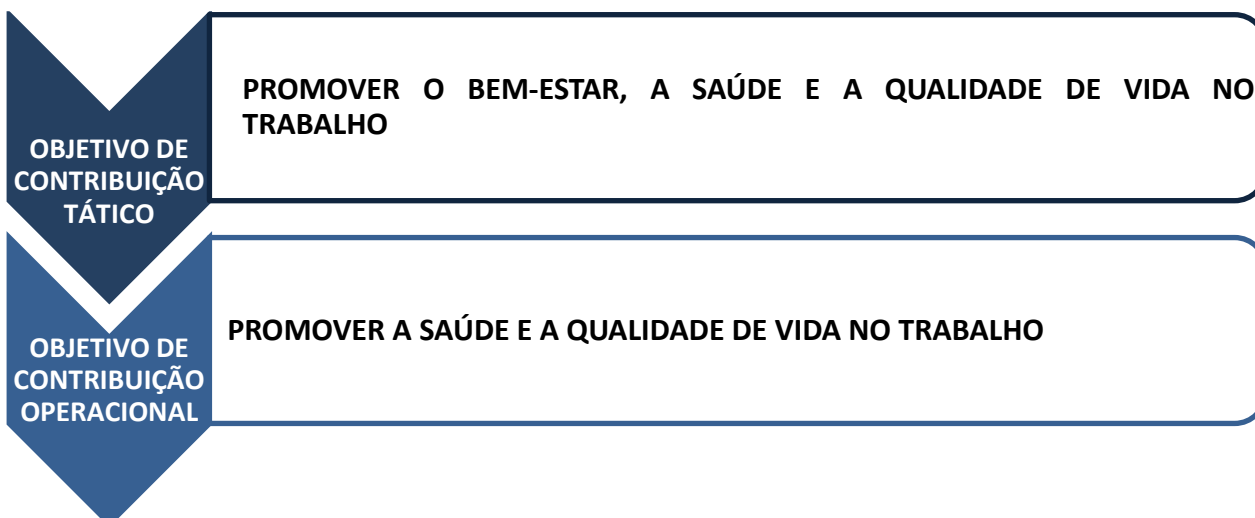
INICIATIVAS:

- ✓ Projeto de Implantação do e-Social

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

JUSTIFICATIVA	O e-Social 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 e-Social pelos órgãos públicos é obrigatória e está prevista em cronograma faseado com duração entre julho de 2021 e julho de 2022.
FÓRMULA DE CÁLCULO	$(\text{N}^\circ \text{ de eventos processados com sucesso pelo ambiente nacional do e-Social} / \text{Total de eventos transmitidos}) \times 100$
DESCRIÇÃO DAS VARIÁVEIS DE CÁLCULO	<p>Eventos do e-Social: para fins de cálculo, deverá ser considerado o somatório dos seguintes eventos, transmitidos ao governo no ambiente nacional do e-Social durante o período de apuração:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Eventos não periódicos de servidores ativos e inativos ✓ Eventos não periódicos de magistrados ativos e inativos ✓ Eventos não periódicos de pensionistas

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Eventos periódicos de remuneração e pagamento de servidores ativos e inativos ✓ Eventos periódicos de remuneração e pagamento de magistrados ativos e inativos ✓ Eventos periódicos de remuneração e pagamento de pensionistas ✓ Eventos de informações de SST 				
FONTE DE DADOS	Conector e-Social				
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Diretoria Geral - Núcleo do Sigep e e-Social				
UNIDADE DE MEDIDA	Percentual				
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Mensal				
POLARIDADE	Quanto maior melhor				
META	100%				
FRACIONAMENTO DA META					
	2022	2023	2024	2025	2026
	90%	95%	100%	100%	100%



DESCRIÇÃO: 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 das colaboradoras e influenciar positivamente a qualidade de vida no trabalho.

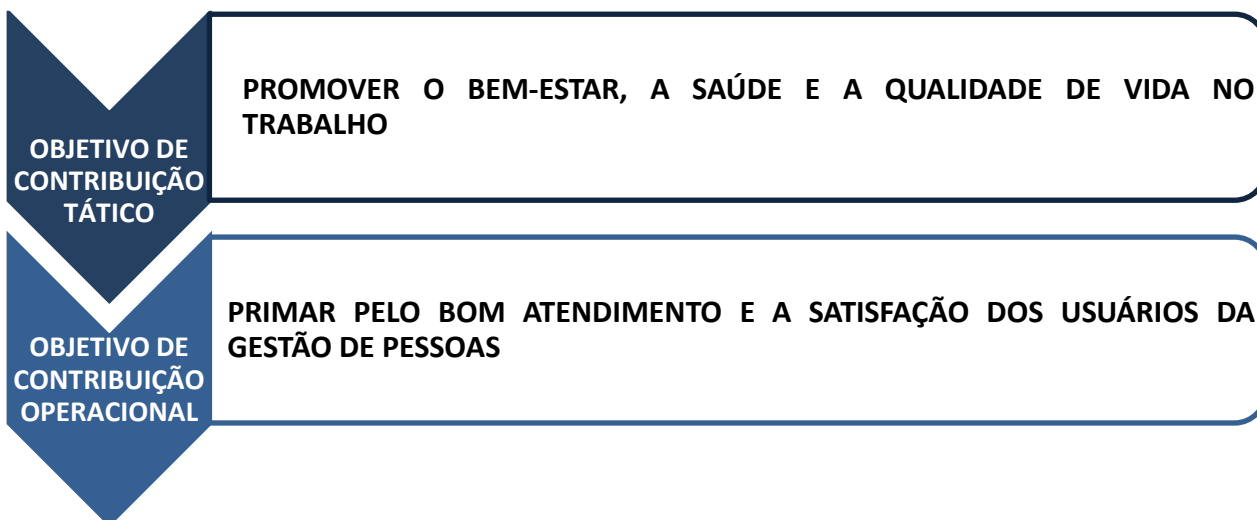
INICIATIVAS:

- ✓ Programa de Qualidade de Vida no Trabalho 2021-2023

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 possibilitará a adoção de medidas de contorno, caso dificuldades sejam encontradas.
FÓRMULA DE CÁLCULO	$(\text{N}^\circ \text{ de iniciativas de QVT concluídas} / \text{Total de iniciativas de QVT planejadas para o período}) \times 100$
DESCRIÇÃO DAS VARIÁVEIS DE CÁLCULO	Iniciativas de QVT: ações ou projetos formalizados no PQVT 2021-2016 com data de conclusão prevista dentro do período de apuração.
FONTE DE DADOS	Diretoria de 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	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



DESCRIÇÃO: Oferecer serviços e atendimento de qualidade por parte das áreas de gestão de pessoas aos públicos interno e externo ao Tribunal.

INICIATIVAS:

- ✓ Arquitetura da informação da DGP e das unidades vinculadas
- ✓ Pesquisa de satisfação com a Gestão de Pessoas
- ✓ Relatórios de Gestão de Pessoas em Power BI

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
DESCRIÇÃO DAS VARIÁVEIS DE CÁLCULO	Resultado geral: resultado quantitativo consolidado, obtido considerando-se todos os respondentes da pesquisa de satisfação, após aplicação dos valores atribuídos na escala às respostas apresentadas.

FONTE DE DADOS	Diretoria de Gestão de Pessoas				
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Diretoria de Gestão de Pessoas - Seção de Governança em Gestão de Pessoas				
UNIDADE DE MEDIDA	Número absoluto				
PERIODICIDADE DE MEDIÇÃO	Bianual				
POLARIDADE	Quanto maior melhor				
META	8,7				
FRACIONAMENTO DA META					
	2022	2023	2024	2025	2026
	8,3	NA	8,5	NA	8,7