

4ª Reunião do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas

Data: 28/8/2020, das 14 às 16h

Local: <https://meet.google.com/tvd-yrfk-qjs>

Participantes: Bianca Kely Chaves, Bruno Alves Rodrigues, Denise Maria Reis Grego, Elimara Cardoso Bernardes Gaia (indicada também pelo SITRAEMG), Flávia Dantès Macedo Neves, Henrique Macedo de Oliveira, Henrique Olegário (indicado pelo SITRAEMG), Jéssica Grazielle Andrade Martins, Juliana Vignoli Cordeiro, Renato de Paula Amado (indicado pela AMATRA3), Sheyla de Campos Mendes.

Participantes Convidados: Elaine Petrocchi da Costa Vieira, Fabiana de Oliveira Vasconcelos, Fábio Avelar Peixoto, Fernanda Freire Fonseca, Fernando Brescia dos Reis, Flávia de Paula Almeida Marques, Geraldo Mendes Diniz, Gustavo Henrique Mendes Gabriel da Silva, Igor Daniel Costa Jones, Ligia Mara Borba Gonçalves Ferreira, Lilian Elisa Silva Moreira, Luciana Xavier Passeado, Lucimara Cristina de Souza, Marina Milagres Braz de Vasconcelos, Paulo Sérgio Ferreira Soares, Priscila de Farias Quintão Boechat, Raquel Aguiar Ferreira, Ricardo Bahia Rachid, Salomão da Cruz F. L. de Carvalho.

Item	Pauta e Deliberações
1	<p>Abertura</p> <p>Dra. Juliana abriu a pauta do dia, adiantando sua proposta de realização de reuniões mensais deste Comitê, já a partir de setembro, sugerindo o dia 11/9/2020 para a próxima reunião. Os presentes concordaram.</p>
2	<p>RAE/GP - Reunião de Acompanhamento Trimestral do Plano de Gestão de Pessoas: resultados do 2º trimestre.</p> <p>Marina iniciou a apresentação desse tema, esclarecendo que o acompanhamento do 2º trimestre foi realizado em julho (referente ao período de janeiro a junho de 2020) e que, por se tratar de uma reunião na qual será feito o acompanhamento da estratégia de gestão de pessoas, a DGP convidou para participar representantes das unidades que possuem iniciativas sob sua responsabilidade no plano de gestão de pessoas. Após, Sheyla esclareceu que a explanação será dividida em 5 partes: 1. Evoluções da RAE de Gestão de Pessoas (GP); 2. Proposta de Alterações no Plano de Gestão de Pessoas (PGP); 3. Desempenho global do PGP; 4. Destaques e status das iniciativas; 5. indicadores. Iniciando a primeira parte, falou sobre a evolução das RAE - Reuniões de Acompanhamento da Estratégia, trimestrais, destacando a finalização do processo de construção de indicadores iniciado em 2019 e a primeira mensuração, bem como a participação das unidades responsáveis pelas iniciativas nestas reuniões; explicou também sobre o acompanhamento de todas as iniciativas e a melhoria dos processos de monitoramento, que hoje é feito pela DGP não só com o uso planilha, mas também em constante contato com as unidades, com o objetivo de auxiliar, sempre que possível, na solução de entraves; e sobre a preocupação de todos com a qualidade e a veracidade da informação prestada. Após, passamos ao item 2, deliberados conforme planilha anexa. Registre-se que Dr. Bruno sugeriu que o Comitê de Gestão de Pessoas seja consultado quanto aos temas que considera relevantes para realização de palestras; sugeriu também que sejam firmados pelo TRT-MG protocolos de intenções ou termos de cooperação com outros órgãos para compartilhamento de experiências e de iniciativas formativas, no que foi seguido pela servidora Sheyla, que rememorou que essa é realmente uma das competências do Comitê, inserta no art. 10 da Resolução n. CNJ/240/2016. Os resultados do item 3 foram apresentados em formato de gráfico, conforme slides em anexo, destacando que a grande maioria das iniciativas atrasadas estão nessa condição devido à pandemia da COVID-19. Passando à 4ª parte, foram destacadas entre as iniciativas concluídas o Banco de Talentos; o Mapeamento das Ocupações Críticas; o Novo Regulamento do Plano de Saúde; o Projeto SaudavelMENTE; o projeto Gestão de Riscos Psicossociais; e os Itinerários Formativos de Desenvolvimento Gerencial de 2019. Foram apresentadas também algumas iniciativas em dia: revisão da IN 38/2018; Programa de avaliação de risco de doença cardiovascular; Curso EAD sobre gestão de desempenho para servidores; Projeto Ser Competente: mapeamento de competências não gerenciais (em fase de conclusão), que será migrado para o novo projeto Competência em Ação; Programa de Desenvolvimento Gerencial de 2020; Planejamentos de comunicações da DGP e unidades; e Tratamento das inconsistências de pagamentos. Destacou também as iniciativas em atraso, cujas discussões estão abaixo detalhadas:</p> <p>* Proposição de critérios para dimensionamento da força de trabalho. Iniciativa aguardava estudos do CSJT, porém a Administração decidiu não aguardar mais, pois isso vem sendo reiteradamente adiado. A proposta vem sendo repensada para ser desenvolvida a partir, então, da definição de lotação paradigma proposta pela Assessoria de Estrutura Organizacional (ASEO). Foi criada uma comissão interna, com previsão de apresentação de proposta no Tribunal Pleno em outubro/20. Dr. Henrique mencionou que a Maria Lúcia poderia esclarecer como andam esses estudos e os trabalhos da comissão. Elaine falou que já houve a publicação de um Ato Conjunto do CSJT com o TST para instituir, novamente, grupo para finalizar o estudo no prazo especificado na norma, prorrogável sem limite de vezes. Dra Juliana elogiou a iniciativa de não aguardar definições do CSJT, para que possamos avançar com a nossa implementação do Plano. Ao final da reunião, Dr. Henrique retomou este tema e sugeriu que, considerando a competência do Comitê prevista em resolução (Res. CNJ 240/2016) de coordenar o plano estratégico local de gestão de pessoas, Maria Lúcia, da Assessoria de Estrutura Organizacional, fosse convidada para poder atualizar o comitê a respeito dos estudos que foram feitos até agora e de como isso caminhou. Dra. Juliana esclareceu que Maria Lúcia participa das reuniões da comissão como ouvinte; que o posicionamento do Tribunal quanto à forma de tramitação dessa discussão foi através da formação de uma comissão específica, que se reunirá no dia 11/9 à tarde e lá é que será discutido; o material será posteriormente disponibilizado, mas não vai ser discutido nesse comitê. A tramitação está sendo feita nos termos em que o Presidente determinou, ou seja, por meio desta outra comissão constituída especificamente para isso, com composição diferente desta e o resultado será trazido para cá.</p>

4ª Reunião do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas

Data: 28/8/2020, das 14 às 16h

Local: <https://meet.google.com/tvd-yrfk-qjs>

Participantes: Bianca Kely Chaves, Bruno Alves Rodrigues, Denise Maria Reis Grego, Elimara Cardoso Bernardes Gaia (indicada também pelo SITRAEMG), Flávia Dantès Macedo Neves, Henrique Macedo de Oliveira, Henrique Olegário (indicado pelo SITRAEMG), Jéssica Grazielle Andrade Martins, Juliana Vignoli Cordeiro, Renato de Paula Amado (indicado pela AMATRA3), Sheyla de Campos Mendes.

Participantes Convidados: Elaine Petrocchi da Costa Vieira, Fabiana de Oliveira Vasconcelos, Fábio Avelar Peixoto, Fernanda Freire Fonseca, Fernando Brescia dos Reis, Flávia de Paula Almeida Marques, Geraldo Mendes Diniz, Gustavo Henrique Mendes Gabriel da Silva, Igor Daniel Costa Jones, Ligia Mara Borba Gonçalves Ferreira, Lilian Elisa Silva Moreira, Luciana Xavier Passeado, Lucimara Cristina de Souza, Marina Milagres Braz de Vasconcelos, Paulo Sérgio Ferreira Soares, Priscila de Farias Quintão Boechat, Raquel Aguiar Ferreira, Ricardo Bahia Rachid, Salomão da Cruz F. L. de Carvalho.

Item	Pauta e Deliberações
2	<p>* Equalização de quadros de pessoal: iniciativa que depende da proposição de critérios para ser implementada, visto se tratar de iniciativa para melhorar a gestão do quadro de pessoal e que, para redistribuir a força de trabalho e proporcionar melhor equilíbrio, faz-se necessária a definição da estrutura de cada unidade.</p> <p>* Lotação Virtual: iniciativa proposta pelo Dr. Marcos Leão a partir da experiência de outros Tribunais. Depende da proposição de critérios para ser implementada, visto que, para se adotar iniciativas para melhorar a gestão do quadro de pessoal, faz-se necessária a definição da estrutura de cada unidade; dos desdobramentos desse novo modelo de trabalho remoto adotado pelo Tribunal, que tem impacto direto neste projeto; e da experiência com a vinculação dos assistentes dos juizes substitutos, que ocorrerá provavelmente num formato "virtual". É necessário também adequar a proposta original à realidade do TRT-MG.</p> <p>Sheyla mencionou então que essas 3 iniciativas estão dependentes da definição da adoção da lotação paradigma, pois é impossível falar em políticas de gestão de quadros sem a definição, a priori, da estrutura de cada unidade.</p> <p>* Otimização do processo de auditoria dos tratamentos pelo TRTer Saúde: está dependendo da definição quanto à implementação do TSTer Saúde, que ocorreria até julho mas cujo prazo foi prorrogado para o final deste ano, quando se encerra este Plano. A equipe está avaliando alternativas para esta ação. Provavelmente não será concluída até o final do ano de 2020 e será incluída no próximo plano.</p> <p>* Otimização do processo de pagamento de credenciados: atrasado, porém com entrega prevista para outubro/2020, que é quando ocorrerá o novo processo de credenciamento do TRT-MG.</p> <p>* Programa de Qualidade de Vida no Trabalho: treinamento iniciado, com término em 03/09/2020. Trinta de servidores do TRT-MG estão sendo capacitadas momento para elaborar o questionário que será respondido pelos trabalhadores do TRT, para que possamos comparar com resultados de 2013 e propor medidas adequadas para melhorar a QVT do TRT.</p> <p>* Lançamento da página / portal Saudavelmente na intranet, atrasada, porém está previsto para outubro/20, no dia da saúde mental.</p> <p>* 4 ações que não foram ainda adaptadas ao ambiente virtual: a) gestão de riscos ambientais; b) formação de brigadistas; c) CIDP; d) oficina de gestão de desempenho para gestores e não gestores;</p> <p>* Ações de desenvolvimento não gerencial e de capacitação em PJe: muito prejudicadas pelo isolamento, principalmente capacitação em PJe, que depende do laboratório de informática da Escola Judicial. Porém está em processo de adaptação e já há um extenso cronograma de ações formativas no segundo semestre, para cumprir o Plano Anual de Capacitação.</p> <p>* Construção do itinerário formativo Alta Adm: itinerário construído, em fase de validação. Na quinta e última parte desse tema, iniciou-se a explanação sobre os indicadores do Plano de Gestão de Pessoas, conforme planilha em anexo.</p>
3	<p>Encerramento</p> <p>Por já haver extrapolado o horário, a Coordenadora encerrou a reunião, informando que os temas pendentes serão objeto de pauta das próximas reuniões, a saber:</p> <p>* Planejamento 2021-2026 e desdobramento da estratégia. Resolução CSJT n. 259/2020 e os planos intraorganizacionais: Plano de Gestão de Pessoas. Informação sobre os prazos.</p> <p>* Projeto Qualidade de Vida no Trabalho. Informação sobre pré-teste e processo de homologação do questionário. Próximos passos.</p> <p>* Política de Governança dos Colegiados Temáticos do TRT-MG. Resolução GP 148/2020.</p> <p>* Definição sobre aplicação da pesquisa sobre atribuições dos ocupantes de FCs nas VTs.</p> <p>* Proposta Dr. Bruno - Inteligência Artificial. Deliberações.</p> <p>Na reunião do dia 11/9/2020 definiremos também o calendário de reuniões até o fim de 2020.</p>

Reunião de Acompanhamento da Estratégia de Gestão de Pessoas - RAE



Pauta:

1. Evoluções nas RAEs;
2. Propostas de alteração do Plano;
3. Desempenho global do Plano;
4. Destaques e status;
5. Indicadores

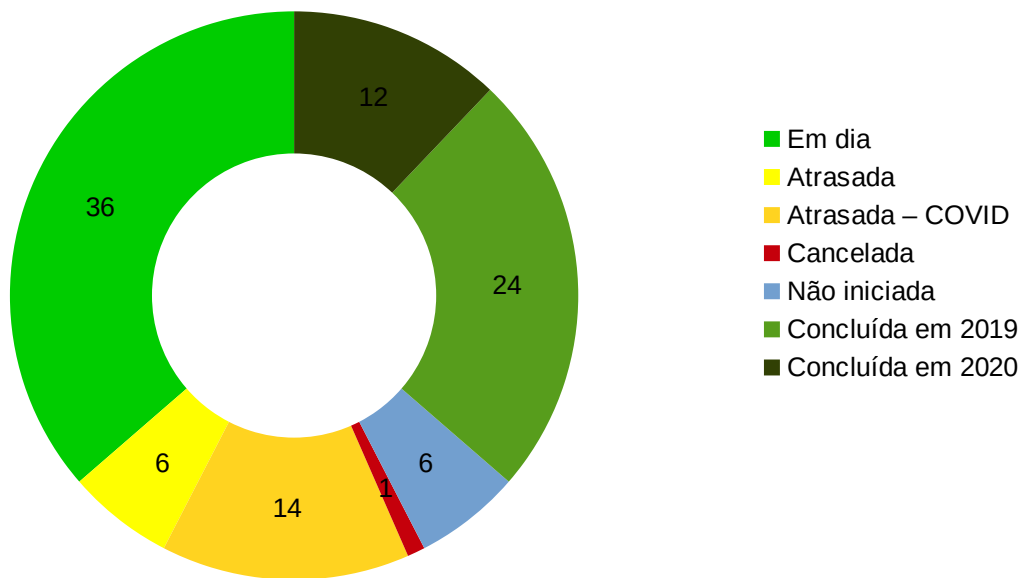
PLANO DE GESTÃO DE PESSOAS

Propostas de Alteração do Plano de Gestão de Pessoas Submetidas à apreciação do Comitê de Gestão de Pessoas em 28/8/2020

PROPOSTA DE ALTERAÇÃO				
Objeto de alteração	Item Obrigatório da Res. CSJT n. 229/2018	Proposta	Justificativa	Deliberação
Indicador: Percentual de ações de capacitação realizadas com base nas competências não gerenciais priorizadas anualmente	Não obrigatório	Alterar a redação do indicador para: Número de ações de capacitação realizadas com base nas competências não gerenciais priorizadas no plano Anual de Capacitação – PAC.	Como numerador e denominador são idênticos (ou muito próximos), o percentual será sempre 100% e não demonstrará melhora do indicador. Com a alteração proposta, será possível aferir se houve evolução.	De acordo.
INICIATIVAS COM ENTRAVES				
Objeto de alteração	Item Obrigatório da Res. CSJT n. 229/2018	Proposta	Justificativa	Deliberação
Análise Ergonômica da Atividade	Não obrigatório	Cancelar	Houve significativo aumento da demanda por atendimentos assistenciais a servidores que estão em trabalho remoto. A unidade considera que investir nesses atendimentos individualizados online, que já têm apresentado demanda considerável, é prioridade. Foi sugerido o cancelamento desta iniciativa dentro do Plano de Gestão de Pessoas corrente, com sua inclusão no próximo Plano ou no Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.	Após explanação da servidora Fernanda, da Seção de Saúde Ocupacional e responsável por essa iniciativa, o Comitê deliberou por manter a iniciativa, alterando seu escopo e sua nomenclatura para "Análise Ergonômica do Trabalho Remoto". A iniciativa "Análise Ergonômica da Atividade" deverá ser retomada em seu formato original no próximo Plano de Gestão de Pessoas ou no Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.
Ciclo de Palestras de Gestão de Pessoas	Não obrigatório	Cancelar	A realização do "Ciclo de Palestras 2020" da forma originalmente pensada, com os temas "teletrabalho" e "diversidade de gênero" para o ano de 2020, foi prejudicada com o início da pandemia. Novas demandas urgentes surgiram e palestras com outros temas, agora no formato de lives, predominaram. Assim, considerando o novo momento vivenciado e o calendário de ações formativas da Escola Judicial para o segundo semestre, foi proposto o cancelamento dessa iniciativa dentro do Plano de Gestão de Pessoas corrente, e sua inclusão no PAC – Plano Anual de Capacitação 2021.	Após manifestação do Fernando, Secretário da Escola Judicial, que esclareceu que a ideia de compartilhamento de atividades de formação e aperfeiçoamento entre Escolas Judiciais é uma diretriz da ENAMAT, auxiliando os Tribunais no cumprimento do programa de formação originalmente previsto (mesmo que o evento tenha sido disponibilizado por outro Tribunal), visto que a Escola do TRT3 não tem condições de executar tudo sozinha; que já está prevista uma palestra abordando o tema "nome social" para 28/10/2020; e após manifestação da servidora Luciana Passeado, psicóloga da Seção de Saúde Ocupacional, sobre as diversas ações formativas realizadas pelas unidades de gestão de pessoas, em parceria com a Escola Judicial, após a pandemia (ex.: curso Gestão de Riscos Psicossociais; podcast "Papo Legal – o impacto psicológico da repentina adoção de teletrabalho na pandemia do novo coronavírus; live "Trabalho em Tempos de coronavírus: Desafios Pessoais e Profissionais. Adoecimento Mental no Teletrabalho e Distanciamento Social"; palestra sobre saúde prevista para ser realizada no SINGESPA); o Comitê entendeu que essa iniciativa vem sendo cumprida, sendo adaptada ao momento atual. Iniciativa mantida no PGP.

Reunião de Acompanhamento da Estratégia de Gestão de Pessoas - RAE

Status das Entregas do PGP

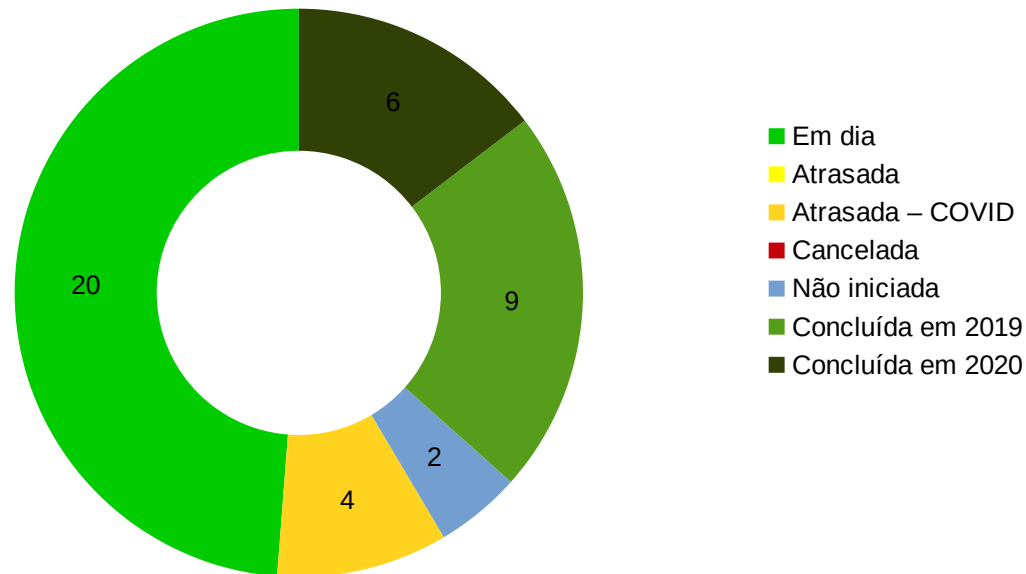


Em dia	36	36,36%
Atrasada	6	6,06%
Atrasada – COVID	14	14,14%
Cancelada	1	1,01%
Não iniciada	6	6,06%
Concluída em 2019	24	24,24%
Concluída em 2020	12	12,12%
TOTAL	99	100,00%

Reunião de Acompanhamento da Estratégia de Gestão de Pessoas - RAE

Em dia	20	48,78%
Atrasada	0	0,00%
Atrasada – COVID	4	9,76%
Cancelada	0	0,00%
Não iniciada	2	4,88%
Concluída em 2019	9	21,95%
Concluída em 2020	6	14,63%
TOTAL	41	100,00%

Status das Entregas Obrigatórias do PGP



Reunião de Acompanhamento da Estratégia de Gestão de Pessoas - RAE

Comparação do 1º e 2º trimestres

Status	1º tri	2º tri	aumento
Concluídas	33,00%	36,36%	3,00%
Atrasadas	11,34%	20,20%	9,00%

CONCLUÍDAS – DESTAQUES

Título da Iniciativa	Responsável	Produtos/Entregas	Status	Res. CSJT 229/2018 e Relatório Anual
Banco de Talentos(Instrução Normativa 63 de 18/5/2020)	SEDP / SGC	Banco de Talentos implantado	Concluída em 2020	1.1.2 Edição de normativo da seleção interna
Mapeamento de Ocupações Críticas (Portaria 88 de 2/3/2020)	GT Mapeamento Ocupações Críticas	1.3.1 Identificação e documentação das ocupações críticas gerenciais	Concluída em 2020	1.3.1 Identificação e documentação das ocupações críticas gerenciais
	GT Mapeamento Ocupações Críticas	1.3.2 Identificação e documentação das ocupações críticas técnicas (não gerenciais)	Concluída em 2020	1.3.2 Identificação e documentação das ocupações críticas técnicas (não gerenciais)
	GT Mapeamento Ocupações Críticas	Minuta de norma contendo as ocupações críticas não gerenciais e gerenciais	Concluída em 2020	1.3.1 Identificação e documentação das ocupações críticas gerenciais 1.3.2 Identificação e documentação das ocupações críticas técnicas (não gerenciais)
Aprimoramento do Plano de Assistência à Saúde do TRT3	SES / Seção de Plano de Saúde/Seção de Assistência Odontológica	Novo regulamento do Plano de Assistência à Saúde do TRT3 (Instrução Normativa n. 64, de 6/4/2020)	Concluída em 2020	
Projeto Saudavelmente – educação em saúde mental coletiva	SES / Seção de Assistência Psicológica	Curso de Meditação para Magistrados e Servidores - 1ª turma	Concluída em 2019	
	SES / Seção de Assistência Psicológica	Curso de Meditação para Magistrados e Servidores - 2ª turma	Concluída em 2019	
	SES / Seção de Assistência Psicológica	Curso de Meditação para Magistrados e Servidores - 3 turmas simultâneas - 2020	Concluída em 2020	
Projeto Saúde em Movimento	SES / Seção de Saúde Ocupacional	Inclusão do Pilates no rol de procedimentos do TRTer Saúde.	Concluída em 2020	
Gestão dos Riscos Psicossociais	SES / Seção de Saúde Ocupacional	Realizar piloto em BH e algumas cidades do Interior e verificar compatibilidade de resultados. (1ª etapa)	Concluída em 2019	
Plano Anual de Capacitação	SEJ / FORMAD	Trilhas/Itinerário formativo de Desenvolvimento Gerencial - 5º Ciclo – 2019 (atende ao item 2.3.1)	Concluída em 2019	2.3.1 Promoção de ações de capacitações alinhadas ao desenvolvimento institucional para suprir os gaps de competência identificados.

EM DIA – DESTAQUES












Título da Iniciativa	Responsável	Produtos/Entregas	Status	Res. CSJT 229/2018 e Relatório Anual
Revisão da IN 38/2018	DGP e SEDP	1.1.1 Minuta de regulamentação da movimentação interna;	Em dia	1.1.1 Minuta de regulamentação da seleção interna
	DGP e SEDP	1.1.2 Edição de normativo;	Em dia	1.1.2 Edição de normativo da seleção interna
Programa de avaliação de risco e prevenção individual de Doença Cardiovascular Aterosclerótica DCVA	SES / Secretaria de Assistência Médica	Identificação de indivíduos com risco intermediário e alto de DCVA e encaminhamento para acompanhamento cardiológico.	Em dia	
Curso EaD Gestão de Desempenho para Gestores e Servidores	SEDP / SGD	Curso EaD Gestão de Desempenho para Gestores	Em dia	
	SEDP / SGD	Curso EaD Gestão de Desempenho para Servidores	Em dia	
Projeto Ser Competente	SEDP / SGC	2.1.1 Mapeamento das competências individuais dos postos de trabalho (competências não gerenciais)	Em dia	2.1.1 Mapeamento das competências individuais dos postos de trabalho (competências não gerenciais)
Plano Anual de Capacitação	SEJ / FORMAD	Trilhas/Itinerário formativo de Desenvolvimento Gerencial - 6º Ciclo – 2020 (atende ao item 2.3.1)	Em dia	2.3.1 Promoção de ações de capacitações alinhadas ao desenvolvimento institucional para suprir os gaps de competência identificados.
Planejamento de Comunicação da DGP	DGP / SEGOV	Peças publicitárias divulgadas (7.1.1 Divulgações (internas e externas) das ações, projetos, produtos e resultados da gestão de pessoas do Tribunal)	Em dia	7.1.1 Divulgações (internas e externas) das ações, projetos, produtos e resultados da gestão de pessoas do Tribunal
Planejamento Anual de Comunicação da SEDP	SEDP	Peças publicitárias divulgadas (7.1.1 Divulgações (internas e externas) das ações, projetos, produtos e resultados da gestão de pessoas do Tribunal)	Em dia	7.1.1 Divulgações (internas e externas) das ações, projetos, produtos e resultados da gestão de pessoas do Tribunal
Planejamento Anual de Comunicação da SES	SES	Peças publicitárias divulgadas (7.1.1 Divulgações (internas e externas) das ações, projetos, produtos e resultados da gestão de pessoas do Tribunal)	Em dia	7.1.1 Divulgações (internas e externas) das ações, projetos, produtos e resultados da gestão de pessoas do Tribunal
Publicação do Cronograma Anual de Elaboração da Folha de Pagamento da SEPP	SEPP	Divulgações (internas e externas) das ações, projetos, produtos e resultados da gestão de pessoas do Tribunal	Em dia	7.1.1 Divulgações (internas e externas) das ações, projetos, produtos e resultados da gestão de pessoas do Tribunal
Comunicação das Iniciativas da SEP	SEP	Divulgações (internas e externas) das ações, projetos, produtos e resultados da gestão de pessoas do Tribunal	Em dia	7.1.1 Divulgações (internas e externas) das ações, projetos, produtos e resultados da gestão de pessoas do Tribunal
Tratamento das inconsistências de pagamento de benefícios	SEPP	Identificação da origem das inconsistências de pagamento de benefícios	Em dia	5.1.1 Identificação da origem das inconsistências de pagamento de benefícios
	SEPP / SEP / SEGP / DGP / SES	Elaboração e execução do plano de tratamento das inconsistências de pagamento de benefícios pela SEPP, SEP, SEGP, DGP e SES	Em dia	5.1.2 Elaboração e execução do plano de tratamento das inconsistências de pagamento de benefícios
	SEPP	Estatística das reduções de inconsistências de pagamento de benefícios	Em dia	5.1.3 Estatística das reduções de inconsistências de pagamento de benefícios
Formulário de Acompanhamento das Iniciativas	DGP / SEGOV	Formulários trimestrais de acompanhamento das iniciativas dos Planos de Contribuição do Tribunal	Em dia	6.1.1 Formulários trimestrais de acompanhamento das iniciativas dos Planos de Contribuição do Tribunal
	DGP / SEGOV	Relatório anual consolidado de execução dos Planos de Contribuição do Tribunal.	Em dia	6.1.2 Relatório anual consolidado de execução dos Planos de Contribuição do Tribunal.

ATRASADAS

Título da Iniciativa	Responsável	Produtos/Entregas	Status	Res. CSJT 229/2018 e Relatório Anual
Redimensionar força de trabalho	ASEO	Proposição de critérios para dimensionamento de força de trabalho (NOVO)	Atrasada	
		Revisão dos normativos internos que tratam de quadro de pessoal das unidades organizacionais	Atrasada	
Equalização de quadro de pessoal	DGP e SEDP	Quadro melhor distribuído em unidades judiciárias de 1º grau (VTs) de uma mesma localidade	Atrasada	
Lotação Virtual	SEDP / NMCS	Projeto piloto implementado e avaliado	Atrasada – COVID	
Aprimoramento do Plano de Assistência à Saúde do TRT3	SES / Seção de Plano de Saúde/Seção de Assistência Odontológica	Otimização do processo de auditoria dos tratamentos realizados por meio do TRTer Saúde	Atrasada	
	SES / Seção de Plano de Saúde/Seção de Assistência Odontológica	Otimização do processo de pagamento aos credenciados do TRTer Saúde	Atrasada	
Institucionalização do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho	DGP / SEGOV	4.3.1 Relatório consolidado da avaliação dos resultados obtidos com o programa de QVT (diagnóstico)	Atrasada – COVID	resultados obtidos com o programa de QVT (diagnóstico)
	DGP / SEGOV	4.1.1 Proposta de normativo instituindo e atualizando o programa de QVT	Atrasada – COVID	normativo instituindo e atualizando o programa de QVT
Análise Ergonômica da Atividade	SES / Seção de Saúde Ocupacional	Processos de trabalho otimizados em função da produtividade e da preservação da saúde e bem estar da população de uma dada unidade.	Atrasada – COVID	
Gestão de Riscos Ambientais Relacionados ao Trabalho	SES / Seção de Saúde Ocupacional	Riscos Ambientais devidamente levantados e tratados em todo o âmbito do TRT.	Atrasada – COVID	
Estruturação de Brigadas de Emergência	SES / Seção de Saúde Ocupacional	Formação de 600 brigadistas e organização das brigadas nas unidades citadas, para efeito de emissão de AVCB (Auto de Vistoria do Corpo de Bombeiros).	Atrasada – COVID	
Realização de Consultoria Interna em Desenvolvimento de Pessoas	SEDP	Consultoria Interna em Desenvolvimento de Pessoas – unidades atendidas	Atrasada – COVID	
Oficinas de Gestão de Desempenho para Gestores e Servidores	SEDP / SGD	Oficinas de Gestão de Desempenho para Gestores	Atrasada – COVID	
	SEDP / SGD	Oficinas de Gestão de Desempenho para Servidores	Atrasada – COVID	
Plano Anual de Capacitação	SEJ / FORMAGS	Itinerário formativo para Cargos da Alta Administração (atende ao item 2.3.1)	Atrasada – COVID	de capacitações alinhadas ao desenvolvimento institucional para suprir os gaps de competência
Plano anual de capacitação em PJ-e	SEJ / FORMAGS	Ações de capacitação na Capital e em cidades polo no interior	Atrasada – COVID	






INDICADORES DO PLANO DE GESTÃO DE PESSOAS (BSC)




Integra o PROG15010 – Programa de Implantação do Plano de Gestão de Pessoas

Objetivo de Contribuição	Indicadores	Meta 2020	Resultado 1º semestre 2020
Implementar metodologia para lotar e movimentar pessoas utilizando-se do modelo de Gestão de Pessoas por Competências.	Percentual de lotações iniciais realizadas com base em competências 	100%	-
	Percentual de movimentações internas realizadas com base em competências 	50%	100%
Ampliar a utilização de processos seletivos internos com base em competências	Número de processos seletivos internos realizados 	4	3
Adequar o quantitativo de força de trabalho das unidades organizacionais	Número de critérios estabelecidos para o redimensionamento da força de trabalho nas unidades organizacionais 	1	0
Implementar ações para retenção de talentos	Percentual de movimentações e desligamentos por insatisfação profissional 	13,74%	8,62%
	Percentual de avaliações positivas sobre a satisfação no trabalho 	92%	90,59%
Fomentar a cultura do feedback e a utilização da ferramenta da gestão de desempenho	Percentual de gestores participantes das ações de capacitação presenciais ou à distância que abordem as competências de liderança e gestão de equipes 	20%	15,9%
	Número de servidores participantes de ações de capacitação sobre gestão de desempenho e feedback (participação em programa de integração ou em curso, presencial ou à distância, sobre o tema) 	150	85
Estabelecer soluções para o desenvolvimento de competências requeridas pelos postos de trabalho	Número de ações de capacitação realizadas com base nas competências não gerenciais priorizadas no plano Anual de Capacitação – PAC 	72	13
	Percentual de gestores capacitados nas trilhas de desenvolvimento gerencial com carga horária mínima de 30 horas a cada dois anos 	85%	1ª medição: dezembro/20
	Percentual de servidores, da área judiciária, capacitados em ações de treinamento relacionadas ao PJ-e 	25%	0%

INDICADORES DO PLANO DE GESTÃO DE PESSOAS (BSC)

Integra o PROG15010 – Programa de Implantação do Plano de Gestão de Pessoas

Objetivo de Contribuição	Indicadores	Meta 2020	Resultado 1º semestre 2020
	Número de horas ofertadas pela Escola Judicial/FORMAGS, anualmente, em ações de capacitação aos magistrados em formação continuada 	1º sem: 80 2º sem: 168	120
Melhorar a comunicação das ações, produtos e soluções das áreas de gestão de pessoas	Número de peças publicitárias das áreas de gestão de pessoas disponibilizadas 	72	104
	Número de visualizações das peças publicitárias das áreas de gestão de pessoas na intranet 	9738	21358
Promover a otimização dos processos de trabalho e a padronização de procedimentos	Índice de processos mapeados 	15%	0%
Implementar ações de atenção integral à saúde dos magistrados e servidores	Percentual de iniciativas implementadas 	69%	21%
Aprimorar os processos relacionados à folha de pagamento de pessoal	Índice de contracheques com inconsistências no processamento da folha		1ª medição: setembro

-  Até 40%
-  Acima de 40 e até 80%
-  Acima de 81 e até 100%