

A close-up photograph of a hand holding a ring of wooden figures. The figures are small, light-colored wooden pieces shaped like stylized human figures, arranged in a circle on a dark wooden surface. The hand is visible on the right side of the frame, with fingers gently holding the ring. The background is a dark, textured wooden surface.

Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas

TRT5

2022 - 2026

Sumário

Direção – 04

Mensagem da Desembargadora-Presidente – 05

Comitê de Pessoas – 07

Planejamento Estratégico Institucional – 10

Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas do TRT5 - 13

Análise de Ambiente (SWOT) – 15

Missão/Visão/Valores – 20

Mapa Estratégico Institucional do TRT5 – 23

Objetivos Estratégicos Institucionais vinculados ao Plano de Gestão de Pessoas – 24

Objetivos Estratégicos com os quais a área de Gestão de Pessoas pode contribuir - 25

Eixos e Diretrizes – 33

Linhas de Ações e Produtos - 37



Sumário

Áreas Responsáveis e Prazos – 46

Indicadores do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas – 60

Riscos na Execução do Plano Intraorganizacional de Gestão de
Pessoas – 78

Gestão Participativa – 95





DIREÇÃO

- Desembargadora Débora Maria Lima Machado -
Presidente
 - Desembargador Alcino Barbosa de Felizola Soares
- Vice-Presidente
 - Desembargadora Luíza Aparecida Oliveira Lomba -
Corregedora Regional
 - Desembargadora Léa Reis Nunes - Vice-
Corregedora Regional
-



Mensagem da Desembargadora-Presidente do TRT da 5ª Região, Débora Maria Lima Machado

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho, por meio do Ato nº 084/2022, aprovou os Planos Intraorganizacionais da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus nas temáticas Comunicação Social, Orçamento e Finanças e Gestão de Pessoas, como desdobramentos dos mapas estratégicos da Estratégia Nacional e do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho para o ciclo 2021 a 2026, no tema correspondente. Por conseguinte, introduziu a diretriz de que os Planos Intraorganizacionais dos Tribunais Regionais do Trabalho devem ser desdobrados com base nas diretrizes dos Planos Intraorganizacionais da Justiça do Trabalho no tema correspondente e do Plano Estratégico do Tribunal.

Nesse contexto, apresento, com muita satisfação, o Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas do TRT5, elaborado em consonância com as diretrizes definidas pelo CNJ, CSJT e pelo TRT5, notadamente com aquelas registradas em seu Planejamento Estratégico Institucional (PEI).



Mensagem da Desembargadora-Presidente do TRT da 5ª Região, Débora Maria Lima Machado

Este documento representa importante passo para a efetivação de uma política de gestão de pessoas pautada no aprimoramento contínuo do processo de planejamento, execução e acompanhamento das ações desenvolvidas, com vistas a favorecer a melhoria das relações humanas na organização, a qualificação continuada dos servidores, bem como a distribuição justa, adequada e eficiente da força de trabalho. Todo esse conjunto constitui a base para a construção de um ambiente saudável, que proporcione qualidade de vida no trabalho e onde as pessoas se sintam valorizadas e reconhecidas por todo o esforço dedicado à Instituição.

Os objetivos estratégicos do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas do TRT5 estão alinhados com seus os objetivos estratégicos fixados na Resolução TRT5 014/2021, que, por seu turno, estão aderentes aos objetivos estratégicos da Justiça do Trabalho estabelecidos na Resolução CSJT 290/2021.



Mensagem da Desembargadora-Presidente do TRT da 5ª Região, Débora Maria Lima Machado

De acordo com o Anexo II do Ato CSJT 84/2022, os eixos temáticos e diretrizes estabelecidos para o período 2021/2026 foram construídos para apoiar o alcance desses objetivos estratégicos definidos.

Cada eixo de atuação será desdobrado em projetos, ações e/ou normativos que visam, em última instância, a melhoria da prestação jurisdicional do TRT5. Portanto, a execução do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas é importante pilar para que o TRT5 cumpra a sua Missão de realizar Justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania.

Comitê de Pessoas

Membros:

I – magistrado(a) indicado pelo Tribunal:

- a) Juíza Angélica de Mello Ferreira, titular;
- b) Juíza Carla Mascarenhas de Oliveira, suplente;

II - magistrado(a) indicado a partir da lista de inscritos aberta a todos interessados:

- a) Juíza Marília Sacramento, titular; e
- b) Juíza Eliana Maria Sampaio de Carvalho, suplente;

III – magistrado(a) eleito por votação direta entre os magistrados do primeiro grau, da respectiva jurisdição, a partir da lista de inscrição:

- a) Juíza Doroteia Silva de Azevedo Mota, titular;
- b) Juíza Luziane Silva Carvalho Farias, suplente;
- c) Juiz Adriano Bezerra Costa, juiz eleito, titular; e
- d) Juíza Fernanda Carvalho Azevedo Formighieri, suplente;



Comitê de Pessoas

IV - servidor(a) indicado(a) pelo Tribunal:

- a) Marina Lopez Prata; e
- b) Maria Luzia Sanchez Lemos;

V – servidor(a) indicado pelo Tribunal a partir da lista de inscritos aberta a todos interessados:

- a) Lucinda Maria Sapucaia da Silva, titular; e
- b) Frederico Augusto Santana Bomfim, suplente;

VI – servidor(a) eleito por votação direta entre os servidores, a partir de lista de inscrição:

- a) Maria Daniela Soares Figueiredo Mascarenhas, titular;
- b) Ihanmary Damasceno dos Santos, suplente;
- c) Diego Pugliesi dos Santos, servidor eleito, titular; e
- d) Rogério Floriano Pio, suplente;



Comitê de Pessoas

VII – magistrados indicados pela Amatra5:

- a) Juiz Agenor Calazans da Silva, titular; e
- b) Juiz Álvaro Marcos Cordeiro Maia, suplente; e

VIII – servidor(a) indicado(a) pelo Sindjufe:

- a) Maria Lúcia Lima Albuquerque, titular; e
- b) Tania Marcia Monteiro Baptista, suplente.



Planejamento Estratégico Institucional

Processo gerencial, contínuo e dinâmico, que envolve toda estrutura organizacional, tendo em vista o planejamento do futuro mediante ações estabelecidas no presente. Nesse processo, é promovida a análise dos ambientes externo e interno da instituição a fim de estabelecer as diretrizes estratégicas, quais sejam, missão, valores, visão, objetivos, metas e indicadores, elementos esses que nortearão as iniciativas a serem trabalhadas nos próximos anos de vigência do plano estratégico.

Para compreendermos onde chegamos com o desenvolvimento do planejamento estratégico ao longo dos últimos 6 anos, é necessário realizar o que chamamos de diagnóstico organizacional, identificar as variáveis que influenciaram os resultados da instituição, ou seja, analisar o ambiente organizacional. Esta foi a primeira etapa de construção do Plano Estratégico para 2021/2026, que corresponde aos marcos estratégicos para os próximos 6 anos, conforme Anexo I da Resolução nº 325/2020/CNJ.



Planejamento Estratégico Institucional

A análise de ambiente, como acima citado, é o processo de identificação de Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças (em inglês SWOT).

O diagnóstico situacional do TRT da 5ª Região foi realizado a partir de levantamento realizado no período de 08 a 19 de maio de 2020, com a participação de todas as unidades de 1ª e 2ª instâncias e área administrativas, agrupadas por temas:

Área Fim	Área Meio
Apoio de Atividade Judiciária	Auditoria
Conciliação	Comunicação
Corregedoria	Gestão de Pessoas
Execução	Orçamento
Gabinete	TI
Vara do Trabalho	Aquisições



Planejamento Estratégico Institucional

As respostas foram consolidadas numa matriz SWOT, utilizando as ferramentas de gestão.

Essa matriz, produto final da compilação das respostas, foi validada nos termos do art. 19, I, b, da Resolução CSJT 259/2020, com a participação das pessoas que compõem a alta administração do Regional, magistrados de 1ª e 2ª instâncias, conforme cronograma do Plano de Revisão e Desdobramento do Planejamento Estratégico do TRT5.

A partir de então, esse Diagnóstico Organizacional, considerando a Missão do TRT5 e a sua experiência em gestão estratégica, serviu de subsídio para a revisão da Identidade Organizacional (missão, visão e valores), assim como para a definição dos macrodesafios, dos objetivos estratégicos e potencializar a carteira de projetos estratégicos do TRT5.



Para a construção do Plano Estratégico Institucional 2021-2026 do TRT da 5ª Região foi mantido o referencial metodológico utilizado nos planos estratégicos anteriores. Foi utilizada a metodologia do Balanced Scorecard (BSC), modelo desenvolvido pelos estudiosos da Harvard Business School, Robert Kaplan e David Norton, que permite converter as estratégias em objetivos definidos e mensuráveis e que possui, como uma de suas premissas, analisar a posição atual da Instituição para definir onde se quer chegar. Também nesse aspecto, o Plano deste Tribunal está alinhado ao do Poder Judiciário e da Justiça do Trabalho.

Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas do TRT5

A importância da gestão de pessoas no TRT5 ganhou força ao longo dos tempos e atualmente é vista como uma possibilidade de criar um grande diferencial dentro da Instituição. Percebe-se que a gestão de recursos humanos não é feita apenas com o cumprimento de atos e normas. O capital humano é o principal ativo de qualquer instituição, e o reconhecimento e valorização das pessoas levam à contribuição dos alcances dos objetivos estratégicos institucionais, táticos e operacionais de qualquer organização. Portanto, é necessário potencializar as competências, habilidades e atitudes dos servidores para que possamos atingir os objetivos traçados no Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas (PIGP).

Sendo assim, o PIGP no TRT5 pretende ser uma ferramenta para desenvolver o seu corpo funcional (magistrados e servidores), com o objetivo de atingir um nível de excelência na sua prestação jurisdicional, principal negócio da nossa Instituição.

O Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas - PIGP, utilizado como ferramenta de gestão, irá organizar os processos, estabelecer as metas e nortear a Instituição para tomada de decisões.

Para tanto, foi feito um diagnóstico organizacional com a análise do ambiente (SWOT), a definição da missão, visão e valores. Após a elaboração do diagnóstico organizacional e as respostas obtidas pelo processo participativo, foi possível definir as ações e os produtos a serem gerados.



Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas do TRT5

O Plano de Gestão de Pessoas está alinhado ao Planejamento Estratégico do Poder Judiciário, bem como ao Institucional do TRT5 (alinhado ao objetivo estratégico - Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional), localizado na perspectiva Crescimento e Aprendizado do mapa estratégico do PEI.

A forma participativa da construção do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas assegurou a representatividade das áreas judiciária e administrativa, considerando assim as características do Tribunal. Desta forma, os objetivos e as metas tornaram-se mais claros e irá colaborar para o sucesso na execução do Plano.

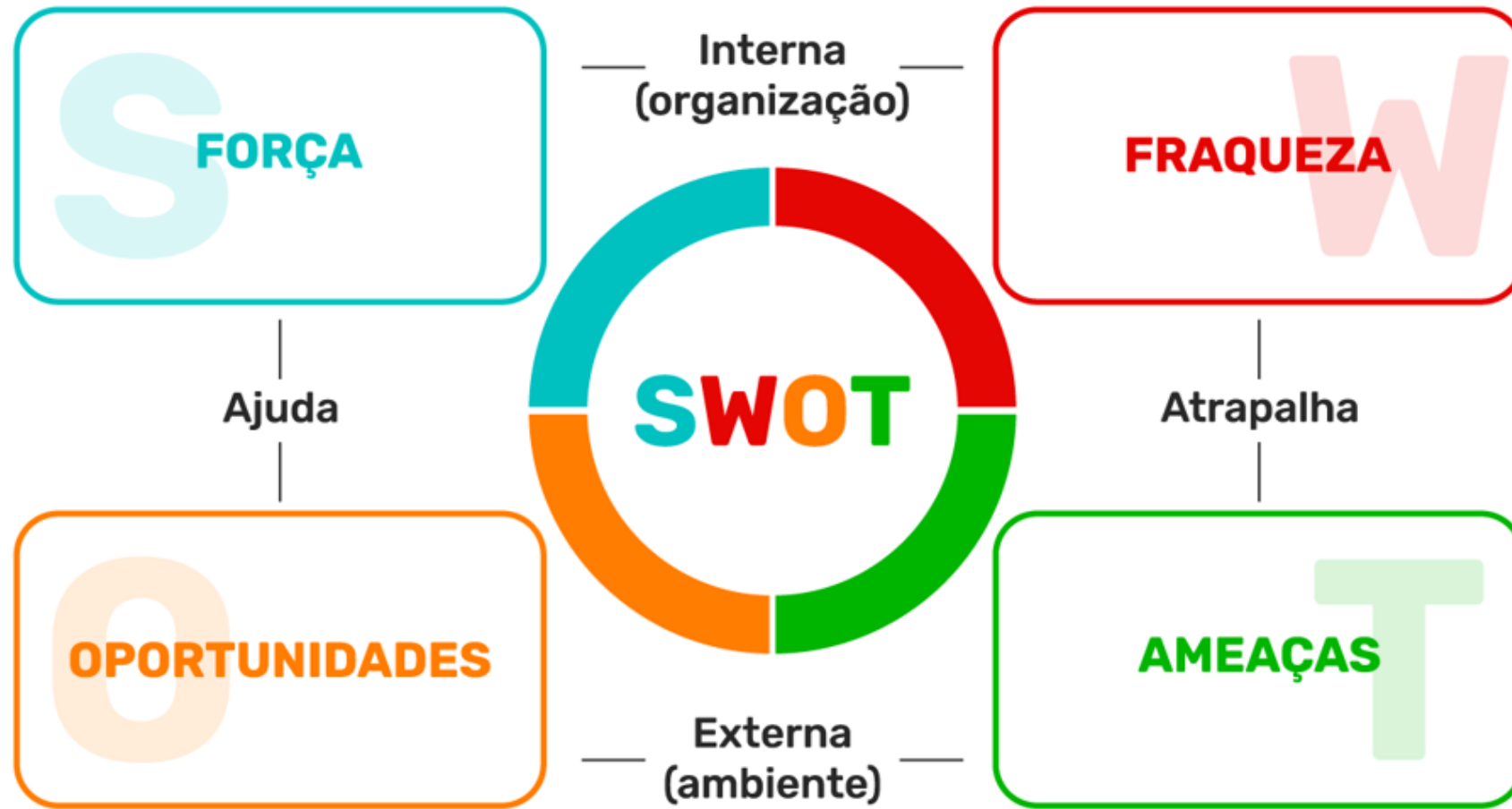
O amparo legal para a elaboração do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas foi a Resolução CNJ nº 240/2016 (Dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário); a Resolução Nº 258 de 11/09/2018 (Altera a Resolução CNJ n. 240, de 9 de setembro de 2016, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências);



e o Ato CSJT GP SG nº 84/2022 (Aprova os Planos Intraorganizacionais da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau nas temáticas Comunicação Social, Orçamento e Finanças e Gestão de Pessoas), que estabelecem diretrizes para o planejamento das ações relacionadas à gestão de pessoas.

Convém lembrar que o sucesso do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas depende do apoio da alta administração, e que as unidades responsáveis pelas ações e projetos estejam comprometidas no alcance das metas e objetivos traçados.

Análise de Ambiente (Análise SWOT)



Análise de Ambiente (Análise SWOT)

Forças

Conceito: Fenômenos ou condições internas capazes de auxiliar, por longo tempo, a execução da estratégia (**vantagens internas**).

- Clima Organizacional;
- Cooperação entre as unidades de gestão de pessoas;
- Visibilidade da área e fortalecimento da atuação da gestão de pessoas em novos cenários, a exemplo da pandemia do Covid 19;
- Pagamento em dia;
- Qualificação profissional dos servidores;
- Comprometimento do corpo funcional;
- Gerenciamento dos normativos;
- Comunicação institucional;
- Infraestrutura tecnológica adequada;



Análise de Ambiente (Análise SWOT)

Fraquezas

Conceito: Situações, fenômenos ou condições internas que podem dificultar a execução da estratégia (**desvantagens internas**).

- Valorização insuficiente do corpo funcional;
- Quadro de pessoal insuficiente;
- Gestão de processos de trabalho deficiente nas unidades de Gestão de Pessoas;
- Falta de planejamento na área de Gestão de Pessoas;
- Ausência de mapeamento de potenciais lideranças e ocupantes de funções críticas;
- Burocratização dos processos de trabalho existentes na gestão de pessoas;
- Servidores desmotivados pela desvalorização salarial;
- Ausência de política de reconhecimento de talentos;
- Ausência de um plano de sucessão baseado na gestão por competências;
- Necessidade de aprimoramento de ferramentas de gestão que agreguem informações úteis e ágeis ao processo de tomada de decisão.



Análise de Ambiente (Análise SWOT)

Oportunidades

Conceito: Fatores externos, atuais ou potenciais, que podem estimular positivamente a estratégia.

- Parceria e cooperação com outros Órgãos;
- Posicionamento dos Órgãos Superiores e de Controle quanto a Gestão de Pessoas com normas e regulamentações que contribuem para aprimoramento dos processos de trabalho;
- Apoio do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;
- Auditorias e consultorias para aprimoramento da prestação de serviços em gestão de pessoas;
- Inovação e contribuição com novas metodologias e processos de trabalho;
- Disponibilidade de novas tecnologias.



Análise de Ambiente (Análise SWOT)

Ameaças

Conceito: Fatores externos, atuais ou potenciais, que podem comprometer/impactar negativamente a estratégia.

- Ausência de uma política salarial;
- Desvalorização das carreiras do Poder Judiciário;
- Restrições orçamentárias 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 curtos para implementação;



Missão/Visão/Valores

Conceito: Declaração que sintetiza a essência, a razão de existir da organização, norteia a tomada de decisões, orienta a definição de objetivos e auxilia na escolha das estratégias.

MISSÃO DA GESTÃO DE PESSOAS DO TRT5

Promover condições e oportunidades para o desenvolvimento e a plena utilização de competências, propiciando o bem-estar e a valorização das pessoas com vistas ao cumprimento da missão institucional.



MISSÃO DO TRT5

Realizar Justiça no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania.

Missão/**Visão**/Valores

Conceito: O que a área pretende ser no futuro ao considerar as oportunidades futuras, as aspirações e o reconhecimento dos públicos interno e externo.

VISÃO DA GESTÃO DE PESSOAS DO TRT5

Ser reconhecida pela excelência na execução das estratégias em Gestão de Pessoas, impulsionando o alcance dos objetivos estratégicos da Justiça do Trabalho.

VISÃO DO TRT5

Ser reconhecida como Justiça ágil e efetiva, que contribua para a pacificação social e o desenvolvimento sustentável do país.



Missão/Visão/**Valores**

Conceito: Declaração que sintetiza a essência, a razão de existir da organização, norteia a tomada de decisões, orienta a definição de objetivos e auxilia na escolha das estratégias.

VALORES DO TRT5

- Acessibilidade
- Agilidade
- Credibilidade
- Eficiência
- Ética
- Imparcialidade
- Inovação
- Integridade
- Segurança Jurídica
- Sustentabilidade
- Transparência
- Responsabilização
- Valorização das Pessoas



VALORES DA GESTÃO DE PESSOAS DO TRT5

- **Ética**
- **Efetividade**
- **Inovação**
- **Cooperação**
- **Imparcialidade**
- **Transparência**
- **Sustentabilidade**
- **Valorização das pessoas**
- **Comprometimento**
- **Equidade**
- **Profissionalismo**
- **Solidariedade**
- **Meritocracia**

Mapa Estratégico Institucional TRT5

MAPA ESTRATÉGICO DO TRT DA 5ª REGIÃO - 2021/2026

Sociedade

Missão:

Realizar Justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania

Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais

Promover o trabalho decente e a sustentabilidade

Visão de Futuro:

Ser reconhecida como Justiça ágil e efetiva, que contribua para a pacificação social e o desenvolvimento sustentável do país..

Processos Internos

Garantir a duração razoável do processo

Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas

Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas

Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados

Fortalecer a governança e a gestão estratégica

Crescimento e Aprendizado

Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional

Aprimorar a governança de tecnologia da informação e comunicação - TIC e a proteção de dados

Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira

Valores

- Acessibilidade
- Agilidade
- Credibilidade
- Eficiência
- Ética
- Imparcialidade
- Inovação
- Integridade
- Segurança Jurídica
- Sustentabilidade
- Transparência
- Responsabilização
- Valorização das Pessoas

**OBJETIVO ESTRATÉGICO
INSTITUCIONAL
VINCULADO
DIRETAMENTE AO
PLANO
INTRAORGANIZACIONAL DE
GESTÃO DE
PESSOAS**

Objetivo 9 – Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional – Perspectiva Aprendizado e Crescimento

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 de trabalho.

**OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
COM OS QUAIS A ÁREA DE
GESTÃO DE PESSOAS PODE
CONTRIBUIR**

Perspectiva Sociedade

Objetivo 1 – Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais

Aperfeiçoar os processos de comunicação com foco na divulgação e disseminação das competências institucionais, estratégias e políticas públicas implantadas, e resultados operacionais da jurisdição trabalhista para todos os atores do sistema de justiça e sociedade, para fortalecer a transparência e a imagem da Justiça do Trabalho.

Alinhamento aos macrodesafios do Poder Judiciário: Fortalecimento da relação institucional do Judiciário com a sociedade e Garantia dos Direitos Fundamentais.

**OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
COM OS QUAIS A ÁREA DE
GESTÃO DE PESSOAS PODE
CONTRIBUIR**

Perspectiva Sociedade

Objetivo 2 - Promover o trabalho decente e a sustentabilidade

Promover ambientes de trabalho seguros e protegidos, a dignificação do trabalhador, a não discriminação de gênero, raça e diversidade, o combate ao trabalho infantil, bem como a gestão e o uso sustentável, eficiente e eficaz dos recursos sociais, ambientais e econômicos, visando o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS da Organização das Nações Unidas – Agenda 2030.

Alinhamento aos macrodesafios do Poder Judiciário: Promoção da Sustentabilidade e Garantia dos Direitos Fundamentais.

**OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
COM OS QUAIS A ÁREA
PODE CONTRIBUIR**

Perspectiva Processos Internos

Objetivo 3 – Garantir a duração razoável do processo

Materializar a razoável duração do processo em todas as suas fases, garantindo-se a prestação jurisdicional efetiva e ágil, com segurança jurídica e procedimental na tramitação processual, reduzindo-se o congestionamento de processos e elevando-se a eficiência na realização dos serviços judiciais e extrajudiciais.

Alinhamento aos macrodesafios do Poder Judiciário: Agilidade e Produtividade na Prestação Jurisdicional

Objetivo 4 - Promover a integridade e transparência em relação aos atos de gestão praticados

Promover mecanismos de integridade e transparência em relação aos atos de gestão praticados, garantindo-se alinhamento entre a estratégia corporativa e prioridades de gestão às despesas de maior impacto orçamentário e a boa e regular aplicação dos recursos públicos.

Alinhamento aos macrodesafios do Poder Judiciário: Enfrentamento à Corrupção, à improbidade administrativa e aos ilícitos eleitorais.

**OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
COM OS QUAIS A ÁREA
PODE CONTRIBUIR**

Perspectiva Processos Internos

Objetivo 5 – Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas

Proporcionar o desenvolvimento da cultura da paz, estimulando a aplicação de meios consensuais de solução de conflito, como a mediação e a conciliação, com vistas a consolidar a Política de Tratamento Adequada de Conflito de Interesses, prevista na Resolução CNJ n.º 125/2010 e na Resolução CSJT n.º 174/2016.

Alinhamento aos macrodesafios do Poder Judiciário: Prevenção de Litígio e Adoção de Soluções Consensuais Para os Conflitos.

**OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
COM OS QUAIS A ÁREA
PODE CONTRIBUIR**

Perspectiva Processos Internos

Objetivo 6 – Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas

Garantir estrutura, sistemas de informação, processos de trabalho padronizado, bem como pessoal qualificado para o tratamento e solução das demandas judiciais seriadas, visando alcançar maior segurança jurídica, economia processual e racionalidade administrativa na gestão judiciária.

Alinhamento aos macrodesafios do Poder Judiciário: Consolidação dos Sistemas de Precedentes Obrigatórios.

**OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
COM OS QUAIS A ÁREA
PODE CONTRIBUIR**

Perspectiva Processos Internos

Objetivo 7 – Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica

Aprimorar as estruturas de governança e gestão estratégica, de modo a desenvolver processos de trabalho inovadores, com suporte de sistemas digitais integrados de gestão de pessoal, de aquisições, de finanças, bem como os relacionados às atividades de compliance e gestão de riscos organizacional, que permitam a tramitação de processos e documentos e a prática de atos de gestão com maior rastreabilidade, segurança, confiabilidade, integridade, atualidade, celeridade, transparência e eficiência.

Alinhamento aos macrodesafios do Poder Judiciário : Aperfeiçoamento da Gestão Administrativa e da Governança Judiciária.

**OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
COM OS QUAIS A ÁREA
PODE CONTRIBUIR**

Perspectiva Aprendizado e Crescimento

Objetivo 08 – Aperfeiçoar as gestão orçamentária e financeira

Assegurar a eficiência da gestão de custos vinculada à estratégia, por meio do funcionamento aperfeiçoado e universal de mecanismos de administração orçamentária e financeira, com dados íntegros sobre o planejamento e a qualidade da execução do orçamento.

Alinhamento aos macrodesafios do Poder Judiciário : Aperfeiçoamento da Gestão Orçamentária e Financeira.

**OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
COM OS QUAIS A ÁREA
PODE CONTRIBUIR**

Perspectiva Aprendizado e Crescimento

Objetivo 10 – Aprimorar a Governança de Tecnologia da informação e comunicação - TIC e a proteção de dados

Garantir o aprimoramento, a integridade e a disponibilidade dos sistemas de informação e dos bancos de dados mantidos pela Justiça do Trabalho, por meio de mecanismos de controle consistentes, bem como a modernização de ativos e tecnologias que visem à implementação de grandes bases de dados e aplicação de inteligência artificial para a melhoria dos processos de trabalho e da qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Alinhamento aos macrodesafios do Poder Judiciário: Consolidação dos Sistemas de Precedentes Obrigatórios.

Eixos e Diretrizes

As diretrizes estratégicas de Gestão de Pessoas visam direcionar o TRT5 ao foco nacional da Justiça do Trabalho, no que diz respeito à temática, de modo a estimular a uniformidade entre os órgãos. Desse modo, as diretrizes devem ser observadas e detalhadas mediante o planejamento e a execução de iniciativas do TRT5.

Eixo 1- Habilidades críticas: necessidade de garantir que a força de trabalho tenha habilidades necessárias no momento certo, em um cenário em constante transformação na esfera pública.

Diretriz 1: Estimular projetos voltados à implementação da gestão por competência;

Diretriz 2: Promover o desenvolvimento de pessoas com foco em competências.



Eixo 2 - Suporte na carreira: necessidade de desenvolver lideranças vencendo barreiras que incluem a falta de clareza no plano de carreira, falta de mentores ou banco de talentos.

Diretriz 3: Promover ações de capacitação voltadas para o desenvolvimento gerencial;

Diretriz 4: Implantar mecanismos de valorização e reconhecimento de servidores;

Diretriz 5: Incentivar o crescimento profissional do servidor, progresso na carreira e impulsionamento de talentos.

Eixos e Diretrizes

Eixo 3 - Futuro do trabalho: criar estratégias mais explícitas para o futuro. Identificar o futuro das tendências de trabalho mais relevantes para o Judiciário, avaliando impacto e oportunidades e promovendo a inovação dos métodos e processos de trabalho.

Diretriz 6: Incentivar novas formas de trabalho, com vistas ao aumento do desempenho, aproveitamento de força de trabalho e à retenção de talentos.

Eixo 4 - Uniformização de estrutura e boas práticas: criar condições para que os Tribunais tenham estruturas compatíveis, equidade remuneratória e consenso em relação à interpretação e adoção dos normativos, promovendo as melhores práticas e ações também na área de gestão de pessoas.

Diretriz 7: Implementar a Resolução CSJT nº 296/2021, que dispõe sobre a padronização da estrutura organizacional e de pessoal e sobre a distribuição da força de trabalho nos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus;

Diretriz 8: Promover e compartilhar ações e práticas que contribuam para o aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas do Judiciário Trabalhista, de modo a estimular o repasse de novas tecnologias, ideias e processos de trabalho ágeis e inovadores;

Diretriz 9: Adotar medidas para gerenciar os riscos relacionados à gestão de pessoas;



Eixos e Diretrizes

Eixo 4 - Uniformização de estrutura e boas práticas: criar condições para que os Tribunais tenham estruturas compatíveis, equidade remuneratória e consenso em relação à interpretação e adoção dos normativos, promovendo as melhores práticas e ações também na área de gestão de pessoas.

Diretriz 10: Adotar sistemas de comunicação ágeis entre as unidades de Gestão de Pessoas, inclusive no que tange à difusão dos normativos editados sobre o tema;

Diretriz 11: Realizar pesquisas acerca da qualidade e da satisfação dos serviços prestados pela Gestão de Pessoas, implementando as ações necessárias.



Eixos e Diretrizes



Eixo 5 – Qualidade de vida e clima organizacional: criar condições para que os Tribunais tenham compreensão das necessidades, preocupações e percepções dos magistrados e servidores.

Diretriz 12: Proporcionar a integração, saúde e bem-estar das pessoas, focando em cada aspecto da Qualidade de Vida no Trabalho: a biológica, a psicológica, a social e a organizacional.

Linhas de Ações e Produtos



EIXOS TEMÁTICOS	DIRETRIZES	LINHAS DE AÇÃO	PRODUTOS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS CONTEMPLADOS
<p>Eixo 1. Habilidades críticas: necessidade de garantir que a força de trabalho tenha habilidades necessárias no momento certo, em um cenário em constante transformação na esfera pública.</p>	<p>Diretriz 1- Estimular projetos voltados à implementação da gestão por competência.</p>	<p>1.1 Assegurar a integridade e a transparência do Programa de Gestão de Pessoas por Competências.</p>	<p>1.1.1 Normatização do Programa (Ato 144/2022). 1.1.2 Divulgação na página da CDP dos principais documentos relacionados ao PGPPC. 1.1.3 Divulgação na intranet das ações relacionadas ao PGPPC.</p>	<p>3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10</p>
		<p>1.2 Implementar projetos relacionados ao programa de gestão por competências (identificar, gerenciar e desenvolver o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes dos servidores)</p>	<p>1.2.1 Criação de uma seção especializada em Gestão por Competências. 1.2.2 Criar Programa de Certificação de Servidores com base em competências para ocupação de cargos e funções no âmbito do Tribunal. 1.2.3 Criar cadastro de servidores interessados em ocupar cargos e funções no âmbito do Tribunal.</p>	<p>3 a 10</p>
	<p>Diretriz 2 – Promover desenvolvimento de pessoas com foco em competências</p>	<p>2.1 Aprimorar a gestão do desenvolvimento de pessoas com foco em competências.</p>	<p>2.1.1 Mapeamento e atualização dos conhecimentos, habilidades e atitudes dos postos de trabalho, observando processos críticos e temas obrigatórios relacionados às áreas administrativa e judiciária. 2.1.2 Avaliação das competências mapeadas. 2.1.3 Identificação dos gaps, a fim de promover ações de desenvolvimento, voltadas para os objetivos estratégicos 3 a 10. 2.1.4 Planos anuais de capacitação, programa de desenvolvimento gerencial e plano de desenvolvimento individual com base em competências. 2.1.5 Certificação de servidores com base em competências, para ocupação de cargos e funções no âmbito do Tribunal.</p>	<p>3 a 10</p>

EIXOS TEMÁTICOS	DIRETRIZES	LINHAS DE AÇÃO	PRODUTOS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS CONTEMPLADOS
<p>Eixo 2. Suporte na carreira: necessidade de desenvolver lideranças vencendo barreiras que incluem a falta de clareza no plano de carreira, falta de mentores ou banco de talentos.</p>	<p>Diretriz 3 - Promover ações de capacitação voltadas para o desenvolvimento gerencial.</p>	<p>3.1 Promover o desenvolvimento de competências gerenciais, de forma a garantir a duração razoável do processo; a integridade e a transparência dos atos de gestão; o fortalecimento da governança e gestão estratégica; o fortalecimento da governança de TIC e de proteção de dados.</p>	<p>3.1.1 Normativo que contenha informações sobre o Programa de Desenvolvimento Gerencial, em alinhamento com o Plano Intraorganizacional. 3.1.2 Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG) elaborado com base nas lacunas de competência relacionadas. 3.1.3 Elaborar trilhas de aprendizagem para o Programa de Desenvolvimento Gerencial. 3.1.4 Programa de mentoria para gestores. 3.1.5 Instituir mecanismos para o alcance das medidas adotadas na Política de Gestão de Pessoas de TIC [Ato TRT5 155/2021]. - Para o objetivo 10.</p>	<p>03, 04, 07, 09 e 10</p>
	<p>Diretriz 4 - Implantar mecanismos de valorização e reconhecimento de servidores.</p>	<p>4.1 Fomentar e divulgar ações de boas práticas, inclusive na área de governança e gestão estratégica</p>	<p>4.1.1 Normatizar o Programa de Reconhecimento e Valorização de gestores e servidores. (SGP). 4.1.2 Implementar o Programa de Valorização e de Reconhecimento de servidor no TRT5. 4.1.3 Programa de mentoria para novos gestores.</p>	<p>03, 07 e 09</p>

EIXOS TEMÁTICOS	DIRETRIZES	LINHAS DE AÇÃO	PRODUTOS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS CONTEMPLADOS
<p>Eixo 2. Suporte na carreira: necessidade de desenvolver lideranças vencendo barreiras que incluem a falta de clareza no plano de carreira, falta de mentores ou banco de talentos.</p>	<p>Diretriz 5 - Incentivar o crescimento profissional do servidor, progresso na carreira e impulsionamento de talentos.</p>	<p>5.1 Promover ações de desenvolvimento.</p>	<p>5.1.1 Criar Programa de Certificação de Servidores com base em competências para ocupação de cargos e funções no âmbito do Tribunal. 5.1.2 Elaborar trilhas de aprendizagem para o Programa de Certificação de Servidores.</p>	<p>03, 07 e 09</p>
		<p>5.2 Estimular a prática da mentoria.</p>	<p>5.2.1 Normativo sobre Cadastro de Servidores interessados em ocupar cargos e funções no âmbito do Tribunal, em conformidade com os objetivos do Plano Intraorganizacional e o programa de mentoria.</p>	<p>03, 07 e 09</p>

EIXOS TEMÁTICOS	DIRETRIZES	LINHAS DE AÇÃO	PRODUTOS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS CONTEMPLADOS
<p>Eixo 3 - Futuro do trabalho: criar estratégias mais explícitas para o futuro. Identificar o futuro das tendências de trabalho mais relevantes para o Judiciário, avaliando impacto e oportunidades.</p>	<p>Diretriz 6: Incentivar novas formas de trabalho, com vistas ao aumento do desempenho, aproveitamento de força de trabalho e à retenção de talentos.</p>	<p>6.1 Aprimorar a gestão da modalidade do teletrabalho e do trabalho remoto.</p>	<p>6.1.1 Regulamentação do teletrabalho - IN 001/2023 6.1.2 .Avaliação aprimorada da experiência do Teletrabalho no TRT5.</p>	<p>01, 02, 03, 05, 06, 08 e 09</p>
		<p>6.2 Aprimorar a gestão da ocupação de cargos e funções.</p>	<p>6.2.1 Normativo sobre Criação de Cadastro de Servidores com interesse em assumir cargos e funções. 6.2.2 Criação de Cadastro de Servidores com interesse em assumir cargos e funções.</p>	
		<p>6.3 Acompanhar e desenvolver práticas que favoreçam a retenção de talentos</p>	<p>6.3.1 Normatizar o Programa de Valorização e de Reconhecimento de magistrados e servidores. 6.3.2 Implementar o Programa de Valorização e de Reconhecimento de magistrados e servidores.</p>	
		<p>6.4 Desenvolver grupo de estudo para a implantação da Resolução CNJ 296.</p>	<p>6.4.1 Resolução Administrativa TRT5 29/2022, Resolução Portaria GP 207 e alterações.</p>	

EIXOS TEMÁTICOS	DIRETRIZES	LINHAS DE AÇÃO	PRODUTOS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS CONTEMPLADOS
<p>Eixo 4 - Uniformização de estrutura e boas práticas: criar condições para que os Tribunais tenham estruturas compatíveis, equidade remuneratória e consenso em relação à interpretação e adoção dos normativos, promovendo as melhores práticas.</p>	<p>Diretriz 7 - Implementar a Resolução CSJT nº 296/2021, que dispõe sobre a padronização da estrutura organizacional e de pessoal e sobre a distribuição da força de trabalho nos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.</p>	<p>7.1 Realizar estudo para a implementação da Resolução 296/2021.</p>	<p>7.1.1 Absorção da área de capacitação alocada na estrutura da CDP, pela Escola Judicial.</p> <p>7.1.2 Resolução Administrativa TRT5 29/2022.</p> <p>7.1.3 Atualização de normativos internos em decorrência da implementação da Resolução CSJT Nº 296/2021.</p>	<p>03, 07 e 09</p>
	<p>Diretriz 8: Promover e compartilhar ações e práticas que contribuam para o aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas do Judiciário Trabalhista, de modo a estimular o repasse de novas tecnologias, ideias e processos de trabalho ágeis e inovadores</p>	<p>8.1 Incrementar o compartilhamento de boas práticas entre os Regionais e internamente no TRT5.</p>	<p>8.1.1 Enquete ou concurso de boas práticas e de boas ideias, com vistas à melhoria do bem-estar no ambiente de trabalho e do desenvolvimento de uma visão sistêmica por parte de servidores e magistrados.</p> <p>8.1.2 Estabelecer um canal de comunicação permanente com os demais Comitês de Gestão de Pessoas.</p> <p>8.1.3 Parceria/Termo de Cooperação entre os diversos Regionais para compartilhamento de ações de capacitação.</p> <p>8.1.4 Instituir mecanismos para o alcance das medidas adotadas na Política de Gestão de Pessoas de TI (Ato TRT5 155/2021). Referente ao Objetivo 10.</p>	<p>01, 02, 07, 09 e 10</p>

EIXOS TEMÁTICOS	DIRETRIZES	LINHAS DE AÇÃO	PRODUTOS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS CONTEMPLADOS
<p>Eixo 4 - Uniformização de estrutura e boas práticas: criar condições para que os Tribunais tenham estruturas compatíveis, equidade remuneratória e consenso em relação à interpretação e adoção dos normativos, promovendo as melhores práticas.</p>	<p>Diretriz 9: Adotar medidas para gerenciar os riscos relacionados à gestão de pessoas</p>	<p>9.1 Implementar política de gerenciamento de riscos relacionada à gestão de pessoas.</p>	<p>9.1.1 Criação de um grupo de trabalho para a formalização/criação do Normativo que trate sobre a Política de sucessão de gestores e demais ocupações críticas.</p>	<p>03, 04, 07, 09 e 10</p>
			<p>9.1.2 Identificação e normatização das ocupações críticas.</p>	
			<p>9.1.3 Programa de capacitação de servidores para substituição e sucessão de gestores e demais ocupações críticas.</p>	
			<p>9.1.4 Realização de concurso público para contratação de novos servidores.</p>	
			<p>9.1.5 Mapeamento da necessidade da força de trabalho de TIC vinculada aos macroprocessos de TIC.</p>	
			<p>9.1.6 Instituir mecanismos para o alcance das medidas adotadas na Política de Gestão de Pessoas de TIC [Ato TRT5 155/2021].</p>	
	<p>Diretriz 10: Adotar sistemas de comunicação ágeis entre as unidades de Gestão de Pessoas, inclusive no que tange à difusão dos normativos editados sobre o tema.</p>	<p>10.1 Adotar sistemas de comunicação ágeis entre as unidades de Gestão de Pessoas, inclusive no que tange à difusão dos normativos editados sobre o tema.</p>	<p>10.1.1 Fomentar a utilização das ferramentas tecnológicas de comunicação disponibilizadas pelo Tribunal.</p>	<p>01, 03, 07, 09 e 10</p>
			<p>10.1.2 Estudo para alinhamento das formas de comunicação, a fim de evitar repetição de mensagens por diversos canais.</p>	
			<p>10.1.3 Atualização permanente e manutenção da Página de Gestão de Pessoas e de Qualidade de Vida.</p>	

EIXOS TEMÁTICOS	DIRETRIZES	LINHAS DE AÇÃO	PRODUTOS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS CONTEMPLADOS
<p>Eixo 4 - Uniformização de estrutura e boas práticas: criar condições para que os Tribunais tenham estruturas compatíveis, equidade remuneratória e consenso em relação à interpretação e adoção dos normativos, promovendo as melhores práticas.</p>	<p>Diretriz 11: Realizar pesquisas acerca da qualidade e da satisfação dos serviços prestados pela Gestão de Pessoas, implementando as ações necessárias.</p>	<p>11.1 Realizar pesquisa acerca da qualidade e satisfação dos serviços prestados e tratar os resultados da pesquisa, definindo ações prioritárias.</p>	<p>11.1.1 Processo Participativo para construção do Plano Intraorganizacional.</p>	<p>07, 09 e 10</p>
			<p>11.1.2 Diagnóstico da pesquisa de clima e de qualidade de vida. (SGP)</p> <p>11.1.3 Realizar pesquisa de satisfação do público da área de gestão de pessoas do TRT5.</p>	
			<p>11.1.3 Execução do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas.</p>	

EIXOS TEMÁTICOS	DIRETRIZES	LINHAS DE AÇÃO	PRODUTOS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS CONTEMPLADOS
<p>Eixo 5 - Qualidade de vida e clima organizacional: criar condições para que os Tribunais tenham compreensão das necessidades, preocupações e percepções dos magistrados e servidores.</p>	<p>Diretriz 12: Proporcionar a integração, saúde e bem-estar das pessoas, focando em cada aspecto da Qualidade de Vida no Trabalho: a biológica, a psicológica, a social e a organizacional</p>	<p>12.1 Realizar, de forma permanente, monitoramento das condições de qualidade de vida no trabalho, utilizando como base os programas de caráter permanente em curso; quais sejam, PCMSO e PPRA (PGE), bem como de pesquisas permanentes (Pesquisa de Clima).</p>	<p>12.1.1 Descrição permanentemente atualizada das condições de qualidade de vida, a partir de condições ambientais, de saúde e de clima organizacional.</p>	<p>02 e 09</p>
		<p>12.2 Definição anual das ações prioritárias do Programa de Qualidade de Vida (Ato TRT5 121/2020) com base no resultado dos estudos realizados.</p>	<p>12.2.1 Elaboração do plano de ações prioritárias anuais. 12.2.2 Implementação das ações prioritárias identificadas, convergentes às definições apresentadas - conforme Resolução CNJ 207/2015.</p>	<p>02 e 09</p>

A man in a dark suit, light blue shirt, and red tie is shown from the chest up. He is holding a silver alarm clock in his left hand and making a 'stop' gesture with his right hand. The background is dark with various digital overlays, including binary code (0s and 1s), a line graph, and a grid of numbers. The overall theme is business, technology, and time management.

Áreas Responsáveis e Prazos

EIXOS/DIRETRIZES	LINHAS DE AÇÕES DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS	PRODUTOS: (ITEM 2, 3, 4 E 5 DO PROCESSO PARTICIPATIVO E ITENS IV E XI DA PESQUISA DE CLIMA)	SITUAÇÃO/PRAZO	ÁREA RESPONSÁVEL	OBJETIVOS DO PLANO DE AÇÃO A SEREM CONTEMPLADOS
Eixo 1/Diretriz 1	Implementar projetos relacionados ao programa de gestão por competências (identificar, gerenciar e desenvolver o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes dos servidores). Assegurar a integridade e a transparência do Programa de Gestão de Pessoas por Competências. (Obj. 4)	1. Normatização do Programa (Ato 144/2022).	1. Entregue	1. CDP	03, 04, 05, 06, 07, 08, 09 e 10.
		2. Divulgação na página da CDP dos principais documentos relacionados ao PGPPC.	2. Ação continuada, em andamento	2. CDP	
		3. Divulgação na intranet das ações relacionadas ao PGPPC.	3. Ação continuada, em andamento	3. CDP E SECOM	
		4. Criação de uma seção especializada em Gestão por Competências.	4. Ação em andamento (Proad 1291/23) - Dezembro/2023	4. CDP E O&M	
		5. Criar Programa de Certificação de Servidores com base em competências para ocupação de cargos e funções no âmbito do Tribunal.	5. Iniciar em janeiro de 2024.	5. SGP, CDP, EJUD E Presidência	
		6. Criar cadastro de servidores interessados em ocupar cargos e funções no âmbito do Tribunal.	5. Iniciar em janeiro de 2024.	6. SGP	

EIXOS/DIRETRIZES	LINHAS DE AÇÕES DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS	PRODUTOS: (ITEM 2, 3, 4 E 5 DO PROCESSO PARTICIPATIVO E ITENS IV E XI DA PESQUISA DE CLIMA)	SITUAÇÃO/PRAZO	ÁREA RESPONSÁVEL	OBJETIVOS DO PLANO DE AÇÃO A SEREM CONTEMPLADOS
Eixo 1/Diretriz 2	Aprimorar a gestão do desenvolvimento de pessoas com foco em competências, de acordo com os Objetivos estabelecidos no Plano Estratégico do TRT5.	1. Mapeamento e atualização dos conhecimentos, habilidades e atitudes dos postos de trabalho, observando processos críticos e temas obrigatórios relacionados às áreas administrativa e judiciária.	1. Ação continuada. Em andamento para a área de contratações. (Projeto nº 01/2022 - Novo modelo de gestão de contratações do TRT5 (NMGC).	1. CDP e áreas de negócio envolvidas. (Projeto nº 01/2022 - a cargo da Coord. de Projetos Especiais)	03, 05, 06, 07, 08, 09 e 10.
		2. Avaliação das competências mapeadas.	2. Bianual - 5º ciclo em andamento. Ação continuada.	2. CDP	
		3. Identificação dos gaps, a fim de promover ações de desenvolvimento, voltadas para análise, tramitação e solução de processos, num menor espaço de tempo possível.	3. Bianual - 5º ciclo em andamento. Ação continuada.	3. CDP	
		4. Planos anuais de capacitação, desenvolvimento gerencial e desenvolvimento individual com base em competências.	4. Anual. Ação continuada. Em andamento.	4. CDP/Servidores (PDI); EJUD (PAC e PDG)	
		5. Certificação de servidores com base em competências, para ocupação de cargos e funções no âmbito do Tribunal.	5. Ação a ser iniciada em dezembro de 2024, após implantação do Programa de Certificação.	5. CDP e EJUD	

EIXOS/DIRETRIZES	LINHAS DE AÇÕES DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS	PRODUTOS: (ITEM 2, 3, 4 E 5 DO PROCESSO PARTICIPATIVO E ITENS IV E XI DA PESQUISA DE CLIMA)	SITUAÇÃO/PRAZO	ÁREA RESPONSÁVEL	OBJETIVOS DO PLANO DE AÇÃO A SEREM CONTEMPLADOS
Eixo 2/Diretriz 3	Promover o desenvolvimento de competências gerenciais, de forma a garantir a duração razoável do processo; a integridade e a transparência dos atos de gestão; o fortalecimento da governança e gestão estratégica; o fortalecimento da governança de TIC e de proteção de dados.	1. Normativo que contenha informações sobre o Programa de Desenvolvimento Gerencial, em alinhamento com o Plano Intraorganizacional.	Finalizar em setembro de 2024.	1. Escola Judicial e CDP	03, 04, 07, 09 e 10.
		2. Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG) elaborado com base nas lacunas de competência relacionadas. 3. Elaborar trilhas de aprendizagem para o Programa de Desenvolvimento Gerencial. 4. Programa de mentoria para gestores.	2. Anual. Ação continuada. Em andamento. 3. Iniciar em dezembro 2024. 4. Iniciar em dezembro de 2025.	2. Escola Judicial 3. CDP e EJUD 4. CDP e EJUD	
		5. Instituir mecanismos para o alcance das medidas adotadas na Política de Gestão de Pessoas de TIC (Ato TRT5 155/2021): [SGP] Aplicação anual de pesquisas com servidores da SETIC através de formulários para avaliação de satisfação no trabalho; Análise bianual de Rotatividade de Pessoal na SETIC; [SETIC] Elaboração e revisão do Plano Anual de Capacitação (PAC de TIC)	5. Ação permanente.	SETIC E SGP	

EIXOS/DIRETRIZES	LINHAS DE AÇÕES DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS	PRODUTOS: (ITEM 2, 3, 4 E 5 DO PROCESSO PARTICIPATIVO E ITENS IV, XI E XII DA PESQUISA DE CLIMA)	SITUAÇÃO/PRAZO	ÁREA RESPONSÁVEL	OBJETIVOS DO PLANO DE AÇÃO A SEREM CONTEMPLADOS
Eixo 2/Diretriz 4	Fomentar e divulgar ações de boas práticas, inclusive na área de governança e gestão estratégica	1. Normatizar o Programa de Reconhecimento e Valorização de gestores e servidores.	Dezembro 2024.	SGP	03, 07 e 09
		2. Implementar o Programa de Valorização e de Reconhecimento de servidor no TRT5.	Iniciar a partir de janeiro de 2025.	SGP	
		3. Programa de mentoria para novos gestores.	Iniciar em Dezembro de 2025.	CDP e EJUD	

EIXOS/DIRETRIZES	LINHAS DE AÇÕES DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS	PRODUTOS: (ITEM 2, 3, 4 E 5 DO PROCESSO PARTICIPATIVO E ITENS IV E XI DA PESQUISA DE CLIMA)	SITUAÇÃO/PRAZO	ÁREA RESPONSÁVEL	OBJETIVOS DO PLANO DE AÇÃO A SEREM CONTEMPLADOS
Eixo 2/Diretriz 5	Promover ações de desenvolvimento. Estimular a prática da mentoria.	1. Criar Programa de Certificação de Servidores com base em competências para ocupação de cargos e funções no âmbito do Tribunal.	1. Iniciar em janeiro de 2024.	CDP, EJUD e Área de Negócio	03, 07 e 09
		2. Elaborar trilhas de aprendizagem para o Programa de Certificação de Servidores.	2. Iniciar em janeiro de 2025.	CDP, EJUD e Área de Negócio	
		3. Programa de mentoria para Servidores.	3. Iniciar em janeiro de 2024.	SGP e CDP	

EIXOS/DIRETRIZES	LINHAS DE AÇÕES DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS	PRODUTOS (ITENS 2,3 E 4 DO PROCESSO PARTICIPATIVO E IV DA PESQUISA DE CLIMA REFEREM-SE A ESTA DIRETRIZ)	SITUAÇÃO/PRAZO	ÁREA RESPONSÁVEL	OBJETIVOS DO PLANO DE AÇÃO A SEREM CONTEMPLADOS
Eixo 3/Diretriz 6	<p>Aprimorar a gestão da modalidade do teletrabalho e do trabalho remoto.</p> <p>Aprimorar a gestão da ocupação de cargos e funções.</p> <p>Acompanhar e desenvolver práticas que favoreçam a retenção de talentos.</p> <p>Desenvolver grupo de estudo para a implantação da 296.</p>	1. Regulamentação do teletrabalho. IN 001/2023	Entregue	Presidência	01, 02, 03, 05, 06, 08 e 09
		2. Avaliação aprimorada da experiência do Teletrabalho no TRT5.	Janeiro de 2024	SGP	
		3. Normativo sobre Criação de Cadastro de Servidores com interesse em assumir cargos e funções.	Janeiro de 2024	(SGP e Presidência)	
		4. Criação de Cadastro de Servidores com interesse em assumir cargos e funções.	Janeiro de 2024	SGP	
		5. Normatizar o Programa de Valorização e de Reconhecimento de magistrados e servidores.	Dezembro de 2024.	Presidência, SGP	
		6. Implementar o Programa de Valorização e de Reconhecimento de magistrados e servidores.	Iniciar a partir de janeiro de 2025.	SGP, CDP e Presidência.	
		7. Resolução Administrativa TRT5 29/2022, Resolução Portaria GP 207 e alterações.	Entregue	Presidência	

EIXOS/DIRETRIZES	LINHAS DE AÇÕES DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS	PRODUTOS (ITENS 2, 4 E 5 DO PROCESSO PARTICIPATIVO E ITEM IV DA PESQUISA DE CLIMA)	SITUAÇÃO/PRAZO	ÁREA RESPONSÁVEL	OBJETIVOS DO PLANO DE AÇÃO A SEREM CONTEMPLADOS
Eixo 4/Diretriz 7	Realizar estudo para a implementação da Resolução 296/2021.	1. Absorção da área de capacitação alocada na estrutura da CDP, pela Escola Judicial.	Entregue		03, 07 e 09
		2. Resolução Administrativa TRT5 nº 29/2022.	Entregue		
		3. Atualização de normativos internos em decorrência da implementação da Resolução CSJT nº 296/2021.	Parte já foi entregue com a reestruturação das unidades. Falta a última reestruturação das Varas do Trabalho de 1º Grau - 1º semestre/2023.	Secretaria de O&M	

EIXOS/DIRETRIZES	LINHAS DE AÇÕES DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS	PRODUTOS (ITENS 2,3 E 4 DO PROCESSO PARTICIPATIVO E IV E XI DA PESQUISA DE CLIMA REFEREM-SE A ESTA DIRETRIZ)	SITUAÇÃO/PRAZO	ÁREA RESPONSÁVEL	OBJETIVOS DO PLANO DE AÇÃO A SEREM CONTEMPLADOS
Eixo 4/Diretriz 8	Incrementar o compartilhamento de boas práticas entre os Regionais e internamente no TRT5.	1. Enquete ou concurso de boas práticas e de boas ideias, com vistas à melhoria do bem-estar no ambiente de trabalho e do desenvolvimento de uma visão sistêmica por parte de servidores e magistrados.	Dezembro/2026.	SGP	01, 02 07, 09 e 10
		2. Estabelecer um canal de comunicação permanente com os demais Comitês de Gestão de Pessoas.	Ação permanente.	SGP	
		3. Parceria/Termo de Cooperação entre os diversos Regionais para compartilhamento de ações de capacitação.	Ação permanente.	EJUD	
		4. "Instituir mecanismos para o alcance das medidas adotadas na Política de Gestão de Pessoas de TIC [Ato TRT5 155/2021]": [SGP] Aplicação anual de pesquisas com servidores da SETIC através de formulários para avaliação de satisfação no trabalho; Análise bianual de Rotatividade de Pessoal na SETIC; [SETIC] Elaboração e revisão do Plano Anual de Capacitação (PAC de TIC).	Ação permanente.	SETIC e SGP	

EIXOS/DIRETRIZES	LINHAS DE AÇÕES DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS	PRODUTOS	SITUAÇÃO/PRAZO	ÁREA RESPONSÁVEL	OBJETIVOS DO PLANO DE AÇÃO A SEREM CONTEMPLADOS
Eixo 4/Diretriz 9	Implementar política de gerenciamento de riscos relacionada à gestão de pessoas.	1. Criação de um grupo de trabalho para a formalização/criação do Normativo que trate sobre a Política de sucessão de gestores e demais ocupações críticas.	A partir de dezembro de 2024	Presidência / SGP	03, 04, 07, 09 e 10
		2. Programa de capacitação de servidores para substituição e sucessão de gestores e demais ocupações críticas.	Após finalização da Identificação e normatização das ocupações críticas	EJUD	
		3. Identificação e normatização das ocupações críticas.	A partir de dezembro de 2024	Grupo de trabalho / Presidência	
		4. Realização de concurso público para contratação de novos servidores.	Em andamento.	Presidência/SGP	
		5. Mapeamento da necessidade da força de trabalho de TIC vinculada aos macroprocessos de TIC assegurando uma alocação mínima de cargos de analista judiciário de TIC entre os cargos autorizados para nomeação do próximo concurso objetivando atender ao item 5.4 'Avaliação do plano de Gestão de Pessoas de TIC' do Plano Diretor de TIC. - Relativo ao Objetivo 10.	Ação permanente. Em andamento.	SETIC, PRESIDÊNCIA e SGP	

EIXOS/DIRETRIZES	LINHAS DE AÇÕES DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS	PRODUTOS	SITUAÇÃO/PRAZO	ÁREA RESPONSÁVEL	OBJETIVOS DO PLANO DE AÇÃO A SEREM CONTEMPLADOS
Eixo 4/Diretriz 9	Implementar política de gerenciamento de riscos relacionada à gestão de pessoas.	6. Instituir mecanismos para o alcance das medidas adotadas na Política de Gestão de Pessoas de TIC [Ato TRT5 155/2021]: [SGP] Aplicação anual de pesquisas com servidores da SETIC através de formulários para avaliação de satisfação no trabalho; Análise bianual de Rotatividade de Pessoal na SETIC; [SETIC] Elaboração e revisão do Plano Anual de Capacitação (PAC de TIC).	Ação permanente.	SETIC e SGP	03, 04, 07, 09 e 10

EIXOS/DIRETRIZES	LINHAS DE AÇÕES DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS	PRODUTOS (ITEM 8 DO PROCESSO PARTICIPATIVO)	SITUAÇÃO/PRAZO	ÁREA RESPONSÁVEL	OBJETIVOS DO PLANO DE AÇÃO A SEREM CONTEMPLADOS
Eixo 4/Diretriz 10	Adotar sistemas de comunicação ágeis entre as unidades de Gestão de Pessoas, inclusive no que tange à difusão dos normativos editados sobre o tema.	1. Fomentar a utilização das ferramentas tecnológicas de comunicação disponibilizadas pelo Tribunal. Exemplo: utilização do chat, do drive, do kanban e outras.	1. Início a partir de setembro de 2023.	SECOM, SETIC, SGP	01, 03, 07, 09 e 10
		2. Estudo para alinhamento das formas de comunicação, a fim de evitar repetição de mensagens por diversos canais.	2. Início a partir de janeiro de 2024.	SGP	
		3. Atualização permanente e manutenção da Página de Gestão de Pessoas e de Qualidade de Vida atualizada.	3. Ação permanente.	SGP e demais unidades da área de gestão de pessoas.	

EIXOS/DIRETRIZES	LINHAS DE AÇÕES DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS	PRODUTOS	SITUAÇÃO/PRAZO	ÁREA RESPONSÁVEL	OBJETIVOS DO PLANO DE AÇÃO A SEREM CONTEMPLADOS
Eixo 4/Diretriz 11	Realizar pesquisa acerca da qualidade e satisfação dos serviços prestados e tratar os resultados da pesquisa, definindo ações prioritárias.	1. Processo Participativo para construção do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas.	Entregue	SGP e SGE	07, 09 e 10
		2. Diagnóstico da pesquisa de clima e de qualidade de vida. (SGP)	Em andamento - Setembro/2023	SGP	
		3. Realizar pesquisa de satisfação dos usuários da área de Gestão de Pessoas.	Janeiro 2024		
		4. Execução do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas.	Em andamento - Dezembro/2026	SGP e demais áreas envolvidas.	

EIXOS/DIRETRIZES	LINHAS DE AÇÕES DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS	PRODUTOS	SITUAÇÃO/PRAZO	ÁREA RESPONSÁVEL	OBJETIVOS DO PLANO DE AÇÃO A SEREM CONTEMPLADOS
Eixo 5/Diretriz 12	Realizar, de forma permanente, monitoramento das condições de qualidade de vida no trabalho, utilizando como base os programas de caráter permanente em curso; quais sejam, PCMSO e PPRA (PGE), bem como de pesquisas permanentes (Pesquisa de Clima). Definição anual das ações prioritárias do Programa de Qualidade de Vida (Ato TRT5 121/2020) com base no resultado dos estudos realizados.	1. Descrição permanentemente atualizada das condições de qualidade de vida, a partir de condições ambientais, de saúde e de clima organizacional.	Ação permanente. Em andamento.	SGP e Coordenadoria de Saúde.	02 e 09
		2. Elaboração do plano de ações prioritárias anuais, com base no Ato TRT5 121/2020.	Ação permanente. Em andamento.	Comissão de Qualidade de Vida, SGP, Coordenadoria de Saúde e Núcleo de Sustentabilidade. EJUD apenas capacitação.	
		3. Implementação das ações prioritárias identificadas, convergentes às definições apresentadas - conforme Resolução CNJ 207/2015.	Ação permanente. Em andamento.		

Indicadores do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas – TRT5

KPIs em gestão de pessoas

Os **KPIs**, Key Performance Indicators (Indicadores-chave de Desempenho), em gestão de pessoas, são as **métricas** que possibilitam quantificar os resultados alcançados pela Secretaria de Gestão de Pessoas.

Conhecer e medir os indicadores de gestão de pessoas é uma tarefa muito importante porque as estratégias desta secretaria afetam diretamente os objetivos estratégicos da organização e suas metas.

São esses indicadores que trarão informações fundamentais para que a Instituição promova melhorias na produtividade e na satisfação dos magistrados e servidores. Portanto, observar os resultados alcançados da gestão de pessoas é um caminho estratégico para que a Instituição alcance suas metas de médio a longo prazo.

Indicadores do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas – TRT5

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS 2030 no âmbito do Poder Judiciário

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade. Estes são os objetivos para os quais as Nações Unidas estão contribuindo a fim de que possamos atingir a Agenda 2030 no Brasil.

A Agenda global 2030 é um compromisso assumido por líderes de 193 Países, inclusive o Brasil, e coordenada pela Organização das Nações Unidas (ONU). Essa agenda foi recepcionada pelo Poder Judiciário Brasileiro, por meio do Conselho Nacional de Justiça, e teve como marco inicial a criação do Comitê Interinstitucional da Agenda 2030. São 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas a serem atingidas no período de 2016 a 2030, relacionados à efetivação dos direitos humanos e desenvolvimento sustentável.

O TRT5 considera que seus objetivos estratégicos, táticos e operacionais devem estar alinhados aos ODS 2030 porque considera que a sua missão, visão e valores estão alinhados, diretamente ou indiretamente a esses objetivos de desenvolvimento sustentável.

Indicadores do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas – TRT5

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS 2030 no âmbito do Poder Judiciário



Indicadores do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas – TRT5

Indicador	1 – Índice de mapeamento das competências do TRT5 Mede o percentual de postos de trabalho com competências mapeadas.	
Linhas de Ação	1.2 Implementar projetos relacionados ao programa de gestão por competências (identificar, gerenciar e desenvolver o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes dos servidores); 2.1 Aprimorar a gestão do desenvolvimento de pessoas com foco em competências, de acordo com os Objetivos estabelecidos no Plano Estratégico do TRT5.	
Alinhamento estratégico com o PEI	Objetivos Estratégicos - 3 ao 10	
Alinhamento estratégico com os ODS 2030	ODS 16. Paz, justiça e instituições eficazes	
Responsável pelo indicador	CDP	
Periodicidade	Bianual	
Parâmetros	QPTM: Quantidade de postos de trabalho mapeados QPTI: Quantidade de postos de trabalho identificados	
Fórmula de cálculo	$IMCPT = QPTM/QPTI$	
Unidade de medida	Percentual	
Linha de base	2021 - 80%	
Meta	Mapear 90% das competências dos postos de trabalho do TRT5, até 2026.	
	2023/2024 – 85%	2025/2026 – 90%
Resultado		

Indicadores do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas – TRT5

Indicador	2 – Índice de capacitação de servidores do TRT5 Medir o percentual de servidores capacitados no TRT5.			
Linhas de Ação	1.1 Assegurar a integridade e a transparência do Programa de Gestão de Pessoas por Competências; 1.2 Implementar projetos relacionados ao programa de gestão por competências (identificar, gerenciar e desenvolver o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes dos servidores); 2.1 Aprimorar a gestão do desenvolvimento de pessoas com foco em competências, de acordo com os Objetivos estabelecidos no Plano Estratégico do TRT5.			
Alinhamento estratégico com o PEI	Objetivos Estratégicos - 3 ao 10			
Alinhamento estratégico com os ODS 2030	ODS 16. Paz, justiça e instituições eficazes			
Responsável pelo indicador	CDP, Escola Judicial - Ejud			
Periodicidade	Anual			
Parâmetros	QCS - Quantidade de capacitação de servidores SA - Servidores ativos			
Fórmula de cálculo	QCS/SA			
Unidade de medida	Percentual			
Linha de base	2022 - 1.601 servidores capacitados			
Meta	Capacitar 90% dos servidores ativos no TRT5 até 2026.			
	2023 – 80%	2024 – 85%	2025 – 88%	2026 – 90%
Resultado				

Indicadores do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas – TRT5

Indicador	3 – Quantidade de ações de capacitação para desenvolvimento de lideranças. Medir o número de ações de capacitação voltadas para a formação e aperfeiçoamento de lideranças no TRT5.			
Linhas de Ação	3.1 Promover o desenvolvimento de competências gerenciais, de forma a garantir a duração razoável do processo; a integridade e a transparência dos atos de gestão; o fortalecimento da governança e gestão estratégica; o fortalecimento da governança de TIC e de proteção de dados. 4.1 Fomentar e divulgar ações de boas práticas, inclusive na área de governança e gestão estratégica 5.1 Promover ações de desenvolvimento. 5.2 Estimular a prática da mentoria.			
Alinhamento estratégico com o PEI	Objetivos estratégicos – 03, 04, 07, 09 e 10			
Alinhamento estratégico com os ODS 2030	ODS 16. Paz, justiça e instituições eficazes			
Responsável pelo indicador	Escola Judicial - Ejud			
Periodicidade	Anual			
Parâmetros	ACDL - Ações de capacitação para desenvolvimento de lideranças			
Fórmula de cálculo	QACDL = Quantidade de ações de capacitação para desenvolvimento de lideranças			
Unidade de medida	Unidade			
Linha de base	2022 - 40			
Meta	Realizar anualmente, pelo menos, 40 ações/cursos que promovam a formação, aperfeiçoamento e desenvolvimento de líderes no âmbito do TRT5, até 2026.			
	2023 – 40	2024 – 40	2025 – 40	2026 – 40
Resultado				

Indicadores do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas – TRT5

Indicador	4 – Índice de boas práticas implementadas no TRT5 Medir a quantidade de boas práticas implementadas na área de gestão de pessoas pelo TRT5.	
Linhas de Ação	8.1 Incrementar o compartilhamento de boas práticas entre os Regionais e internamente no TRT5.	
Alinhamento estratégico com o PEI	Objetivos estratégicos – 01, 02, 07, 09 e 10	
Alinhamento estratégico com os ODS 2030	ODS 16. Paz, justiça e instituições eficazes	
Responsável pelo indicador	SGP	
Periodicidade	Bianual	
Parâmetros	QBP = Quantidade de boas práticas implementadas na área de gestão de pessoas	
Fórmula de cálculo	QBP	
Unidade de medida	Unidade	
Linha de base	2022 - 0	
Meta	Implementar, pelo menos, 02 boas práticas na área de gestão de pessoas oriundas do TRT5, ou de outros regionais, até 2026.	
	2023/2024 – 01	2025/2026 – 01
Resultado		

Indicadores do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas – TRT5

Indicador	5 – Índice de satisfação dos serviços prestados pela Gestão de Pessoas do TRT5 Medir o índice de satisfação dos serviços prestados pela gestão de pessoas do TRT5.	
Linhas de Ação	11.1 Realizar pesquisa acerca da qualidade e satisfação dos serviços prestados e tratar os resultados da pesquisa, definindo ações prioritárias.	
Alinhamento estratégico com o PEI	Objetivos estratégicos – 07, 09 e 10	
Alinhamento estratégico com os ODS 2030	ODS 16. Paz, justiça e instituições eficazes	
Responsável pelo indicador	SGP	
Periodicidade	Bianual	
Parâmetros	Inserir as variáveis que irão compor a pesquisa.	
Fórmula de cálculo	SSPGP	
Unidade de medida	Percentual	
Linha de base	2022 - 0	
Meta	Aumentar a satisfação dos serviços prestados pela área de gestão de pessoas em relação ao biênio 23/24 em 10%.	
	2023/2024 – a medir	2025/2026 - 10%
Resultado		

Indicadores do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas – TRT5

Indicador	6 – Número de ações voltadas à integração, saúde e qualidade de vida da força de trabalho do TRT5, realizadas com base em prioridades definidas previamente a partir dos achados Medir o número de ações voltadas à integração, saúde e qualidade de vida da força de trabalho do TRT5.			
Linhas de Ação	12.1 Realizar, de forma permanente, estudos sistemáticos das condições de qualidade de vida no trabalho. 12.2 Definição anual/bianual das ações prioritárias do Programa de Qualidade de Vida (Ato TRT5 121/2020) com base no resultado dos estudos realizados.			
Alinhamento estratégico com o PEI	Objetivos estratégicos – 02 e 09			
Alinhamento estratégico com os ODS 2030	ODS 16. Paz, justiça e instituições eficazes			
Responsável pelo indicador	Seção de Qualidade de Vida			
Periodicidade	Anual			
Parâmetros	AISQV			
Fórmula de cálculo	QAISQV			
Unidade de medida	Unidade			
Linha de base	2022 - 1			
Meta	Realizar a cada ano, pelo menos, 01 ação voltada à integração, saúde e qualidade de vida da força de trabalho do TRT5, identificada como sendo prioritária, até 2026.			
	2023 - 1	2024 - 1	2025 - 1	2026 - 1
Resultado				

Indicadores do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas – TRT5

Indicador	7 – Índice de absenteísmo de magistrados por motivo de licença saúde Medir o número de dias de afastamento de magistrados por motivo de doença.			
Linhas de Ação	12.1 Realizar, de forma permanente, estudos sistemáticos das condições de qualidade de vida no trabalho. 12.2 Definição anual/bianual das ações prioritárias do Programa de Qualidade de Vida (Ato TRT5 121/2020) com base no resultado dos estudos realizados.			
Alinhamento estratégico com o PEI	Objetivo estratégico – 09			
Alinhamento estratégico com os ODS 2030	ODS 16. Paz, justiça e instituições eficazes			
Responsável pelo indicador	Coordenadoria de Saúde.			
Periodicidade	Anual			
Parâmetros	AMLS - Absenteísmo de magistrados por licença saúde.			
Fórmula de cálculo	NMLS = Número de dias de afastamento de magistrados por licença saúde.			
Unidade de medida	Unidade			
Linha de base	2022 – 1.553 dias (2,5% anual)			
Meta	Reduzir o absenteísmo de magistrados por motivo de licença saúde em 0,25% a cada ano, até 2026.			
	2023 - 2,25%	2024 – 2,00%	2025 – 1,75%	2026 - 1,5%
Resultado				

Indicadores do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas – TRT5

Indicador	8 – Índice de absenteísmo de servidores por motivo de licença saúde Medir o número de dias de afastamentos de servidores por motivo de doença.			
Linhas de Ação	12.1 Realizar, de forma permanente, estudos sistemáticos das condições de qualidade de vida no trabalho. 12.2 Definição anual/bianual das ações prioritárias do Programa de Qualidade de Vida (Ato TRT5 121/2020) com base no resultado dos estudos realizados.			
Alinhamento estratégico com o PEI	Objetivo estratégico – 09			
Alinhamento estratégico com os ODS 2030	ODS 16. Paz, justiça e instituições eficazes			
Responsável pelo indicador	Coordenadoria de Saúde			
Periodicidade	Anual			
Parâmetros	ASLS = Absenteísmo de servidores por licença saúde.			
Fórmula de cálculo	NSLS = Número de dias de afastamento de servidores por licença saúde.			
Unidade de medida	Unidade			
Linha de base	2022 – 14.524 dias (3,5%)			
Meta	Reduzir o absenteísmo de servidores por motivo de licença saúde em 0,25% a cada ano, até 2026.			
	2023 - 3,25%	2024 – 3,0%	2025 – 2,75%	2026 - 2,5%
Resultado				

Indicadores do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas – TRT5

Indicador	9 – Identificação das ocupações críticas do TRT5 Identificar as ocupações críticas do TRT5 (Resolução CSJT nº 296/2021).	
Linhas de Ação	9.1 Implementar política de gerenciamento de riscos relacionada à gestão de pessoas.	
Alinhamento estratégico com o PEI	Objetivo estratégico – 07 e 09	
Alinhamento estratégico com os ODS 2030	ODS 16. Paz, justiça e instituições eficazes	
Responsável pelo indicador	Grupo de trabalho designado.	
Periodicidade	Bianual	
Parâmetros	OC = Ocupações Críticas	
Fórmula de cálculo	QOC = Quantidade de ocupações críticas do TRT5.	
Unidade de medida	Unidade	
Linha de base	2022 – 0	
Meta	Identificar 90% das ocupações críticas do TRT5, até 2026.	
	2023/2024 - 80%	2024/2025 – 90%
Resultado		

Indicadores do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas – TRT5

Indicador	10 – Índice de governança de gestão de pessoas Percentual alcançado pelos componentes do modelo de avaliação da Governança da Gestão de Pessoas. Ampliar as políticas, métodos e práticas adotados na gestão de pessoas, objetivando potencializar o capital humano. Considera programas e ações relacionados à avaliação e ao desenvolvimento de competências gerenciais e técnicas dos servidores e magistrados, a fim de melhorar a eficiência e eficácia organizacionais.	
Linhas de Ação	1.1; 1,2; 2.1; 3.1; 4.1; 5.1; 6.1; 6.2; 6.3; 6.4; 7.1; 8.1; 9.1; 10.1; 11.1; 12.1; 12.2	
Alinhamento estratégico com o PEI	Objetivos estratégicos – 07 e 09	
Alinhamento estratégico com os ODS 2030	ODS 16. Paz, justiça e instituições eficazes	
Responsável pelo indicador	SGP	
Periodicidade	Bianual	
Parâmetros	(P1) Liderança da alta administração / (P2) Gestão da liderança e do conhecimento / (P3) Cultura orientada para resultados / (P4) Gestão de talentos / (P5) Gestão de Pessoas de TIC	
Fórmula de cálculo	Resultado= $\sum(P1 + P2 + P3 + P4 + P5)$	
Unidade de medida	Percentual	
Linha de base	2022 - 0	
Meta	Atingir o percentual de 80%, até 2026, para a Governança da Gestão de Pessoas.	
	2023/2024 – 60%	2025/2026 – 80%
Resultado		

TABELA AUXILIAR PARA MONITORAMENTO DO INDICADOR - Índice de governança de gestão de pessoas (iGovPessoas)

(P1) LIDERANÇA DA ALTA ADMINISTRAÇÃO		Peso	Respostas TRT5	
			SIM/NÃO	Pontuação
(P1.1)	O Tribunal identificou e normatizou as ocupações críticas (Resolução CSJT nº 296/2021)?	5,56%	NÃO	0%
(P1.2)	O Tribunal monitora regularmente o cumprimento das diretrizes relativas à gestão de pessoas contidas no planejamento estratégico 2021/2026?	5,56%	SIM	5,56%
(P1.3)	O Tribunal, sistematicamente, mede e avalia a contribuição das práticas de gestão de pessoas para o desempenho organizacional, identificando oportunidades de melhoria e utilizando as informações para a tomada de decisão?	5,56%	SIM	5,56%
		16,68%		11,12%

TABELA AUXILIAR PARA MONITORAMENTO DO INDICADOR - Índice de governança de gestão de pessoas (iGovPessoas)

(P2) GESTÃO DA LIDERANÇA E DO CONHECIMENTO		Peso	SIM/NÃO	Pontuação
(P2.1)	O Tribunal realiza avaliação das competências dos gestores visando identificar lacunas entre os níveis atuais e os desejados?	5,56%	SIM	5,56%
(P2.2)	O Tribunal executa processo para identificar lacunas entre os níveis atuais e desejados de competências, definindo metas individuais e organizacionais para redução dessas lacunas?	5,56%	SIM	5,56%
(P2.3)	O Tribunal aplica o resultado da avaliação de competências para planejar ações de treinamento e desenvolvimento, buscando eliminar ou reduzir as lacunas de competências identificadas?	5,56%	SIM	5,56%
(P2.4)	O Tribunal elabora seus planos de capacitação de magistrados e servidores com foco nos macrodesafios do Poder Judiciário, objetivos estratégicos da Justiça do Trabalho e do TRT5?	5,56%	SIM	5,56%
(P2.5)	O Tribunal incentiva servidores e magistrados para a prática de instrutoria interna?	5,56%	SIM	5,56%
		27,8%		27,8%

TABELA AUXILIAR PARA MONITORAMENTO DO INDICADOR - Índice de governança de gestão de pessoas (iGovPessoas)

(P3) CULTURA ORIENTADA PARA RESULTADOS		Peso	SIM/NÃO	Pontuação
(P3.1)	O Tribunal estabelece metas alinhadas ao PEI com as unidades?	5,56%	SIM	5,56%
(P3.2)	O Tribunal capacita os gestores em gestão de desempenho?	5,56%	SIM	5,56%
(P3.3)	O Tribunal conduz análises para identificar causas de falhas de desempenho, propondo ações de melhorias?	5,56%	SIM	5,56%
(P3.4)	O Tribunal verifica se as avaliações refletem o desempenho efetivo dos resultados?	5,56%	SIM	5,56%
		22,24%		22,24%

TABELA AUXILIAR PARA MONITORAMENTO DO INDICADOR - Índice de governança de gestão de pessoas (iGovPessoas)

(P4) GESTÃO DE TALENTOS		Peso	SIM/NÃO	Pontuação
(P4.1)	O Tribunal executa programa de formação e capacitação para novos gestores?	5,56%	NÃO	0%
(P4.2)	O Tribunal executa processo baseado em competências, para a alocação e a movimentação interna de servidores?	5,56%	NÃO	0%
(P4.3)	O Tribunal oferece cursos introdutórios ou de formação e ambientação organizacional aos novos servidores?	5,56%	SIM	5,56%
(P4.4)	Executa programas de incentivo e reconhecimento com foco na retenção de colaboradores de alto desempenho, inclusive dos que possuam competências críticas para o cumprimento da missão organizacional?	5,56%	NÃO	0%
		22,24%		5,56%

TABELA AUXILIAR PARA MONITORAMENTO DO INDICADOR - Índice de governança de gestão de pessoas (iGovPessoas)

(P5) GESTÃO DE PESSOAS EM TIC		Peso	SIM/NÃO	Pontuação
(P5.1)	O Tribunal institui mecanismos para o alcance das medidas adotadas na Política de Gestão de Pessoas de TIC (Ato TRT5 155/2021)	5,56%	SIM	5,56%
(P5.2)	O Tribunal elaboração e revisa o Plano Anual de Capacitação (PAC de TIC)	5,56%	SIM	5,56%
		11,12%		11,12%
	RESULTADO DO TRT5 =			77,84%

Riscos na Execução do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas



Riscos na Execução do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas

Em planos de gestão, é comum que diversas incertezas estejam presentes enquanto buscamos alcançar os objetivos traçados, o que pode fazer com que os resultados sejam iguais, superiores ou inferiores àquilo que foi originalmente definido. Existem muitos casos de sucesso e de fracasso com os quais podemos aprender muitas lições para que possamos conduzir as nossas ações e projetos futuros de forma mais eficiente e segura.

Um risco pode ser respondido antes da sua ocorrência ou depois da sua materialização. Antes da sua ocorrência, o risco é apenas um evento incerto e, portanto, ainda podemos manipular tanto a sua probabilidade quanto o seu impacto. Após a sua materialização, como o impacto já se concretizou, não podemos mais alterar a variável referente à probabilidade. A resposta a um risco antes da sua ocorrência tem como objetivo diminuir o valor esperado da ameaça ou aumentar o valor esperado da oportunidade. Já a resposta posterior ao risco visa diminuir o impacto da ameaça ou aumentar o impacto da oportunidade.



Riscos na Execução do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas

As estratégias (tipos de ações) utilizadas serão a que constam no Ato TRT5 nº 77/2023 - Política de Gestão de Riscos do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região:

1. **Aceitar** – Significa não realizar nenhuma ação anteriormente à ocorrência do risco. Normalmente, um risco é aceito quando o seu nível de exposição é baixo, não há uma resposta que possa ser implementada ou o custo para implementar uma resposta não é compatível com o benefício trazido pela resposta.
2. **Transferir** - envolve realizar ações para passar a responsabilidade da ameaça a uma terceira parte, a qual assume, total ou parcialmente, o impacto em caso da ocorrência do risco. São exemplos de transferência os seguros, as garantias ou as terceirizações de produtos ou serviços relacionados ao escopo do projeto.
3. **Evitar/Eliminar** – Significa não deixar que ela ocorra, ou seja, levar a probabilidade de ocorrência do risco a zero ou proteger a ação/projeto do impacto do risco.
4. **Mitigar** - Significa diminuir a probabilidade ou o impacto provocado pelo risco.
5. **Explorar** - Provocar ou explorar uma oportunidade significa levar a chance de ocorrência do risco a 100%, ou seja, implementar ações para fazer com que a oportunidade ocorra e o projeto seja beneficiado pelo seu impacto.
6. **Melhorar** - Significa aumentar a probabilidade ou o impacto provocado pelo risco. Nesse caso, contudo, a probabilidade não é levada a 100%.

Riscos na Execução do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas

As estratégias (tipos de ações) utilizadas foram:

7. Compartilhar - significa utilizar uma terceira parte para auxiliar a dar uma resposta a um risco positivo. Trabalhando em conjunto com a equipe do projeto e com parceiros do projeto ou negócio, os responsáveis possuem mais condição de auferir os benefícios trazidos pela oportunidade.

8. Escalar - O ato de escalar uma ameaça ou oportunidade ocorre quando se percebe que a possibilidade de uma resposta efetiva ao risco está fora do alcance da responsabilidade do gerente do projeto. Nesse caso, o gerente repassa esse risco a alguém com uma função hierárquica superior ao nível de projeto, tal como o gerente do programa, portfólio, ou alguém específico no âmbito da instituição que tenha condição de assumir a responsabilidade sobre o risco. A ação de escalar deve ser realizada em acordo com todas as partes envolvidas, para que os limites e as responsabilidades em relação ao monitoramento, aos recursos necessários de resposta e às demais ações relacionadas ao risco sejam bem definidas.

Processos de Gestão de Riscos

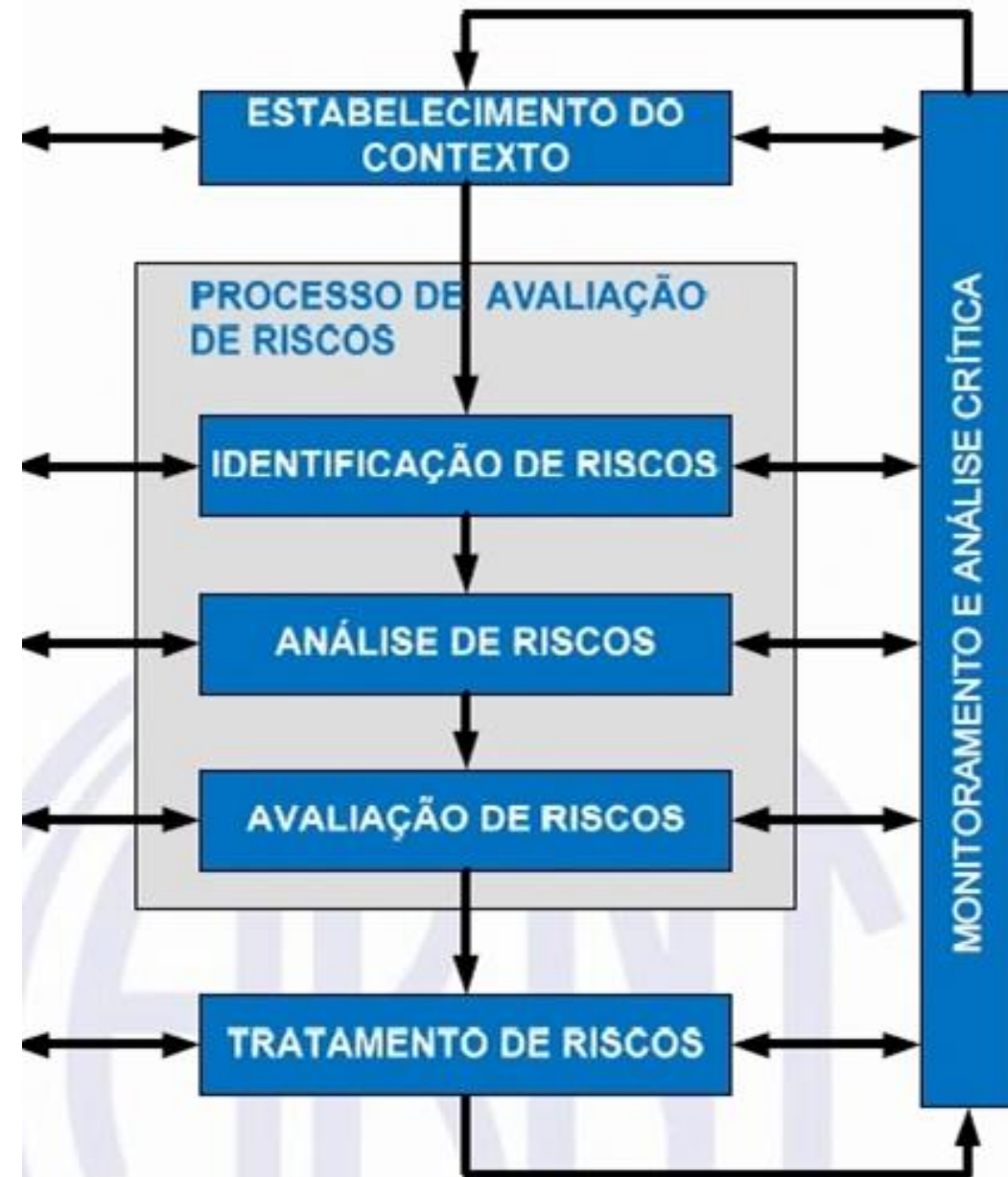
O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região adota o modelo de processo de gestão de riscos compreendido pelas seguintes fases:

I - estabelecimento do contexto: definição dos parâmetros externos e internos a serem levados em consideração ao gerenciar riscos e ao estabelecimento do escopo e dos critérios de risco;

II - identificação dos riscos: reconhecimento e descrição de riscos, mediante a identificação das fontes de risco, eventos, suas causas e suas consequências potenciais;

III - análise dos riscos: compreensão da natureza do risco e à determinação do respectivo nível de risco mediante a combinação da probabilidade de ocorrência, dos impactos possíveis e da relevância do objeto analisado (processo ou projeto) para a realização da missão do Tribunal;

IV – avaliação do risco: comparação do nível do risco com critérios, a fim de determinar se o risco é aceitável;



O processo de gestão de riscos

Processos de Gestão de Riscos

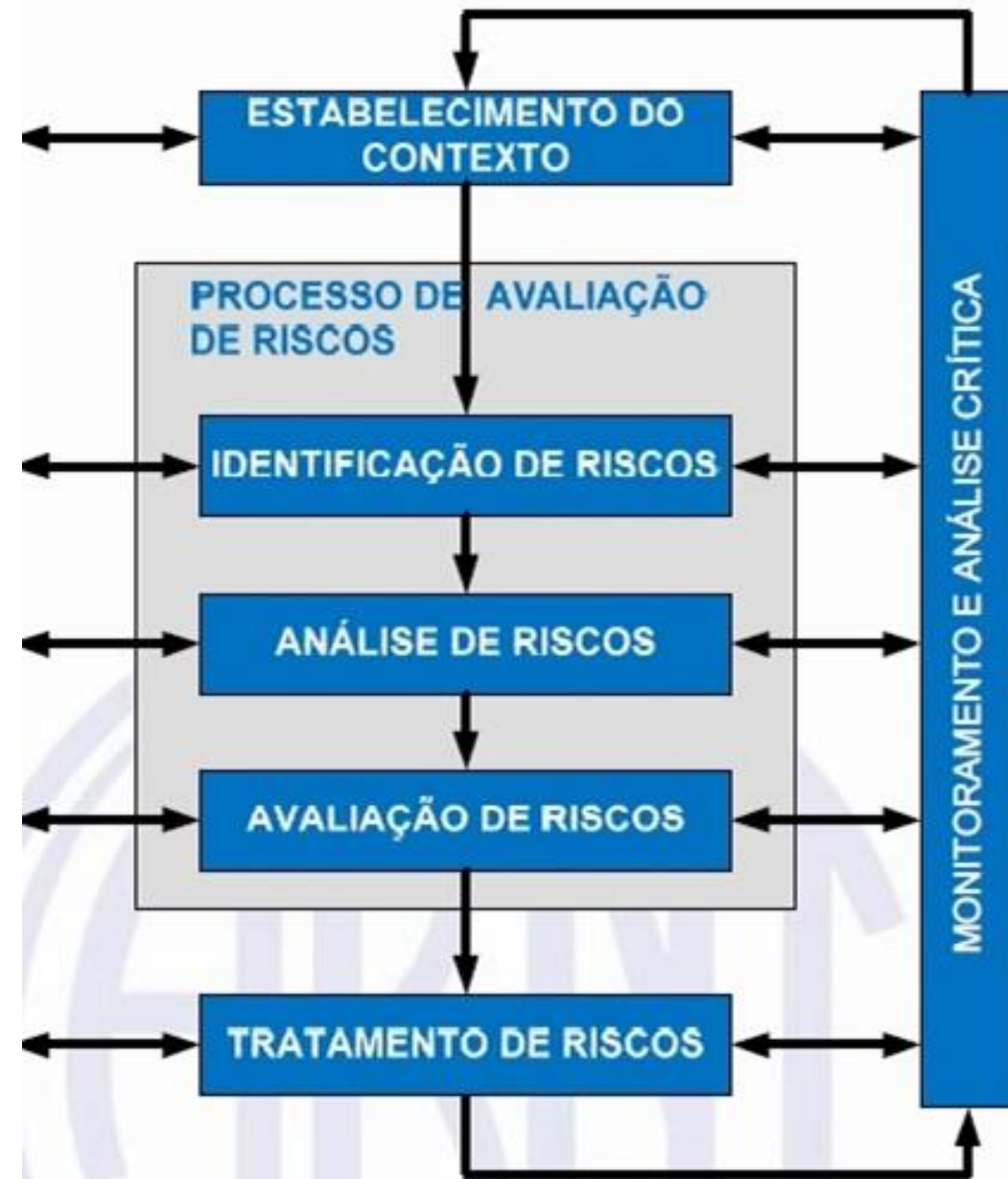
O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região adota o modelo de processo de gestão de riscos compreendido pelas seguintes fases:

V - tratamento dos riscos: seleção, planejamento e implementação de uma ou mais ações de tratamento para modificar os riscos;

VI – monitoramento: acompanhamento e a verificação do desempenho ou da situação de elementos da gestão de riscos, podendo abranger a política, as atividades, os riscos, os planos de tratamento de riscos, os controles e outros assuntos de interesse;

VII - comunicação e consulta: manutenção de fluxo regular e constante de informações com as partes interessadas, durante todas as fases do processo de gestão de riscos, observada a classificação da informação quanto ao sigilo; e

VIII - análise crítica: atividade que deve ser realizada periodicamente para verificar a adequação dos normativos e estrutura organizacional para o alcance dos objetivos da gestão de riscos.



O processo de gestão de riscos

Critérios de Riscos

Escala de probabilidade: define a probabilidade de um evento ocorrer.

Probabilidade	Possibilidade de ocorrência do risco
5 – Muito Alta	É praticamente uma certeza ($P > 95\%$)
4 – Alta	É muito provável ($65\% < P \leq 95\%$)
3 – Média	É provável ($35\% < P \leq 65\%$)
2 – Baixa	Não é muito provável ($5\% < P \leq 35\%$)
1 – Muito Baixa	É pouco provável ($P \leq 5\%$)

Critérios de Riscos

Escala de impacto: define como o impacto será mensurado, em função da análise das consequências de um evento de risco com relação às dimensões (custo, prazo, escopo e qualidade) no caso de projetos, e com relação a severidade que avalia o comprometimento do desempenho, confiabilidade ou qualidade do processo de trabalho ou do serviço provido tanto para o público interno ou externo.

Impacto	A ocorrência do risco causará
5 – Muito Alto	Impede o alcance do objetivo organizacional ou a execução do processo associado; e/ou causa múltiplas desconformidades com a legislação vigente; e/ou leva à responsabilização do gestor por ato de improbidade em alto grau.
4 – Alto	Dificulta o alcance do objetivo organizacional ou a execução do processo associado; e/ou causa grande quantidade de desconformidades com a legislação vigente; e/ou leva à responsabilização do gestor por ato de improbidade em médio grau.
3 – Médio	Não compromete o alcance do objetivo organizacional ou a execução do processo associado; e/ou causa média quantidade de desconformidades com a legislação vigente; e/ou leva à responsabilização do gestor por ato de improbidade em baixo grau.
2 – Baixo	Não compromete o alcance do objetivo organizacional ou a execução do processo associado; e/ou causa pequena quantidade de desconformidades com a legislação vigente; e/ou não leva a responsabilização do gestor por ato de improbidade.
1 – Muito Baixo	Não compromete o alcance do objetivo organizacional ou a execução do processo associado; e/ou causa quantidade insignificante de desconformidades com a legislação vigente; e/ou não leva a responsabilização do gestor por ato de improbidade.



Critérios de Riscos

Escala de Relevância: define a importância que o ativo, projeto/processo de trabalho/serviço tem para a atividade fim da instituição, classificando-os em **essencial** (sem ele não há como realizar determinada atividade, havendo uma paralisação completa do processo), **muito importante** (não paralisa o processo se não ocorrer de forma satisfatória, porém compromete de forma significativa o resultado final do processo), **importante** (não paralisa o processo e um eventual problema pode causar um prejuízo moderado ao resultado final do processo ou atividade), **pouco importante** (além de não paralisar o processo causa apenas um pequeno desvio ao resultado final do processo ou atividade, sem comprometer o resultado final) e **irrelevante** (existe por mera formalidade em determinado processo, porém algum desvio no seu funcionamento ou execução é perfeitamente aceitável, não causando prejuízos ao resultado final do processo ou atividade).

Critérios de Riscos

Escala de Relevância

Relevância	Comprometimento
5 – Muito Alta	São ativos essenciais para o alcance do objetivo organizacional ou execução do processo de negócio associado.
4 – Alta	São ativos muito importantes para o alcance do objetivo organizacional ou execução do processo de negócio associado.
3 – Média	São ativos importantes para o alcance do objetivo organizacional ou execução do processo de negócio associado.
2 – Baixa	São ativos pouco importantes para o alcance do objetivo organizacional ou execução do processo de negócio associado.
1 – Muito Baixa	São ativos irrelevantes para o alcance do objetivo organizacional ou execução do processo de negócio associado.

Nível de Risco

Para o cálculo do Nível de Risco, devemos realizar o produto das 03 (três variáveis):

Nível de Risco (NR) = Probabilidade X Impacto X Relevância



Figura 1 - Nível do Risco

Matriz da Classificação dos Riscos

Matriz de Classificação de Riscos: define como os riscos serão classificados quanto à significância, a partir do produto da estimativa da probabilidade de ocorrência do risco, da estimativa do impacto do risco e da estimativa da relevância do projeto/processo para a instituição, cujos valores são apresentados na tabela.

Escala	Nível de risco
60 a 125 - Muito alto	São riscos inaceitáveis, e os responsáveis devem ser orientados para que os evitem ou reduzam imediatamente.
32 a 50 - Alto	São riscos inaceitáveis, e os responsáveis devem ser orientados para pelo menos reduzi-los e controlá-los.
18 a 30 - Médio	São riscos que podem ser aceitáveis após revisão e confirmação dos responsáveis, contudo a aceitação do risco deve ser feita por meios formais.
8 a 6 - Baixo	São riscos que podem ser aceitáveis após revisão e confirmação responsáveis.
1 a 6 - Muito Baixo	São riscos aceitáveis e devem ser informados aos gestores dos ativos.

Riscos na Execução do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas (Riscos de Ameaças)

Risco (ID)	Título do Risco	Causa	Efeito (Impacto no Projeto)	Probabilidade	Impacto	Relevância	Classificação do Risco	Tipo de Ação/Estratégia de resposta ao risco	Ação
RSC 01	Falha no alcance do Objetivo Estratégico Incremento de Gestão de Pessoas	Descumprimento do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas	Gaps/lacunas na governança de pessoas no âmbito do TRT5, com risco de ineficácia e ineficiência de gestão de pessoas.	Baixa	Muito Alto	Muito alta	Alto	Evitar	Desenvolver o Plano Intraorganizacional de acordo com as especificações do CSJT/TST/CNJ.

Riscos na Execução do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas (Riscos de Ameaças)

Risco (ID)	Título do Risco	Causa	Efeito (Impacto no Projeto)	Probabilidade	Impacto	Relevância	Classificação do Risco	Tipo de Ação/Estratégia de resposta ao risco	Ação
RSC 02	Inexistência de um programa de gestão por competências	Falta de aplicação do programa de gestão de pessoas por competências.	Capacitação e treinamento desvinculados das competências necessárias para o desempenho das atividades; falta de alinhamento entre a estratégia da organização e as competências mobilizadas pelos servidores; desmotivação do quadro funcional; produtividade insatisfatória; aumento do <i>turnover</i> .	Muito Baixa	Alto	Alta	Médio	Mitigar	Acompanhar a aplicação do programa de gestão por competências e criar o cadastro de servidores interessados em ocupar cargos e funções.

Riscos na Execução do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas (Riscos de Ameaças)

Risco (ID)	Título do Risco	Causa	Efeito (Impacto no Projeto)	Probabilidade	Impacto	Relevância	Classificação do Risco	Tipo de Ação/Estratégia de resposta ao risco	Ação
RSC 03	Falta de identificação das ocupações críticas	O não mapeamento das ocupações críticas.	Impacto na política de sucessão de gestores e nas ocupações críticas	Média	Médio	Alta	Alto	Mitigar	Identificar/mapear as ocupações críticas e promover cursos de formação de gestores e lideranças.
RSC 04	Assédio moral e/ou sexual no ambiente de trabalho	O não cumprimento da política/regulamentação sobre o assunto	Alto índice de <i>turnover</i> , desmotivação e adoecimento do quadro funcional	Média	Muito Alto	Muito Alta	Muito Alto	Evitar	Cumprimento da Norma existente que regulamenta o assunto, elaboração de campanhas de prevenção ao assédio, tratamento adequado das denúncias apuradas.

Riscos na Execução do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas (Riscos de Ameaças)

Risco (ID)	Título do Risco	Causa	Efeito (Impacto no Projeto)	Probabilidade	Impacto	Relevância	Classificação do Risco	Tipo de Ação/Estratégia de resposta ao risco	Ação
RSC 05	Desmotivação e adoecimento do corpo funcional	Quadro deficitário de mão de obra, com alta carga de trabalho e baixa adesão ao Programa de Qualidade de Vida, por parte de magistrados e servidores	Índice elevado de absenteísmo e <i>turnover</i> (rotatividade)	Alta	Alto	Alta	Muito Alto	Evitar	Atuação efetiva do Subcomitê de Atenção Integral à Saúde com vistas à implementação da Política de Atenção Integral à Saúde (Resolução CNJ 207/2015)

Riscos na Execução do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas (Riscos de Ameaças)

Risco (ID)	Título do Risco	Causa	Efeito (Impacto no Projeto)	Probabilidade	Impacto	Relevância	Classificação do Risco	Tipo de Ação/Estratégia de resposta ao risco	Ação
RSC 06	Doenças ocupacionais, afastamentos, aumento dos custos médicos do TRT5 Saúde	1) Falta de um programa permanente de orientação postural e ergonômica do ambiente de trabalho, bem como de orientação para a realização regular de pausa laboral intrajornada;	1) Aumento na incidência de lesão por esforço repetitivo (LER);	Média	Alto	Muito alta	Muito alta	Mitigar	<p>Efetiva Implementação das recomendações constantes do Plano de Ação do PPRA;</p> <p>Atuação efetiva do Subcomitê de Atenção Integral à Saúde com vistas à implementação da Política de Atenção Integral à Saúde (Resolução CNJ 207/2015);</p> <p>Realização das ações de promoção de saúde e prevenção de doenças segundo critérios de prioridade definidos pelos programas permanentes (PCMSO e PPRA).</p>

Riscos na Execução do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas (Riscos de Ameaças)

Risco (ID)	Título do Risco	Causa	Efeito (Impacto no Projeto)	Probabilidade	Impacto	Relevância	Classificação do Risco	Tipo de Ação/Estratégia de resposta ao risco	Ação
RSC 06	Doenças ocupacionais, afastamentos, aumento dos custos médicos do TRT5 Saúde	2) Ritmo excessivo de trabalho, agravado pela diminuição da força de trabalho disponível; 3) Posturas inadequadas durante a execução das atividades;	2) Aumento no risco de estresse, fadiga, queda na produtividade; 3) Aumento do número de afastamentos por motivo de doença.	Média	Alto	Muito alta	Muito alta	Mitigar	<p>Efetiva Implementação das recomendações constantes do Plano de Ação do PPRA;</p> <p>Atuação efetiva do Subcomitê de Atenção Integral à Saúde com vistas à implementação da Política de Atenção Integral à Saúde (Resolução CNJ 207/2015);</p> <p>Realização das ações de promoção de saúde e prevenção de doenças segundo critérios de prioridade definidos pelos programas permanentes (PCMSO e PPRA).</p>

Riscos na Execução do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas (Riscos de Oportunidades)

Risco (ID)	Título do Risco	Causa	Efeito (Impacto no Projeto)	Probabilidade	Impacto	Relevância	Classificação do Risco	Tipo de Ação/Estratégia de resposta ao risco	Ação
RSC 07	Continuidade do programa de controle médico e de saúde ocupacional	Alta adesão de magistrados e servidores ao programa	Rastreamento e diagnóstico das condições de saúde e do processo de adoecimento do quadro de magistrados e servidores do TRT5	Média	Alto	Muito Alta	Muito Alto	Explorar	Fomentar a implementação de ações voltadas ao enfrentamento das principais causas de afastamento por motivo de saúde no ambiente de trabalho.
RSC 08	Cooperação técnica/alinhamento entre as unidades que compõem a área de gestão de pessoas	Comunicação efetiva entre as áreas	Otimização dos processos de trabalho e cumprimento das metas estabelecidas	Alta	Alto	Alta	Muito Alto	Explorar	Otimizar os processos de trabalho e comunicação para garantir a melhoria contínua do relacionamento/intercâmbio entre as áreas.

Riscos na Execução do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas (Riscos de Oportunidades)

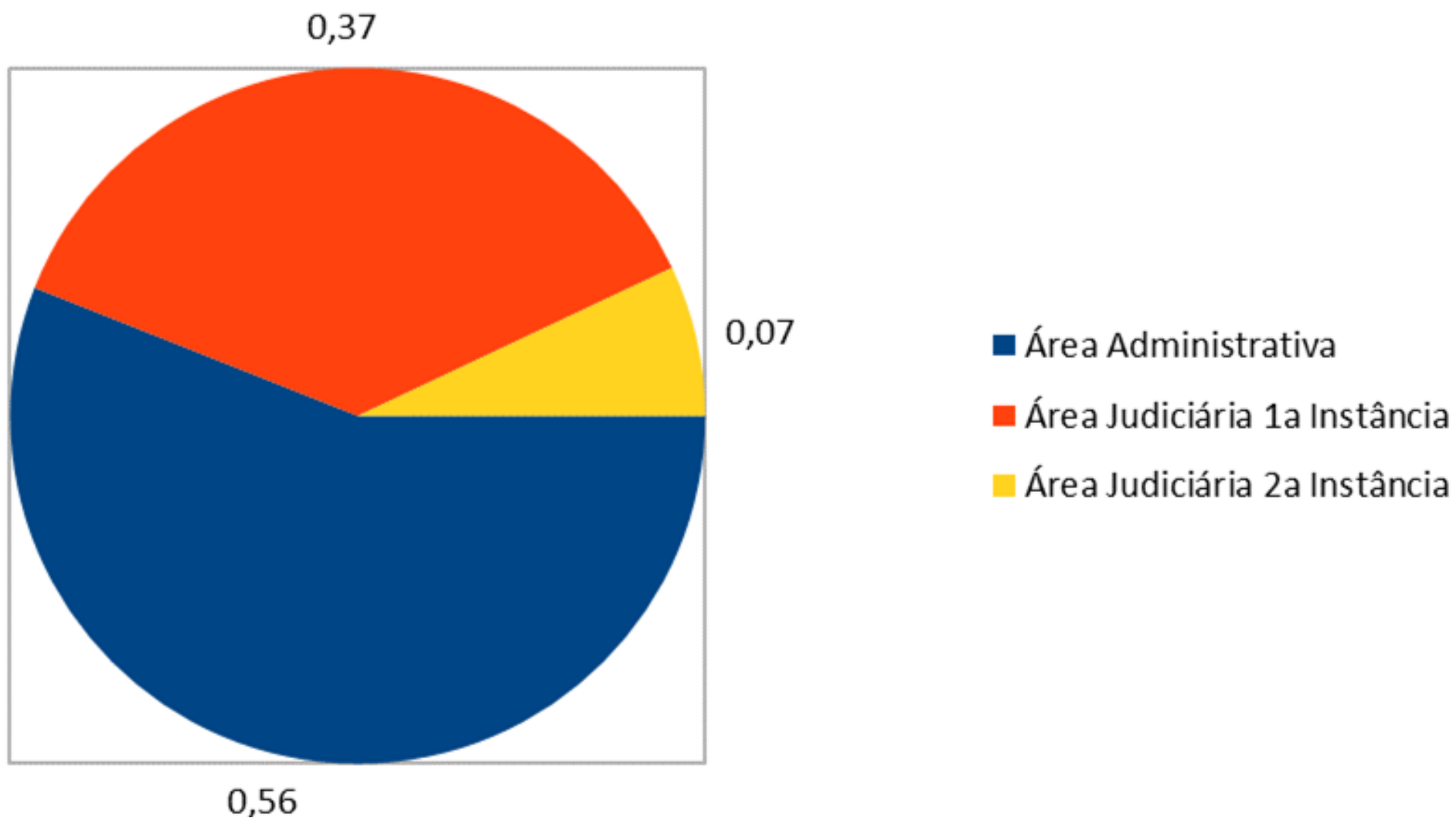
Risco (ID)	Título do Risco	Causa	Efeito (Impacto no Projeto)	Probabilidade	Impacto	Relevância	Classificação do Risco	Tipo de Ação/Estratégia de resposta ao risco	Ação
RSC 09	Clareza e transparência na distribuição da força de trabalho	Existência de uma política efetiva de movimentação funcional com critérios claros e objetivos, inclusive com foco em competências.	Motivação e comprometimento do corpo funcional	Baixa	Médio	Alta	Médio	Melhorar	Aplicar Política de movimentação funcional com critérios claros e objetivos, inclusive com foco em competências. (Observando o cumprimento da Resolução CSJT 296/21)



Gestão Participativa

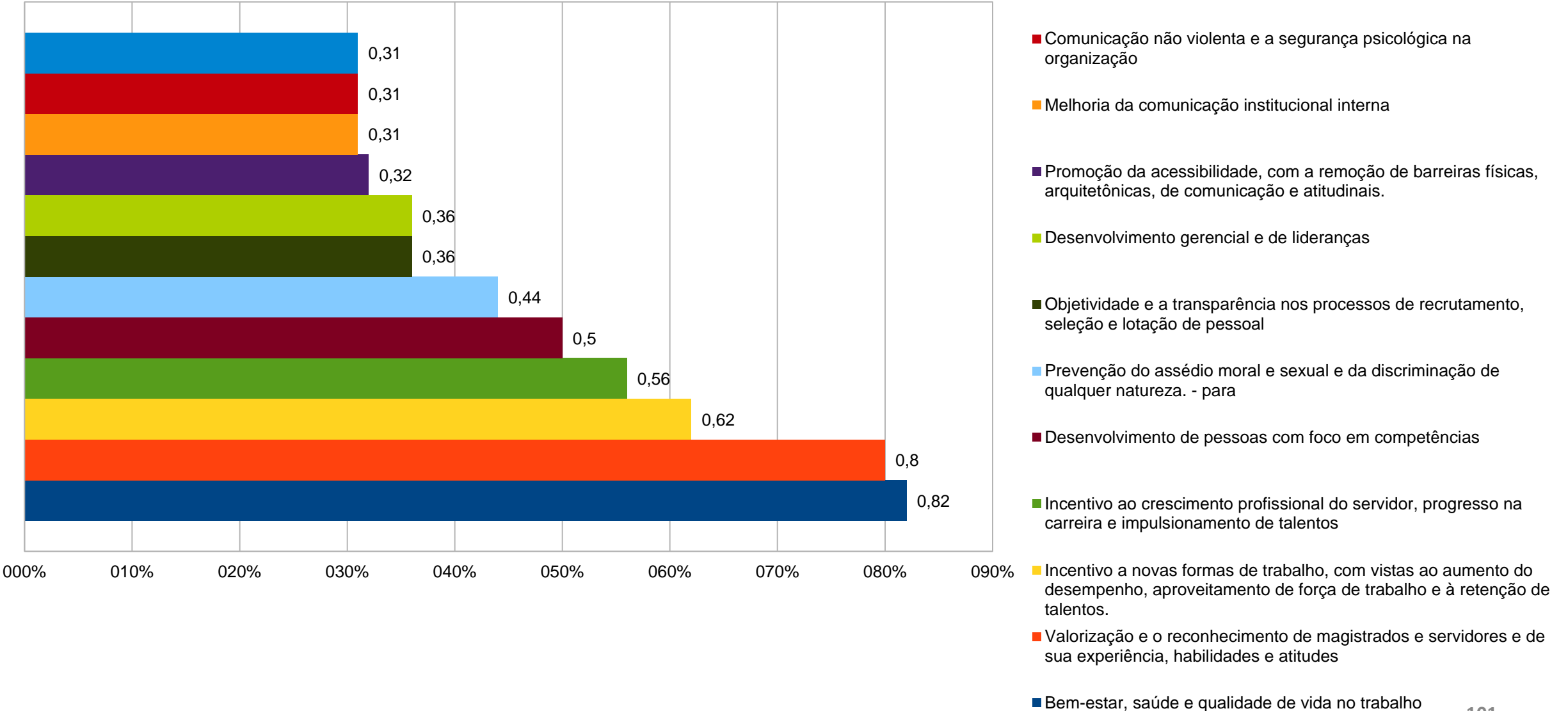
Pesquisa realizada para elaboração do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas - 2023

Participantes do Processo Participativo - 108 servidores



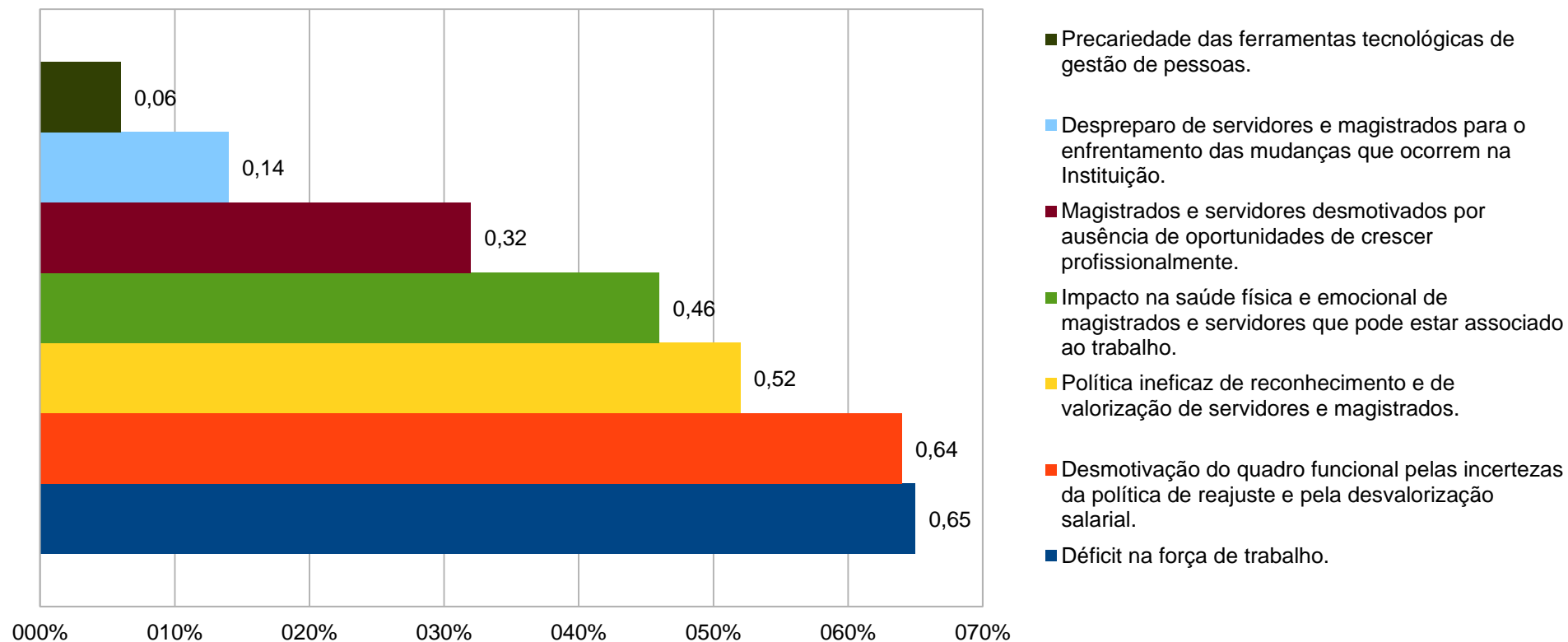
1 - De acordo com a sua percepção, quais temas devem ser priorizados no Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas para 2022/2026. O respondente foi solicitado a marcar até 06 temas que considerasse prioritário:

Temas a serem priorizados de acordo com os respondentes:



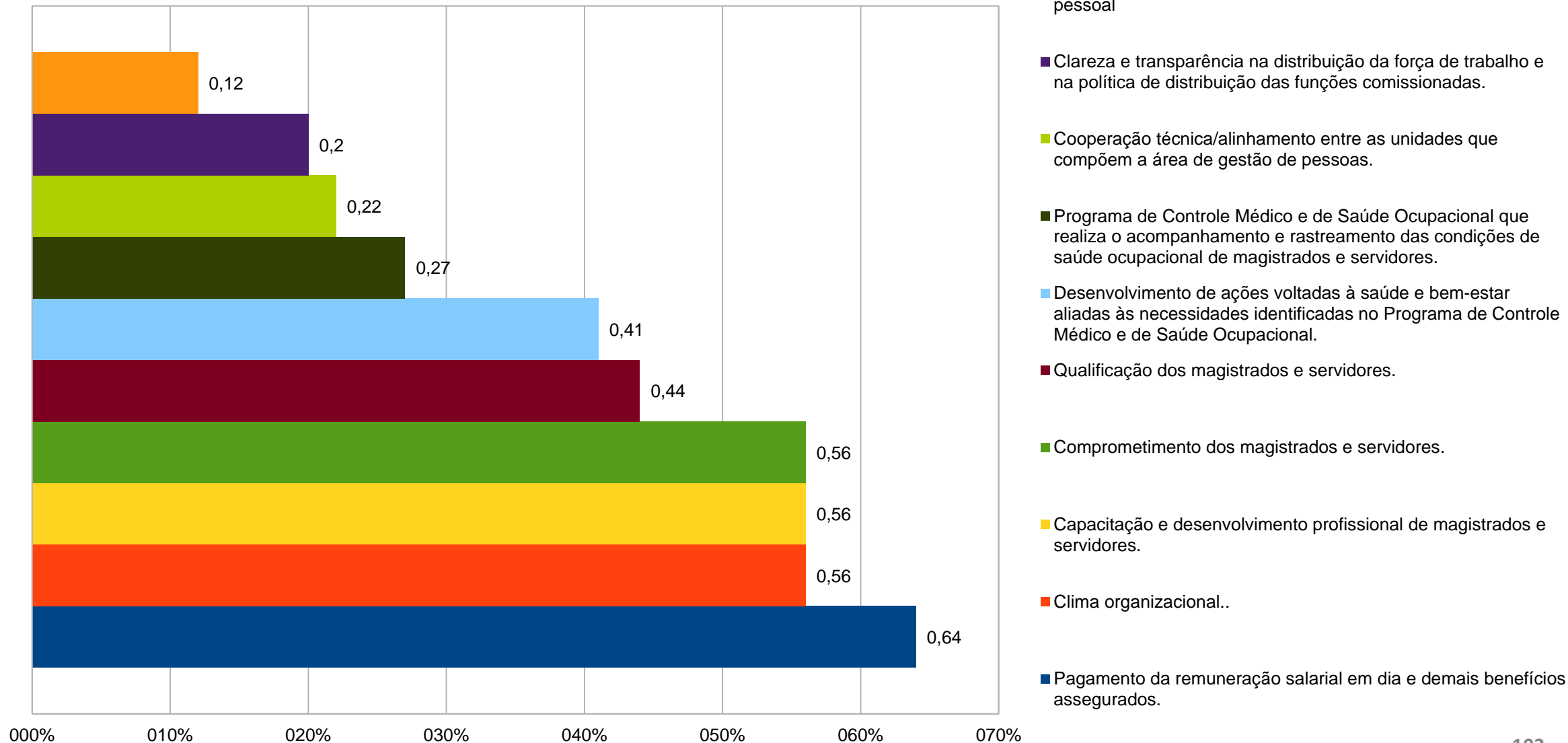
2 – Quais os desafios da área de gestão de pessoas mais impactam negativamente o seu trabalho? (Escolha 3 opções):

Principais Desafios da Área de Gestão de Pessoas:



3 - Quais atributos da área de gestão de pessoas mais impactam positivamente o seu trabalho? (Escolha 5 opções)

Atributos que mais impactam positivamente:



Gestão Participativa

Os tópicos "**Bem-estar, saúde e qualidade de vida no trabalho**" (82%) e "**Valorização e o reconhecimento de magistrados e servidores e de sua experiência, habilidades e atitudes.**" (80%) foram apontados por uma maioria significativa como os temas a serem priorizados no Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas.

Na questão sobre os fatores que impactam negativamente, por sua vez, o tópico "**Política ineficaz de reconhecimento e valorização de servidores e magistrados**" foi apontado por 52% dos respondentes. (o terceiro fator com maior número de respostas na questão 02); seguido pelo tópico "**Impacto na saúde física e emocional de magistrados e servidores que pode estar associado ao trabalho** (46%).

O resultado acima aponta para uma convergência para os temas referente à Política de Reconhecimento e de Valorização de servidores e magistrados e à Política de Saúde e Bem-estar no ambiente de trabalho.

O "**Incentivo a novas formas de trabalho, com vistas ao aumento do desempenho, aproveitamento de força de trabalho e à retenção de talentos**" (62%) foi o terceiro ponto indicado a fim de ser priorizado.



Gestão Participativa

Os tópicos **"Incentivo ao crescimento profissional do servidor, progresso na carreira e impulsionamento de talentos"** (56%) e **"Desenvolvimento de pessoas com foco em competências"** (50%) foram, respectivamente, o 4º e 5º mais votados, a serem priorizados no Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas. Resultado refletido na resposta à questão que trata sobre os fatores que impactam negativamente o trabalho, em que o tópico **"Magistrados e servidores desmotivados por ausência de oportunidades de crescer profissionalmente"** (32%) foi o 5º mais marcado.

A percepção sobre os atributos da área de gestão de pessoas que mais impactam positivamente no trabalho foi objeto da 3ª questão e o resultado mostra que os atributos com menor percepção referem-se a: **"Clareza e transparência no processo de lotação e remoção de pessoal"** (para apenas 12% dos respondentes) e **"Clareza e transparência na distribuição da força de trabalho e na política de distribuição das funções comissionadas."** (para 20% dos respondentes). Resultado convergente com o encontrado nas questões anteriores, que destacam a importância do desenvolvimento de pessoas com foco em competências.



Gestão Participativa



O tópico "Cooperação técnica/alinhamento entre as unidades que compõem a área de gestão de pessoas" da questão 03 foi respondido por 22% dos participantes. Esse tema reflete a necessidade da melhoria da comunicação interna da área de gestão de pessoas.

Os resultados encontrados nos tópicos "**Programa de Controle Médico e de Saúde Ocupacional que realiza o acompanhamento e rastreamento das condições de saúde ocupacional de magistrados e servidores**" (27%) e "**Desenvolvimento de ações voltadas à saúde e bem-estar aliadas às necessidades identificadas no Programa de Controle Médico e de Saúde Ocupacional**" (41%) também apontam para a prioridade destacada na questão 01, referente ao investimento voltado ao bem-estar, saúde e qualidade de vida no trabalho, tópico respondido por 82% dos participantes.