

Plano Intraorganizacional do TRT4

Período 2022-2026

Tema: *Gestão de Pessoas*

Porto Alegre, março de 2023

1 Introdução

A Resolução CSJT nº 259/2020, que aprovou o Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho, prevê a elaboração de planos intraorganizacionais para os temas de *gestão de pessoas, tecnologia da informação, comunicação social e orçamento e finanças*. Tais planos são formas de desdobramento do plano estratégico para o nível tático da organização e visam a alinhar, vertical e horizontalmente, as funções e atividades da organização aos seus objetivos estratégicos, contribuindo, assim, para seu alcance.

O Ato CSJT nº 84/2022 aprovou os Planos Intraorganizacionais da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau para os temas “Comunicação Social”, “Orçamento e Finanças” e “Gestão de Pessoas”.

A partir do Plano Intraorganizacional da Justiça do Trabalho para o tema “Gestão de Pessoas” e alinhado ao Plano Estratégico Institucional do TRT4, a Secretaria de Gestão de Pessoas elaborou o presente plano intraorganizacional, com foco no objetivo estratégico de “Incrementar modelo de gestão de pessoas”.

O Plano apresenta a Missão, Visão e Valores da área, além de indicadores, metas e iniciativas para o período 2022-2026 no que se refere ao tema “gestão de pessoas”.

2 Mapa Estratégico do TRT da 4ª Região



3 Gestão de Pessoas

A gestão de pessoas possui hoje um papel estratégico dentro das instituições e para que se alcance melhores resultados é necessário que o gestor público tenha a capacidade de alinhar os servidores à estratégia da organização, de forma que os esforços sejam capazes de gerar resultados concretos para o cidadão.

O êxito na conquista dos objetivos institucionais está diretamente associado às competências das pessoas, ou seja, aos conhecimentos, habilidades e atitudes dos colaboradores. Tendo por base essas premissas, o serviço público poderá ser mais flexível, descentralizado, eficiente, de melhor qualidade e orientado ao cidadão.

A Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário, estabelecida por meio da Resolução CNJ nº 240/2016, define que Gestão de Pessoas é o conjunto de políticas, métodos e práticas de uma organização voltados a propiciar condições para que os trabalhadores de uma instituição possam desenvolver o seu trabalho, favorecendo o desenvolvimento profissional, a relação interpessoal, a saúde e a cooperação, com vistas ao alcance efetivo de seus objetivos estratégicos.

A Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT da 4ª região elaborou o seu Plano Intraorganizacional em conformidade com o Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho e com o Plano Estratégico Institucional do TRT4 para o período de 2021 a 2026.

3.1 Identidade estratégica

Missão da área de gestão de pessoas

Promover condições e oportunidades para o desenvolvimento e a plena utilização de competências, a fim de propiciar o bem-estar e a valorização das pessoas, com vistas a conciliar o atingimento da missão institucional com os objetivos profissionais de seu quadro de pessoal.

Visão da área de gestão de pessoas

Ser reconhecida pela excelência na execução das estratégias em Gestão de Pessoas e pela eficiência, inovação e transparência em seus processos de trabalho, em conjunto com o alcance dos objetivos estratégicos do TRT4.

Valores a serem observados pelas pessoas que tratam do tema gestão de pessoas

Ética: prática de valores morais como honestidade, probidade e integridade, em todas as manifestações e relações humanas.

Acessibilidade: Disponibilidade e condição de alcance para utilização com segurança e autonomia de espaços materiais, edificações, tecnologia, informação e comunicação, bem como de todos os serviços administrativos e judiciais.

Sustentabilidade: Adoção de atitudes que contribuam para um mundo mais pacífico, com menor desigualdade, maior promoção dos direitos humanos e proteção do planeta e dos recursos naturais.

Agilidade e celeridade: prática de atos de gestão de pessoas em tempo razoável, garantindo sua efetividade.

Transparência: compromisso com a divulgação de atos de gestão de pessoas, dados e resultados organizacionais, em formatos acessíveis e abertos,

sempre respeitando preceitos da Lei de Acesso à Informação (LAI) e da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Inovação e Modernidade: promoção do ambiente de trabalho que favoreça o aproveitamento da inteligência coletiva, da criatividade, do estímulo ao aprendizado, mediante erros controlados, com vistas à melhoria, à adoção ou à criação de novos produtos ou serviços, que gerem valor e garantam o cumprimento da missão institucional.

Valorização das Pessoas: adoção de mecanismos para reconhecimento do bom desempenho profissional, estímulo ao aperfeiçoamento funcional e à melhoria na qualidade de vida no trabalho.

Efetividade: garantia da realização dos serviços da área de Gestão de Pessoas respeitando as normas, as metas estabelecidas e as necessidades do quadro de pessoal e da sociedade.

Comprometimento: compromisso com a qualidade, os requisitos legais e os prazos estabelecidos na prestação de serviços, atuando com dedicação, empenho e envolvimento em suas atividades.

Segurança Jurídica: Garantia de aplicação das normas jurídicas de forma fundamentada, justa e razoável, observando-se a supremacia da Constituição.

Respeito à Diversidade: acolhimento das pessoas, em todas as relações humanas, independentemente de gênero, etnia, idade, religião, orientação sexual ou quaisquer diferenças culturais.

Gestão Participativa: estimular atitudes colaborativas e o diálogo.

Desenvolvimento contínuo: compromisso com o desenvolvimento profissional do quadro de pessoal.

Eficiência: utilização dos recursos públicos com economicidade, sem desperdício ou subutilização, aplicados à concretização da função institucional.

Credibilidade: compromisso de ser uma Secretaria assertiva, que inspire confiança.

Integração: compartilhamento de boas práticas na área de Gestão de Pessoas.

4 Análise de Ambiente

A análise de ambiente da área de Gestão de Pessoas foi feita com a utilização da matriz SWOT e com foco no objetivo estratégico de “Incrementar modelo de gestão de pessoas”. Foi analisado o ambiente interno (pontos fortes e fracos) e externo (ameaças e oportunidades).

ANÁLISE AMBIENTE	
MATRIZ SWOT SEGESP	
PONTOS FORTES	OPORTUNIDADES
Clima Organizacional	Parcerias com outras instituições
Confiabilidade, agilidade e celeridade dos processos de Gestão de Pessoas	Disponibilidade e ampliação do uso de novas tecnologias de informação e comunicação aplicadas à área de Gestão de Pessoas
Qualificação técnica do quadro de pessoal	Cenário receptivo a mudanças
Comprometimento dos servidores	Propagação da cultura e dos métodos ágeis
Foco no desenvolvimento e na valorização dos servidores	Legislação e normativos orientadores
Capacidade de adaptação às adversidades	Estímulo à adoção de novas práticas de Governança Pública em Gestão de Pessoas
Engajamento com o propósito da Justiça do Trabalho	Plano estratégico para o sexênio, mais estável e duradouro
Infraestruturas física e tecnológica adequadas	
Capacitação continuada do quadro de pessoal	
Rotinas de folha de pagamento confiáveis	
Comunicação transparente, clara, objetiva e acessível por diversos canais de comunicação bilateral, abrindo espaço para participação, sugestões e críticas de servidores da Secretaria	
Autonomia para gestores, observados os níveis hierárquicos de tomada de decisão	
Formalização da Política de Gestão de Pessoas, de forma a consolidar práticas gerenciais e de governança que subsidiem o alcance dos resultados institucionais	
Formalização da Política de Sucessão, de forma a mitigar riscos de vacância das ocupações críticas e a disseminar o conhecimento daqueles que deixam as referidas ocupações	

PONTOS FRACOS:	AMEAÇAS:
Alocação de demandas não planejadas	Efeitos da pandemia COVID-19 na Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho da 4ª Região
Implantação insuficiente da Gestão do Conhecimento	Restrições orçamentárias
Ausência de políticas de Gestão por Resultados	Redução na Força de Trabalho;
Déficit da força de trabalho	Desvalorização das carreiras do Poder Judiciário
Resistência à mudança	Perda de talentos pela falta de recursos suficientes para implementação de mecanismos de reconhecimento
Pouca valorização dos processos de Governança e Estratégia	Cenário político e socioeconômico desfavorável
Implantação deficiente de padronização de procedimentos	Propaganda negativa do serviço público
Carência de sucessores para determinadas ocupações críticas	Mudanças de gestão bienal que possam promover a estagnação de projetos na área de Gestão de Pessoas ou desestimular iniciativas mais complexas
Complexidade de determinados processos de trabalho de gestão de pessoas	Excesso de controle por parte dos órgãos superiores, com prazos exíguos para o atendimento de demandas complexas
Desmotivação e evasão de servidores	
Dificuldade na implementação de medidas de reconhecimento e retenção de talentos	
Dificuldade para implementação de soluções tecnológicas regionais	
Mapeamento de processos deficiente	

5 Indicadores, metas e iniciativas

O objetivo estratégico do TRT4 diretamente vinculado ao tema gestão de pessoas é “Incrementar Modelo de Gestão de Pessoas”, descrito no plano estratégico institucional como “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 e processos de trabalho”.

A fim de medir se o objetivo está sendo atingido, foram definidos **indicadores**, e a fim de contribuir com o atingimento do objetivo foram definidas **iniciativas**. Por meio da execução das iniciativas, a área espera contribuir diretamente com o objetivo específico relacionado ao tema, além de contribuir indiretamente para o alcance dos demais objetivos estratégicos.

Para garantir o alinhamento deste plano intraorganizacional com o plano estratégico da Justiça do Trabalho no tema Gestão de Pessoas, o CSJT definiu eixos e diretrizes que deverão ser seguidas pelos TRTs ao elaborar as suas iniciativas.

5.1 Indicadores

Com a finalidade de verificar em que medida o objetivo estratégico “Incrementar modelo de Gestão de Pessoas” vem sendo atingido, foram definidos os dois indicadores a seguir no Plano Estratégico da Justiça do Trabalho e no Plano Estratégico do TRT4:

5.1.1 Índice de promoção da saúde de magistrados e servidores

Meta: Promover a saúde de magistrados e servidores (Meta específica para a Justiça do Trabalho)

Realizar exames periódicos de saúde em 15% dos magistrados e 15% dos servidores e promover pelo menos 3 ações com vistas a reduzir a incidência de casos de uma das cinco doenças mais frequentes constatadas nos exames periódicos de saúde ou de uma das cinco maiores causas de absenteísmo do ano anterior.

15% dos magistrados com exame periódico realizado no ano;

15% dos servidores com exame periódico realizado no ano;

3 ações para reduzir o absenteísmo realizadas no ano.

5.1.2 Índice de aderência à norma que padroniza a estrutura da JT de 1º e 2º Graus

A meta relativa a esse indicador não foi definida, pois ainda não está em vigor na Justiça do Trabalho.

Como esses indicadores constam no plano estratégico institucional, estão sendo monitorados pela unidade de gestão estratégica do TRT4. Para o seu atingimento, estão previstos projetos estratégicos (no plano estratégico institucional) e iniciativas temáticas da área de gestão de pessoas (no presente plano intraorganizacional). Desta forma, somam-se os esforços para o alcance do objetivo estratégico.

5.2 Iniciativas

As iniciativas que seguem visam a contribuir para o alcance do objetivo estratégico "Incrementar modelo de Gestão de Pessoas". Estão alinhadas aos eixos e diretrizes traçados para a Justiça do Trabalho no tema. Para as iniciativas temáticas também foram definidos indicadores e metas, possibilitando o monitoramento da execução das ações.

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.

- **Retomada da implementação do Progecom** (Módulo de Gestão de Competências do Sigep-JT)

Indicador: Índice de implementação do Progecom

Meta: Implementar 100% do Progecom até Dez/2023

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

- **Plano Anual de Capacitação Segesp**

Indicador: nº de horas-aula cumpridas pelos gestores

Meta: 80h/ano

Indicador: nº de horas-aula cumpridas pelos servidores não gestores

Meta: 40h/ano

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.

- **Política de Sucessão** (a iniciativa atende às diretrizes 3 e 5)

Indicador: Índice de postos de trabalho com política de sucessão implementada

Meta: Postos de 100% dos servidores da DG e unidades vinculadas com política de sucessão implementada até 31/12/2023.

(Iniciativa restrita às ocupações críticas)

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

- **Regulamentação da divulgação de boas práticas**

Indicador: Ato normativo de boas práticas elaborado

Meta: Submeter minuta de ato que regulamentará a iniciativa até 31/12/2023

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

- **Política de Sucessão** (a iniciativa atende às diretrizes 3 e 5)

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.

- **Mapeamento de Processos da Segesp** (Etapas do trabalho, desenhos e Fluxogramas)

Indicador: nº de processos mapeados

Meta: Mapear 1 processo por unidade da Segesp por mês

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 n° 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.

- **Novo Concurso de Servidores**

Indicador: % de cargos vagos providos

Meta: Prover 100% dos cargos vagos passíveis de provimento, previstos no Edital TRT4 1/2022, em até 60 dias após a liberação do recurso orçamentário.

- **Reestruturação da Área Administrativa**

Indicador: % de lançamentos decorrentes da reestruturação lançados nos sistemas

Meta: Lançar 100% das alterações até 01/09/2022

Indicador: % de atos decorrentes da reestruturação publicados

Meta: Publicar 100% dos atos até 01/09/2022

- **Normatização da Movimentação de Servidores**

Indicador: Ato normativo sobre movimentação de servidores publicado

Meta: Publicar ato normativo relativo à movimentação de servidores até abril/2022

- **Revisão das lotações paradigmas nos termos da Res. CSJT 296/2021**

Indicador: % unidades com lotação paradigma adequada à Resolução CSJT 296/2021

Meta: Adequar a lotação de 100% das unidades à lotação paradigma prevista na norma até dez/2023

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.

- **Instituição da Política de Gestão de Pessoas**

Indicador: Ato normativo sobre política de gestão de pessoas publicado

Meta: Publicar ato normativo até 30/09/2022

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

- **Nova etapa de Gestão de Riscos**

Indicador: % de processos críticos com riscos gerenciados

Meta: Implementar a Gestão de Riscos em 100% dos processos críticos até 31/12/2023.

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.

- **Glossário de Normas atinentes a matérias da Gestão de Pessoas**

Indicador: Índice de atualização do banco de normas

Meta: 100% das normas disponíveis no banco de dados até 7 dias após a publicação

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

- **Pesquisa de Satisfação Serviços de Gestão de Pessoas TRT4**

Indicador: Índice de satisfação com os serviços prestados pela Segesp

Meta: 60% de usuários satisfeitos com os serviços de gestão de pessoas em 2023

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.

- **Contratação do Plano Odontológico**

Indicador: Plano Odontológico contratado

Meta: Contratar plano odontológico até 31/12/2022.

Arquivos originais DG

SECOF - Planos Intraorganizacionais ATO CSJT.GP.SG N° 84/2022*

SEGESP - Planos Intraorganizacionais ATO CSJT.GP.SG N° 84/2022*

Planos Intraorganizacionais SECOF e SEGESP