



## **Plano de contribuição**

### **Gestão de Pessoas do TRT4**

**Ciclo 2024-2026**

**Porto Alegre, março de 2025.**

## 1 Introdução

A Resolução CSJT nº 387/2024, que aprovou o Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho, prevê a elaboração de planos de contribuição locais como um dos meios de desdobrar a estratégia. Os temas nos quais o CSJT recomenda a elaboração de planos de contribuição são *gestão de pessoas, tecnologia da informação, comunicação e orçamento e finanças*. As iniciativas previstas nesses planos, somadas aos projetos estratégicos e às iniciativas nacionais, são o meio de executar a estratégia.

Os planos de contribuição são formas de desdobramento da estratégia 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 o seu alcance.

A partir do Plano Estratégico Institucional do TRT4, a Secretaria de Gestão de Pessoas elaborou o presente plano de contribuição, com foco no objetivo estratégico de “Incrementar modelo de gestão de pessoas”.

O Plano de Contribuição apresenta a Missão, Visão e Valores da área, além de indicadores, metas e iniciativas para o período 2024-2026 no que se refere ao tema.

Importante destacar que, em que pese o plano de contribuição ser feito a partir de apenas um objetivo estratégico, a área contribui com outros, embora de forma indireta.

Em suma, este Plano de Contribuição representa um passo importante para a implementação da estratégia institucional do TRT4. Ao definir indicadores, metas e iniciativas concretas, este documento orienta as ações da área para o período de 2024/2026, garantindo o alinhamento com os objetivos estratégicos da Justiça do Trabalho.

Acompanhar a execução deste plano e avaliar seus resultados de forma periódica será fundamental para assegurar o sucesso da estratégia e a otimização dos recursos do Tribunal.

## 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 de contribuição em conformidade com o Plano Estratégico Institucional do TRT4 - 2021 a 2026 e as normativas dos Conselhos Nacional de Justiça e Superior da Justiça do Trabalho referentes ao tema.

### 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).

<b>ANÁLISE AMBIENTE</b>	
<b>MATRIZ SWOT</b>	
<b>PONTOS FORTES</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>
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	
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.

### 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.

Para o atingimento da meta relativa à saúde de magistrados e servidores, existem projetos estratégicos em andamento no plano estratégico institucional.

### **5.1.2 Índice de efetividade da prevenção e do enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação**

#### **Meta:**

**2024** - Alcançar 41 pontos na avaliação de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação até dezembro de 2024.

**2025** - Alcançar 18 pontos na avaliação de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação até dezembro de 2025.

**2026** - Alcançar 25 pontos na avaliação de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação até dezembro de 2026.

Este indicador entrou em vigor em 2024, e o presente plano de contribuição contempla iniciativas temáticas para atendê-lo.

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 de contribuição). 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". 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*

- **Prevenção e enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação - Capacitação dos(as) integrantes do Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade e dos Subcomitês de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual do 1º e do 2º Graus.**

Indicador: Índice de integrantes capacitados.

Meta: 100% dos(as) integrantes capacitados até Julho/2025.

- **Prevenção e enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação - Capacitação dos(as) magistrados(as), servidores(as) gestores(as) e não gestores(as), sobre prevenção e enfrentamento da violência, do assédio e de todas as formas de discriminação, bem como do respeito à diversidade.**

Indicador: Número de eventos de capacitação realizados.

Meta: Realizar, no mínimo, 1 evento/ano.

- **Plano Anual de Capacitação Segesp**

Indicador: nº de horas-aula cumpridas pelos gestores

Meta: 40h/ano

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

Meta: 20h/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.*

- **Política de Sucessão**

Indicador: Índice de postos de trabalho classificados como de ocupação crítica, conforme definido nas metas abaixo, com política de sucessão implementada.

Meta: 80% dos postos de trabalho vinculados à área da DG com política de sucessão implementada até 31/12/2026.

Meta: 80% dos postos de trabalho de Diretores(as) de Secretaria de Varas do Trabalho e de Postos Avançados com política de sucessão implementada até 31/12/2026.

Meta: 80% dos postos de trabalho de Assessores-Chefes de Gabinetes de Desembargadores com política de sucessão implementada até 31/12/2026.

*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.*

- **Prevenção e enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação**  
**- Plano de Ação de prevenção e enfrentamento às práticas de violência, assédio e discriminação.**

Indicador: Formalização do Plano de Ação.

Meta: 1. Elaborar o Plano de Ação até dezembro/2025. 2. Implementar o Plano de Ação até dezembro/2026.

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

Indicador: nº de processos mapeados

Meta: Mapear 3 processos 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.*

- **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.

- **Nova etapa de Gestão de Riscos**

Indicador: % de processos críticos com riscos gerenciados

Meta: Implementar a Gestão de Riscos nos processos críticos indicados pela Secretaria de Gestão Estratégica até 31/12/2025 (Projeto Gestão de Riscos conduzido pela SeGGE)

*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.*

- **Prevenção e enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação - Veiculação de campanha nacional sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação.**

Indicador: Número de campanhas veiculadas.

Meta: Veicular, no mínimo, 1 campanha/ano.

### Quadro Resumo Iniciativas

Eixo	Iniciativa	Indicador	Meta
1	Capacitação dos(as) integrantes do Comitê Gestor de Equidade de Gênero, Raça e Diversidade e dos Subcomitês de Combate ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual do 1º e do 2º Graus.	Índice de integrantes capacitados.	100% dos(as) integrantes capacitados até Julho/2025.
1	Capacitação dos(as) magistrados(as), servidores(as) gestores(as) e não gestores(as), sobre prevenção e enfrentamento da violência, do assédio e de todas as formas de discriminação, bem como do respeito à diversidade.	Número de eventos de capacitação realizados.	Realizar, no mínimo, 1 evento/ano.
1	Plano Anual de Capacitação Segesp	Nº de horas-aula cumpridas pelos gestores  Nº de horas-aula cumpridas pelos servidores não gestores	40h/ano  20h/ano
2	Política de Sucessão	Índice de postos de trabalho com política de sucessão implementada	Postos de 80% dos servidores da DG e unidades vinculadas com política de sucessão implementada até <b>31/12/2025</b> .
3	Plano de Ação de prevenção e enfrentamento às práticas de violência, assédio e discriminação.	Formalização do Plano de Ação.	1. Elaborar o Plano de Ação até dezembro/2025. 2. Implementar o Plano de Ação até dezembro/2026.
3	Mapeamento de Processos da Segesp (Etapas do trabalho, desenhos e Fluxogramas)	Nº de processos mapeados	Mapear 3 processos por mês
4	Novo Concurso de Servidores	% de cargos vagos providos	Prover 100% dos cargos vagos passíveis de provimento, previstos no Edital TRT4 1/2022, em até 60 dias após a liberação do recurso orçamentário.
4	Nova etapa de Gestão de Riscos	% de processos críticos com riscos gerenciados	Implementar a Gestão de Riscos nos processos críticos indicados pela Secretaria de Gestão Estratégica até 31/12/2025.
5	Veiculação de campanha nacional sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento	Número de campanhas	Veicular, no mínimo, 1 campanha/ano.

Eixo	Iniciativa	Indicador	Meta
	da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação.	veiculadas.	