



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS
NÚCLEO DE GOVERNANÇA EM GESTÃO DE PESSOAS

PORTARIA TRT-SGEP Nº 125/2019

Aprova o Plano de Diretrizes de Gestão de Pessoas para o biênio 2019/2020.

A DIRETORA DA SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO os macros desafios do Poder Judiciário para o período 2015-2020, em especial o que trata da "Melhoria da Gestão de Pessoas",

CONSIDERANDO as diretrizes do Planejamento Estratégico do Poder Judiciário para o período 2015-2020, aprovado pela Resolução nº 198 de 16 de junho de 2014, do Conselho Nacional de Justiça – CNJ;

CONSIDERANDO as diretrizes para o desdobramento do objetivo estratégico da Resolução nº 229 de 23 de novembro de 2018 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT,

CONSIDERANDO as diretrizes do Planejamento Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região para o período 2015-2020, aprovado pela Resolução Administrativa nº 25/2014,

CONSIDERANDO a necessidade de definir e implementar as iniciativas necessárias ao cumprimento de objetivos estratégicos de Gestão de Pessoas para o período 2019-2020; e

CONSIDERANDO as metas do Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas para o biênio 2019-2020,

CONSIDERANDO a necessidade da implementação de ações organizacionais coordenadas que possibilitem o alcance das prioridades institucionais,

R E S O L V E:

Art. 1º Aprovar o Plano de Diretrizes de Gestão de Pessoas na forma do Anexo II a esta Portaria.

Art. 2º As iniciativas constantes do Plano de Diretrizes de Gestão de Pessoas foram desdobradas a partir do Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas que por sua vez estão alinhadas ao Planejamento Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região e órgãos superiores.





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS
NÚCLEO DE GOVERNANÇA EM GESTÃO DE PESSOAS

PORTARIA TRT-SGEP Nº 125/2019

Art. 3º As metas e os indicadores de desempenho que compõem a estratégia da área de Gestão de Pessoas servirão para comprovar os avanços que foram possíveis, por meio da descrição e fórmula de cálculo dos indicadores, bem como de suas respectivas metas estabelecidas.

Art. 5º Compete à Secretaria de Gestão Pessoas (SGEP):

I – a divulgação periódica, em área específica do Observatório do Tribunal, o cômputo dos resultados – parciais ou finais – alcançados pelos coordenadores de programas e gerentes de projetos da Secretaria de Gestão de Pessoas;

II – o acompanhamento dos resultados alcançados e da execução das diretrizes previstas neste Plano, observada a apresentação ao Comitê Gestor Regional de Gestão de Pessoas de relatórios com periodicidade mínima anual; e

III – a gestão dos sistemas envolvidos, bem como a responsabilidade pela manutenção, integridade e consistência da base de dados associada.

§1º O registro da implementação dos projetos deve ser realizado pelos gerentes de projeto, preferencialmente, no Sistema *Trello* ou, alternativamente, em soluções de tecnologia da informação (soluções de TI) de planejamento adotado pelo Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas.

§ 2º Os dados necessários ao cômputo dos indicadores do Plano de Diretrizes de Gestão de Pessoas deverão ser extraídos das bases das soluções de TI que suportam o gerenciamento do planejamento de Gestão de Pessoas.

§ 3º Os relatórios a que se refere o inciso II do caput conterão informações a respeito dos resultados obtidos e, quando possível, estimativas de alcance futuro das metas.

Art. 6º O Plano de Diretrizes de Gestão de Pessoas será revisto a qualquer tempo no decorrer do exercício, caso haja superveniência de fato que justifique a necessidade de ajustes.

§1º Caberá aos coordenadores de programa propor revisão devendo para tanto analisar o grau de alcance das diretrizes estabelecidas, com o objetivo de acrescentar, alterar ou extinguir iniciativas pactuadas, bem como, excepcionalmente, repactuar metas.

§ 2º São coordenadoras de programas e gestores de projetos para o biênio 2019-2020 os servidores listados no Anexo I a esta Portaria.

Art. 7º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Recife, 10 de junho de 2019.

KATIA DO REGO BARROS
Diretora da Secretaria de Gestão de Pessoas
do TRT da 6ª Região





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS
NÚCLEO DE GOVERNANÇA EM GESTÃO DE PESSOAS

PORTARIA TRT-SGEP Nº 125/2019

PLANO DE DIRETRIZES DE GESTÃO DE PESSOAS 2019/2020

ANEXO I

PROGRAMAS, COORDENADORES, PROJETOS E GESTORES.

<i>Programas</i>	<i>Coordenadores</i>	<i>Projetos</i>		<i>Gerentes</i>
Governança em Gestão de Pessoas	Ezilda Luc Matias Silva	4.1.	Fortalecer a Governança em Gestão de Pessoas	Ezilda Luci Matias Silva
		4.2.	Implantar o Programa de Gestão por Competências	Ezilda Luci Matias Silva e Ana Paula Silva Teixeira Cavalcanti
		4.3.	Promover Melhorias no PROGECOM	Ezilda Luci Matias Silva e Ana Paula Silva Teixeira Cavalcanti
		4.4.	Aprimorar o Programa de Talentos	Ana Maria Príncipe de Lima Pimentel Ferreira
		4.5.	Implantar o Programa de Seleção por Competências	Karla Valéria Vasconcelos Alves
		4.6.	Aprimorar o Programa de Teletrabalho	Ana Paula Silva Teixeira Cavalcanti
		4.7.	Implantar o Programa de Reconhecimento e Recompensa	Ana Paula Silva Teixeira Cavalcanti
		4.8.	Implantar o Programa de Gestão do Clima Organizacional	Andrea Leite Guedes Pereira
Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho	Rejane Maria de Santana	9.1	Implantar o Programa de Saúde Mental com Foco no PJe ¹	Angelita Michelle Rangel Ferreira
		9.2	Implantar o Programa de Saúde Odontológica com foco em diagnóstico	Trícia Pires de Farias Paiva
Programa de Administração de Pessoal	Sérgio Mario do Nascimento Aguiar	13.1	Implantar o Módulo Principal do SIGEP	Mônica Silva de Lacerda

¹ Nome original do projeto: O impacto do PJe na saúde mental dos magistrados e servidores na 1ª instância do TRT da 6ª Região.



PLANO DE DIRETRIZES

2019 – 2020





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS
NÚCLEO DE GOVERNANÇA EM GESTÃO DE PESSOAS

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO

VALDIR JOSÉ SILVA DE CARVALHO
Desembargador Presidente
DIONE NUNES FURTADO DA SILVA
Desembargadora Vice-Presidente
MARIA CLARA SABOYA ALBUQUERQUE BERNARDINO
Desembargadora Corregedora Regional

DIRETORIA GERAL

WLADEMIR DE SOUZA ROLIM
Diretor Geral

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

KATIA DO REGO BARROS
Diretora da Secretaria de Gestão de Pessoas

NÚCLEO DE GOVERNANÇA EM GESTÃO DE PESSOAS

EZILDA LUCI MATIAS SILVA
Chefe do Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas

COMITÊ GESTOR REGIONAL DE GESTÃO DE PESSOAS

GISANE BARBOSA DE ARAÚJO
Desembargadora Coordenadora
ANDREA KEUST BANDEIRA DE MELO
Juíza do Trabalho Titular da 8ª Vara do Trabalho do Recife
KATIA KEITIANE DA ROCHA PORTER
Juíza do Trabalho Titular da 3ª Vara do Trabalho de Caruaru
ANA CRISTINA DA SILVA
Juíza do Trabalho Titular da 1ª Vara do Trabalho de Olinda
KATIA DO REGO BARROS
Diretora de Secretaria de Gestão de Pessoas
EZILDA LUCI MATIAS SILVA
Chefe do Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas
HENRIQUE JOSÉ LINS DA COSTA
Diretor de Secretaria da 5ª Vara do Trabalho de Recife
ELIELSON FLORO DA SILVA
Assistente da Seção de Gerenciamento dos Afastamentos,
Frequência e Tempo de Serviço

EQUIPE DE LÍDERES DA SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

KATIA DO REGO BARROS
Diretora da Secretaria de Gestão de Pessoas
EZILDA LUCI MATIAS SILVA
Chefe do Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas
ANDREA LEITE GUEDES PEREIRA
Chefe do Núcleo de Desenvolvimento de Pessoal
ANA PAULA SILVA TEIXEIRA CAVALCANTI
Seção de Avaliação e Gerenciamento Funcional
NELMA RAGO CONSTANTINO ZLOCCOWICK
Seção de Extensão e Qualificação de Pessoal
SEMIRAMIS ROCHA DE OLIVEIRA
Chefe do Núcleo de Saúde
QUITERIA PEREIRA SEBASTIAO
Chefe da Seção de Enfermagem
IANA GOMES VIEIRA
Chefe da Seção de Fisioterapia
TEREZA MIRTIS MONTEIRO
Chefe da Seção de Odontologia
ANGELITA MICHELLE RANGEL FERREIRA
Chefe da Seção de Saúde Mental
REJANE MARIA DE SANTANA
Chefe da Seção de Saúde Ocupacional
MARINA CÉLIA MORAES DA SILVA
Chefe da Seção de Serviço Social
SÉRGIO MÁRIO DO NASCIMENTO AGUIAR
Coordenador de Administração de Pessoal
SALETE MARIA MENEZES TAVARES VELOZO
Chefe do Núcleo de Gerenciamento do Cadastro e Movimentação de Pessoal
MONICA SILVA DE LACERDA
Chefe da Seção de Gerenciamento dos Afastamentos, Frequência e
Tempo de Serviço
ADRIANA CASSEMIRO DO NASCIMENTO
Chefe da Seção de Gerenciamento de Aposentadoria e Pensão
SÍLVIO ROMERO PINTO BEZERRA JÚNIOR
Chefe da Seção de Administração dos Benefícios
ANA MARIA LOPES DE AMORIM
Chefe da Seção de Atendimento a Magistrados

COORDENADORES DE PROGRAMAS

EZILDA LUCI MATIAS SILVA
REJANE MARIA DE SANTANA
SERGIO MARIO DO NASCIMENTO AGUIAR

GERENTES DE PROJETOS

EZILDA LUCI MATIAS SILVA
ANA PAULA SILVA TEIXEIRA CAVALCANTI
KARLA VALÉRIA VASCONCELOS ALVES
ANDREA LEITE GUEDES PEREIRA
ANA MARIA PRÍNCIPE DE LIMA PIMENTEL FERREIRA
ANGELITA MICHELLE RANGEL FERREIRA
TRÍCIA PIRES DE FARIAS PAIVA
MONICA SILVA DE LACERDA

ESTRATÉGIA E PLANEJAMENTO

EZILDA LUCI MATIAS SILVA

Chefe do Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas

APOIO

ELISABETE DUARTE DE SOUSA ALVES

Coordenadoria de Gestão Estratégica

MANCINELLI FAUSTINO VILA NOVA

Chefe Seção de Projetos Estratégicos

ELIANE FARIAS REMÍGIO

Seção de Processos Organizacionais

FOTOGRAFIAS

ELYSANGELA VIEIRA SANTANA DE FREITAS

ELABORAÇÃO, EDITORAÇÃO, ILUSTRAÇÃO

EZILDA LUCI MATIAS SILVA

Secretaria de Gestão de Pessoas
Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas

**PLANO DE
DIRETRIZES DE
GESTÃO DE PESSOAS
2019 – 2020**

Recife
2019

**Participantes da 1ª Reunião de Análise
Estratégica de Gestão de Pessoas de 2019**



Validação do Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas 2019-2020
e do Plano de Diretrizes de Gestão de Pessoas 2019-2020

Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas



Ezilda Luci Matias Silva

Chefe do Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas

Diogo Lemos Couceiro
Analista de Tecnologia da Informação

Núcleo de Desenvolvimento de Pessoal



Andrea Leite Guedes Pereira

Ana Maria Príncipe de Lima Pimentel Ferreira
Irene Teixeira de Carvalho Onofre

Ana Paula Silva Teixeira Cavalcanti

Juliana Cordeiro Pires Mascena Mota
Karla Valéria Vasconcelos Alves
Vivianne Monteiro Lafayette

Nelma Rago Constantino Zloccowick

Arcelino José Vilar de Queiroz
Caroline de Pontes Jordao Barreto
Christiane Cavalcanti Aussourd
Isídio Claudio Coelho Neto
José Antemio Alves Arruda Filho
Luciana Soares de Carvalho

Núcleo de Saúde



Semíramis Rocha de Oliveira

Josenilda Ramos da Silva
Maria Teresa Coutinho Holmes Lins
Ricardo Luís Cavalcanti

Quitéria Pereira Sebastiao

Cristiana Maria de Oliveira F. Monteiro
Gleidson Adriane Vicente Ferreira
Maria Isabel dos Santos Kaehler
Roberta Albuquerque Mello de C. Silva
Teresa Cristina Folha de Carvalho

Iana Gomes Vieira

Susana Maria de Albuquerque Bastos

Tereza Mirtis Monteiro

Flávio José de Souza Lyra
Keila Cristina Lira Germano de Aquino
Rogério Marcos Farias de Araújo
Trícia Pires de Farias Paiva
Verônica Gomes de Luna

Angelita Michelle Rangel Ferreira

Fernando de Araújo
Robertson Ferreira Lins

Rejane Maria de Santana

Alfredo Pereira Costa Neto
Carla Fonseca Zambaldi
Lara Pessoa Bravo Coimbra
Roberto Barros Gomes da Silva
Simone Aguiar de Santana

Marina Célia Moraes da Silva

Coordenadoria de Administração de Pessoal



Sérgio Mário do Nascimento Aguiar

Carlos Eduardo Barroso de Moraes Bacalhau
João Ângelo Muniz
Simara Butron Bernardes Coelho

Salette Maria Menezes Tavares Velozo

Adériton Menezes da Silva
Denise Magalhães Farias Andrade
Fabiana Moraes Belo
Karlla Meira de Mello
Katia Gerusa Albuquerque Freyre
Rafaela Sarmento Serrano
Renata Cristina Branco Pessoa
Thaíse Maira Nogueira de Paiva
Valéria da Costa Soares

Mônica Silva de Lacerda

Elielson Floro da Silva
Fábia Josean Sousa da Luz
Luciano Fernandes da Silva
Luís Cláudio Gomes da Silva
Luzia Mara Carneiro Novaes

Adriana Casseiro do Nascimento

Hermila Maria de Miranda Henriques Barros
Maria Gorette Vilela
Mônica Duarte Freire
Ubanilza de Barros Carvalho Melo

Sílvio Romero Pinto Bezerra Júnior

Alveny Nascimento Neri
Dulce Rangel Moreira de Barros
Jorge Tadeu Bezerra de Queiroz
José Carlos Alves de Souza
Luiz Carlos da Silva Tabosa

Ana Maria Lopes de Amorim

Gilberto Vieira da Silva
Iraci Monte Souza

SUMÁRIO

Apresentação	12
Portaria de Aprovação do Plano de Diretrizes	13
Metodologia	16
Identidade de Gestão de Pessoas	17
Missão, Visão de Futuro e Atributo de Valor	17
Diretrizes e Perspectivas	18
Diretrizes de Atuação Institucional	18
Diretrizes de Eficiência Operacional	18
Diretrizes de Recursos Tecnológicos	20
Plano de Contribuição	21
Objetivo, Indicador, Meta e Responsável Nº 01	22
Objetivo, Indicador, Meta e Responsável Nº 02	23
Objetivo, Indicador, Meta e Responsável Nº 03	24
Objetivo, Indicador, Meta e Responsável Nº 04	26
Objetivo, Indicador, Meta e Responsável Nº 05	27
Objetivo, Indicador, Meta e Responsável Nº 06	28
Objetivo, Indicador, Meta e Responsável Nº 07	29
Objetivo, Indicador, Meta e Responsável Nº 08	30
Objetivo, Indicador, Meta e Responsável Nº 09	31
Objetivo, Indicador, Meta e Responsável Nº 10	32
Objetivo, Indicador, Meta e Responsável Nº 11	33
Programas, Projetos, Produtos, Cronograma	34
Programa Nº 4 – Programa de Governança em Gestão de Pessoas	35
Projeto Nº 4.1. Fortalecer a Governança em Gestão de Pessoas	36
Projeto Nº 4.2. Implantar o Programa de Gestão por Competências	38
Projeto Nº 4.3. Promover Melhorias no PROGECOM	39
Projeto Nº 4.4. Aprimorar o Programa de Talentos	41
Projeto Nº 4.5. Implantar o Programa de Seleção por Competências	42
Projeto Nº 4.6. Aprimorar o Programa de Teletrabalho	43
Projeto Nº 4.7. Implantar o Programa de Reconhecimento e Recompensa	44
Projeto Nº 4.8. Implantar o Programa de Gestão do Clima Organizacional	45
Programa Nº 9 – Programa de Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho	46
Projeto Nº 9.1 Implantar o Programa de Saúde Mental com foco no PJe	47
Projeto Nº 9.2 Implantar o Programa de Saúde Odontológica c/ foco em Diagnóstico	48
Programa Nº 13 – Programa de Administração de Pessoal	49
Projeto Nº 13.1 Implantar o Módulo Principal do SIGEP	50
Matriz de Priorização dos Projetos	51
Tabela	52



APRESENTAÇÃO

O Plano de Diretrizes de Gestão de Pessoas é um instrumento de alinhamento institucional, que tem a função de desdobrar os objetivos do Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas por meio de iniciativas que buscarão concretizá-los. Contém a definição das prioridades e do direcionamento pretendido pela Secretaria de Gestão de Pessoas. Consiste em fixar objetivos, indicadores e metas, além de especificar iniciativas que guiarão as ações da área de Gestão de Pessoas nos próximos dois anos.

Para melhor compreender o significado deste Plano de Diretrizes, é necessário entender um pouco da sistemática que vem sendo aperfeiçoada ao longo dos últimos dez anos de planejamento estratégico do Tribunal.

O primeiro nível (estratégico), com foco institucional, é materializado no Planejamento Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, com vigência de seis anos (2015-2020), e estabelece a missão e a visão do TRT6, além dos objetivos a serem alcançados no **longo prazo**.

No segundo nível (tático), está o Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas, com vigência a partir de 1º de março de 2019 a 19 de dezembro de 2020, que estabelece a missão e visão da Secretaria de Gestão de Pessoas, os objetivos a serem alcançados no **médio prazo** e os **programas** prioritários de Gestão de Pessoas.

O terceiro nível é o operacional, de **curto prazo**, representado pelo Plano de Diretrizes de Gestão de Pessoas, que também terá vigência para dois anos: (março de 2019 a dezembro de 2020) e estabelece os **projetos** prioritários com seus objetivos, indicadores, metas e responsáveis, bem como os macroprocessos e as linhas de ação instituídos pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT.

O Plano de Diretrizes de Gestão de Pessoas, portanto, contempla em detalhes as iniciativas que conduzirão a Secretaria de Gestão de Pessoas aos objetivos estratégicos priorizados cujas referências nos permitirão controlar e analisar o sucesso da estratégia definida. O conjunto de metas estabelecidas contarão para o resultado, tanto da área de Gestão de Pessoas, quanto institucional.

Na atual gestão, as linhas mestras das iniciativas selecionadas são (1) o fortalecimento da governança em gestão de pessoas, (2) a implantação do modelo de gestão de pessoas por competências e (3) a promoção da qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Resultado do esforço da área de governança em gestão de pessoas, este instrumento de planejamento é peça essencial para o sucesso da estratégia de Gestão de Pessoas, por direcionar as ações a serem desenvolvidas e promover a atuação coordenada e integrada das diversas partes que compõem a Secretaria de Gestão de Pessoas.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS
NÚCLEO DE GOVERNANÇA EM GESTÃO DE PESSOAS

PORTARIA DE APROVAÇÃO DO PLANO DE DIRETRIZES DE GESTÃO DE PESSOAS

PORTARIA TRT-SGEP Nº 125/2019

Aprova o Plano de Diretrizes de Gestão de Pessoas para o biênio 2019/2020.

A DIRETORA DA SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO os macros desafios do Poder Judiciário para o período 2015-2020, em especial o que trata da “Melhoria da Gestão de Pessoas”,

CONSIDERANDO as diretrizes do Planejamento Estratégico do Poder Judiciário para o período 2015-2020, aprovado pela Resolução nº 198 de 16 de junho de 2014, do Conselho Nacional de Justiça – CNJ;

CONSIDERANDO as diretrizes para o desdobramento do objetivo estratégico da Resolução nº 229 de 23 de novembro de 2018 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT,

CONSIDERANDO as diretrizes do Planejamento Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região para o período 2015-2020, aprovado pela Resolução Administrativa nº 25/2014,

CONSIDERANDO a necessidade de definir e implementar as iniciativas necessárias ao cumprimento de objetivos estratégicos de Gestão de Pessoas para o período 2019-2020; e

CONSIDERANDO as metas do Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas para o biênio 2019-2020,

CONSIDERANDO a necessidade da implementação de ações organizacionais coordenadas que possibilitem o alcance das prioridades institucionais,

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar o Plano de Diretrizes de Gestão de Pessoas na forma do Anexo II a esta Portaria.

Art. 2º As iniciativas constantes do Plano de Diretrizes de Gestão de Pessoas foram desdobradas a partir do Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas que por sua vez estão alinhadas ao Planejamento Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região e órgãos superiores.

Art. 3º As metas e os indicadores de desempenho que compõem a estratégia da área de Gestão de Pessoas servirão para comprovar os avanços que foram possíveis, por meio da descrição e fórmula de cálculo dos indicadores, bem como de suas respectivas metas estabelecidas.

Art. 5º Compete à Secretaria de Gestão Pessoas (SGEP):

I – a divulgação periódica, em área específica do Observatório do Tribunal, o cômputo dos resultados – parciais ou finais – alcançados pelos coordenadores de programas e gerentes de projetos da Secretaria de Gestão de Pessoas;

II – o acompanhamento dos resultados alcançados e da execução das diretrizes previstas neste Plano, observada a apresentação ao Comitê Gestor Regional de Gestão de Pessoas de relatórios com periodicidade mínima anual; e

III – a gestão dos sistemas envolvidos, bem como a responsabilidade pela manutenção, integridade e consistência da base de dados associada.

§1º O registro da implementação dos projetos deve ser realizado pelos gerentes de projeto, preferencialmente, no Sistema Trello ou, alternativamente, em soluções de tecnologia da informação (soluções de TI) de planejamento adotado pelo Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas.

§ 2º Os dados necessários ao cômputo dos indicadores do Plano de Diretrizes de Gestão de Pessoas deverão ser extraídos das bases das soluções de TI que suportam o gerenciamento do planejamento de Gestão de Pessoas.

§ 3º Os relatórios a que se refere o inciso II do caput conterão informações a respeito dos resultados obtidos e, quando possível, estimativas de alcance futuro das metas.

Art. 6º O Plano de Diretrizes de Gestão de Pessoas será revisto a qualquer tempo no decorrer do exercício, caso haja superveniência de fato que justifique a necessidade de ajustes.

§1º Caberá aos coordenadores de programa propor revisão devendo para tanto analisar o grau de alcance das diretrizes estabelecidas, com o objetivo de acrescentar, alterar ou extinguir iniciativas pactuadas, bem como, excepcionalmente, repactuar metas.

§ 2º São coordenadoras de programas e gestores de projetos para o biênio 2019-2020 os servidores listados no Anexo I a esta Portaria.

Art. 7º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Recife, 10 de junho de 2019.

KATIA DO REGO BARROS
Diretora da Secretaria de Gestão de Pessoas
do TRT da 6ª Região



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS
NÚCLEO DE GOVERNANÇA EM GESTÃO DE PESSOAS

PORTARIA TRT SGEP Nº 125/2019
PALNO DE DIRETRIZES DE GESTÃO DE PESSOAS 2019/2020
ANEXO I

PROGRAMAS, COORDENADORES, PROJETOS E GESTORES

Programas	Coordenadores	Projetos		Gerentes
Governança em Gestão de Pessoas	Ezilda Luc Matias Silva	4.1.	Fortalecer a Governança em Gestão de Pessoas	Ezilda Luci Matias Silva
		4.2.	Implantar o Programa de Gestão por Competências	Ezilda Luci Matias Silva e Ana Paula Silva Teixeira Cavalcanti
		4.3.	Promover Melhorias no PROGECOM	Ezilda Luci Matias Silva e Ana Paula Silva Teixeira Cavalcanti
		4.4.	Aprimorar o Programa de Talentos	Ana Maria Príncipe de Lima Pimentel Ferreira
		4.5.	Implantar o Programa de Seleção por Competências	Karla Valéria Vasconcelos Alves
		4.6.	Aprimorar o Programa de Teletrabalho	Ana Paula Silva Teixeira Cavalcanti
		4.7.	Implantar o Programa de Reconhecimento e Recompensa	Ana Paula Silva Teixeira Cavalcanti
		4.8.	Implantar o Programa de Gestão do Clima Organizacional	Andrea Leite Guedes Pereira
Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho	Rejane Maria de Santana	9.1	Implantar o Programa de Saúde Mental com Foco no PJe ¹	Angelita Michelle Rangel Ferreira
		9.2	Implantar o Programa de Saúde Odontológica com foco em diagnóstico	Trícia Pires de Farias Paiva
Programa de Administração de Pessoal	Sérgio Mario do Nascimento Aguiar	13.1	Implantar o Módulo Principal do SIGEP	Mônica Silva de Lacerda

¹ Nome original do projeto: O impacto do PJe na saúde mental dos magistrados e servidores na 1ª instância do TRT da 6ª Região.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS
NÚCLEO DE GOVERNANÇA EM GESTÃO DE PESSOAS

METODOLOGIA

A Secretaria de Gestão de Pessoas reuniu seu corpo de líderes, na Escola Judicial do TRT6, no dia 19 de fevereiro de 2019 e promoveu a primeira Reunião de Análise Estratégica de Gestão de Pessoas – RAEGP – com o objetivo de homologar proposta do Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas com as Diretrizes para o período de 1º de março de 2019 a 19 de dezembro de 2020.

Os líderes (gestores funcionais e gerentes de projetos) receberam, individual e previamente, as propostas com base nos objetivos do Planejamento Estratégico da Gestão de Pessoas para análise e discussão com os respectivos Coordenadores de Programas cujo resultado foi a formalização de objetivos, indicadores e metas das unidades de Gestão de Pessoas envolvidas, bem como a definição dos escopos, dos alinhamentos estratégicos e das partes interessadas (*stakeholders*).

Concluída a etapa de planejamento entre Coordenadores de Programas e Gerentes de Projetos, a proposta foi encaminhada para homologação da plenária na primeira Reunião de Análise Estratégica de Gestão de Pessoas – RAEGP conforme registro de frequência e ata de reunião.

Uma vez homologada a proposta pelos Coordenadores e Gerentes, a Secretaria de Gestão de Pessoas encaminhou o documento para apreciação dos membros do Comitê Gestor Regional de Gestão Pessoas – CGRegGP.

Em 03 de maio de 2019, o Comitê Gestor Regional de Gestão Pessoas apreciou e aprovou por unanimidade as Diretrizes de Gestão de Pessoas para o período de 1º de março de 2019 a 19 de dezembro de 2020.



IDENTIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS

Promover as competências das pessoas e a qualidade de vida no ambiente de trabalho para que suas atribuições sejam desempenhadas com efetividade, contribuindo para o cumprimento da missão institucional.

Missão ²

Ser reconhecida por promover a valorização humana e profissional das pessoas da organização.

Visão de Futuro ³

Atributos de Valor ⁴

Justiça
Ética
Transparência
Qualidade
Valorização das Pessoas

² É o objetivo fundamental da Secretaria de Gestão de Pessoas e consiste na definição dos seus fins estratégicos gerais.

³ É o estado que se deseja alcançar ao término da vigência do Planejamento Estratégico.

⁴ São crenças, costumes e ideias que devem permear todas as atividades e relações existentes entre as pessoas da Secretaria de Gestão de Pessoas e desta com os clientes.



• DIRETRIZES





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS
NÚCLEO DE GOVERNANÇA EM GESTÃO DE PESSOAS

DIRETRIZES DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

Diretrizes de Atuação Institucional

Objetivo Estratégico 1:

Fortalecer a Governança em Gestão de Pessoas por meio de políticas, programas, projetos, processos, ações e parcerias que valorizem as pessoas e contribuam com o desempenho institucional.

Objetivo Estratégico 2:

Implantar o modelo de Gestão de Pessoas por Competências no âmbito do TRT da 6ª Região.

Objetivo Estratégico 3:

Promover ações que visem a melhoria da saúde, da qualidade de vida e da segurança das pessoas no ambiente de trabalho.

Diretrizes de Eficiência Operacional

Objetivo Estratégico 4:

Buscar, atrair, motivar e reter pessoas e equipes de alto desempenho e competência.

Objetivo Estratégico 5:

Aplicar adequadamente o conjunto de conhecimentos, habilidades, experiências e características pessoais para alocar as pessoas nos postos de trabalho com maior assertividade.

Objetivo Estratégico 6:

Contribuir para o desenvolvimento das competências das pessoas.

Objetivo Estratégico 7:

Aprimorar os processos de monitoramento do teletrabalho.

Objetivo Estratégico 8:

Reconhecer e premiar servidores e/ou equipes pelo desempenho destacado, por meio de recompensas materiais ou imateriais.

Objetivo Estratégico 9:

Promover a melhoria contínua do nível de satisfação das pessoas.

Diretrizes Tecnológicas

Objetivo Estratégico 10:

Agilizar e aprimorar os processos administrativos buscando a integração e atualização dos sistemas de informação unificados pela Justiça do Trabalho.

Objetivo Estratégico 11:

Cooperar com a Justiça do Trabalho na busca do desenvolvimento de solução tecnológica que suporte o modelo de Gestão de Pessoas por Competências.



PLANO DE CONTRIBUIÇÃO

DIRETRIZ Nº 01

OBJETIVO Nº 01

Fortalecer a Governança em Gestão de Pessoas por meio de políticas, programas, projetos, processos e ações e parcerias que valorizem as pessoas e contribuam com o desempenho institucional.

INDICADOR DE DESEMPENHO Nº 01

INDICADOR DE DESEMPENHO 01: iGovPessoas

Tipo de Indicador	Governança em Gestão de Pessoas ⁵
O que mede	Maturidade institucional na Gestão de Pessoas segundo modelo de avaliação do TCU
Quem mede	Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas
Quando medir	Anualmente
Onde medir	TRT6
Por que medir	Aperfeiçoar os processos de avaliação, direcionamento e monitoramento de Gestão de Pessoas
Como medir	Percentual alcançado pelos componentes do modelo de avaliação do iGovPessoas do TCU
Situação atual	-

META Nº 01

META 01	Atingir a faixa aprimorado no iGovPessoas, até 2020	
	2019	2020
	Aumentar o grau de maturidade em 5 quesitos do iGovPessoas	Aumentar o grau de maturidade em 4 quesitos do iGovPessoas

RESPONSÁVEL DIRETO

Chefe do Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas

MACROPROCESSOS E LINHAS DE AÇÃO

VI – Monitoramento Interno

- 6.1. Realizar o acompanhamento das iniciativas e resultados do planejamento da gestão de pessoas no tribunal

VII – Comunicação das Ações de Gestão de Pessoas

- 7.1. Divulgar ações, projetos, produtos e resultados da gestão de pessoas do tribunal.

⁵ Indicador de Governança em Gestão de Pessoas: mede a capacidade de controlar o desempenho da área de gestão de pessoas.

DIRETRIZ Nº 02

OBJETIVO Nº 02

Implantar o modelo de Gestão de Pessoas por Competências no âmbito do TRT da 6ª Região.

INDICADOR DE DESEMPENHO Nº 02

INDICADOR DE DESEMPENHO 02: Índice de Pessoas Avaliadas por Competências – IPAC

Tipo de Indicador	Governança em Gestão de Pessoas
O que mede	Quantidade de avaliações de competências realizadas nas áreas de 1º grau, 2º grau e Gestão de Pessoas
Quem mede	Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas e Seção de Avaliação e Gerenciamento Funcional
Quando medir	Anualmente
Onde medir	Áreas dos TRT6
Por que medir	Aperfeiçoar a Gestão de Pessoas
Como medir	$IPAC = \left(\frac{\text{Total de avaliações por competências realizadas}}{\text{Total de gestores de cada área}} \right) \times 100$
Situação atual	-

META Nº 02

META 02	Avaliar os servidores em postos de trabalho de natureza gerencial das áreas de 1º grau, 2º grau e Gestão de Pessoas.	
	2019	2020
	80% dos postos de trabalho de natureza gerencial da área de 1º e 2º graus	80% dos postos de trabalho de natureza gerencial da área de Gestão de Pessoas

RESPONSÁVEIS DIRETOS

Chefe do Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas - NUGOVGP
Chefe da Seção de Avaliação e Gerenciamento Funcional - SAGEF

MACROPROCESSO E LINHA DE AÇÃO

III – Gestão de desempenho (competências)

- 3.1. Identificar e documentar as necessidades individuais de capacitação durante o processo de avaliação de desempenho (competências) dos servidores

DIRETRIZ Nº 03

OBJETIVO Nº 03

Promover ações que visem a melhoria da saúde, da qualidade de vida e da segurança das pessoas no ambiente de trabalho.

INDICADOR DE DESEMPENHO Nº 3.1

INDICADOR DE DESEMPENHO 3.1: Índice de Realização de Oficinas em Saúde Mental - IROSM

Tipo de Indicador	Governança em Gestão de Pessoas
O que mede	Avalia a vulnerabilidade de elementos estressores no trabalho, a qualidade de vida e a carga mental no trabalho.
Quem mede	Seção de Saúde Mental
Quando medir	Anualmente
Onde medir	TRT6
Por que medir	Garantir qualidade de vida no ambiente de trabalho
Como medir	$IROSM = (\text{Total de Varas do Trabalho orientadas em saúde mental} / \text{Total de Varas do Trabalho da Capital}) * 100$
Situação atual	3ª etapa do projeto

META Nº 3.1

META 3.1	Realizar manuais e oficinas de prevenção de riscos à saúde mental.	
	2019	2020
	Para 100% das Vara da Capital	

RESPONSÁVEL DIRETO

Chefe da Seção de Saúde Mental

MACROPROCESSO E LINHA DE AÇÃO

IV – Gestão da saúde e da qualidade de vida

- 4.3. Avaliar os resultados obtidos com o programa de qualidade de vida no trabalho, tendo como referência um estado de bem-estar físico, mental e social, bem como a vivência no trabalho como recurso fundamental.

DIRETRIZ Nº 03

OBJETIVO Nº 03

Promover ações que visem a melhoria da saúde, da qualidade de vida e da segurança das pessoas no ambiente de trabalho.

INDICADOR DE DESEMPENHO Nº 3.2

INDICADOR DE DESEMPENHO 3.2: Índice de Prevenção Bucal - IPB

Tipo de Indicador	Governança em Gestão de Pessoas
O que mede	As necessidades odontológicas de servidores e magistrados
Quem mede	Seção de Odontologia
Quando medir	Anualmente
Onde medir	1ª, 2ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª e 7ª Varas do Trabalho da Capital
Por que medir	Garantir qualidade de vida no ambiente de trabalho por meio do levantamento epidemiológico, orientações de prevenção e consumo racional de material odontológico.
Como medir	IPB = (Total de varas do trabalho efetivamente mapeadas / Total de Varas do Trabalho da Capital a ser mapeadas)
Situação atual	

META Nº 3.2

META 3.2	Mapear as necessidades odontológicas de servidores e magistrados.	
	2019	2020
	15% das Varas do Trabalho da Capital	30% das Varas do Trabalho da Capital

RESPONSÁVEL DIRETO

Adjunta da Seção de Odontologia

MACROPROCESSO E LINHA DE AÇÃO

IV – Gestão da saúde e da qualidade de vida

- 4.3. Avaliar os resultados obtidos com o programa de qualidade de vida no trabalho, tendo como referência um estado de bem-estar físico, mental e social, bem como a vivência no trabalho como recurso fundamental.

DIRETRIZ Nº 04

OBJETIVO Nº 04

Buscar, atrair, motivar e reter pessoas e equipes de alto desempenho e competência.

INDICADOR DE DESEMPENHO Nº 04

INDICADOR DE DESEMPENHO 04: Índice de Pessoas Inscritas no Banco de Talentos - IPIBT

Tipo de Indicador	Governança em Gestão de Pessoas
O que mede	Adesão das pessoas ao Programa de Talentos
Quem mede	Núcleo de Desenvolvimento de Pessoal
Quando medir	Anualmente
Onde medir	Secretaria de Gestão de Pessoas
Por que medir	Promover a gestão dos talentos da organização para o melhor arranjo das equipes e redução da evasão de servidores para outros órgãos
Como medir	$IPIBT = (\text{Total de pessoas inscritas no Banco de Talentos} / \text{Total de servidores ativos}) * 100$
Situação atual	-

META Nº 04

META 04	Aumentar o percentual de pessoas inscritas no Banco de Talentos em relação ao total de servidores ativos.	
	2019	2020
	6%	10%

RESPONSÁVEL DIRETO

Adjunta do Núcleo de Desenvolvimento de Pessoal

MACROPROCESSO E LINHA DE AÇÃO

I – Recrutamento e Seleção

1.2. Acompanhar as ações de retenção de talentos

DIRETRIZ Nº 05

OBJETIVO Nº 05

Aplicar adequadamente o conjunto de conhecimentos, habilidades, experiências e características pessoais para alocar as pessoas nos postos de trabalho com maior assertividade.

INDICADOR DE DESEMPENHO Nº 05

INDICADOR DE DESEMPENHO 05: Índice de Realização de Seleções Internas por Competências – IRSIC

Tipo de Indicador	Governança em Gestão de Pessoas
O que mede	Quantidade de eventos de seleções internas realizadas
Quem mede	Seção de Avaliação e Gerenciamento Funcional
Quando medir	Anualmente
Onde medir	Secretaria de Gestão de Pessoas
Por que medir	Garantir maior assertividade no preenchimento de vagas das ocupações críticas
Como medir	$IRSIC = (\text{Total de eventos de seleção interna realizados} / \text{Tipos de ocupações críticas}) * 100$
Situação atual	Tipos de ocupações críticas do TRT6 = 06

META Nº 05

META 05	Realizar os processos de seleção interna por competências para as ocupações críticas do TRT6.	
	2019	2020
	1/6	2/6

RESPONSÁVEL DIRETO

Psicóloga Organizacional da Seção de Avaliação e Gerenciamento Funcional – SAGEF

MACROPROCESSO E LINHA DE AÇÃO

I – Recrutamento e Seleção

- 1.1. Disponibilizar para os gestores apoio logístico para a realização de seleção interna

DIRETRIZ Nº 06

OBJETIVO Nº 06

Contribuir para o desenvolvimento das competências das pessoas.

INDICADOR DE DESEMPENHO Nº 06

INDICADOR DE DESEMPENHO 06: Índice de Elaboração de Planos de Desenvolvimento Individual – IEPDI

Tipo de Indicador	Governança em Gestão de Pessoas
O que mede	Quantidade de PDIs elaborados a partir do processo de avaliação das competências
Quem mede	Seção de Avaliação e Gerenciamento Funcional
Quando medir	Anualmente
Onde medir	Secretaria de Gestão de Pessoas
Por que medir	Fornecer dados a Escola Judicial sobre as lacunas de competências das pessoas para elaboração do Plano Anual de Capacitação do TRT6
Como medir	$IEPDI = (\text{Total de PDIs elaborados das áreas de 1º grau, 2º grau e Gestão de Pessoas} / \text{Total de avaliações por competências realizadas das mesmas áreas}) * 100$
Situação atual	-

META Nº 06

META 06	Elaborar os Planos de Desenvolvimento Individual – PDI dos servidores avaliados.	
	2019	2020
	80% dos PDIs das áreas de 1º e 2º graus	80% dos PDIs da área de Gestão de Pessoas

RESPONSÁVEIS DIRETOS

Chefe do Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas - NUGOVGP

Chefe do Seção de Avaliação e Gerenciamento Funcional - SAGEF

MACROPROCESSO E LINHA DE AÇÃO

II – Desenvolvimento

2.1. Identificar e documentar lacunas de competências dos servidores

DIRETRIZ Nº 07

OBJETIVO Nº 07

Aprimorar os processos de monitoramento do Teletrabalho.

INDICADOR DE DESEMPENHO Nº 07

INDICADOR DE DESEMPENHO 07: Índice de Monitoramento dos Processos de Teletrabalho – IMPT

Tipo de Indicador	Governança em Gestão de Pessoas
O que mede	A elaboração de metodologias para monitoramento do teletrabalho
Quem mede	Seção de Avaliação e Gerenciamento Funcional
Quando medir	Semestralmente
Onde medir	Gabinetes de Desembargadores e Varas do Trabalho
Por que medir	Fornecer dados importantes sobre o teletrabalho para tomada de decisão
Como medir	$IMPT = (\text{Número de metodologias efetivamente elaboradas} / \text{Número de metodologias a serem elaboradas}) * 100$
Situação atual	-

META Nº 07

META 07	Elaborar metodologias que privilegiem a produção de relatórios gerenciais relevantes sobre teletrabalho			
	2019		2020	
	1º Semestre	2º Semestre	1º Semestre	2º Semestre
	Estudo técnico e elaboração de metodologia	Produção de Relatórios Gerenciais Relevantes sobre o 2º Grau	Estudo técnico e elaboração de metodologia	Produção de Relatórios Gerenciais Relevantes sobre o 1º Grau

RESPONSÁVEL DIRETO

Chefe da Seção de Avaliação e Gerenciamento Funcional – SAGEF

DIRETRIZ Nº 08

OBJETIVO Nº 08

Reconhecer e recompensar servidores e/ou equipes pelo desempenho destacado, por meio de prêmios materiais ou imateriais.

INDICADOR DE DESEMPENHO Nº 08

INDICADOR DE DESEMPENHO 08: Índice de Reconhecimento das Pessoas / Equipes – IRPE

Tipo de Indicador	Governança em Gestão de Pessoas
O que mede	Quantidade de equipes da SGEP com desempenho destacado e reconhecido
Quem mede	Seção de Avaliação e Gerenciamento Funcional
Quando medir	Anualmente
Onde medir	Secretaria de Gestão de Pessoas
Por que medir	Distinguir e valorizar as equipes mais criativas e inovadoras por meio da análise do desempenho ajudando a filtrar os talentos, aumentar a produtividade da equipe e o engajamento das pessoas e, conseqüentemente, contribuir para o crescimento do Tribunal.
Como medir	$IRPE = (Equipes\ reconhecidas\ por\ ano / Total\ de\ equipes\ da\ área\ do\ projeto\ piloto) * 100$
Situação atual	O reconhecimento dos servidores está vinculado a implantação do Plano de Gestão por Resultados a ser implantado no âmbito da Secretaria de Gestão de Pessoas.

META Nº 08

META 08	Estabelecer programa de reconhecimento e recompensa para equipes e/ou pessoas.	
	2019	2020
	Estruturar as bases do programa	Realizar projeto piloto

RESPONSÁVEIS DIRETOS

Chefe do Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas - NUGOVGP
Chefe da Seção de Avaliação e Gerenciamento Funcional - SAGEF

DIRETRIZ Nº 09

OBJETIVO Nº 09

Promover a melhoria contínua do nível de satisfação das pessoas.

INDICADOR DE DESEMPENHO Nº 09

INDICADOR 09: Índice do Clima Organizacional – ICO

Tipo de Indicador	Governança em Gestão de Pessoas
O que mede	Clima organizacional
Quem mede	Núcleo de Desenvolvimento de Pessoal
Quando medir	Anualmente
Onde medir	TRT6
Por que medir	Garantir qualidade de vida às pessoas no ambiente de trabalho
Como medir	Pesquisa de Satisfação Eletrônica
Situação atual	-

META Nº 09

META 09	Aumentar o índice de satisfação das pessoas em relação a pesquisa anterior	
	2019	2020
	64%	65%

RESPONSÁVEL DIRETO

Chefe do Núcleo de Desenvolvimento de Pessoal – NDP

MACROPROCESSO E LINHA DE AÇÃO

IV – Gestão da saúde e da qualidade de vida

- 4.3. Avaliar os resultados obtidos com o programa de qualidade de vida no trabalho, tendo como referência um estado de bem-estar físico, mental e social, bem como a vivência no trabalho como recurso fundamental.

DIRETRIZ Nº 10

OBJETIVO Nº 10

Agilizar e aprimorar os processos administrativos buscando a integração e atualização dos sistemas de informação unificados pela Justiça do Trabalho.

INDICADOR DE DESEMPENHO Nº 10

INDICADOR 10: Índice de Implantação do SIGEP – IISIGEP

Tipo de Indicador	Capacidade ⁶
O que mede	A implantação do Módulo Principal do SIGEP no ambiente de produção do TRT6
Quem mede	Coordenadoria de Administração de Pessoal – CAP
Quando medir	Anualmente
Onde medir	Coordenadoria de Administração de Pessoal e Secretaria de Tecnologia da Informação
Por que medir	Adequar o TRT6 às determinações legais do CSJT na unificação de ferramenta de recursos humanos para a Justiça do Trabalho
Como medir	$IISIGEP = (\text{Módulos do SIGEP sendo utilizado no ambiente de produção} / \text{Total de módulos do SIGEP a serem implantados}) * 100$
Situação atual	Total de Módulos do SIGEP a serem implantados: 1. Módulo Online / Autoatendimento /Férias 2. Módulo de Frequência / Ponto Eletrônico

META Nº 10

META 10	Implementar o Módulo Principal do SIGEP no ambiente tecnológico de produção.	
	2019	2020
	100%	

RESPONSÁVEL DIRETO

Coordenador da Coordenadoria de Administração de Pessoal – CAP

⁶ **Indicador de Capacidade:** mede a relação entre o que a equipe é capaz de produzir em um determinado intervalo de tempo.

DIRETRIZ Nº 11

OBJETIVO Nº 11

Cooperar com a Justiça do Trabalho na busca do desenvolvimento de solução tecnológica que suporte o modelo de Gestão de Pessoas por Competências.

INDICADOR DE DESEMPENHO Nº 11

INDICADOR 11: Índice de Especificação do PROGECOM – IEPROGECOM

Tipo de Indicador	Capacidade ⁷
O que mede	Quantidade de requisitos funcionais especificados para melhoria dos módulos do PROGECOM
Quem mede	Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas
Quando medir	Anualmente
Onde medir	Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas e Secretaria de Tecnologia da Informação
Por que medir	Prover a Justiça do Trabalho de ferramenta para o gerenciamento da Gestão de Pessoas por Competências.
Como medir	$IDPROGECOM = (Quantidade\ de\ módulos\ especificados / quantidade\ de\ módulos\ do\ PROGECOM) * 100$
Situação atual	Módulos do PROGECOM 1. Módulos de Competências 2. Módulo de Desenvolvimento 3. Módulo de Talentos 4. Módulo de Seleção Interna

META Nº 11

META 11	Buscar a melhoria dos módulos do sistema PROGECOM	
	2019	2020
	Elaborar Escopo 5.0 do PROGECOM e buscar aprovação do CGTIC	Buscar o desenvolvimento do Escopo 5.0 do PROGECOM

RESPONSÁVEL DIRETO

Chefe do Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas – NUGOVGP

MACROPROCESSO E LINHA DE AÇÃO

III – Gestão de competências

- 3.1. Identificar e documentar as necessidades individuais de capacitação durante o processo de avaliação de competências dos servidores

⁷ **Indicador de Capacidade:** mede a relação entre o que a equipe é capaz de produzir em um determinado intervalo de tempo.

PROGRAMAS
PROJETOS
PRODUTOS
CRONOGRAMA





PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS
NÚCLEO DE GOVERNANÇA EM GESTÃO DE PESSOAS

PROGRAMA ESTRATÉGICO Nº 04



**Programa de Governança em Gestão
de Pessoas**

Escopo

Objetivo

O Projeto refere-se a todos os mecanismos que ajudam a aumentar o grau de maturidade da gestão de pessoas, promovendo condições e opções para o monitoramento e a avaliação e desta forma determinar a direção, a conformidade, o desempenho e o progresso da área de Gestão de Pessoas e consequentemente da organização.

Iniciativas / Produtos / Cronograma	Data Início	Data Fim
Elaborar a estratégia de Gestão de Pessoas e priorizar os projetos para 2019 e 2020;	07.01.19	31.01.19
Elaborar e aprovar o Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas para o biênio 2019-2020;	01.02.19	30.04.19
Elaborar e aprovar o Plano de Diretrizes de Gestão de Pessoas para o biênio 2019-2020;	01.02.19	30.04.19
Elaborar e aprovar o Plano de Gestão por Resultado para a Secretaria de Gestão de Pessoas;	07.01.19	15.06.19
Implantar os processos de governança para avaliação, direcionamento e monitoramento da Gestão de Pessoas;	07.01.19	19.12.19
Estruturar as informações sobre Gestão de Pessoas no Observatório do TRT6.	01.06.19	30.06.19

Alinhamento Estratégico

Objetivos impactados

- Fortalecer a Governança em Gestão de Pessoas por meio de políticas, programas, projetos, ações e parcerias que valorizem as pessoas e contribuam com o desempenho institucional.
- Implantar o modelo de Gestão de Pessoas por Competências no âmbito do TRT6.
- Aplicar adequadamente o conjunto de conhecimentos, habilidades, experiências e características pessoais para alocar as pessoas nos postos de trabalho com maior assertividade.
- Buscar, atrair, motivar e reter pessoas e equipes de alto desempenho e competência;
- Promover a aprendizagem com o propósito de contribuir para o desenvolvimento das competências das pessoas.
- Reconhecer e premiar servidores e/ou equipes pelo desempenho destacado, por meio de recompensas materiais ou imateriais.
- Promover a melhoria contínua do nível de satisfação das pessoas.
- Promover a aquisição de sistemas para suportar os programas, projetos e ações de Gestão de Pessoas

Partes Interessadas

- Tribunal de Contas da União – TCU
- Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT
- Diretoria Geral – DG
- Secretaria de Gestão de Pessoas – SGEP
- Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas – NUGOVGP
- Secretaria de Tecnologia da Informação – STI

Projeto Nº 4.2. Implantar o Programa de Gestão por Competências

Escopo

Objetivo do Projeto

Trata-se da implantação do modelo de gestão de pessoas proposto pelo CSJT para todos os órgãos da Justiça do Trabalho para desenvolver os conhecimentos, as habilidades e as atitudes das pessoas.

Iniciativas / Produtos / Cronograma	Data Início	Data Fim
Mapear as entregas das competências técnicas das áreas de Gestão de Pessoas, 1º grau e 2º grau;	01.03.19	31.03.19
Cadastrar as entregas no sistema PROGECOM;	01.04.19	15.04.19
Validar as Matrizes de Competências das áreas de Gestão de Pessoas, 1º grau e 2º grau;	16.04.19	30.04.19
Elaborar e aprovar normativo para o programa;	01.04.19	15.04.19
Realizar campanha publicitária do programa;	01.03.19	31.05.19
Promover a sensibilização dos servidores em Gestão por Competências;	01.04.19	30.04.19
Promover a capacitação dos usuários no PROGECOM;	01.03.19	31.03.19
Realizar o processo de avaliação das competências dos servidores;	02.05.19	17.05.19
Elaborar os Planos de Desenvolvimento Individual – PDI;	02.05.19	31.05.19
Elaborar o Plano de Desenvolvimento Gerencial – PDG.	02.05.19	31.05.19

Alinhamento Estratégico

Objetivos impactados

- Fortalecer a Governança em Gestão de Pessoas por meio de políticas, programas, projetos, ações e parcerias que valorizem as pessoas e contribuam com o desempenho institucional.
- Implantar a Gestão de Pessoas por Competências no âmbito do TRT6.
- Aplicar adequadamente o conjunto de conhecimentos, habilidades, experiências e características pessoais para alocar as pessoas nos postos de trabalho com maior assertividade.
- Buscar, atrair, motivar e reter pessoas e equipes de alto desempenho e competência.
- Promover a aprendizagem com o propósito de contribuir para o desenvolvimento das competências das pessoas.

Partes Interessadas

- Tribunal de Contas da União – TCU
- Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT
- Secretaria de Gestão de Pessoas – SGEP
- Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas – NUGOVGP
- Secretaria de Tecnologia da Informação – STI

Escopo

Objetivo do Projeto

Trata-se de solução tecnológica para suportar o modelo de Gestão de Pessoas por Competências. O PROGECOM foi selecionado pelo CSJT para funcionar como ferramenta nacional da Justiça do Trabalho. Possui 04 módulos interdependentes: competências, desenvolvimento, talentos e seleção interna. Após implantação e utilização da ferramenta pelos Regionais, o sistema desenvolvido deverá sofrer melhorias já previstas para evolução da metodologia do modelo de gestão.

Iniciativas / Produtos / Cronograma	Data Início	Data Fim
Elaborar o Escopo Geral de Melhorias de cada Módulo do PROGECOM;	01.03.19	31.05.19
Promover reuniões com os membros do CGTIC para esclarecimento sobre a necessidade do desenvolvimento do Projeto de Melhorias do PROGECOM;	01.03.19	31.05.19
Elaborar o Escopo Detalhado de cada Módulo do PROGECOM: Competência, Desenvolvimento, Talentos e Seleção;	01.06.19	19.12.19
Promover reuniões com a equipe de tecnologia da informação para especificar o escopo detalhado de cada Módulo do PROGECOM;	01.06.19	19.12.19
Testar e homologar os requisitos desenvolvidos.	01.06.19	19.12.19

Alguns Resultados

- Aperfeiçoamento dos processos de gestão por competências
- Desenvolvimento de requisitos funcionais de melhorias
- Melhoria do gerenciamento de dados
- Melhoria da usabilidade do sistema
- Produção de relatórios gerenciais

Alinhamento Estratégico

Objetivos impactados

- Fortalecer a Governança em Gestão de Pessoas por meio de políticas, programas, projetos, ações e parcerias que valorizem as pessoas e contribuam com o desempenho institucional.
- Implantar a Gestão de Pessoas por Competências no âmbito do TRT6.
- Aplicar adequadamente o conjunto de conhecimentos, habilidades, experiências e características pessoais para alocar as pessoas nos postos de trabalho com maior assertividade.
- Buscar, atrair, motivar e reter pessoas e equipes de alto desempenho e competência.
- Promover a aprendizagem com o propósito de contribuir para o desenvolvimento das competências das pessoas.

Partes Interessadas

- Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT
- Diretoria Geral – DG
- Secretaria de Gestão de Pessoas – SGEP
- Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas – NUGOVGP
- Secretaria de Tecnologia da Informação – STI

Escopo

Objetivo do Projeto

- Disponibilizar um maior número de inscritos no Banco de Talentos que permita a busca e a seleção de servidores com perfis profissionais desejados.

Iniciativas / Produtos / Cronograma	Data Início	Data Fim
Revisar o normativo;	01.04.19	30.06.19
Buscar melhorias para o Módulo de Talentos do PROGECOM;	01.04.19	30.11.19
Realizar campanha de adesão ao cadastramento no Banco de Talentos.	01.04.19	19.12.19

Alguns Resultados

- Estruturação de uma dinâmica de lotação mais adequada, considerando as competências (formação, habilidades e experiências profissionais) e os interesses individuais dos servidores, bem como as necessidades da Organização.
- Estruturação de informações que auxiliem na seleção interna para o preenchimento de vagas de Postos de Trabalho, de funções comissionadas e cargos em comissão judiciária;
- Apoio aos processos de seleção interna, inclusive para as atividades de instrutoria interna;
- Formação de equipes multidisciplinares para a realização de atividades como elaboração de projetos, participação em comissões e grupos de trabalho, com base nas informações no banco de talentos.

Alinhamento Estratégico

Objetivos impactados

- Fortalecer a Governança em Gestão de Pessoas por meio de políticas, programas, projetos, ações e parcerias que valorizem as pessoas e contribuam com o desempenho institucional.
- Implantar a Gestão de Pessoas por Competências no âmbito do TRT6.
- Buscar, atrair, motivar e reter pessoas e equipes de alto desempenho e competência.

Partes Interessadas

- Tribunal de Contas da União – TCU
- Secretaria de Gestão de Pessoas – SGEP
- Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas – NUGOVGP
- Secretaria de Tecnologia da Informação – STI

Escopo**Objetivo do Projeto**

Alocar os servidores por meio de processo seletivo interno e por competências.

Iniciativas / Produtos / Cronograma	Data Início	Data Fim
Revisar o normativo;	01.03.19	31.07.19
Buscar melhoria para o Módulo de Seleção do PROGECOM;	01.03.19	31.07.19
Lançar campanha publicitária para o programa;	01.08.19	31.08.19
Realizar processo de seleção interna para os postos de trabalho críticos;	01.09.19	30.09.19
Criar Cadastro de Reserva para as ocupações críticas.	01.10.19	31.10.19

Alguns Resultados

- Aperfeiçoamento dos procedimentos de alocação de pessoas;
- Harmonização das expectativas do Tribunal e das pessoas;
- Minimização da subjetividade nos processos de seleção;
- Fornecimento (aos profissionais de Gestão de Pessoas) de uma ferramenta que permita mapear o perfil de competências;
- Identificação, entre os possíveis candidatos, quem possui o perfil mais compatível com a vaga disponível;
- Substituição do modelo de valorização do "tempo de casa" dos servidores, pela forma como a carreira do profissional é construída, segundo os aspectos que agregam valor à organização;
- Preparação de servidores com vistas ao processo sucessório.

Alinhamento Estratégico**Objetivos impactados**

- Fortalecer a Governança em Gestão de Pessoas por meio de políticas, programas, projetos, ações e parcerias que valorizem as pessoas e contribuam com o desempenho institucional.
- Implantar a Gestão de Pessoas por Competências no âmbito do TRT6.
- Buscar, atrair, motivar e reter pessoas e equipes de alto desempenho e competência.
- Aplicar adequadamente o conjunto de conhecimentos, habilidades, experiências e características pessoais para alocar as pessoas nos postos de trabalho com maior assertividade.

Partes Interessadas

- Tribunal de Contas da União – TCU
- Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT
- Secretaria de Gestão de Pessoas – SGEP
- Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas – NUGOVGP
- Secretaria de Tecnologia da Informação – STI

Escopo**Objetivo do Projeto**

Aprimorar os processos de monitoramento do teletrabalho.

Iniciativas / Produtos / Cronograma	Data Início	Data Fim
Homologar ferramenta básica de controle do teletrabalho;	18.01.2019	31.03.2019
Incluir controle de escala de frequência na ferramenta básica;	18.02.2019	31.04.2019
Realizar campanha publicitária para divulgação da ferramenta básica;	01.05.2019	15.05.2019
Elaborar metodologia para emissão de relatórios mais precisos;	11.02.2019	30.06.2019
Elaborar requisitos funcionais avançados;	11.02.2019	30.06.2019
Desenvolver ferramenta avançada;	18.03.2019	31.08.2019
Homologar ferramenta avançada de controle do teletrabalho;	04.11.2019	19.12.2019
Realizar campanha publicitária para divulgação da ferramenta avançada;	01.03.2019	19.12.2019
Produzir relatórios gerenciais mais precisos.	01.12.2019	19.12.2019

Alinhamento Estratégico**Objetivos impactados**

- Fortalecer a Governança em Gestão de Pessoas por meio de políticas, programas, projetos, ações e parcerias que valorizem as pessoas e contribuam com o desempenho institucional.
- Buscar, atrair, motivar e reter pessoas e equipes de alto desempenho e competência.
- Promover meios para o aumento da produtividade das pessoas.

Partes Interessadas

- Tribunal de Contas da União – TCU
- Secretaria de Gestão de Pessoas – SGEP
- Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas – NUGOVGP
- Secretaria de Tecnologia da Informação – STI
- Núcleo de Comunicação Social – NCS

Escopo**Objetivo do Projeto**

Estabelecer um vínculo entre o reconhecimento pelos resultados operacionais positivos e a recompensa pelos esforços empreendidos, visando à elevação do nível de satisfação do servidor, assim como do desempenho institucional.

Iniciativas / Produtos / Cronograma	Data Início	Data Fim
Definir os critérios do programa e reestrutura a minuta de normativo;	06/03/2019	30/06/2019
Definir requisitos funcionais para a construção da ferramenta tecnológica para suportar o programa;	01/09/2019	30/09/2019
Buscar o desenvolvimento da ferramenta para dar suporte ao programa;	01/09/2019	30/09/2019
Fazer campanha publicitária para o programa;	01/11/2019	30/11/2019
Apurar o desempenho das equipes e/ou pessoas;	01/11/2019	19/12/2019
Reconhecer e premiar equipe(s) e/ou pessoas.	01/11/2019	19/12/2019

Alguns Resultados

- Redução do estresse por falta de reconhecimento
- Motivação para o trabalho
- Aumento da produtividade
- Redução da rotatividade
- Melhoria do clima organizacional

Alinhamento Estratégico**Objetivos impactados**

- Fortalecer a Governança em Gestão de Pessoas por meio de políticas, programas, projetos, ações e parcerias que valorizem as pessoas e contribuam com o desempenho institucional.
- Reconhecer e premiar servidores e/ou equipes pelo desempenho destacado, por meio de recompensas materiais ou imateriais.
- Buscar, atrair, motivar e reter pessoas e equipes de alto desempenho e competência.

Partes Interessadas

- Tribunal de Contas da União – TCU
- Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT
- Secretaria de Gestão de Pessoas – SGEP
- Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas – NUGOVGP
- Secretaria de Tecnologia da Informação – STI
- Núcleo de Comunicação Social – NCS

Escopo

Objetivo do Projeto

Coletar informações importantes sobre a percepção dos servidores em relação aos diversos fatores que afetam os níveis de motivação e desempenho dos mesmos.

Elaboração, aprovação e implantação de medidas para atender as expectativas dos servidores, no que couber, por meio de Plano de Ação.

Iniciativas / Produtos / Cronograma	Data Início	Data Fim
Analisar os resultados e priorizar as ações;	01.03.19	31.03.19
Elaborar e aprovar Plano de Ação;	01.04.19	30.04.19
Divulgar o resultado da pesquisa e o Plano de Ação	01.04.19	30.04.19
Monitorar as ações do Plano de Ação;	01.04.19	30.04.19
Divulgar as ações realizadas;	01.08.19	31.08.19
Realizar nova pesquisa de clima organizacional.	01.09.19	30.09.19

Alguns Resultados

- Alinhamento de cultura e ações
- Precisão das ações gerenciais
- Redução de conflitos
- Melhoria do atendimento
- Retenção de talentos

Alinhamento Estratégico

Objetivos impactados

- Fortalecer a Governança em Gestão de Pessoas por meio de políticas, programas, projetos, ações e parcerias que valorizem as pessoas e contribuam com o desempenho institucional.
- Promover ações que visem a melhoria da saúde, qualidade de vida e segurança das pessoas no ambiente de trabalho.
- Buscar, atrair, motivar e reter pessoas e equipes de alto desempenho e competência.
- Promover a melhoria contínua do nível de satisfação das pessoas.

Partes Interessadas

- Tribunal de Contas da União – TCU
- Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT
- Secretaria de Gestão de Pessoas – SGEP
- Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas – NUGOVGP
- Secretaria de Tecnologia da Informação – STI
- Núcleo de Comunicação Social – NCS



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS
NÚCLEO DE GOVERNANÇA EM GESTÃO DE PESSOAS

PROGRAMA ESTRATÉGICO Nº 09

A decorative graphic consisting of a large circle with diagonal purple hatching, overlaid by a solid purple rounded rectangular bar. The text 'Programa de Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho' is centered within the purple bar in white font.

**Programa de Qualidade de Vida no
Ambiente de Trabalho**

Escopo

Objetivo do Projeto:

Investigar, identificar e avaliar o impacto do PJe (Processo Judicial Eletrônico) na saúde mental e sugerir ações de prevenção aos prováveis riscos à saúde mental

Iniciativas / Produtos / Cronograma	Data Início	Data Fim
Realização de diagnóstico do impacto do PJe na saúde mental de servidores e magistrados.	07.01.19	30.04.19
Identificação das necessidades de intervenção em saúde mental.	07.01.19	30.04.19
Apresentação dos resultados da pesquisa aos participantes.	07.01.19	30.04.19
Preparação de material didático para orientação em saúde mental.	02.05.19	19.12.19
Realização de oficinas para orientar servidores e magistrados sobre a prevenção de riscos à saúde mental.	02.05.19	19.12.19
Elaboração de relatório final do trabalho	03.11.19	19.12.19

Alinhamento Estratégico

Objetivos impactados

- Fortalecer a Governança em Gestão de Pessoas por meio de políticas, programas, projetos, ações e parcerias que valorizem as pessoas e contribuam com o desempenho institucional.
- Promover ações que visem a melhoria da saúde, qualidade de vida e segurança das pessoas no ambiente de trabalho.
- Buscar, atrair, motivar e reter pessoas e equipes de alto desempenho e competência.
- Promover a melhoria contínua do nível de satisfação das pessoas.

Partes Interessadas

Tribunal de Contas da União – TCU

Secretaria de Gestão de Pessoas – SGEP

Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas – NUGOVGP

Núcleo de Saúde – NS

⁸ Título original do projeto: O impacto do PJe na Saúde Mental dos Magistrados e Servidores da 1ª Instância do TRT da 6ª Região – 3ª Etapa

Projeto Nº 9.2**Implantar o Programa de Odontologia com Foco em Diagnóstico.****Escopo****Objetivo do Projeto**

Promover a saúde odontológica de servidores e magistrados por meio da conscientização da importância das medidas preventivas relativas à saúde bucal.

Iniciativas / Produtos / Cronograma	Data início	Data Fim
Levantamento epidemiológico	01.06.19	31.10.19
Diagnóstico	01.06.19	31.10.19
Conscientização	01.06.19	31.10.19
Encaminhamento dos pacientes	01.06.19	31.10.19
Levantamento de dados estatísticos	01.06.19	31.10.19
Avaliação dos resultados / relatório final	01.12.19	19.12.19

Alinhamento Estratégico**Objetivos impactados**

- Fortalecer a Governança em Gestão de Pessoas por meio de políticas, programas, projetos, ações e parcerias que valorizem as pessoas e contribuam com o desempenho institucional.
- Promover ações que visem a melhoria da saúde, qualidade de vida e segurança das pessoas no ambiente de trabalho.
- Buscar, atrair, motivar e reter pessoas e equipes de alto desempenho e competência.
- Promover a melhoria contínua do nível de satisfação das pessoas.

Partes Interessadas

- Tribunal de Contas da União – TCU
- Secretaria de Gestão de Pessoas – SGEP
- Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas – NUGOVGP
- Núcleo de Saúde – NS



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS
NÚCLEO DE GOVERNANÇA EM GESTÃO DE PESSOAS

PROGRAMA ESTRATÉGICO Nº 13



Programa de Administração de Pessoal

Escopo

Objetivo do Projeto

Trata-se de implantação do Sistema Integrado de Gestão de Pessoas – SIGEP, desenvolvido pelo Tribunal Superior Eleitoral – TSE, adotado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – TRT2 e selecionado pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT para ser o sistema de recursos humanos da Justiça do Trabalho.

É objetivo do projeto concluir a implantação do Módulo Principal do SIGEP em ambiente tecnológico de produção.

Iniciativas / Produtos / Cronograma	Data Início	Data Fim
Implantar o Módulo Online / Autoatendimento / Férias	01.04.2019	31.07.2019
Implantar o Módulo de Frequência	01.08.2019	31.10.2019

Alguns Resultados

- Uniformização da ferramenta de gestão de pessoas na Justiça do Trabalho.
- Adequação do TRT6 às determinações legais em termos de Sistema de Gestão de Pessoas.

Alinhamento Estratégico

Objetivos impactados

- Fortalecer a Governança em Gestão de Pessoas por meio de políticas, programas, projetos, ações e parcerias que valorizem as pessoas e contribuam com o desempenho institucional.
- Promover a inovação, integração e atualização dos sistemas de informação da Justiça do Trabalho.

Partes Interessadas

- Tribunal de Contas da União – TCU
- Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT
- Diretoria Geral – DG
- Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP
- Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas – NUGOVGP
- Secretaria de Tecnologia da Informação – STI

MATRIZ DE PRIORIZAÇÃO

- 1
- 2
- 3

Matriz de Priorização dos Projetos Estratégicos da Gestão de Pessoas 2019-2020
Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

PERSPECTIVA	TEMAS	PROJETOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS										
			Fortalecer a Governança em Gestão de Pessoas	Promover Melhorias no PROGECOM	Implantar o Programa de Gestão de Pessoas por Competências	Aprimorar o Programa de Talentos	Implantar o Programa de Gestão do Clima Organizacional	Implantar o Programa de Seleção por Competências	Implantar o Módulo Principal do SIGEP	Implantar o Programa de Reconhecimento e Recompensa	Aprimorar o Programa de Teletrabalho	Implantar o Programa de Saúde Mental com foco no PJe	Implantar o Programa de Saúde Odontológica com foco em Diagnóstico
ORGANIZAÇÃO	ATUAÇÃO INSTITUCIONAL	Fortalecer a Governança em Gestão de Pessoas por meio de políticas, programas, projetos, processos, ações e parcerias que valorizem as pessoas e contribuam com o desempenho institucional.	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3
		Implantar o modelo de Gestão de Pessoas por Competências no âmbito do TRT6	3	3	3	3		3	1	1			
		Promover ações que visem a melhoria da saúde, da qualidade de vida e da segurança das pessoas no ambiente de trabalho.	3				3		1		1	3	3
PROCESSOS	EFICIÊNCIA OPERACIONAL	Buscar, atrair, motivar e reter pessoas e equipes de alto desempenho e competência.	3	3	3	3	3	2	1	1			
		Aplicar adequadamente o conjunto de conhecimentos, habilidades, experiências e características pessoais para alocar as pessoas nos postos de trabalho com maior assertividade.	3	3	3	2		2	1	1			
		Contribuir para o desenvolvimento das competências das pessoas.	3	3	3	1			1				
		Aprimorar os processos de monitoramento do teletrabalho.	3			3	3	1	1	3	3		
		Reconhecer e premiar servidores e/ou equipes pelo desempenho destacado, por meio de recompensas materiais ou imateriais.	3			2		2	1	3	1		
		Promover a melhoria contínua do nível de satisfação das pessoas.	3	1	3	1	3	1			1	3	3
RECURSOS	TECNOLOGIA	Agilizar e aprimorar os processos administrativos buscando a inovação, integração e atualização dos sistemas de informação da Justiça do Trabalho.	3	3					3				
		Cooperar para o desenvolvimento de solução tecnológica que suporte o modelo de Gestão de Pessoas por Competências.	3	3	3	3	1	3	3				
SOMATÓRIO			33	22	21	20	16	16	15	11	09	09	

