

Plano de Gestão de Pessoas 2022-2026

AGOSTO | 2022

**PRESIDENTE**

Desembargador Alexandre Nery de Oliveira

VICE-PRESIDENTE E CORREGEDOR

Desembargador José Ribamar Oliveira Lima Júnior

DESEMBARGADORES (ordem de antiguidade)

João Amílcar Silva e Souza Pavan

Flávia Simões Falcão

Mário Macedo Fernandes Caron

Ricardo Alencar Machado

Elaine Machado Vasconcelos

André Rodrigues Pereira da Veiga Damasceno

Pedro Luís Vicentin Foltran

Maria Regina Machado Guimarães

Brasilino Santos Ramos

José Leone Cordeiro Leite

Dorival Borges de Souza Neto

Elke Doris Just

Cilene Ferreira Amaro Santos

Grijalbo Fernandes Coutinho

João Luís Rocha Sampaio

COMITÊ LOCAL DE GESTÃO DE PESSOAS

Resolução Administrativa nº 20/2020 – Alterada pela Resolução Administrativa nº 83/2021

Membros designados pela Resolução Administrativa nº 36/2022



Apresentação

A Resolução Administrativa nº 56/2021 instituiu a Política de Gestão de Pessoas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, a Resolução Administrativa nº 35/2021 estabeleceu o Plano Estratégico do Tribunal para o período de 2021 a 2026, a Resolução CSJT nº 259/2020 dispõe sobre a elaboração de Plano Intraorganizacional, com os desdobramentos de iniciativas do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho para o período de 2022 - 2026, especificamente no tema da Gestão de Pessoas e o Ato CSJT.GP.SG nº 84/2022 aprovou o Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho, tornando-se imprescindível a elaboração de um Plano de Gestão de Pessoas que pudesse desdobrar o objetivo estratégico: “desenvolver e implementar modelo de gestão de pessoas”, estabelecido no Plano Estratégico do TRT da 10ª Região para o período de 2021 – 2026, bem como os subsistemas da Política de Gestão de Pessoas.

Nesse sentido, tenho a satisfação de apresentar o Plano de Gestão de Pessoas para o período de 2022 a 2026. Vislumbro o instrumento como a inserção definitiva da função Gestão de Pessoas na Agenda Estratégica deste Tribunal, refletindo o amadurecimento de suas práticas gerenciais e dos seus mecanismos de governança.

A elaboração deste plano contou com a participação da Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGEP), da Coordenação de Governança e Gestão Estratégica (CDGES) e do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, instituído pela Resolução Administrativa nº 20/2020, alterada pela Resolução Administrativa nº 83/2021.

Brasília, agosto de 2022.

ALEXANDRE NERY DE OLIVEIRA
Presidente do TRT10ª Região



Sumário

1	Introdução.....	5
2	Metodologia.....	11
3	Plano de Gestão de Pessoas	14
3.1	Mapa Estratégico do TRT da 10ª Região	14
3.2	Mapa de Gestão de Pessoas	15
3.3	Objetivos de Contribuição do Plano de Gestão de Pessoas	16
3.3.1	Subsistema: Recrutamento e Seleção.....	16
3.3.2	Subsistema: Envolvimento	18
3.3.3	Subsistema: Desenvolvimento, Treinamento e Educação.....	19
3.3.4	Subsistema: Gestão da Saúde e da Qualidade de Vida.....	21
3.3.5	Subsistema: Gestão de Desempenho	23
3.3.6	Subsistema: Remuneração e Recompensas.....	25
3.3.7	Subsistema: Equidade e Diversidade	26
3.3.8	Eixo de Atuação: Governança em Gestão de Pessoas	27
4	Execução, Monitoramento e Avaliação Execução	30
4.1	Avaliação do Plano de Gestão de Pessoas	30
5	Anexo 1 - Glossário dos Indicadores	31
5.1	Plano de Gestão de Pessoas.....	31
5.2	Subsistema: Recrutamento e Seleção.....	32
5.3	Subsistema: Envolvimento	34
5.4	Subsistemas: Desenvolvimento, Treinamento e Educação; Gestão de Desempenho; Remuneração e Recompensas; Equidade e Diversidade.....	35
5.5	Subsistema: Gestão da Saúde e da Qualidade de Vida	36
5.6	Eixo de Atuação: Governança de Gestão de Pessoas	42



1 Introdução

A [Resolução Administrativa nº 56/2021](#) estabelece que a Política de Gestão de Pessoas consiste no conjunto de princípios e diretrizes que orientam as práticas em gestão de pessoas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, com vistas à obtenção de resultados desejados pelas suas trabalhadoras, pelos seus trabalhadores, pelo Tribunal e pela sociedade. O referido normativo estabelece como subsistemas da Política: i) recrutamento e seleção; ii) envolvimento; iii) desenvolvimento, treinamento e educação; iv) qualidade de vida, saúde e bem-estar; v) gestão do desempenho; vi) remuneração e recompensas; e vi) equidade e diversidade.

Ainda, o Plano Estratégico do TRT da 10ª Região define um dos Objetivos Estratégicos “Desenvolver e implementar modelo de gestão de pessoas” como: implantar política de gestão de pessoas, alinhada à missão e às diretrizes estratégicas do Tribunal, por meio de práticas gerenciais e institucionais que visem: i) informatizar e racionalizar processos administrativos, ii) estimular o desenvolvimento de competências, iii) melhorar o desempenho, o engajamento e a integração dos trabalhadores; e iv) propiciar ambiente de trabalho saudável para promover bem-estar físico, psíquico e social. Constituem indicadores básicos desse objetivo: i) índice de promoção da saúde de magistrados e servidores (IPSMS); ii) índice de aderência à norma que padroniza a estrutura da JT de 1º e 2º Graus (IANE); e iii) índice de qualidade de vida no trabalho (IQVT).

Também, a [Resolução CSTJ nº 259/2020](#) que aprova o Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus estabelece em seus arts. 27 e 28 que:

Art. 27. Além do nível estratégico, são níveis gerenciais da estrutura do planejamento nos Tribunais Regionais do Trabalho:

I - tático: Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação, **Plano de Gestão de Pessoas**, Plano de Comunicação Institucional e outros planos temáticos;

II - operacional: Plano Diretor de Tecnologia da Informação, Plano Anual de Contratações e planos de contribuição das demais áreas temáticas.

Art. 28. Os planos intraorganizacionais dos Tribunais Regionais do Trabalho devem ser desdobrados **a partir dos mapas estratégicos do plano da Justiça do Trabalho no tema correspondente e do plano estratégico do Tribunal.**



§1º Em não havendo plano da Justiça do Trabalho no tema correspondente, deve-se considerar a Estratégia do Tribunal.

§2º O desdobramento pode se limitar ao estabelecimento de iniciativas de contribuição para o alcance dos objetivos estratégicos, excepcionando-se os planos táticos e o Plano Anual de Contratações, que devem observar o *caput*.

§3º A elaboração dos planos intraorganizacionais dos Tribunais Regionais do Trabalho é de responsabilidade da área vinculada ao tema, devendo ser apoiada pela área de Gestão Estratégica.

§4º O processo de formulação dos planos intraorganizacionais deve ocorrer por meio da estrutura de governança do Tribunal na área temática e com a participação das áreas vinculadas ao tema ou impactadas pelos planos.

§5º Os planos intraorganizacionais dos Tribunais Regionais do Trabalho devem ser elaborados até o final do primeiro ano de vigência do plano estratégico do Tribunal, com exceção do Plano Anual de Contratações, a ser elaborado no exercício anterior da referida norma estabelece que os planos intraorganizacionais compreenderão o desdobramento da estratégia organizacional em planos temáticos que definem a forma de contribuição para o alcance dos objetivos estratégicos.

Art. 29. Os planos táticos possuem **periodicidade de seis anos** e definem, entre outros elementos, o conjunto de **objetivos, indicadores e iniciativas estratégicas para contribuir com a estratégia institucional**.

O anexo do [Ato CSJT.GP.SG nº 84/2022](#) apresenta o Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho contendo a Missão, a Visão e os Valores da Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho, bem como, o alinhamento dos objetivos estratégicos da Justiça do Trabalho com as diretrizes de Gestão de Pessoas, visando orientar as ações de pessoal dos Tribunais para os próximos cinco anos. Destacadamente apresenta 12 diretrizes estratégicas para a Gestão de Pessoas, calcadas em cinco eixos:

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

- Diretriz 1: Estimular projetos voltados à implementação da gestão por competência.
- Diretriz 2: Promover o desenvolvimento de pessoas com foco em competências.

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



- Diretriz 3: Promover ações de capacitação voltadas para o desenvolvimento gerencial.
- Diretriz 4: Implantar mecanismos de valorização e reconhecimento de servidores.
- Diretriz 5: Incentivar o crescimento profissional do servidor, progresso na carreira e impulsionamento de talentos.

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

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

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

- Diretriz 7: Implementar a Resolução CSJT nº 296/2021, que dispõe sobre a padronização da estrutura organizacional e de pessoal e sobre a distribuição da força de trabalho nos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau;
- Diretriz 8: Promover e compartilhar ações e práticas que contribuam para o aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas do Judiciário Trabalhista, de modo a estimular o repasse de novas tecnologias, ideias e processos de trabalho ágeis e inovadores;
- Diretriz 9: Adotar medidas para gerenciar os riscos relacionados à gestão de pessoas;
- Diretriz 10: Adotar sistemas de comunicação ágeis entre as unidades de Gestão de Pessoas, inclusive no que tange à difusão dos normativos editados sobre o tema.



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

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.

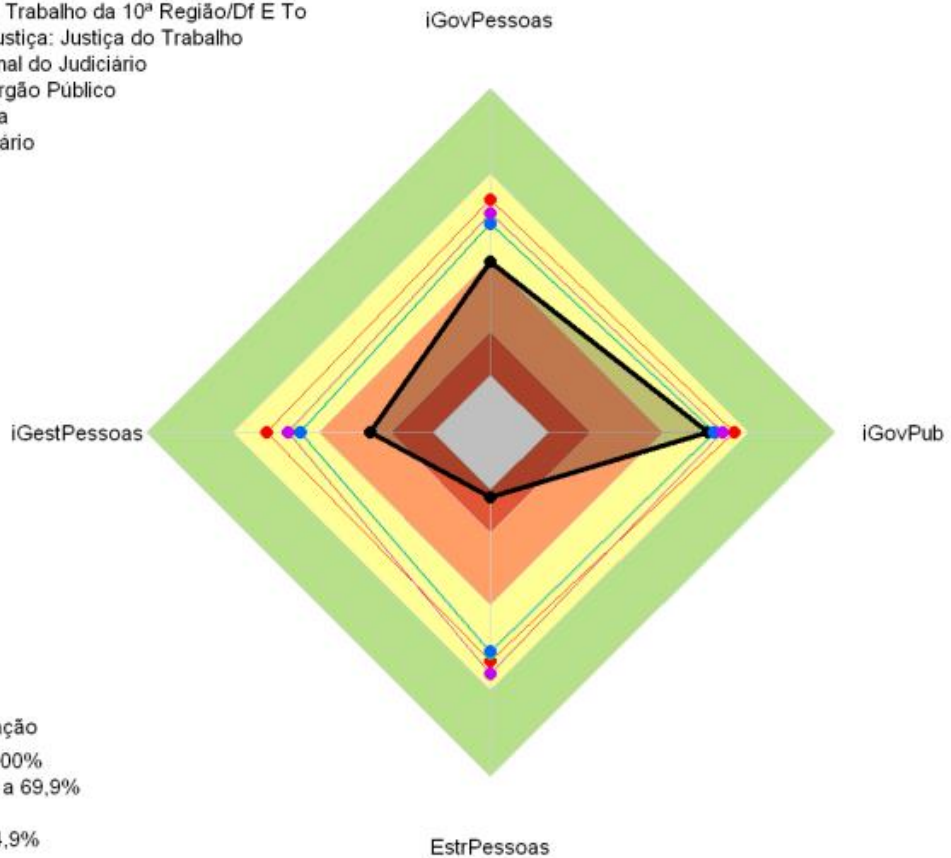
- Diretriz 12: Proporcionar a integração, saúde e bem-estar das pessoas, focando em cada aspecto da Qualidade de Vida no Trabalho: a biológica, a psicológica, a social e a organizacional.

Por fim, outro mecanismo de avaliação das práticas em Gestão de Pessoas foi considerado na elaboração deste Plano, trata-se do resultado da autoavaliação do TRT 10, em 2021, no Levantamento de Governança e Gestão Públicas do TCU (Documentos SEI 1800574 e 1801205) no Tema Governança e Gestão de Pessoas, quanto ao Índice de Governança e Gestão de Pessoas e ao Índice de Gestão de Pessoas.



iGG2021 - Governança e Gestão de Pessoas Índice de Governança e Gestão de pessoas

- Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região/Df E To
- Especialização da Justiça: Justiça do Trabalho
- Área temática: Tribunal do Judiciário
- Natureza Jurídica: Órgão Público
- Administração: Direta
- Poder Estatal: Judiciário



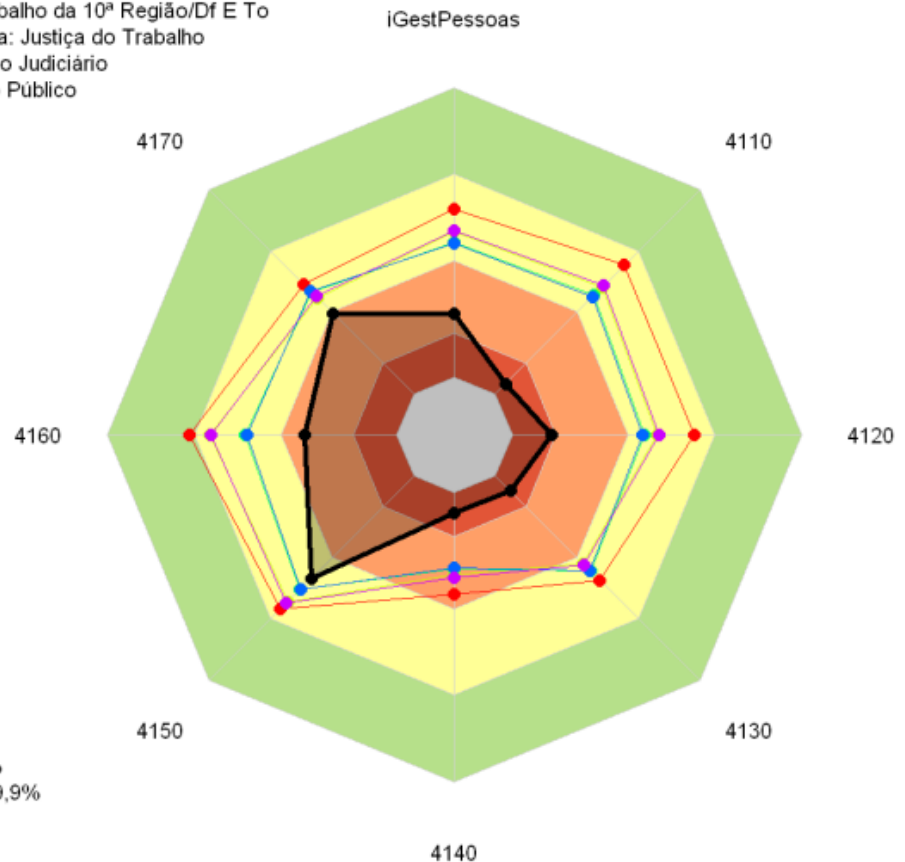
Legenda:

- **iGovPessoas** - Índice de Governança e Gestão de pessoas
- **iGovPub** - Índice de governança pública
- **EstrPessoas** - Capacidade em promover a gestão estratégica de pessoas
- **iGestPessoas** - Índice de Gestão de Pessoas



iGG2021 - Governança e Gestão de Pessoas Índice de Gestão de Pessoas

- Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região/Df E To
- Especialização.da.Juizica: Juizica do Trabalho
- Área.temática: Tribunal do Judiciário
- Natureza.Jurídica: Órgão Público
- Administração: Direta
- Poder.Estatal: Judiciário



Legenda:

- **iGestPessoas** - Índice de Gestão de Pessoas
- **4110** - Realizar planejamento da gestão de pessoas
- **4120** - Definir, em termos qualitativos e quantitativos, a demanda por colaboradores e gestores
- **4130** - Assegurar o provimento das vagas existentes
- **4140** - Assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados
- **4150** - Desenvolver as competências dos colaboradores e dos gestores
- **4160** - Desenvolver e manter ambiente de trabalho positivo para o desempenho



2 Metodologia

O Plano de Gestão de Pessoas do TRT da 10ª Região foi elaborado buscando alinhar as diretrizes estabelecidas pela Política de Gestão de Pessoas, inclusive em seus subsistemas, com àquelas estabelecidas pelo Plano Intraorganizacional da Justiça do Trabalho de Primeiro e Segundo Grau na temática Gestão de Pessoas, aprovado pelo [Ato CSJT.GP.SG nº 84/2022](#). Observa, também, a Estratégia Nacional do Poder Judiciário, estabelecida na [Resolução CNJ nº 325/2020](#), especialmente aos macrodesafios; o Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de 1º e 2º grau, instituído pela [Resolução CSTJ nº 259/2020](#); o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho para o período de 2021 a 2026, aprovado pela [Resolução CSJT nº 290/2021](#); o Plano Estratégico do TRT da 10ª Região, aprovado pela [Resolução Administrativa nº 35/2021](#); a Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Poder Judiciário estabelecida na [Resolução CNJ nº 240/2016](#); e o Relatório de autoavaliação do TRT 10, em 2021, quanto aos quesitos de Levantamento de Governança e Gestão Públicas do Tribunal de Contas da União – TCU.

Assim, para além dos indicadores, foram definidas metas, iniciativas em cada um dos subsistemas dispostos na Política de Gestão de Pessoas do TRT da 10ª Região relacionando-os à diretriz estratégica do Plano Intraorganizacional da Justiça do Trabalho.

Foi definido, ainda, o eixo de atuação: Governança em Gestão de Pessoas – tendo em vista ser processo contínuo e emergente que necessita de iniciativas específicas para ser alavancado.

Trata-se de um plano tático em Gestão de Pessoas para o período de 2022 a 2026 que observou as seguintes etapas:

- i) apresentação de cada um dos subsistemas definidos na Política de Gestão de Pessoas;
- ii) identificação de objetivos estratégicos, constantes do Planejamento Estratégico do TRT10 para os quais as iniciativas propostas no subsistema contribuem direta ou indiretamente;



- iii) indicação dos eixos e diretrizes estratégicas do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho diretamente relacionados ao respectivo subsistema;
- iv) objetivos de contribuição em cada subsistema, alinhados à Política de Gestão de Pessoas deste Regional e à contribuição ao Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas;
- v) apresentação de indicadores para os objetivos estabelecidos, considerando os indicadores nacionais e àqueles aplicados à realidade do Tribunal;
- vi) definição dos períodos de apuração para cada indicador;
- vii) estabelecimento de metas;
- viii) apresentação das iniciativas necessárias para o cumprimento dos objetivos, indicadores e metas estabelecidos;
- ix) período de realização das iniciativas propostas;
- x) unidades envolvidas ; e
- xi) entregas esperadas;

Para fins do disposto neste documento, serão utilizados os seguintes conceitos:

- a) Objetivo de Contribuição: forma como a área contribui para o alcance dos objetivos estratégicos, considerando as diretrizes do plano temático/intraorganizacional;
- b) Indicadores: sinalizadores do nível de alcance de uma situação ou estado desejado a partir da mensuração e do acompanhamento do resultado das metas estratégicas (conforme art. 2º, X da [Resolução CSTJ nº 259/2020](#)), ou seja, a forma de mensurar o desempenho dos objetivos definidos;
- c) Metas: nível de desempenho e resultados almejados para atingir os objetivos institucionais propostos, de acordo com a estratégia adotada; (conforme art. 2º, XI da [Resolução CSTJ nº 259/2020](#)), ou seja, representam a intenção quantitativa do indicador - o resultado que seja alcançado; e
- d) Iniciativas: programas, projetos e planos de ação de curto, médio e longo prazos, externos às atividades de rotina, com vistas, especificamente, a alcançar os objetivos estabelecidos no plano estratégico e preencher as lacunas existentes entre o desempenho atual da organização e o desejado; (conforme art. 2º, XVII



da [Resolução CSTJ nº 259/2020](#)) – ações e/ou projetos que contribuem para o cumprimento da meta e levam ao alcance do objetivo definido.

Por fim, é necessário esclarecer que os indicadores, as metas e as iniciativas aqui estabelecidos foram sugeridos a partir da realidade deste Regional considerando as limitações existentes relacionadas à escassez de força de trabalho, as limitações de reposição do quadro de pessoal e o nível de maturidade da Gestão de Pessoas.

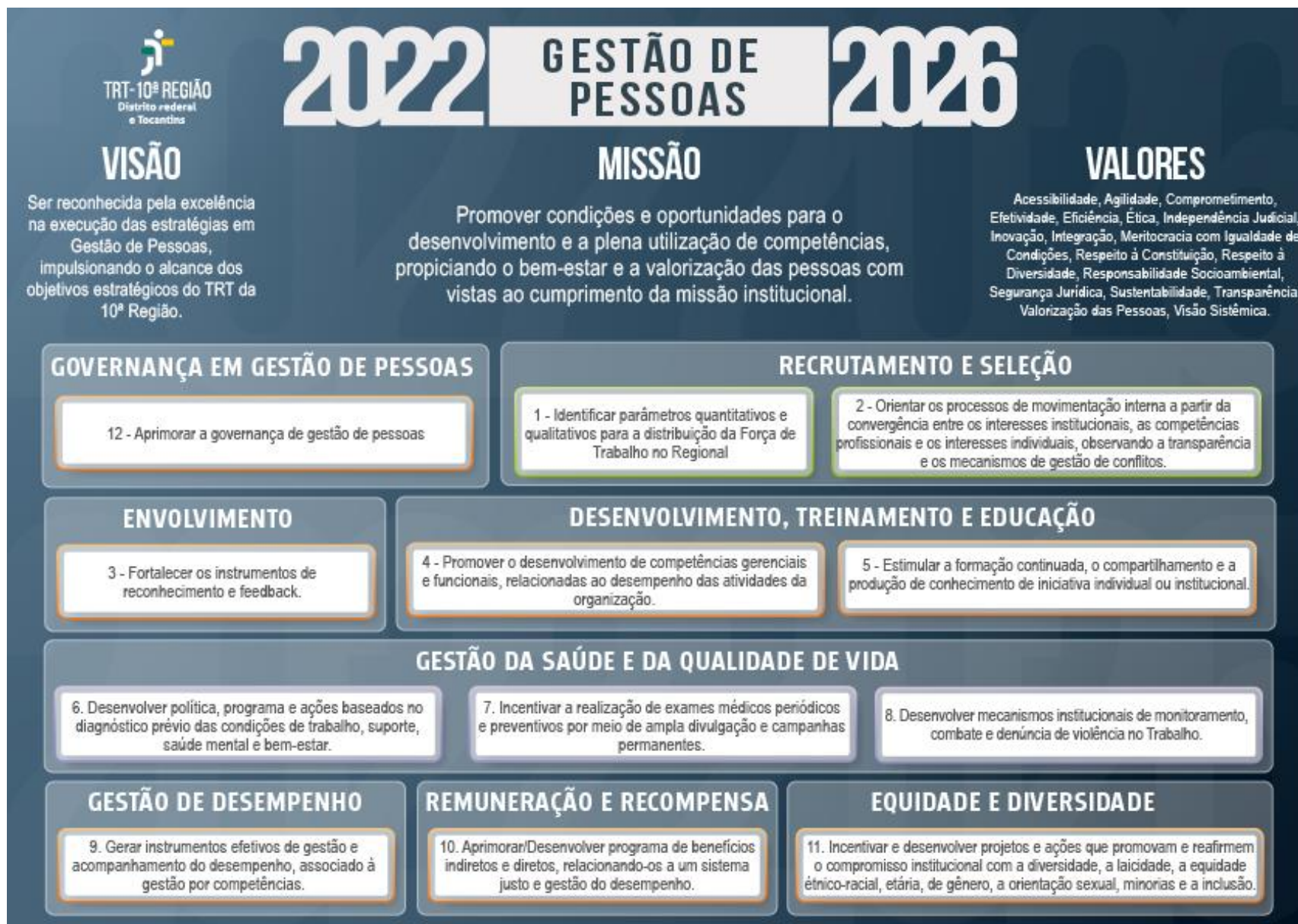
Apresentam-se, a seguir, os componentes do Plano Intraorganizacional, sendo estes a Missão, a Visão, e os Valores da Gestão de Pessoas do TRT da 10ª Região, bem como, um demonstrativo do alinhamento dos objetivos estratégicos do TRT da 10ª Região com as diretrizes da Gestão de Pessoas, objetivos, indicadores, meta e iniciativas para os próximos cinco anos.

3 Plano de Gestão de Pessoas

3.1 Mapa Estratégico do TRT da 10ª Região



3.2 Mapa de Gestão de Pessoas





3.3 Objetivos de Contribuição do Plano de Gestão de Pessoas

3.3.1 Subsistema: Recrutamento e Seleção

Objetivo Estratégico	3 - Garantir a duração razoável do processo 7 - Aperfeiçoar a Governança, a Gestão Estratégica e a Gestão Administrativa 9 - Desenvolver e implementar modelo de gestão de pessoas									
Eixo e Diretriz da Justiça do Trabalho	Eixo 4 - Uniformização de estrutura e boas práticas: criar condições para que os Tribunais tenham estruturas compatíveis, equidade remuneratória e consenso em relação à interpretação e adoção dos normativos, promovendo as melhores práticas e ações também na área de gestão de pessoas.									
	Diretriz 7: Implementar a Resolução CSJT nº 296/2021, que dispõe sobre a padronização da estrutura organizacional e de pessoal e sobre a distribuição da força de trabalho nos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.									
Objetivo de Contribuição	1. Identificar parâmetros quantitativos e qualitativos para a distribuição da Força de Trabalho no Regional, dentre estes, àqueles estabelecidos na Resolução CSJT 296/2021, bem como competências e outros atributos profissionais desejados para a lotação de servidores.					2. Orientar os processos de movimentação interna a partir da convergência entre os interesses institucionais, as competências profissionais e os interesses individuais, observando a transparência e os mecanismos de gestão de conflitos.				
Indicador	Índice de unidades com déficit no quadro de pessoal					Índice de movimentações internas realizadas				
	Fórmula: (número de unidades com déficit de pessoal / número total de unidades) x 100					Fórmula: (número de movimentações internas realizadas de acordo com o modelo de movimentação interna / número total de movimentações) x 100				
	Periodicidade de apuração: semestral					Periodicidade de apuração: anual				
Metas	2022	2023	2024	2025	2026	2022	2023	2024	2025	2026
	Apuração de série histórica					Apuração de série histórica				
Iniciativa	1. Identificar parâmetros quantitativos para a definição de lotação paradigma nas unidades administrativas.					1. Aperfeiçoar/Regulamentar processos de movimentação interna.				
Data prevista	Início: agosto de 2022					Início: agosto de 2022				
	Término: dezembro de 2023					Término: dezembro de 2022				
Unidades Envolvidas	SEGEP					SEGEP				
Entregas	1. Lotação paradigma das unidades administrativas					1. Modelo de movimentação interna revisado				



	2. Painel para gerenciamento da lotação paradigma 1º grau, 2º grau e área administrativa.	
--	---	--



3.3.2 Subsistema: Envolvimento

Objetivo Estratégico	3 - Garantir a duração razoável do processo 7 - Aperfeiçoar a Governança, a Gestão Estratégica e a Gestão Administrativa 9 - Desenvolver e implementar modelo de gestão de pessoas			
Eixo e Diretriz da Justiça do Trabalho	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 4 - Implantar mecanismos de valorização e reconhecimento de servidores;			
Objetivo de Contribuição	3. Fortalecer os instrumentos de reconhecimento e feedback.			
Indicador	Índice de servidores cadastrados no banco de talentos			
	Fórmula: (número de servidores cadastrados no banco de talentos / número total de servidores) x 100			
	Periodicidade de apuração: semestral			
Metas	2023	2024	2025	2026
	Apuração de série histórica			
Iniciativa	1. Criar Banco de Talentos			
Data prevista	Início: janeiro de 2023			
	Término: dezembro de 2026			
Unidades Envolvidas	SEGEP			
Entregas	1. Banco de Talentos Implementado			



3.3.3 Subsistema: Desenvolvimento, Treinamento e Educação

Objetivo Estratégico	3 - Garantir a duração razoável do processo 4 - Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados 5 - Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas 6 - Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas 7 - Aperfeiçoar a Governança, a Gestão Estratégica e a Gestão Administrativa 8 - Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira 9 - Desenvolver e implementar modelo de gestão de pessoas 10 - Aprimorar a Governança de TIC e a proteção de dados				
Eixo e Diretriz da Justiça do Trabalho	Eixo 1- Habilidades críticas: necessidade de garantir que a força de trabalho tenha habilidades necessárias no momento certo, em um cenário em constante transformação na esfera pública. Diretriz 1 - Estimular projetos voltados à implementação da gestão por competência. Diretriz 2- Promover o desenvolvimento de pessoas com foco em competências.				
	Eixo 2 - Suporte na carreira: necessidade de desenvolver lideranças vencendo barreiras que incluem a falta de clareza no plano de carreira, falta de mentores ou banco de talentos. Diretriz 3 - Promover ações de capacitação voltadas para o desenvolvimento gerencial. Diretriz 4 - Implantar mecanismos de valorização e reconhecimento de servidores; Diretriz 5 - Incentivar o crescimento profissional do servidor, progresso na carreira e impulsionamento de talentos.				
	4. Promover o desenvolvimento de competências gerenciais e funcionais, relacionadas ao desempenho das atividades da organização.		5. Estimular a formação continuada, o compartilhamento e a produção de conhecimento de iniciativa individual ou institucional.		
	Índice de ações específicas realizadas Fórmula: (número de atividades ou ações realizadas no período / número total de atividades ou ações previstas no período) x 100 Periodicidade de apuração: mensal				
Metas	2022	2023	2024	2025	2026
	10%	20%	50%	80%	100%



Iniciativa	<ol style="list-style-type: none">1. Atualizar Mapeamento de Competências com uso do PROGECOM2. Capacitar nos gaps de competências identificados e alinhados ao desenvolvimento institucional.3. Implementar projeto piloto para avaliações de impacto e resultado das ações educacionais estratégicas, a fim de retroalimentar o planejamento e promover a melhoria da qualidade das ações.	<ol style="list-style-type: none">1. Implementar ações do Programa de Formação de Formadores em EAD, para capacitação dos instrutores internos como conteudistas e tutores e produção de cursos à distância customizados para a Justiça do Trabalho.2. Criar banco talentos de instrutoria interna para cadastramento de novos instrutores e para promover a atualização dos currículos.
Data prevista	Início: agosto de 2022	Início: agosto de 2022
	Término: dezembro de 2026	Término: dezembro de 2026
Unidades Envolvidas	SEGEP Escola Judicial CGLP	Escola Judicial CGLP
Entregas	<ol style="list-style-type: none">1. Mapeamento de competências atualizado com utilização do PROGECOM2. Modelo de avaliação de impacto e de resultado.	<ol style="list-style-type: none">1. Modelo de banco de talentos de instrutoria interna automatizado2. Cursos na modalidade a distância customizados



3.3.4 Subsistema: Gestão da Saúde e da Qualidade de Vida

Objetivo Estratégico	2 - Promover o trabalho decente e a sustentabilidade 9 - Desenvolver e implementar modelo de gestão de pessoas		
Eixo e Diretriz da Justiça do Trabalho	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.		
Objetivo de Contribuição	6. Desenvolver política, programa e ações baseados no diagnóstico prévio das condições de trabalho, suporte, saúde mental e bem-estar.	7. Incentivar a realização de exames médicos periódicos e preventivos por meio de ampla divulgação e campanhas permanentes.	8. Desenvolver mecanismos institucionais de monitoramento, combate e denúncia de violência no Trabalho
Indicador	Índice de Qualidade de Vida no Trabalho (IQVT)	Índice de promoção da saúde de magistrados e servidores (IPSMS)	Índice de Combate à Violência no Trabalho (ICVT)
	<p>O Índice de Qualidade de Vida no Trabalho (IQVT) será obtido por meio de pesquisa estatisticamente validada denominada "Inventário de Qualidade de Vida no Trabalho", que é composta por 5 variáveis:</p> <p>Condições de Trabalho - Resultado A Elo Trabalho-Vida Social - Resultado B Organização do Trabalho - Resultado C Reconhecimento e Crescimento Profissional - Resultado D Relações Socioprofissionais de Trabalho - Resultado E</p> <p>Fórmula: $(A + B + C + D + E) / 5 = IQVT$</p>	<p>P12.1 - Quantidade de magistrados ativos no Tribunal.</p> <p>P12.2 - Quantidade de magistrados informados em P12.1 que realizaram exame periódico de saúde no trimestre.</p> <p>P12.3 - Quantidade de magistrados informados em P12.1 que tomaram posse em 2022.</p> <p>P12.4 - Quantidade de servidores ativos no Tribunal.</p> <p>P12.5 - Quantidade de servidores informados em P12.4 que realizaram exame periódico de saúde no trimestre.</p> <p>P12.6 - Quantidade de servidores informados em P12.4 que tomaram posse no ano de 2022.</p> <p>P12.7 – Número de ações promovidas pelo tribunal, no trimestre, com vistas a reduzir a incidência de casos de uma das cinco doenças mais frequentes constatadas nos</p>	<p>Fórmula: (número de casos ou denúncias de Violência no Trabalho tratados no período / número de casos ou denúncias de Violência no Trabalho registrados no período) x 100</p>



						exames periódicos de saúde ou de uma das cinco maiores causas de absenteísmos do ano anterior.						
	Periodicidade de apuração: bienal					Periodicidade de apuração: trimestral		Periodicidade de apuração: anual				
Metas	2011	2018	2022	2024	2026	Meta Nacional 12: 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 absenteísmos do ano anterior.	2022	2023	2024	2025	2026	
	6,56	6,90	7,21	7,5	7,65		Apuração de série histórica					
Iniciativa	1. Instituir o Política e Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do TRT 10ª Região.					1. Implementar campanha e incentivos para a realização dos exames periódicos.	1. Elaborar cartilha de Combate e Prevenção à Violência do Trabalho, conforme art. 6º da Res. CSJT nº 237/2019 2. Implementar procedimento para atendimento dos casos/denúncias de Violência no Trabalho					
Data prevista	Início: agosto de 2022					Início: fevereiro de 2022	Início: agosto de 2022					
	Término: dezembro de 2026					Término: dezembro de 2022	Término: dezembro de 2023					
Unidades Envolvidas	SEGEPI Unidade de Estatística e Pesquisa Judiciária					Unidade de Saúde	SEGEPI					
Entregas	1. Pesquisa Qualidade de Vida no Trabalho 2. Política e Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do TRT 10ª Região.					1. Relação contendo as “Doenças e causas de absenteísmo identificadas” 2. Plano com 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 absenteísmos do ano anterior.	1. Elaborar cartilha de Combate e Prevenção à Violência do Trabalho 2. Protocolo para atendimento dos casos/denúncias de Violência do Trabalho implementado					



3.3.5 Subsistema: Gestão de Desempenho

Objetivo Estratégico	1 - Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais 2 - Promover o trabalho decente e a sustentabilidade 3 - Garantir a duração razoável do processo 5 - Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas 6 - Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas 7 - Aperfeiçoar a Governança, a Gestão Estratégica e a Gestão Administrativa 8 - Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira 9 - Desenvolver e implementar modelo de gestão de pessoas				
Eixo e Diretriz da Justiça do Trabalho	Eixo 2 - Suporte na carreira: necessidade de desenvolver lideranças vencendo barreiras que incluem a falta de clareza no plano de carreira, falta de mentores ou banco de talentos.				
	Diretriz 3: Promover ações de capacitação voltadas para o desenvolvimento gerencial.				
	Diretriz 4: Implantar mecanismos de valorização e reconhecimento de servidores; Diretriz 5: Incentivar o crescimento profissional do servidor, progresso na carreira e impulsionamento de talentos.				
	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.				
Objetivo de Contribuição	9. Gerar instrumentos efetivos de gestão e acompanhamento do desempenho, associado à gestão por competências				
Indicador	Índice de ações específicas realizadas.				
	Fórmula: (número de atividades/ações realizadas no período / número total de atividades/ações previstas no período) x 100				
	Periodicidade de apuração: mensal				
Metas	2022	2023	2024	2025	2026
	10%	20%	50%	80%	100%
Iniciativa	1. Implementação do módulo de avaliação de desempenho por competências do SIGEP (PROGECOM/PRODECOM) 2. Atualizar Resolução Administrativa, aperfeiçoando mecanismos de gestão do desempenho conforme as diretrizes estabelecidas na Política de Gestão de Pessoas.				
Data prevista	Início: agosto de 2023				



	Término: dezembro 2026
Unidades Envolvidas	SEGEP
Entregas	<ol style="list-style-type: none">1. Sistema de Gestão de Desempenho por Competências implementado2. Resolução de Gestão do Desempenho por Competências aprovada3. Curso de gestão de desempenho por competências para servidores e gestores



3.3.6 Subsistema: Remuneração e Recompensas

Objetivo Estratégico	3 - Garantir a duração razoável do processo 7 - Aperfeiçoar a Governança, a Gestão Estratégica e a Gestão Administrativa 9 - Desenvolver e implementar modelo de gestão de pessoas				
Eixo e Diretriz da Justiça do Trabalho	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 4: Implantar mecanismos de valorização e reconhecimento de servidores;				
Objetivo de Contribuição	10. Aprimorar/Desenvolver programa de benefícios indiretos e diretos, relacionando-os a um sistema justo e gestão do desempenho				
Indicador	Índice de ações específicas realizadas.				
	Número de atividades/ações realizadas no período / número total de atividades/ações previstas no período) x 100				
	Periodicidade de apuração: mensal				
Metas	2022	2023	2024	2025	2026
	-	30%	50%	80%	100%
Iniciativa	1. Aperfeiçoar/atualizar os critérios das premiações existentes 2. Estudo de viabilidade sobre incentivos efetivos para o bom desempenho				
Data prevista	Início: agosto de 2022				
	Término: dezembro de 2026				
Unidades Envolvidas	SEGEP SGPRE				
Entregas	1. Política de premiações aprimorada. 2. Estudo de incentivos realizado				



3.3.7 Subsistema: Equidade e Diversidade

Objetivo Estratégico	2 - Promover o trabalho decente e a sustentabilidade 9 - Desenvolver e implementar modelo de gestão de pessoas				
Eixo e Diretriz da Justiça do Trabalho	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.				
Objetivo de Contribuição	11. Incentivar e desenvolver projetos e ações que promovam e reafirmem o compromisso institucional com a diversidade, a laicidade, a equidade étnico-racial, etária, de gênero, a orientação sexual, minorias e a inclusão.				
Indicador	Índice de ações específicas realizadas.				
	Fórmula: (número de atividades/ações realizadas no período / número total de atividades/ações previstas no período) x 100				
	Periodicidade de apuração: mensal				
Metas	2022	2023	2024	2025	2026
	10%	30%	50%	80%	100%
Iniciativa	1. Estabelecer política de diversidade, equidade e igualdade de gênero no âmbito do TRT da 10ª Região. 2. Avaliar as ações propostas pelo Grupo de Trabalho para implementação da Política de Incentivo à Participação Feminina no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região - Relatório (1584248) – para implementação até 2026.				
Data prevista	Início: agosto de 2022				
	Término: dezembro de 2026				
Unidades Envolvidas	SEGEP				
Entregas	1. Política de Diversidade, Equidade e Igualdade de Gênero no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região regulamentada. 2. Subcomitê de Diversidade, Equidade e Igualdade de Gênero no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região instituído. 3. Plano de Ação para implementação da Política de Incentivo à Participação Feminina no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região até 2026.				



3.3.8 Eixo de Atuação: Governança em Gestão de Pessoas

Objetivo Estratégico	2 - Promover o trabalho decente e a sustentabilidade 7 - Fortalecer a governança e a gestão estratégica 9 - Desenvolver e implementar modelo de gestão de pessoas						
Eixo e Diretriz da Justiça do Trabalho	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 8 - Promover e compartilhar ações e práticas que contribuam para o aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas do Judiciário Trabalhista, de modo a estimular o repasse de novas tecnologias, ideias e processos de trabalho ágeis e inovadores; Diretriz 9 - Adotar medidas para gerenciar os riscos relacionados à gestão de pessoas;						
Objetivo de Contribuição	12. Aprimorar a governança de gestão de pessoas						
Indicador	Índice de aderência à norma que padroniza a estrutura da JT de 1º e 2º Graus (IANE)						
	Fórmula: $IANE = (\text{somatório de requisitos (R) cumpridos} / \text{total de requisitos}) * 100$						
	Requisito cumprido = 1 Requisito não cumprido = 0 Periodicidade de apuração: semestral						
Metas	2022	2023	2024	2025	2026		
Iniciativa	1. Elaborar rotina de apuração dos parâmetros estabelecidos na Resolução CSJT nº 296/2021.						
Data prevista	Início: agosto de 2022						
	Término: dezembro 2026						
Entregas	1. Relatório de gestão de pessoas em painéis <i>Business Intelligence</i> (BI), incluindo os parâmetros estabelecidos na Resolução CSJT nº 296/2021.						
Indicador	Índice de Governança de Gestão de Pessoas						
	Fórmula: O índice deve ser calculado tendo como referência a metodologia adotada pelo TCU.						
	Periodicidade de apuração: mensal						
Metas	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	-	Inicial	Inicial	Inicial	Intermediário	Intermediário	Aprimorado



Data prevista	Início: agosto de 2022				
	Término: dezembro 2026				
Iniciativa	1. Realizar a gestão de riscos da gestão de pessoas. 2. Melhorar os processos de trabalho e incrementar os controles internos, reduzindo falhas e o tempo de execução das rotinas.				
Entregas	1. Processos críticos de gestão de pessoas identificados. 2. Plano de tratamento dos riscos da gestão de pessoas. 3. Processos mapeados e melhorados.				
Indicador	Índice de implantação do SIGEP e seus módulos				
	Fórmula: (número de sistema/módulos em produção no período / número total sistema/módulos*) x 100. * Sistema Principal + 7 módulos				
	Periodicidade de apuração: mensal				
Metas	2022	2023	2024	2025	2026
	10%	25%	50%	80%	100%
Iniciativa	1. Implantar o Sistema Integrado de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho – SIGEP, incluindo seus módulos.				
Data prevista	Início: agosto de 2022				
	Término: dezembro 2026				
Entregas	1. SIGEP e módulos em produção.				
Indicador	Índice de pastas funcionais digitalizadas				
	Fórmula: (número de pastas funcionais digitalizadas no período / total de pastas funcionais a serem digitalizadas) x 100				
	Periodicidade de apuração: mensal				
Metas	2022	2023	2024	2025	2026
	10%	25%	50%	80%	100%
Iniciativa	1. Digitalizar as pastas funcionais.				
Data prevista	Início: agosto de 2022				
	Término: dezembro 2026				
Entregas	1. Pastas funcionais digitalizadas				
Indicador	Número de ações de divulgação da Política de Gestão de Pessoas na intranet, <i>WhatsApp</i> ou e-mail institucional.				
	Fórmula: Quantidade de ações de divulgação da Política de Gestão de Pessoas na intranet, <i>WhatsApp</i> ou e-mail institucional.				
	Periodicidade de apuração: trimestral				
Metas	2022	2023	2024	2025	2026
	1	3	2	1	1



Iniciativa	1. Promover ações de divulgação da Política de Gestão de Pessoas na intranet, WhatsApp ou e-mail institucional.
Data prevista	Início: agosto de 2022
	Término: dezembro 2026
Entregas	1. Campanha de divulgação da Política de Gestão de Pessoas realizada.



4 Execução, Monitoramento e Avaliação Execução

A execução do Plano Intraorganizacional será realizada pela Secretaria de Gestão de Pessoas em parceria com unidades diretamente responsáveis pelas iniciativas estabelecidas neste documento. O monitoramento deste Plano deverá ser realizado pelo Comitê Local de Gestão de Pessoas (CGLGP) e pela Coordenação de Gestão Estratégica (CDGES) que, em conjunto poderão avaliar e revisar a execução do Plano.

O Plano de Gestão de Pessoas e suas revisões serão registrados e monitorados no Sistema de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho - SIGEST, conforme preconiza o art. 44 da [Resolução CSTJ nº 259/2020](#).

4.1 Avaliação do Plano de Gestão de Pessoas

A Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGEP), com suporte da Coordenação de Gestão Estratégica (CDGES) coordenará a avaliação semestral do Plano de Gestão de Pessoas que consistirá no acompanhamento dos indicadores, das metas e da revisão e adequação das iniciativas estabelecidas em cada subsistema/eixo de atuação.

A referida avaliação será apresentada ao Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas para submissão e encaminhamento de eventuais propostas à Presidência do Tribunal.

No âmbito nacional, os Planos Intraorganizacionais serão acompanhados pela unidade de gestão de pessoas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.



5 Anexo 1 - Glossário dos Indicadores

5.1 Plano de Gestão de Pessoas

Indicador	Índice de Atendimento das Metas do Plano de Gestão de Pessoas (IAM-PGP)
Tipo/Nível do Indicador	Indicador de Apoio a Estratégia
Abrangência	Regional
Perspectiva	Aprendizado e Crescimento
Objetivo Estratégico	9 - Desenvolver e implementar modelo de gestão de pessoas
Finalidade	Explicita o que o indicador mensura e o objetivo que se tem ao utilizá-lo. Acompanhar o alcance das metas estabelecidas no Plano de Gestão de Pessoas (Plano Tático), fortalecendo a estrutura de desdobramento e execução da estratégia, bem como permitir o acompanhamento e monitoramento das ações de gestão e aperfeiçoamento da gestão de pessoas.
Periodicidade de Apuração	Informa o intervalo de tempo em que se mensura o indicador. Mensal
Responsável pela Coleta	Unidade responsável pelo acompanhamento do indicador. Unidade de Gestão de Pessoas
Variáveis	Informam quais variáveis compõem a fórmula de cálculo do indicador, conceituando-as separadamente. IAM-PGP - Índice de Atendimento das Metas do Plano de Gestão de Pessoas; TMCP - Somatório das metas que alcançaram o grau de cumprimento estabelecido para o período; TMPP - Somatório das metas previstas no Plano de Gestão de Pessoas.
Fórmula	Expressão matemática representativa do indicador. $\text{IAM-PGP} = ((\text{TMCP} / \text{TMPP}) \times 100)$
Informação Complementar sobre as Variáveis	Define o regramento detalhado dos dados que devem ser considerados em cada variável segundo as classificações advindas de normativos ou fontes de dados. Serão consideradas as metas estabelecidas no Plano de Gestão de Pessoas.
Fonte de dados	Local de armazenamento de onde são extraídos os dados das variáveis componentes da fórmula do indicador. Plano de Gestão de Pessoas



5.2 Subsistema: Recrutamento e Seleção

Indicador	Índice de unidades com déficit no quadro de pessoal (IUDQP)
Tipo/Nível do Indicador	Indicador de Apoio ao Plano de Gestão de Pessoas
Abrangência	Regional
Perspectiva	Processos Internos Aprendizado e Crescimento
Objetivo Estratégico	3 - Garantir a duração razoável do processo 7 - Aperfeiçoar a Governança, a Gestão Estratégica e a Gestão Administrativa 9 - Desenvolver e implementar modelo de gestão de pessoas
Objetivo de Contribuição	1. Identificar parâmetros quantitativos e qualitativos para a distribuição da Força de Trabalho no Regional, dentre estes, àqueles estabelecidos na Resolução CSJT 296/2021, bem como competências e outros atributos profissionais desejados para a lotação de servidores.
Finalidade	Explicita o que o indicador mensura e o objetivo que se tem ao utilizá-lo. Monitorar e agir para reduzir o déficit de pessoal nas unidades do Tribunal, oportunidade para se proceder a possível deslocamento de servidores que resulte em melhor aproveitamento da força de trabalho.
Periodicidade de Apuração	Informa o intervalo de tempo em que se mensura o indicador. Mensal
Responsável pela Coleta	Unidade responsável pelo acompanhamento do indicador. Unidade de Gestão de Pessoas
Variáveis	Informam quais variáveis compõem a fórmula de cálculo do indicador, conceituando-as separadamente. NUDP - Número de unidades com déficit de pessoal TU - Número total de unidades
Fórmula	Expressão matemática representativa do indicador. $IUDQP = ((NUDP / TU) \times 100)$
Informação Complementar sobre as Variáveis	Define o regramento detalhado dos dados que devem ser considerados em cada variável segundo as classificações advindas de normativos ou fontes de dados.
Fonte de dados	Local de armazenamento de onde são extraídos os dados das variáveis componentes da fórmula do indicador. Planilha ou Painel BI



Indicador	Índice de movimentações internas realizadas (IMIR)
Tipo/Nível do Indicador	Indicador de Apoio ao Plano de Gestão de Pessoas
Abrangência	Regional
Perspectiva	Processos Internos Aprendizado e Crescimento
Objetivo Estratégico	3 - Garantir a duração razoável do processo 7 - Aperfeiçoar a Governança, a Gestão Estratégica e a Gestão Administrativa 9 - Desenvolver e implementar modelo de gestão de pessoas
Objetivo de Contribuição	2. Orientar os processos de movimentação interna a partir da convergência entre os interesses institucionais, as competências profissionais e os interesses individuais, observando a transparência e os mecanismos de gestão de conflitos.
Finalidade	Explicita o que o indicador mensura e o objetivo que se tem ao utilizá-lo. Monitorar os processos de movimentação interna de acordo com o novo modelo de movimentação interna.
Periodicidade de Apuração	Informa o intervalo de tempo em que se mensura o indicador. Mensal
Responsável pela Coleta	Unidade responsável pelo acompanhamento do indicador. Unidade de Gestão de Pessoas
Variáveis	Informam quais variáveis compõem a fórmula de cálculo do indicador, conceituando-as separadamente. NMIR - Número de movimentações internas realizadas de acordo com o modelo de movimentação interna TM - Número total de movimentações
Fórmula	Expressão matemática representativa do indicador. $IMIR = ((NMIR / TM) \times 100)$
Informação Complementar sobre as Variáveis	Define o regramento detalhado dos dados que devem ser considerados em cada variável segundo as classificações advindas de normativos ou fontes de dados.
Fonte de dados	Local de armazenamento de onde são extraídos os dados das variáveis componentes da fórmula do indicador. Planilha ou Painel BI



5.3 Subsistema: Envolvimento

Indicador	Índice de servidores cadastrados no banco de talentos (ISBT)
Tipo/Nível do Indicador	Indicador de Apoio ao Plano de Gestão de Pessoas
Abrangência	Regional
Perspectiva	Processos Internos Aprendizado e Crescimento
Objetivo Estratégico	3 - Garantir a duração razoável do processo 7 - Aperfeiçoar a Governança, a Gestão Estratégica e a Gestão Administrativa 9 - Desenvolver e implementar modelo de gestão de pessoas
Objetivo de Contribuição	3. Fortalecer os instrumentos de reconhecimento e <i>feedback</i>
Finalidade	Explicita o que o indicador mensura e o objetivo que se tem ao utilizá-lo. Monitorar o percentual de servidores cadastrados no banco de talentos
Periodicidade de Apuração	Informa o intervalo de tempo em que se mensura o indicador. Semestral
Responsável pela Coleta	Unidade responsável pelo acompanhamento do indicador. Unidade de Gestão de Pessoas
Variáveis	Informam quais variáveis compõem a fórmula de cálculo do indicador, conceituando-as separadamente. NSBT - Número de servidores cadastrados no banco de talentos TS - Número total de servidores
Fórmula	Expressão matemática representativa do indicador. $ISBT = ((NSBT/ TS) \times 100)$
Informação Complementar sobre as Variáveis	
Fonte de dados	SIGEP Módulo Progecom - Banco de Talentos Painel BI



5.4 Subsistemas: Desenvolvimento, Treinamento e Educação; Gestão de Desempenho; Remuneração e Recompensas; Equidade e Diversidade

Indicador	Índice de ações específicas realizadas (IAER)
Tipo/Nível do Indicador	Indicador de Apoio ao Plano de Gestão de Pessoas
Abrangência	Regional
Perspectiva	Processos Internos Aprendizado e Crescimento
Objetivo Estratégico	3 - Garantir a duração razoável do processo 7 - Aperfeiçoar a Governança, a Gestão Estratégica e a Gestão Administrativa 9 - Desenvolver e implementar modelo de gestão de pessoas
Objetivo de Contribuição	4. Promover o desenvolvimento de competências gerenciais e funcionais, relacionadas ao desempenho das atividades da organização. 5. Estimular a formação continuada, o compartilhamento e a produção de conhecimento de iniciativa individual ou institucional. 9. Gerar instrumentos efetivos de gestão e acompanhamento do desempenho, associado à gestão por competências 10. Aprimorar/Desenvolver programa de benefícios indiretos e diretos, relacionando-os a um sistema justo e gestão do desempenho 11. Incentivar e desenvolver projetos e ações que promovam e reafirmem o compromisso institucional com a diversidade, a laicidade, a equidade étnico-racial, etária, de gênero, a orientação sexual, minorias e a inclusão.
Finalidade	Explicita o que o indicador mensura e o objetivo que se tem ao utilizá-lo. Afere o número de ações realizadas da iniciativa de acordo com planejado.
Periodicidade de Apuração	Informa o intervalo de tempo em que se mensura o indicador. Mensal
Responsável pela Coleta	Unidade responsável pelo acompanhamento do indicador. Unidade de Gestão de Pessoas Escola Judicial
Variáveis	Informam quais variáveis compõem a fórmula de cálculo do indicador, conceituando-as separadamente. NAR - Número de atividades/ações realizadas no período NTA - Número total de atividades/ações previstas no período
Fórmula	Expressão matemática representativa do indicador. $IAA = ((NAR / NTA) \times 100)$
Informação Complementar sobre as Variáveis	Define o regramento detalhado dos dados que devem ser considerados em cada variável segundo as classificações advindas de normativos ou fontes de dados.
Fonte de dados	Local de armazenamento de onde são extraídos os dados das variáveis componentes da fórmula do indicador. Planilha ou Painel BI



5.5 Subsistema: Gestão da Saúde e da Qualidade de Vida

Indicador	Índice de Qualidade de Vida no Trabalho (IQVT)
Tipo/Nível do Indicador	Indicador de Apoio ao Plano de Gestão de Pessoas
Abrangência	Regional
Perspectiva	Sociedade Aprendizado e Crescimento
Objetivo Estratégico	2 - Promover o trabalho decente e a sustentabilidade 9 - Desenvolver e implementar modelo de gestão de pessoas
Objetivo de Contribuição	6. Desenvolver política, programa e ações baseados no diagnóstico prévio das condições de trabalho, suporte, saúde mental e bem-estar.
Finalidade	Explicita o que o indicador mensura e o objetivo que se tem ao utilizá-lo. Monitorar a evolução da Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do TRT 10.
Periodicidade de Apuração	Informa o intervalo de tempo em que se mensura o indicador. Bienal
Responsável pela Coleta	Unidade responsável pelo acompanhamento do indicador. Unidade de Gestão de Pessoas
Variáveis	Informam quais variáveis compõem a fórmula de cálculo do indicador, conceituando-as separadamente. O Índice de Qualidade de Vida no Trabalho (IQVT) será obtido por meio de pesquisa estatisticamente validada denominada "Inventário de Qualidade de Vida no Trabalho", que é composta por 5 variáveis: Condições de Trabalho - Resultado A Elo Trabalho-Vida Social - Resultado B Organização do Trabalho - Resultado C Reconhecimento e Crescimento Profissional - Resultado D Relações Socioprofissionais de Trabalho - Resultado E
Fórmula	Expressão matemática representativa do indicador. Trata-se da média simples obtida da soma das 5 variáveis citadas acima. $(A + B + C + D + E) / 5 = \text{IQVT}$
Informação Complementar sobre as Variáveis	Define o regramento detalhado dos dados que devem ser considerados em cada variável segundo as classificações advindas de normativos ou fontes de dados. A aplicação do "Inventário de Qualidade de Vida no Trabalho" também objetiva: - Identificar necessidades e realizar diagnóstico científico sobre como magistrados e servidores avaliam a qualidade de vida no trabalho neste Regional; - Gerar subsídios para o planejamento estratégico, norteando ações a serem desenvolvidas pelo Tribunal com base nas expectativas e necessidades apontadas pelos respondentes. Ainda, devido à pandemia do COVID-19 e em caráter complementar, foi realizada pesquisa de Qualidade de Vida em Teletrabalho e Indicadores de Saúde Mental, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 10.ª Região – TRT10, de 5 de março a 14 de abril de 2021, em parceria com o Grupo de Trabalho: Gestão do Trabalho, Liderança e Transformação Digital no Setor Público, coordenado pela professora e pesquisadora da Universidade de Brasília - UnB, Doutora Maria Júlia Pantoja. O relatório



	<p>da Pesquisa bem como as ações a serem tomadas constam dos autos do processo SEI 0005744-96.2021.5.10.8000, motivo pelo qual o indicador será mensurado a partir de 2022, quando se prevê o retorno ao trabalho presencial e a normalização das variáveis que compõem o IQVT. Está sendo tratada no processo SEI 0005408-29.2020.5.10.8000 a contratação, em parceria com a Universidade de Brasília - UnB, para implementação do Inventário de Qualidade de Vida no Trabalho (IAQVT) no âmbito do TRT 10ª Região. Essa contratação norteará a aplicação das pesquisas de 2022 a 2026, a fim de alimentar os Indicadores do Plano de Gestão de Pessoas do TRT 10ª Região - Ciclo de Gestão 2022-2026.</p>
Fonte de dados	<p>Local de armazenamento de onde são extraídos os dados das variáveis componentes da fórmula do indicador. Relatório resultante da pesquisa IAQVT - Inventário de Qualidade de Vida no Trabalho.</p>



Indicador	Índice de promoção da saúde de magistrados e servidores (IPSMS)
Tipo/Nível do Indicador	Indicador Estratégico
Abrangência	Nacional
Perspectiva	Aprendizado e Crescimento
Objetivo Estratégico	2 - Promover o trabalho decente e a sustentabilidade 9 - Desenvolver e implementar modelo de gestão de pessoas
Objetivo de Contribuição	7. Incentivar a realização de exames médicos periódicos e preventivos por meio de ampla divulgação e campanhas permanentes.
Finalidade	Explicita o que o indicador mensura e o objetivo que se tem ao utilizá-lo. Afere o percentual de servidores e magistrados que realizaram exames periódicos no ano e contabiliza o número de ações executadas com o intuito de reduzir casos de doenças mais frequentes ou que contribuem em maior grau para o absenteísmo, com vistas a promover a saúde de magistrados e servidores.
Periodicidade de Apuração	Informa o intervalo de tempo em que se mensura o indicador. Trimestral
Periodicidade da Meta	Anual
Responsável pela Coleta	Unidade responsável pelo acompanhamento do indicador. Unidade de Gestão de Pessoas
Responsável pela meta	Gestor de metas do TRT da 10ª Região
Variáveis	Informam quais variáveis compõem a fórmula de cálculo do indicador, conceituando-as separadamente. P12.1 - Quantidade de magistrados ativos no Tribunal. P12.2 - Quantidade de magistrados informados em P12.1 que realizaram exame periódico de saúde no trimestre. P12.3 - Quantidade de magistrados informados em P12.1 que tomaram posse em 2022. P12.4 - Quantidade de servidores ativos no Tribunal. P12.5 - Quantidade de servidores informados em P12.4 que realizaram exame periódico de saúde no trimestre. P12.6 - Quantidade de servidores informados em P12.4 que tomaram posse no ano de 2022. P12.7 – Número de ações promovidas pelo tribunal, no trimestre, 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 absenteísmos do ano anterior.
Fórmula	Expressão matemática representativa do indicador. $\left(\frac{\text{Magistrados com exame periódico} + \text{Servidores com exame periódico} + \text{Ações de saúde promovidas}}{3} \right) \times 100$ Onde: Se $(P12.2 / (P12.1 - P12.3)) \geq 0,15$, então Magistrados com exame periódico = 1 Se $(P12.5 / (P12.4 - P.12.6)) \geq 0,15$, então Servidores com exame periódico = 1 Se $(P12.7 / 3) \geq 1$, então Ações de saúde promovidas = 1
Informação Complementar sobre as Variáveis	Define o regramento detalhado dos dados que devem ser considerados em cada variável segundo as classificações advindas de normativos ou fontes de dados. <ul style="list-style-type: none">Não é obrigatório que o tribunal arque diretamente com os custos dos exames periódicos de saúde nem que estes sejam realizados



	<p>na unidade de saúde do tribunal, sendo válidos os exames realizados externamente, mas apresentados à unidade de saúde do tribunal.</p> <ul style="list-style-type: none">• O tribunal deverá promover e estimular a realização de exames periódicos de saúde pelos respectivos magistrados e servidores, através da sensibilização de magistrados e servidores sobre a importância da preservação da saúde nos âmbitos individual e coletivo.• Para a implantação e execução desta meta observar-se-á a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados e Servidores do Poder Judiciário, instituída pela Resolução CNJ nº 207, de 15 de outubro de 2015.• Para efeitos desta meta, servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público de provimento efetivo ou em comissão em atividade.• Os tribunais deverão informar, por meio do formulário “Doenças e causas de absenteísmo identificadas”, as cinco doenças mais frequentes constatadas nos exames periódicos de saúde e as cinco maiores causas de absenteísmo, ambas em relação ao ano anterior; bem como a(s) doença(s) ou causa(s) de absenteísmo selecionada(s) para ser(em) trabalhada(s) nas ações de saúde.• Na pergunta P12.7, as 3 ações adotadas não precisam, necessariamente, estar vinculadas à mesma doença ou causa de absenteísmo entre as cinco informadas no formulário “Doenças identificadas”.
Fonte de dados	Local de armazenamento de onde são extraídos os dados das variáveis componentes da fórmula do indicador. Controle estabelecido pelo Núcleo de Atenção à Saúde (NUTAS).
Sistema de apuração	Sistema de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho – Sigest
Regras de lançamento no Sigest	<ul style="list-style-type: none">• O formulário “Doenças e causas de absenteísmo identificadas” deverá ser anexado no Sigest, na tela de valores, quando do preenchimento do apurado no primeiro trimestre.• Os Tribunais deverão cadastrar e atualizar, no Sigest, as ações promovidas 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 absenteísmos do ano anterior.• Na variável P12.1 devem ser informados, além dos magistrados que atuam no exercício da atividade jurisdicional, aqueles que estejam no exercício de atribuições de apoio à Presidência, Corregedoria e demais atividades administrativas, ao final do último mês do trimestre.• Na variável P12.4 devem ser informados, todos os servidores que atuam no tribunal, seja em atividades relacionadas à tramitação processual, seja em atividades administrativas não relacionadas diretamente com a tramitação processual, ao final do último mês do trimestre.• Na variável P12.7 deve ser informado o número de ações promovidas, no trimestre, com vistas a reduzir a incidência de casos das doenças selecionadas ou causas de absenteísmo dentre as cinco informadas no formulário “Doenças e causas de absenteísmo identificadas”.



- Os dados de lançamento das variáveis devem ser referentes ao trimestre de apuração.



Indicador	Índice de Combate à Violência no Trabalho (ICVT)
Tipo/Nível do Indicador	Indicador de Apoio ao Plano de Gestão de Pessoas
Abrangência	Regional
Perspectiva	Processos Internos Aprendizado e Crescimento
Objetivo Estratégico	3 - Garantir a duração razoável do processo 4 - Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados 5 - Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas 6 - Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas 7 - Aperfeiçoar a Governança, a Gestão Estratégica e a Gestão Administrativa 8 - Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira 9 - Desenvolver e implementar modelo de gestão de pessoas 10 - Aprimorar a Governança de TIC e a proteção de dados
Objetivo de Contribuição	8. Desenvolver mecanismos institucionais de monitoramento, combate e denúncia de Violência no Trabalho
Finalidade	Explicita o que o indicador mensura e o objetivo que se tem ao utilizá-lo. Afere o percentual dos casos de Violência no Trabalho tratados no período
Periodicidade de Apuração	Informa o intervalo de tempo em que se mensura o indicador. Anual
Responsável pela Coleta	Unidade responsável pelo acompanhamento do indicador. Unidade de Gestão de Pessoas
Variáveis	Informam quais variáveis compõem a fórmula de cálculo do indicador, conceituando-as separadamente. NVTt – número de casos de violência no trabalho tratados no período NVT – número de casos de Violência no Trabalho registrados no período
Fórmula	Expressão matemática representativa do indicador. $ICVT = NVTt / NVT$
Informação Complementar sobre as Variáveis	Define o regramento detalhado dos dados que devem ser considerados em cada variável segundo as classificações advindas de normativos ou fontes de dados.
Fonte de dados	Local de armazenamento de onde são extraídos os dados das variáveis componentes da fórmula do indicador. Planilha



5.6 Eixo de Atuação: Governança de Gestão de Pessoas

Indicador	Índice de aderência à norma que padroniza a estrutura da JT de 1º e 2º Graus (IANE)
Tipo/Nível do Indicador	Indicador Estratégico
Abrangência	Regional
Perspectiva	Aprendizado e Crescimento
Objetivo Estratégico	2 - Promover o trabalho decente e a sustentabilidade 9 - Desenvolver e implementar modelo de gestão de pessoas
Objetivo de Contribuição	12. Aprimorar a governança de gestão de pessoas
Finalidade	Explicita o que o indicador mensura e o objetivo que se tem ao utilizá-lo. Demonstrar o quanto os órgãos da Justiça do Trabalho adequam a sua força de trabalho, cargos/funções comissionados e orçamento (total de despesa com pagamento de cargos em comissão e função de confiança) ao volume de demanda e à produtividade, considerando o modelo de alocação de pessoal e a estrutura mínima da Justiça do Trabalho.
Periodicidade de Apuração	Informa o intervalo de tempo em que se mensura o indicador. Semestral
Responsável pela Coleta	Unidade responsável pelo acompanhamento do indicador. Unidade de Gestão de Pessoas
Variáveis	Informam quais variáveis compõem a fórmula de cálculo do indicador, conceituando-as separadamente. R1 = Mínimo de 80% da força de trabalho pertencer a carreiras judiciárias federais (Resolução CSJT nº 296/2021, art. 5º). R2 = No máximo 80% do quadro efetivo podem ocupar cargo em comissão e função comissionada (Resolução CSJT nº 296/2021, art. 6º). R3 = Unidades de apoio indireto às atividades judicantes (exceto escolas judiciais e unidades de TIC) com no máximo 30% do total da força de trabalho do órgão (Resolução CSJT nº 296/2021, art. 12). R4 = Unidades de apoio indireto às atividades judicantes (exceto escolas judiciais e unidades de TIC) com no mínimo 15% do total da força de trabalho do órgão, nos tribunais de grande e médio porte (Resolução CSJT nº 296/2021, art. 12, inciso I). R5 = Unidades de apoio indireto às atividades judicantes (exceto escolas judiciais e unidades de TIC) com no mínimo 20% do total da força de trabalho do órgão, nos tribunais de pequeno porte (Resolução CSJT nº 296/2021, art. 12, inciso II). R6 = Quantidade total de servidores no apoio direto à atividade judicante proporcional à quantidade média de casos novos distribuídos a cada grau de jurisdição no último triênio (Resolução CSJT nº 296/2021, art. 7º). R7 = Alocação de cargos em comissão e funções comissionadas no apoio direto à atividade judicante proporcional à quantidade média de casos novos distribuídos a cada grau de jurisdição no último triênio (Resolução CSJT nº 296/2021, art. 19). R8 = Cumprimento da estrutura mínima de cargos e funções comissionadas nas Varas do Trabalho (Anexo V da Resolução CSJT nº 296/2021).



	<p>R9 = Cumprimento da estrutura mínima de cargos e funções comissionadas nos Gabinetes de Desembargador (Anexo VI da Resolução CSJT nº 296/2021).</p> <p>R9 = Cumprimento da estrutura de lotação mínima e máxima de pessoal nas Escolas Judiciais (Resolução CSJT nº 296/2021, art. 14 e Anexo IV).</p> <p>R10 = Publicação atualizada da Tabela de lotação de pessoal (TLP) no <i>site</i> (portal) do órgão (Resolução CSJT nº 296/2021, art. 39).</p> <p>IANE - Índice de aderência à norma que padroniza a estrutura da JT de 1º e 2º graus</p>
Fórmula	<p>Expressão matemática representativa do indicador.</p> <p>Requisito cumprido = 1 Requisito não cumprido = 0</p> <p>$\text{IANE} = (\text{somatório de requisitos (R) cumpridos} / \text{total de requisitos}) * 100$</p>
Informação Complementar sobre as Variáveis	<p>Define o regramento detalhado dos dados que devem ser considerados em cada variável segundo as classificações advindas de normativos ou fontes de dados.</p>
Fonte de dados	<p>Local de armazenamento de onde são extraídos os dados das variáveis componentes da fórmula do indicador. e-Gestão, SIGEP e Painel BI</p>



Indicador	Índice de Governança de Gestão de Pessoas (IGGP)
Tipo/Nível do Indicador	Indicador Estratégico
Abrangência	Regional
Perspectiva	Processos Internos
Objetivo Estratégico	2 - Promover o trabalho decente e a sustentabilidade 7 - Fortalecer a governança e a gestão estratégica 9 - Desenvolver e implementar modelo de gestão de pessoas
Objetivo de Contribuição	12. Aprimorar a governança de gestão de pessoas.
Finalidade	Explicita o que o indicador mensura e o objetivo que se tem ao utilizá-lo. Obter e sistematizar informações sobre a situação de governança pública e gestão, de maneira a identificar os pontos mais vulneráveis e induzir melhorias nessas áreas.
Periodicidade de Apuração	Informa o intervalo de tempo em que se mensura o indicador. Anual
Responsável pela Coleta	Unidade responsável pelo acompanhamento do indicador. Unidade de Gestão de Pessoas
Variáveis	Informam quais variáveis compõem a fórmula de cálculo do indicador, conceituando-as separadamente. O IGG é composto pelos índices de governança pública, gestão de pessoas, gestão de TI e gestão de contratações.
Fórmula	Expressão matemática representativa do indicador. O índice deve ser calculado tendo como referência a metodologia adotada pelo TCU.
Informação Complementar sobre as Variáveis	Define o regramento detalhado dos dados que devem ser considerados em cada variável segundo as classificações advindas de normativos ou fontes de dados. Esse indicador poderá ser desdobrado por tema com definição da respectiva meta. Itens de verificação do iGG: Gestão de pessoas.
Fonte de dados	Local de armazenamento de onde são extraídos os dados das variáveis componentes da fórmula do indicador. Questionário aplicado pelo TRT a partir de questões retiradas dos itens do Levantamento do Perfil Integrado de Governança Organizacional e Gestão Públicas do TCU.



Indicador	Índice de implantação do SIGEP e seus módulos (IISIGEP)
Tipo/Nível do Indicador	Indicador de Apoio ao Plano de Gestão de Pessoas
Abrangência	Regional
Perspectiva	Sociedade Aprendizado e Crescimento
Objetivo Estratégico	2 - Promover o trabalho decente e a sustentabilidade 9 - Desenvolver e implementar modelo de gestão de pessoas
Objetivo de Contribuição	12. Aprimorar a governança de gestão de pessoas.
Finalidade	Explicita o que o indicador mensura e o objetivo que se tem ao utilizá-lo. Afere o percentual de implantação do SIGEP e seus módulos.
Periodicidade de Apuração	Informa o intervalo de tempo em que se mensura o indicador. Mensal
Responsável pela Coleta	Unidade responsável pelo acompanhamento do indicador. Unidade de Gestão de Pessoas
Variáveis	Informam quais variáveis compõem a fórmula de cálculo do indicador, conceituando-as separadamente. NSMP - número de sistema/módulos em produção no período NTSM - número total sistema/módulos* * Sistema Principal + 7 módulos
Fórmula	Expressão matemática representativa do indicador. $IISIGEP = ((NSMP / NTSM) \times 100)$
Informação Complementar sobre as Variáveis	Define o regramento detalhado dos dados que devem ser considerados em cada variável segundo as classificações advindas de normativos ou fontes de dados.
Fonte de dados	Local de armazenamento de onde são extraídos os dados das variáveis componentes da fórmula do indicador. Planilha



Indicador	Índice de pastas funcionais digitalizadas (IPFD)
Tipo/Nível do Indicador	Indicador de Apoio ao Plano de Gestão de Pessoas
Abrangência	Regional
Perspectiva	Sociedade Aprendizado e Crescimento
Objetivo Estratégico	2 - Promover o trabalho decente e a sustentabilidade 9 - Desenvolver e implementar modelo de gestão de pessoas
Objetivo de Contribuição	12. Aprimorar a governança de gestão de pessoas
Finalidade	Explicita o que o indicador mensura e o objetivo que se tem ao utilizá-lo. Afere o percentual de pastas funcionais digitalizadas no período.
Periodicidade de Apuração	Informa o intervalo de tempo em que se mensura o indicador. Mensal
Responsável pela Coleta	Unidade responsável pelo acompanhamento do indicador. Unidade de Gestão de Pessoas
Variáveis	Informam quais variáveis compõem a fórmula de cálculo do indicador, conceituando-as separadamente. NPFDP - número de pastas funcionais digitalizadas no período NTFSD – número total de pastas funcionais a serem digitalizadas
Fórmula	Expressão matemática representativa do indicador. $IPFD = ((NPFDP / NTFSD) \times 100)$
Informação Complementar sobre as Variáveis	Define o regramento detalhado dos dados que devem ser considerados em cada variável segundo as classificações advindas de normativos ou fontes de dados.
Fonte de dados	Local de armazenamento de onde são extraídos os dados das variáveis componentes da fórmula do indicador. Planilha



Indicador	Índice de Divulgação da Política de Gestão de Pessoas (IDPGP)
Tipo/Nível do Indicador	Indicador de Apoio ao Plano de Gestão de Pessoas
Abrangência	Regional
Perspectiva	Sociedade Aprendizado e Crescimento
Objetivo Estratégico	2 - Promover o trabalho decente e a sustentabilidade 9 - Desenvolver e implementar modelo de gestão de pessoas
Objetivo de Contribuição	12. Aprimorar a governança de gestão de pessoas
Finalidade	Explicita o que o indicador mensura e o objetivo que se tem ao utilizá-lo. Afere o quantitativo das ações de divulgação da Política de Gestão de Pessoas.
Periodicidade de Apuração	Informa o intervalo de tempo em que se mensura o indicador. Trimestral
Responsável pela Coleta	Unidade responsável pelo acompanhamento do indicador. Unidade de Gestão de Pessoas
Variáveis	Informam quais variáveis compõem a fórmula de cálculo do indicador, conceituando-as separadamente. NDPGP - número de ações de divulgação da Política de Gestão de Pessoas.
Fórmula	Expressão matemática representativa do indicador. $IDPGP = NDPGP$
Informação Complementar sobre as Variáveis	Define o regramento detalhado dos dados que devem ser considerados em cada variável segundo as classificações advindas de normativos ou fontes de dados.
Fonte de dados	Local de armazenamento de onde são extraídos os dados das variáveis componentes da fórmula do indicador. Planilha