



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

Setor: STPCJ

Processo: 1343100-63.2019.5.13.0000

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA N.º 057/2019

O Egrégio **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA DÉCIMA TERCEIRA REGIÃO**, em Sessão Administrativa realizada em **11/07/2019**, sob a Presidência de Sua Excelência o Senhor Desembargador **WOLNEY DE MACEDO CORDEIRO**, com a presença do Representante da Procuradoria Regional do Trabalho, Sua Excelência o Senhor Procurador **JOSÉ CAETANO DOS SANTOS FILHO**, presentes Suas Excelências os Senhores Desembargadores **LEONARDO JOSE VIDERES TRAJANO, EDVALDO DE ANDRADE, PAULO MAIA FILHO, CARLOS COELHO DE MIRANDA FREIRE, UBIRATAN MOREIRA DELGADO, EDUARDO SERGIO DE ALMEIDA e THIAGO DE OLIVEIRA ANDRADE**,

CONSIDERANDO a Resolução n.º 198, de 1º de julho de 2014, do Conselho Nacional de Justiça - CNJ, que dispõe sobre o Planejamento e a Gestão Estratégica do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO a Resolução n.º 145, de 28 de novembro de 2014, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT, cujo teor dispõe sobre o Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho;

CONSIDERANDO a Resolução n.º 148/2014, de 9 de dezembro de 2014, cujo teor aprova o Planejamento Estratégico Institucional da Justiça do Trabalho da 13ª Região para o período de 2015 a 2020;

CONSIDERANDO o Relatório das Visitas às Unidades Jurídico-Administrativas do TRT da 13ª Região (novembro/2017), elaborado pelos integrantes do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas eleitos para o biênio 2017/2018;

CONSIDERANDO os resultados do Fórum para Elaboração do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas, promovido pelos integrantes do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas (biênio 2017/2018), nos dias 2 e 3 de agosto de 2018, nesta Capital, consoante consta no Protocolo Administrativo TRT n.º 000-02107/2018;

CONSIDERANDO a revisão da proposta do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas supracitado pela nova composição do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, instituído pela Resolução n.º 025/2019;

RESOLVEU:

CAPÍTULO I

Das disposições gerais

Art. 1º Instituir o Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas do Tribunal para o período de 2019/2020, consolidado no Plano estratégico de Gestão de Pessoas constante no Anexo desta Resolução.

Parágrafo único. Os atos normativos e as políticas relacionadas à gestão de pessoas serão fundamentados no referido plano.

Art. 2º O Plano Estratégico de Gestão de Pessoas do Tribunal deverá estar alinhado com o Planejamento Estratégico Nacional da Justiça do Trabalho e o Planejamento Estratégico Institucional 2015-2020.

CAPÍTULO II

Dos prazos

Art. 3º O Plano Estratégico de Gestão de Pessoas terá abrangência mínima de dois anos, limitada aos períodos previstos nos planejamentos estratégicos nacional e institucional.

CAPÍTULO III

Do acompanhamento dos resultados

Art. 4º O Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, o Assessor de Gestão Estratégica, o Secretário-Geral da Presidência, o Juiz Auxiliar da Presidência e da Corregedoria, quando houver, o Diretor-Geral e o Diretor da Secretaria de Gestão de Pessoas promoverão Reuniões de Análise de Gestão de Pessoas - RAGPs, com periodicidade mínima de duas vezes a cada semestre, para acompanhamento dos resultados das metas fixadas no Plano Estratégico de Gestão de Pessoas do TRT 13ª Região, oportunidade em que poderão sugerir ajustes e outras medidas necessárias à melhoria do desempenho.

CAPÍTULO IV

Da forma de implantação

Art. 5º O referencial estratégico, constante do planejamento a que se refere esta Resolução Administrativa, orientará a elaboração de programas, projetos, ações e planos táticos e operacionais pelas unidades do Tribunal envolvidas com a gestão de pessoas.

Parágrafo único. O referencial de que trata o caput deste artigo conterá:

I - pelo menos um indicador de resultado para cada objetivo estratégico;

II - metas de curto, médio e longos prazos, associadas aos indicadores de resultado;

III - projetos e ações julgados suficientes e necessários para o alcance dos objetivos e das metas fixadas e alinhadas ao Plano Estratégico Institucional.

Art. 6º Caberá à Secretaria de Gestão de Pessoas coordenar a implementação e gestão do Planejamento Estratégico da área de gestão

de pessoas.

§ 1º Para a consecução do disposto no caput deste artigo, a Presidência do Tribunal poderá designar os responsáveis pelos objetivos estratégicos contidos no Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas;

§ 2º Os magistrados e servidores designados para os fins de que trata o parágrafo anterior serão corresponsáveis pela implementação, nas suas respectivas áreas de atuação, do Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas, observando para tanto os objetivos, indicadores, metas, projetos e ações definidos no referido documento.

Art. 7º As propostas orçamentárias anuais do TRT da 13ª Região devem ser alinhadas ao Planejamento Estratégico Institucional 2015/2020, de forma a garantir os recursos necessários à execução do Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas.

Art. 8º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

MARCELO TEIXEIRA CORRÊA DE OLIVEIRA
Secretário Geral Judiciário

ASSINADO ELETRONICAMENTE PELO SERVIDOR MARCELO TEIXEIRA CORRÊA DE OLIVEIRA (Lei 11.419/2006)
EM 19/07/2019 10:54:02 (Hora Local) - Autenticação da Assinatura: 5DB7CB6FD2.D5C478A1F1.6D8577E255.C50DD1F3BB



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 13ª REGIÃO

Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas

Tribunal Regional do Trabalho – 13ª Região

2019-2020

COMITÊ GESTOR LOCAL DE GESTÃO DE PESSOAS
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS E PAGAMENTO DE PESSOAL
ASSESSORIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA

COMPOSIÇÃO DO TRT13

(Gestão 2019-2020)

DESEMBARGADORES DO TRABALHO

Wolney de Macedo Cordeiro
(Presidente)

Leonardo Videres Trajano
(Vice-Presidente e Corregedor)

Thiago de Oliveira Andrade
(Diretor da Escola Judicial)

Carlos Coelho de Miranda Freire

Ana Maria Ferreira Madruga

Francisco de Assis Carvalho e Silva

Edvaldo de Andrade

Paulo Américo Maia de Vasconcelos Filho

Eduardo Sérgio de Almeida

Thiago de Oliveira Andrade

COMITÊ GESTOR LOCAL DE GESTÃO DE PESSOAS

(2019/2020)

Juízes

Lindinaldo Silva Marinho
Marcelo Wanderley Maia Paiva (suplente)

Roberta de Paiva Saldanha
Maria Íris Diógenes (suplente)

Alexandre Roque Pinto
Antônio Eudes Vieira Júnior (suplente)

Adriano Mesquita Dantas
Paulo Roberto Vieira da Rocha (suplente)

Servidores

Marcondes Antônio Marques
Francisco Carlos Firmino de Sousa (suplente)

Catarine Helena Limeira Pimentel
Giselle Tavares Marques (suplente)

Edgard Saeger Neto
Hildeberto Abreu Magalhães (suplente)

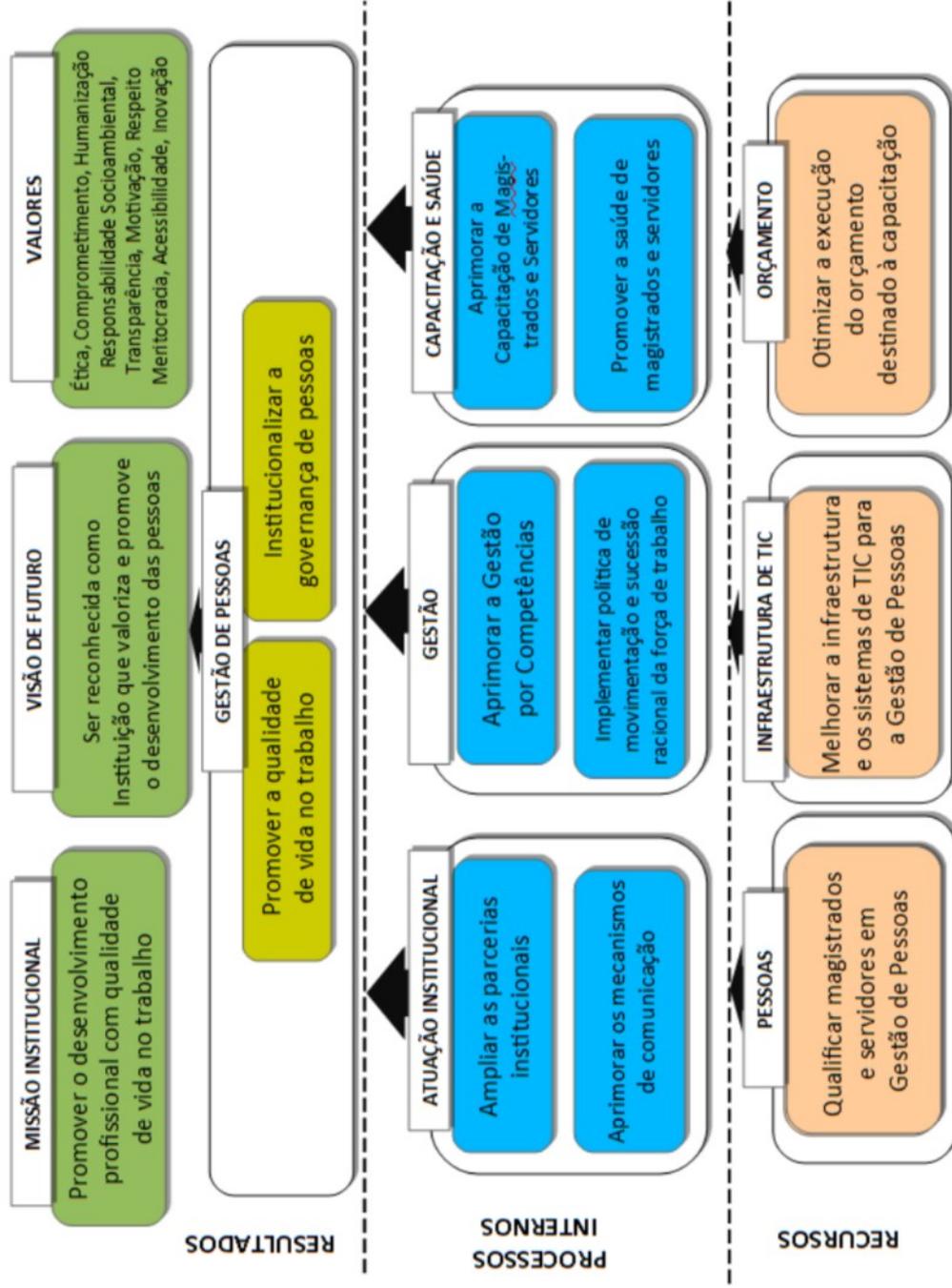
Erinaldo Lucena de Araújo
Talita Simões Leão (suplente)

ASSESSORIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA

(2019/2020)

Assessor: Max Frederico Feitosa Guedes Pereira
Seção de Projetos: José Heriberto de Lacerda Martins

MAPA ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS DO TRT-13ª REGIÃO – 2019/2020



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 13ª REGIÃO

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

MISSÃO:

Promover o desenvolvimento profissional com qualidade de vida no trabalho.

VISÃO:

Ser reconhecida como instituição que valoriza e promove o desenvolvimento das pessoas.

ATRIBUTOS DE VALOR:

- **Ética** – Agir com honestidade, probidade e integridade em todas as suas ações e relações;
- **Comprometimento** – Conexão institucional entre uma pessoa e uma organização;
- **Humanização** – Incentivar a melhoria contínua do relacionamento, bem-estar e satisfação pessoal;
- **Responsabilidade Socioambiental** – Atuar para a garantia da cidadania e para a gestão ambiental;
- **Transparência** – Realizar gestão comprometida com a divulgação de ações e resultados;
- **Motivação** – Impulso interno que leva à ação;
- **Respeito** – Sentimento positivo por uma pessoa ou entidade;
- **Meritocracia** – Modelo de hierarquização e premiação baseado nos méritos pessoais de cada indivíduo;
- **Acessibilidade** – Democratizar e facilitar o acesso à Justiça;
- **Inovação** – Processo criativo, transformador, que impacta positivamente a qualidade de vida e o desenvolvimento humano.

Tema:

GESTÃO DE PESSOAS

Objetivo Estratégico 1:

Promover a qualidade de vida no trabalho.

Descrição do Objetivo Estratégico 1:

Implementar um conjunto de ações (projetos e programas) que objetivem a melhoria da qualidade de vida de magistrados e servidores, notadamente quanto aos aspectos relacionados às condições de trabalho, desenvolvimento humano, bons relacionamentos interpessoais e bem-estar no ambiente laboral.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 1:

1 – Índice de satisfação dos magistrados e servidores com a qualidade de vida no trabalho.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 1:

Indicador	Meta		
	Linha de base	2019	2020
1. Índice de satisfação dos magistrados e servidores com a qualidade de vida no trabalho.	Meta: Aumentar o índice de satisfação dos magistrados e servidores com a qualidade de vida no trabalho para 70%, até 2020.		
	-	70%	70%

Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 1:

1. Institucionalizar Programa “Qualidade de Vida no trabalho”;
2. Aumentar o número de visitas da CESMT às unidades do Tribunal.

Indicador 01

INDICADOR: Índice de satisfação dos magistrados e servidores com a qualidade de vida no trabalho	
Tipo de Indicador	Eficiência
O que mede	Índice de satisfação com a qualidade de vida no trabalho
Quem mede	Secretaria de Gestão de Pessoas
Quando medir	Anual
Onde medir	No TRT 13ª Região
Por que medir	Para investigar a influência dos aspectos “positivos e negativos” na satisfação no ambiente de trabalho, bem como na realização das tarefas laborais.
Como medir	Percentual de concordância alcançado nas dimensões de qualidade de vida no trabalho através da pesquisa de clima organizacional.
Situação atual	-
META	Aumentar para 70% o índice de satisfação dos magistrados e servidores com a qualidade de vida no trabalho, até 2020 2019: 70% 2020: 70%

Tema:

GESTÃO DE PESSOAS

Objetivo Estratégico 2:

Institucionalizar a governança de pessoas.

Descrição do Objetivo Estratégico 2:

Incrementar os mecanismos de avaliação, direção e monitoramento da política de gestão de pessoas, objetivando garantir um ambiente de trabalho saudável, levando-se em consideração os aspectos físicos, a organização do trabalho, a gestão por competências, a qualidade de vida, a motivação e o clima organizacional satisfatório.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 2:

2 – iGovPessoas

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 2:

Indicador	Meta		
	Linha de base	2019	2020
2. iGovPessoas.	Meta: Atingir a faixa “Aprimorado” na avaliação do iGovPessoas, até 2020.		
	-	Intermediário	Aprimorado

Indicador 02

INDICADOR: iGovPessoas	
Tipo de Indicador	Efetividade
O que mede	Mede a situação da governança e da gestão de pessoas no TRT 13ª Região
Quem mede	Secretaria de Gestão de Pessoas
Quando medir	Anual
Onde medir	No TRT 13ª Região
Por que medir	Para aprimorar a governança e a gestão de pessoas no âmbito do TRT 13ª Região
Como medir	Percentual alcançado pelos componentes do modelo de avaliação do iGovPessoas (TCU)
Situação atual	Intermediário (2018)
META	Atingir a faixa “Aprimorado” na avaliação do iGovPessoas, até 2020. 2019: Intermediário 2020: Aprimorado

Tema:

ATUAÇÃO INSTITUCIONAL

Objetivo Estratégico 3:

Ampliar as parcerias institucionais

Descrição do Objetivo Estratégico 3:

Fazer parcerias institucionais alinhadas ao planejamento de gestão de pessoas e que proporcionem o alcance de seus objetivos e metas.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 3:

3 – Quantidade de parcerias realizadas pela Gestão de Pessoas.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 3:

Indicador	Meta		
	Linha de base	2019	2020
3. Quantidade de parcerias realizadas pela Gestão de Pessoas	Meta: Atingir a quantidade de 6 parcerias realizadas na área de Gestão de Pessoas, até 2020.		
	-	4	6

Indicador 03

INDICADOR: Quantidade de parcerias realizadas pela Gestão de Pessoas	
Tipo de Indicador	Eficiência
O quê mede	Promover parcerias com outras instituições que facilitem e otimizem as atividades em Gestão de Pessoas
Quem mede	Secretaria de Gestão de Pessoas
Quando medir	Anual
Onde medir	Secretaria de Gestão de Pessoas
Por quê medir	Para aumentar a quantidade de parcerias em Gestão de Pessoas pelo TRT 13 ^a
Como medir	Total de parcerias realizadas em Gestão de Pessoas pelo TRT 13 ^a Região
Situação atual	-
META	Atingir a quantidade de 6 parcerias realizadas na área de Gestão de Pessoas, até 2020. 2019: 4 2020: 6

Tema:

ATUAÇÃO INSTITUCIONAL

Objetivo Estratégico 4:

Aprimorar os mecanismos de comunicação

Descrição do Objetivo Estratégico 4:

Adotar mecanismos eficazes de comunicação com o público interno e externo por meio de linguagem clara e acessível.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 4:

- 4 – Quantidade de iniciativas implantadas em comunicação de gestão de pessoas;
- 5 – Índice de satisfação dos magistrados e servidores com a comunicação em gestão de pessoas.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 4:

Indicador	Meta		
	Linha de base	2019	2020
4. Quantidade de iniciativas implantadas em comunicação de Gestão de Pessoas.	Meta: Atingir a quantidade de 6 iniciativas implantadas em comunicação de Gestão de Pessoas, até 2020.		
	-	4	6

Indicador	Meta		
	Linha de base	2019	2020
5. Índice de satisfação dos magistrados e servidores com a comunicação em Gestão de Pessoas.	Meta: Atingir o percentual de 70% de satisfação dos magistrados e servidores com a comunicação em Gestão de Pessoas, até 2020.		
	-	70%	70%

Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 4:

1. Criar programa para manutenção do relacionamento dos aposentados com a instituição, a exemplo da criação do Portal do Aposentado;
2. Adotar lista de transmissão, por meio do aplicativo whatsapp, para tratar de questões relacionadas à gestão de pessoas.

Indicador 04

INDICADOR: Quantidade de iniciativas implantadas em comunicação de Gestão de Pessoas	
Tipo de Indicador	Eficácia
O quê mede	Iniciativas implantadas em comunicação de Gestão de Pessoas
Quem mede	Secretaria de Gestão de Pessoas
Quando medir	Anual
Onde medir	Secretaria de Gestão de Pessoas
Por quê medir	Para aumentar a quantidade de iniciativas implantadas em comunicação de gestão de pessoas pelo TRT 13ª Região.
Como medir	Total de iniciativas implantadas em comunicação de gestão de pessoas pelo TRT 13ª Região
Situação atual	-
META	Atingir a quantidade de 6 iniciativas implantadas em comunicação de gestão de pessoas 2019: 4 2020: 6

Indicador 05

INDICADOR: Índice de satisfação dos magistrados e servidores com a comunicação em gestão de pessoas	
Tipo de Indicador	Eficiência
O quê mede	A satisfação dos magistrados e servidores com a comunicação em gestão de pessoas do TRT 13ª Região
Quem mede	Secretaria de Gestão de Pessoas
Quando medir	Anual
Onde medir	Magistrados e servidores (pesquisa de satisfação)
Por quê medir	Para identificar o nível de satisfação de magistrados e servidores com a comunicação em gestão de pessoas
Como medir	Percentual das respostas positivas da pesquisa de clima (magistrados e servidores) relativa à comunicação em Gestão de Pessoas
Situação atual	-
META	Atingir o percentual de 80% de satisfação dos magistrados e servidores com a comunicação em gestão de pessoas, até 2020. 2019: 70% 2020: 70%

Tema:

GESTÃO

Objetivo Estratégico 5:

Aprimorar a Gestão por Competências

Descrição do Objetivo Estratégico 5:

Desenvolver ações para conscientizar os gestores da importância da Gestão por Competência como ferramenta de gestão, que pode auxiliá-los na montagem de suas equipes, tendo por objetivo melhorar a performance da equipe e, conseqüentemente, os resultados da organização, com a colocação de profissionais dedicados a realizar as tarefas que mais se identificam com suas habilidades.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 5:

6 – Percentual de avaliações dos postos de trabalho mapeados pelo Programa Gestão por Competências;

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 5:

Indicador	Meta		
	Linha de base	2019	2020
6. Percentual de avaliações dos postos de trabalho mapeados pelo Programa Gestão por Competências.	Meta: Atingir o percentual de 100% das avaliações dos postos de trabalho mapeados pelo Programa Gestão por Competências, até 2020.		
	-	60%	100%

Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 5:

1. Treinar os servidores responsáveis pelo gerenciamento do Programa no PROGECOM (sistema nacional utilizado pelo CSJT);
2. Utilizar o resultado dos GAP's obtidos nas avaliações, sintetizados no Plano de Desenvolvimento Gerencial (PDG), como balizador para a confecção do Plano Anual de Capacitação.

Indicador 06

INDICADOR: Percentual de avaliações dos postos de trabalho (individualmente ocupados) mapeados pelo Programa Gestão por Competências

Tipo de Indicador	Eficácia
O quê mede	Entrega das avaliações dos postos de trabalho (individualmente ocupados) mapeados pelo Programa Gestão por Competências
Quem mede	Secretaria de Gestão de Pessoas
Quando medir	Anual
Onde medir	Secretaria de Gestão de Pessoas
Por quê medir	Para dar à EJUD maior confiabilidade quando da elaboração do Plano Anual de Capacitação
Como medir	Fórmula: $(\text{Postos de trabalho mapeados pelo Programa Gestão por Competências} / \text{Total de postos de trabalho}) \times 100$
Situação atual	-
META	Atingir o percentual de 100% das avaliações dos postos de trabalho (individualmente ocupados) mapeados pelo Programa Gestão por Competências, até 2020. 2019: 60% 2020: 100%

Tema:

GESTÃO

Objetivo Estratégico 6:

Implementar política de movimentação e sucessão racional da força de trabalho.

Descrição do Objetivo Estratégico 6:

Prover as unidades administrativas e judiciárias do TRT13 de servidores qualificados, por meio da identificação das necessidades atuais e futuras do quadro de pessoal, visando dimensionar e adequar a força de trabalho, de acordo com suas capacidades, para fins de garantir o atendimento das demandas institucionais.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 6:

7 – Percentual de redistribuições ou provimento inicial precedidos de seleção interna

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 6:

Indicador	Meta		
	Linha de base	2019	2020
7. Percentual de redistribuições ou provimento inicial precedidos de seleção interna.	Meta: Atingir o percentual de 5% de redistribuições ou provimento inicial precedidos de seleção Interna, até 2020.		
	-	5%	5%

Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 6:

1. Revisar o ATO TRT GP N° 072/2018, que instituiu o Programa de Sucessão da Força de Trabalho e Banco de Talentos, adequando-o à previsão da nova organização da estrutura administrativa do TRT13.

Indicador 07

INDICADOR: Percentual de redistribuições ou provimento inicial precedidos de Remoção Interna derivada das vagas passíveis de ocupação

Tipo de Indicador	Eficácia
O quê mede	Percentual de redistribuições ou provimento inicial precedidos de Remoção Interna derivada das vagas passíveis de ocupação
Quem mede	Secretaria de Gestão de Pessoas
Quando medir	Anual
Onde medir	Secretaria de Gestão de Pessoas
Por quê medir	Para aumentar o percentual de redistribuições ou provimento inicial precedidos de Remoção Interna derivada das vagas passíveis de ocupação do TRT 13ª Região
Como medir	Fórmula: (Total de redistribuições ou provimento inicial precedidos de Remoção Interna / Total de redistribuições ou provimento inicial) x 100
Situação atual	-
META	Atingir o percentual de 5% de redistribuições ou provimento inicial precedidos de seleção Interna, até 2020. 2019: 5% 2020: 5%

Tema:

CAPACITAÇÃO E SAÚDE

Objetivo Estratégico 7:

Aprimorar a capacitação de magistrados e servidores.

Descrição do Objetivo Estratégico 7:

Prover os recursos humanos (magistrados e servidores) com conhecimentos necessários e suficientes ao melhor desempenho de suas atividades.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 7:

8 – Índice de cursos oferecidos alinhados às prioridades indicadas pelos GAP's identificados no programa Gestão por Competência, que tenham como público-alvo os postos avaliados;

9 – Percentual de magistrados que alcançaram a carga horária mínima da ENAMAT.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 7:

Indicador	Meta		
	Linha de base	2019	2020
8. Índice de cursos alinhados às prioridades indicadas no programa Gestão por Competência, que tenham como público-alvo os postos avaliados	Meta: Atingir o percentual de 60% de cursos alinhados às prioridades indicadas no programa Gestão por Competência, que tenham como público-alvo os postos avaliados, até 2020.		
	-	50%	60%

Indicador	Meta		
	Linha de base	2019	2020
9. Percentual de Magistrados que alcançaram a carga horária mínima da ENAMAT.	Meta: Atingir o percentual de 60% de Magistrados que alcançaram a carga horária mínima da ENAMAT, até 2020.		
	-	50%	60%

Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 7:

1. Promover a Semana de Capacitação para servidores e magistrados, com paralisação das atividades de trabalho regulares;
2. Aumentar a participação dos servidores do quadro de pessoal, como ministrantes de cursos ofertados pelo Tribunal;
3. Aumentar a oferta de cursos para magistrados e servidores das Varas localizadas nas cidades polos (Campina Grande, Patos e Sousa).

Indicador 08

INDICADOR: Índice de cursos alinhados às prioridades indicadas no programa Gestão por Competência, que tenham como público-alvo os postos avaliados

Tipo de Indicador	Eficiência
O quê mede	Cursos alinhados às prioridades indicadas no programa Gestão por Competência, que tenham como público-alvo os postos avaliados
Quem mede	EJUD
Quando medir	Anual
Onde medir	EJUD
Por quê medir	Para aumentar o percentual de cursos alinhados às prioridades indicadas no programa Gestão por Competência do TRT 13ª Região, que tenham como público-alvo os postos avaliados
Como medir	Fórmula: $(\text{Total de cursos alinhados às prioridades indicadas no programa Gestão por Competência} / \text{Total de cursos/servidores}) \times 100$
Situação atual	-
META	Atingir o percentual de 60% de cursos alinhados às prioridades indicadas no programa Gestão por Competência, que tenham como público-alvo os postos avaliados, até 2020. 2019: 50% 2020: 60%

Indicador 9

INDICADOR: Percentual de Magistrados que alcançaram a carga horária mínima da ENAMAT

Tipo de Indicador	Eficiência
O quê mede	Percentual de Magistrados que alcançaram a carga horária mínima da ENAMAT
Quem mede	EJUD
Quando medir	Anual
Onde medir	EJUD
Por quê medir	Para aumentar o percentual de Magistrados do TRT 13ª Região que alcançaram a carga horária mínima da ENAMAT
Como medir	Fórmula: $(\text{Total de magistrados que alcançaram a carga horária mínima da ENAMAT} / \text{Total de magistrados}) \times 100$
Situação atual	-
META	Atingir o percentual de 60% de Magistrados que alcançaram a carga horária mínima da ENAMAT, até 2020. 2019: 50% 2020: 60%

Tema:

CAPACITAÇÃO E SAÚDE

Objetivo Estratégico 8:

Promover a saúde de magistrados e servidores

Descrição do Objetivo Estratégico 8:

Promover ações que objetivem o bem-estar, a saúde, o relacionamento interpessoal e a motivação das pessoas.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 8:

10 – Índice de absenteísmo;
11 – Índice de bem-estar no trabalho.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 8:

Indicador	Meta		
	Linha de base	2019	2020
10. Índice de absenteísmo	Meta: Permanecer abaixo de 3% o índice de absenteísmo da força de trabalho, até 2020.		
	2,90%	< 3%	< 3%

Indicador	Meta		
	Linha de base	2019	2020
11. Índice de bem-estar afetivo no trabalho.	Meta: Manter igual ou acima de 70% o índice de Bem-Estar Afetivo no Trabalho, até 2020.		
	-	≥70%	≥70%

Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 8:

1. Promover a Semana da Saúde, com palestras/vídeos, atendimentos individuais e em grupo para orientação nas áreas de medicina, nutrição, psicologia e fisioterapia;
2. Ampliar a divulgação da oferta de atendimento emergencial psicológico e de intervenções da psicologia e fisioterapia;
3. Promover reuniões semestrais dos membros do Comitê Gestor Local de Atenção Integral à Saúde dos Magistrados e Servidores, instituído pelo ATO TRT GP n.º 550/2015, com participação do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, visando a implementação da política de saúde no âmbito do Regional;
4. Incentivo a utilização/instalação de softwares ou equipamentos que contribuam para a redução da fadiga visual (SETIC);
5. Divulgar os resultados do mapeamento anual de risco psicossocial, ergonômico e ambiental dos juízes e servidores.

Indicador 10

INDICADOR: Índice de absenteísmo	
Tipo de Indicador	Eficácia
O quê mede	Índice de absenteísmo da força de trabalho (magistrados e servidores) do TRT 13ª Região.
Quem mede	NUSA
Quando medir	Anual
Onde medir	No TRT 13ª Região
Por quê medir	1. Para identificar o percentual de ausências da força de trabalho (magistrados e servidores) por motivo de doença; 2. Para conhecer as causas que geram o absenteísmo da força de trabalho; 3. Para definir e implementar ações que objetivem a redução do índice de absenteísmo.
Como medir	Fórmula: $(\text{Dias de ausência para tratamento da própria saúde, por motivo de acidente em serviço ou por doença profissional} / \text{Dias de trabalho} \times \text{Força de Trabalho no final do período}) \times 100$
Situação atual	-
META	Manter abaixo de 3% o índice de absenteísmo da força de trabalho, até 2020*. 2019: <3% 2020: <3%

Indicador 11

INDICADOR: Índice de bem-estar no trabalho	
Tipo de Indicador	Eficácia
O quê mede	Índice de bem-estar no trabalho no âmbito do TRT 13ª Região
Quem mede	NUSA
Quando medir	Anual
Onde medir	No TRT 13ª Região
Por quê medir	Para investigar a dimensão dos afetos (positivo e negativo), a realização / expressividade e a satisfação no trabalho, sustentando a premissa de que os fatores e as percepções organizacionais podem influenciar o bem-estar dos indivíduos no trabalho (magistrados e servidores do TRT 13ª Região).
Como medir	Percentual de concordância alcançado nas dimensões do bem-estar afetivo no trabalho através da pesquisa de clima organizacional.
Situação atual	-
META	Manter igual ou acima de 70% o índice de Bem-Estar Afetivo no Trabalho, até 2020. 2019: ≥70% 2020: ≥70%

Tema:

PESSOAS

Objetivo Estratégico 9:

Qualificar magistrados e servidores em Gestão de Pessoas

Descrição do Objetivo Estratégico 9:

Proporcionar continuamente a magistrados e servidores conhecimentos e práticas atualizados sobre gestão de pessoas, a fim de que possam implementar ações direcionadas para o desenvolvimento e valorização de suas equipes e o alcance dos objetivos institucionais.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 9:

12. Quantidade de cursos realizados com a temática de gestão de pessoas.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 9:

Indicador	Meta		
	Linha de base	2019	2020
12. Quantidade de cursos realizados com a temática de gestão de pessoas.	Meta: Atingir a quantidade de 5 cursos realizados em gestão de pessoas		
	-	2	3

Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 9:

1. Realizar curso(s) de aprimoramento e formação de gestores.

Indicador 12

INDICADOR: Quantidade de cursos realizados em gestão de pessoas	
Tipo de Indicador	Eficácia
O que mede	Quantidade de cursos realizados em gestão de pessoas no TRT 13ª Região
Quem mede	EJUD
Quando medir	Anual
Onde medir	EJUD
Por que medir	Para aperfeiçoar a gestão de pessoas no âmbito do TRT13ª Região.
Como medir	Total de cursos realizados em gestão de pessoas
Situação atual	-
META	Alcançar a quantidade de 5 cursos realizados em gestão de pessoas, até 2020 2019: 2 2020: 3

Tema:

INFRAESTRUTURA DE TIC

Objetivo Estratégico 10:

Melhorar a infraestrutura e os sistemas de TIC para a Gestão de Pessoas.

Descrição do Objetivo Estratégico 10:

Desenvolver e implementar sistemas e ferramentas tecnológicos alinhados à política de gestão de pessoas, proporcionando a adoção de ações rápidas e eficazes às necessidades definidas no PEGEPE (Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas).

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 10:

13. Índice de implantação do sistema nacional de gestão por competência.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 10:

Indicador	Meta		
	Linha de base	2019	2020
13. Índice de implantação do sistema nacional de gestão por competência.	Meta: Atingir o percentual de 100% de implantação do sistema nacional de gestão por competência, até 2020.		
	-	60%	100%

Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 10:

1. Aprimorar o Portal de Gestão de Pessoas.

Indicador 13

INDICADOR: Índice de implantação do sistema nacional de gestão por competência	
Tipo de Indicador	Eficácia
O que mede	Índice de implantação do sistema nacional de gestão por competência no TRT 13ª Região
Quem mede	Secretaria de Gestão de Pessoas
Quando medir	Anual
Onde medir	Secretaria de Gestão de Pessoas
Por que medir	Para acompanhar a implantação do sistema nacional de gestão por competência no TRT 13ª Região
Como medir	Fórmula: (Etapas implantadas do sistema nacional de gestão por competência / Total de etapas do sistema nacional de gestão por competência) x 100
Situação atual	-
META	Alcançar o percentual de 100% de implantação do sistema nacional de gestão por competência, até 2020. 2019: 60% 2020: 100%

Tema:

ORÇAMENTO

Objetivo Estratégico 11:

Otimizar a execução do orçamento destinado à capacitação.

Descrição do Objetivo Estratégico 11:

Distribuir e disponibilizar, de forma racional, o orçamento destinado à capacitação, garantindo a utilização de recursos humanos, físicos e tecnológicos, de forma eficiente, com qualidade operacional e com ampla acessibilidade.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 11:

14. Percentual de execução do orçamento destinado à capacitação.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 11:

Indicador	Meta		
	Linha de base	2019	2020
14. Percentual de execução do orçamento destinado à capacitação	Meta: Atingir o percentual de 97% de execução do orçamento destinado à Capacitação, até 2020.		
	-	96%	97%

Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 11:

1. Instituir calendário para avaliação semestral da execução do orçamento destinado à gestão de pessoas.

Indicador 14

INDICADOR: Percentual de execução do orçamento destinado à Capacitação	
Tipo de Indicador	Eficiência
O que mede	Percentual de execução do orçamento destinado à Capacitação
Quem mede	EJUD
Quando medir	Anual
Onde medir	EJUD
Por que medir	Para alcançar o percentual de 97% de execução do orçamento destinado à Capacitação do TRT13ª Região.
Como medir	Fórmula: $(\text{Valor executado do orçamento destinado à Capacitação} / \text{Valor total do orçamento destinado à Capacitação}) \times 100$
Situação atual	-
META	Alcançar o percentual de 97% de execução do orçamento destinado à Capacitação, até 2020. 2019: 96% 2020: 97%