



RELATÓRIO DO DESDOBRAMENTO ESTRATÉGICO DA GESTÃO DE PESSOAS



2017 / 2018

Relatório do Desdobramento Estratégico de Gestão de Pessoas 2017/2018

Elaboração: Núcleo de Estatística, e-Gestão e apoio ao PJe
Revisão: Secretaria de Gestão de Pessoas/Coordenadoria de Assistência à Saúde

Sumário

APRESENTAÇÃO.....	4
VALORIZAÇÃO DE PESSOAS	5
OBJETIVO 1. Promover o bem-estar, a saúde, a qualidade de vida, a motivação e a valorização das pessoas.....	5
INDICADOR 1.1 - Índice de satisfação com as ações de promoção de saúde, qualidade de vida e valorização de pessoas (ISAPSQV).....	5
INDICADOR 1.2 - Índice de unidades atendidas com massoterapia ou ginástica laboral (IUAMGL).....	6
INDICADOR 1.3 - Índice de funções comissionadas preenchidas por seleção interna por competência (IFCPSIC).....	7
ACESSIBILIDADE	8
OBJETIVO 2. Garantir a todos o amplo e irrestrito acesso às dependências, aos serviços e às carreiras.	8
INDICADOR 2.1 - Índice de atendimento às orientações da Resolução CNJ 230 (IAOR230).	8
GOVERNANÇA	10
OBJETIVO 3. Fomentar a adoção de políticas, métodos e práticas visando a adequada gestão de pessoas.	10
INDICADOR 3.1 - Índice de adesão às melhores práticas em governança de gestão de pessoas (IAMPGGP).....	10
INDICADOR 3.2 - Índice de ambientação dos servidores ingressos (IASI).....	11
INDICADOR 3.3 - Índice de capacitação dos titulares e substitutos eventuais (ICTSE).....	12
EFICIÊNCIA	13
OBJETIVO 4. Promover a otimização dos processos de trabalho e a padronização de procedimentos.	13
INDICADOR 4.1 - Índice de mapeamento dos processos de trabalho críticos (IMPTC).....	13
INDICADOR 4.2 - Índice de manualização e divulgação dos processos de trabalho críticos (IMDPTC).....	14
COMUNICAÇÃO.....	15
OBJETIVO 5. Aprimorar a comunicação com o público interno e externo.	15
INDICADOR 5.1 - Índice de satisfação do público interno com os canais de atendimento da SGEP (ISPICA).....	15
PESSOAS	16
OBJETIVO 6. Garantir estruturas funcionais e quadro de pessoal com as competências necessárias para a execução da estratégia.	16
INDICADOR 6.1 - Índice de Capacitação mínima dos Servidores da SGEP (ICMSGEP).....	16
INDICADOR 6.2 - Índice de Rendimento dos Servidores Capacitados (IRSC).....	17
INDICADOR 6.3 - Índice de servidores lotados na Gestão de Pessoas (ISLGEP).....	18
ORÇAMENTO	19
OBJETIVO 7. Gerir o orçamento disponível para a SGEP de forma eficiente e eficaz.	19
A este objetivo está relacionado o índice abaixo relacionado:	19
INDICADOR 7.1 - Índice de execução do orçamento de Gestão de Pessoas (IEOGEP).....	19
INFRAESTRUTURA E SISTEMAS	20
OBJETIVO 8. Garantir infraestrutura e sistemas adequados ao alcance dos objetivos definidos	

Relatório do Desdobramento Estratégico da Gestão de Pessoas do TRT14 – 2017/2018

para a SGEP.	20
INDICADOR 8.1 - Índice de Adequação das Instalações Físicas (IAIF).....	20
INDICADOR 8.2 - Índice de Adequação dos Sistemas Administrativos da Gestão de Pessoas (IASAGEP).....	21
RESUMO.....	22

APRESENTAÇÃO

O presente relatório foi confeccionado com o objetivo de demonstrar as principais ações realizadas pela Secretaria de Gestão de Pessoas e pela Coordenadoria de Assistência à Saúde deste Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região nos anos de 2017 e 2018, visando o cumprimento do Desdobramento Estratégico de Gestão de Pessoas, aprovado por intermédio da Portaria GP nº 2677, de 26 de dezembro de 2016.

Os dados foram extraídos do Sistema de Gestão Estratégica – SIGEST, lançados pela Secretaria de Gestão de Pessoas e pela Coordenadoria de Assistência à Saúde, nos anos de 2017 e 2018.

Este documento objetiva ainda resguardar os dados históricos do Desdobramento Estratégico da Gestão de Pessoas, tendo em vista que no presente ano o referido planejamento foi objeto de revisão técnica (PROAD 29.249/2018).

VALORIZAÇÃO DE PESSOAS

OBJETIVO 1. Promover o bem-estar, a saúde, a qualidade de vida, a motivação e a valorização das pessoas.

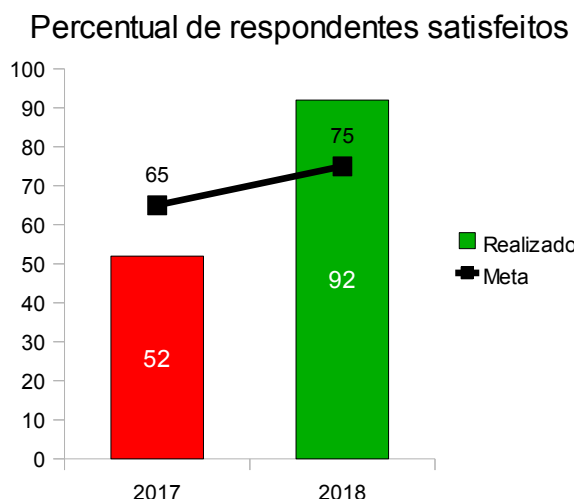
A este objetivo estão relacionados os índices abaixo relacionados:

INDICADOR 1.1 - Índice de satisfação com as ações de promoção de saúde, qualidade de vida e valorização de pessoas (ISAPSQV)

Mede a satisfação de servidores e magistrados com as ações de saúde, qualidade de vida e valorização de pessoas promovidas pela SGEF e unidades vinculadas, a partir da realização de pesquisa realizada anualmente pela Assessoria de Comunicação Social em parceria com a Secretaria de Gestão de Pessoas.

No ano de 2017, 140 servidores e magistrados responderam a pesquisa, realizada no mês de julho, dentre eles 73 disseram estar satisfeitos com as ações de saúde, qualidade de vida e valorização de pessoas. Isso representa um índice de satisfação de 52%, resultado abaixo da meta de 65%.

Em 2018, 25 servidores e magistrados responderam a pesquisa, realizada em novembro, e 23 disseram estar satisfeitos com as ações de saúde, qualidade de vida e valorização de pessoas. Isso representa um índice de satisfação de 92%, resultado acima da meta de 75%. No entanto, ressalta-se que em 2018 o número de respostas foi muito pequeno, o que não gera grande confiabilidade para a análise do indicador.

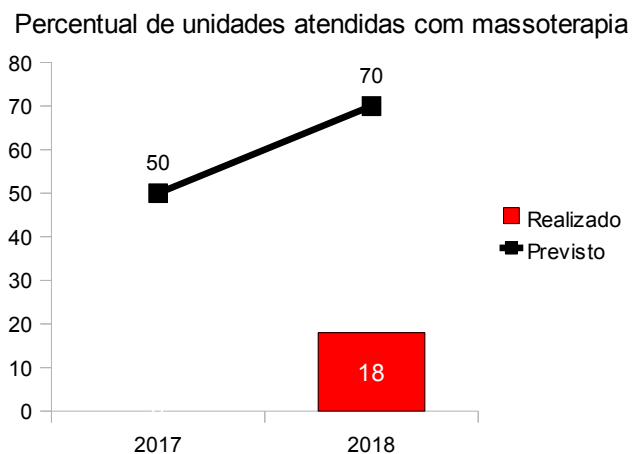


INDICADOR 1.2 - Índice de unidades atendidas com massoterapia ou ginástica laboral (IUAMGL)

Mede o percentual de unidades atendidas com massoterapia ou ginástica laboral.

No ano de 2017, o Tribunal não contratou serviços de massoterapia e ginástica laboral.

Por sua vez, em 2018, o Tribunal realizou ações pontuais de massoterapia e ginástica laboral, atendendo 12 unidades das 65 existentes no Regional com massoterapia e ginástica laboral, o que representa 18% de atendimento. A meta proposta era de 50% em 2017 e de 70% em 2018 e, conforme pode ser visualizado no gráfico a seguir, não foi atingida em nenhum dos anos.



INDICADOR 1.3 - Índice de funções comissionadas preenchidas por seleção interna por competência (IFCPSIC)

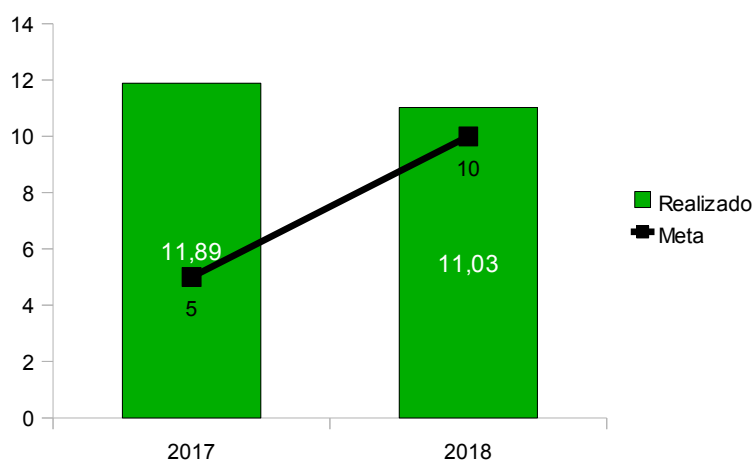
Mede o percentual de funções comissionadas preenchidas através de seleção interna por competências.

No ano de 2017, do total de 572 cargos comissionados e funções de confiança existentes no Tribunal, 68 foram preenchidas por meio de seleção interna por competência.

Por sua vez, em 2018, do total de 553 cargos comissionados e funções de confiança existentes no Tribunal, 61 foram preenchidas em decorrência de seleção interna por competência.

A diferença de cargos comissionados e funções de confiança de 2017 para 2018 está relacionada à reestruturação realizada no âmbito do Tribunal no ano de 2018, aprovada por meio da Resolução Administrativa 104/2017, em 13/12/2017 (PROAD nº 18723/2017).

Percentual de FCs preenchidas por Seleção Interna de Competência



ACESSIBILIDADE

OBJETIVO 2. Garantir a todos o amplo e irrestrito acesso às dependências, aos serviços e às carreiras.

A este objetivo está relacionado o índice abaixo relacionado:

INDICADOR 2.1 - Índice de atendimento às orientações da Resolução CNJ 230 (IAOR230)

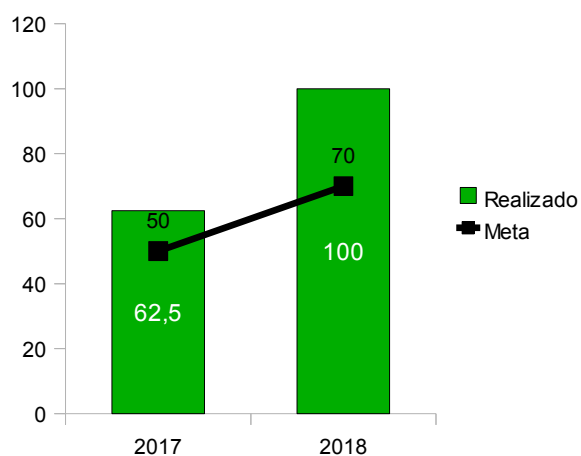
Mede o percentual de atendimento às orientações da Resolução CNJ 230, norma que orienta a adequação das atividades dos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares às determinações exaradas pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

Esse índice é medido a partir da resposta aos questionamentos constantes da Tabela Auxiliar para Monitoramento da Meta abaixo:

	Orientações da Resolução CNJ 230	Peso	Resposta do Tribunal	
			2017	2018
(P1)	A Secretaria de Gestão de Pessoas promove atendimento ao público – pessoal, por telefone ou por qualquer meio eletrônico - adequado e prioritário a pessoas com deficiência?	10%	10%	10%
(P2)	A Secretaria de Gestão de Pessoas capacita os membros, os servidores e terceirizados quanto ao direito da pessoa com deficiência?	10%	0	10%
(P3)	Os editais de concurso público do Tribunal preveem disciplina que abarque os direitos das pessoas com deficiência?	10%	0	10%
(P4)	A Secretaria de Gestão de Pessoas mantém cadastro permanente de todos os servidores, serventuários extrajudiciais e terceirizados com deficiência que trabalham no seu quadro, especificando as deficiências e necessidades particulares de cada um?	17,5%	17,5%	17,5%
(P5)	O Tribunal instituiu Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão?	17,5%	17,5%	17,5%
(P6)	Em caso afirmativo no item P4, o Tribunal criou unidade administrativa específica, diretamente vinculada à Presidência, responsável pela implementação das ações da supracitada Comissão?	17,5%	0	17,5%
(P7)	O Tribunal dispõe de, pelo menos, 5% de servidores, funcionários e terceirizados capacitados para o uso e interpretação de Libras?	17,5%	17,5%	17,5%
Total Geral		100%	62,5%	100%

Conforme pode ser observado na tabela supra, no ano de 2017, as respostas do Tribunal foram negativas para as perguntas P2, P3 e P6, essas lacunas, por sua vez, foram supridas no ano de 2018.

Percentual de atendimento à Res. 230 CNJ



GOVERNANÇA

OBJETIVO 3. Fomentar a adoção de políticas, métodos e práticas visando a adequada gestão de pessoas.

A este objetivo estão relacionados os índices abaixo relacionados:

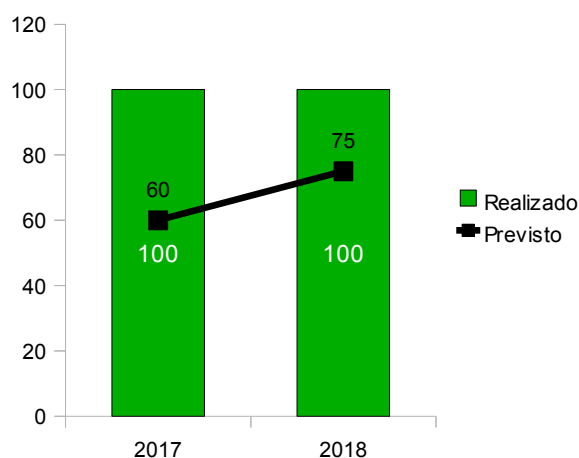
INDICADOR 3.1 - Índice de adesão às melhores práticas em governança de gestão de pessoas (IAMPGGP)

Mede se o Comitê Gestor Local da Gestão de Pessoas foi instituído e se o Tribunal garante seu funcionamento, com a realização de projetos, ações e iniciativas que aprimorem a governança de gestão de pessoas.

Esse índice é medido a partir da resposta aos questionamentos constantes da Tabela Auxiliar para Monitoramento da Meta a seguir:

	Parâmetros	Peso	Resposta do Tribunal	
			2017	2018
(P1)	O Tribunal instituiu Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, com composição e atribuições definidas conforme resolução CNJ 240?	15%	15%	15%
(P2)	O Tribunal adota medidas necessárias para proporcionar aos membros do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas condições adequadas ao desempenho de suas atribuições?	15%	15%	15%
(P3)	O Comitê Gestor Local se reúne com periodicidade não superior a 6 meses para divulgar, avaliar e monitorar o desempenho e os resultados alcançados pela Gestão de Pessoas?	15%	15%	15%
(P4)	Os gestores da Gestão de Pessoas participam efetivamente do planejamento, da execução e do aprimoramento da estratégia do órgão?	15%	15%	15%
(P5)	A Secretaria de Gestão de Pessoas criou mecanismos que estimulem o desenvolvimento e a retenção de talentos?	15%	15%	15%
(P6)	A Secretaria de Gestão de Pessoas definiu formalmente perfil profissional desejado para as posições de liderança de pessoas?	15%	15%	15%
(P7)	A Secretaria de Gestão de Pessoas adota mecanismos de gestão de desempenho baseados em competências que contemplem o planejamento, o acompanhamento e a avaliação do desempenho dos servidores, assim como técnicas de feedback e compartilhamento de experiências?	10%	10%	10%
Total geral		100%	100%	100%

Percentual de adesão às melhores práticas



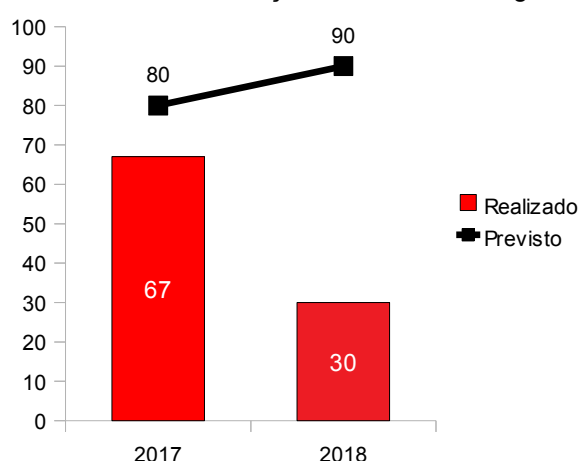
INDICADOR 3.2 - Índice de ambientação dos servidores ingressos (IASI)¹

Mede o percentual de servidores ingressos que tiveram, no mínimo, 30 horas/aula de ambientação.

No ano de 2017, 9 servidores ingressaram no Tribunal e 6 deles tiveram ambientação de, no mínimo, 30 horas/aula de ambientação.

No ano de 2018, 20 servidores ingressaram no Tribunal e 6 tiveram ambientação de, no mínimo, 30 horas/aula de ambientação. Considerando a insuficiência orçamentária, os demais servidores participaram da ambientação somente no exercício de 2019.

Percentual de ambientação dos servidores ingressos



¹ Os dados deste indicador estão diferentes dos constantes no Sistema SIGEST, tendo em vista solicitação de alteração da SGEP devido a erro material ou interpretação operacional e impossibilidade de alteração diretamente no sistema.

INDICADOR 3.3 - Índice de capacitação dos titulares e substitutos eventuais (ICTSE)

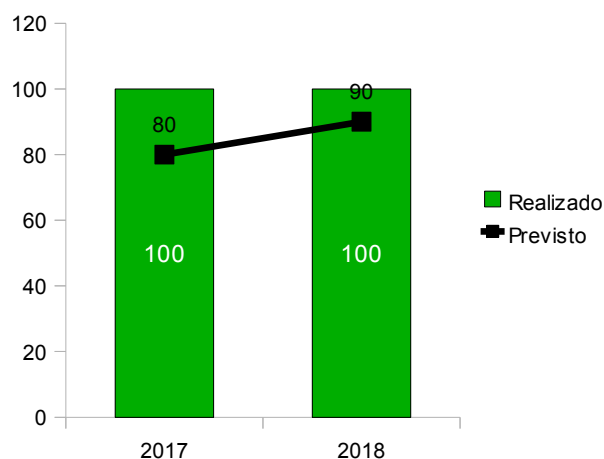
Mede o percentual de titulares de funções e de substitutos eventuais capacitados com vistas à ascensão profissional e a correta substituição dos titulares.

No ano de 2017, todos os 19 titulares de função e substitutos eventuais da SGEF foram capacitados em, no mínimo, 30 horas aula/ano em competências constantes da matriz de competências da função, o que gera um indicador de 100% de capacitação.

No ano de 2018, todos os 13 titulares de função e substitutos eventuais da SGEF foram capacitados em, no mínimo, 30 horas aula/ano em competências constantes da matriz de competências da função, gerando um índice de 100% de capacitação.

A diferença de 6 funções de 2017 para 2018 está relacionada à reestruturação realizada no âmbito do Tribunal no ano de 2018, aprovada por meio da Resolução Administrativa 104/2017, em 13/12/2017 (PROAD nº 18723/2017).

Percentual de capacitação dos titulares e substitutos



EFICIÊNCIA

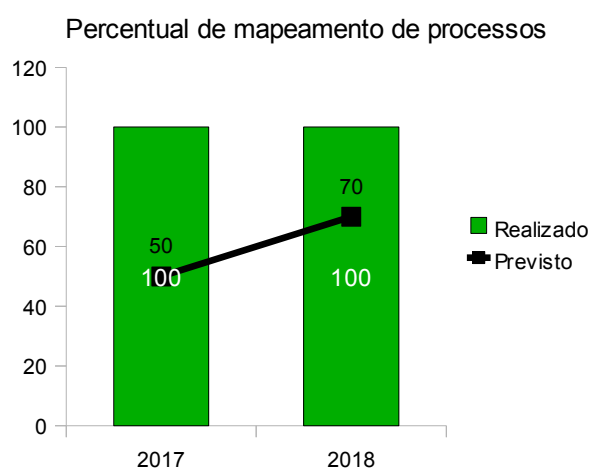
OBJETIVO 4. Promover a otimização dos processos de trabalho e a padronização de procedimentos.

A este objetivo estão relacionados os índices abaixo relacionados:

INDICADOR 4.1 - Índice de mapeamento dos processos de trabalho críticos (IMPTC)

Mede o percentual de mapeamento dos processos de trabalho críticos.

Nos anos de 2017 e 2018, foram levantados 25 processos críticos de trabalho da área de gestão de pessoas, sendo que todos foram mapeados e implantados.



Abaixo, apresenta-se o rol dos 25 processos de trabalho críticos da SGEP:

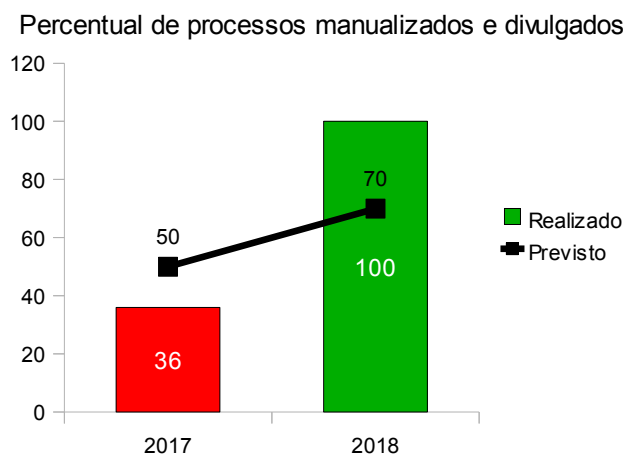
1) Frequência; 2) Plano de Capacitação; 3) Averbação de Tempo de Serviço; 4) Provimento; 5) Controle e Distribuição de Entrada/Saída de Processos; 6) Pensão por Morte; 7) Controle de Cargos; 8) Licença Eleitoral; 9) Abono de Permanência; 10) Férias de Servidores; 11) Teletrabalho; 12) Seleção por Competência; 13) Avaliação de Desempenho; 14) Aposentadoria; 15) Adicional de Qualificação – Ações por treinamento;	16) Redistribuição; 17) Vacância: Exoneração a pedido; 18) Remoção de Magistrados; 19) Promoção de Magistrados; 20) Férias de Magistrados; 21) Licenças e Afastamentos de Magistrados; 22) Certidões e Vida Funcional de Magistrados; 23) Adicional de Qualificação – Pós-Graduação; 24) Remoção Interna; 25) Vacância: Posse em cargo inacumulável.
---	---

INDICADOR 4.2 - Índice de manualização e divulgação dos processos de trabalho críticos (IMDPTC)

Mede o percentual de processos críticos de trabalhos manualizados e divulgados para o público interno e externo.

No ano de 2017, havia 25 processos críticos de trabalho da área de gestão de pessoas, desses 9 foram manualizados e divulgados. Isso gerou um índice de 36%, resultado abaixo da meta de 50%.

Em 2018, todos os 16 processos críticos de trabalho da área de gestão de pessoas restantes foram manualizados e divulgados para o público interno e externo. Dessa forma, obteve-se um índice de 100%, superior à meta definida de 70%.



Os processos críticos mapeados estão disponíveis no Escritório de processo de trabalho do TRT14 (<http://www.trt14.jus.br/processos-de-trabalho-mapeados>).

COMUNICAÇÃO

OBJETIVO 5. Aprimorar a comunicação com o público interno e externo.

A este objetivo está relacionado o índice abaixo relacionado:

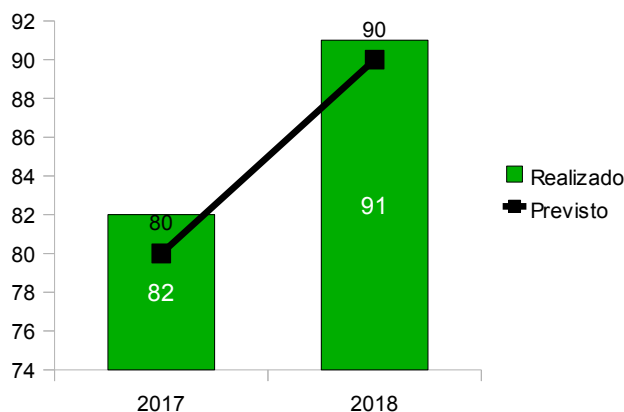
INDICADOR 5.1 - Índice de satisfação do público interno com os canais de atendimento da SGEP (ISPICA)

Mede o percentual de satisfação do público interno com os canais de atendimento para utilização dos serviços da SGEP.

No ano de 2017, 138 servidores e magistrados responderam a pesquisa, realizada em setembro, dentre eles 113 disseram estar satisfeitos com os canais de atendimento da SGEP. Dessa forma, o índice de satisfação foi de 82%, superior à meta de 80%.

Em 2018, foram realizadas pesquisas em março e em agosto, do total de 267 servidores e magistrados respondentes, 242 disseram estar satisfeitos com os canais de atendimento da SGEP. O índice de satisfação foi de 91%, resultado acima da meta de 90% definida para o ano de 2018.

Percentual de satisfação com os canais de atendimento



PESSOAS

OBJETIVO 6. Garantir estruturas funcionais e quadro de pessoal com as competências necessárias para a execução da estratégia.

A este objetivo estão relacionados os índices abaixo relacionados:

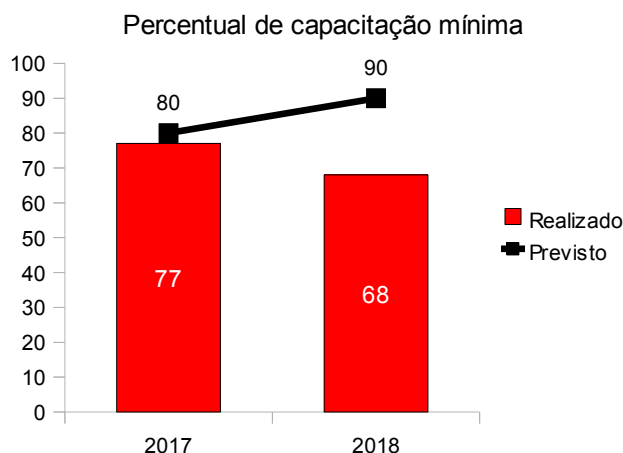
INDICADOR 6.1 - Índice de Capacitação mínima dos Servidores da SGEP (ICMSGEP) 2

Mede o percentual de capacitação dos servidores da Secretaria de Gestão de Pessoas.

No ano de 2017, a SGEP teve uma média de 39 servidores no seu quadro, deles 30 foram capacitados com no mínimo 60 horas/aula ao ano, o percentual de capacitação foi de 77%, inferior à meta definida de 80%.

Em 2018, da média de 28 servidores no quadro da SGEP 19 foram capacitados com no mínimo 60 horas/aula ao ano. Dessa forma, o percentual de capacitação foi de 68%, inferior à meta definida de 90%.

A redução no número de servidores de 2017 para 2018 foi em razão da reestruturação realizada no âmbito do Tribunal no ano de 2018, aprovada por meio da Resolução Administrativa 104/2017, em 13/12/2017 (PROAD nº 18723/2017).



2 Os dados deste indicador estão diferentes dos constantes no Sistema SIGEST, tendo em vista solicitação de alteração da SGEP devido a erro material ou interpretação operacional e impossibilidade de alteração diretamente no sistema.

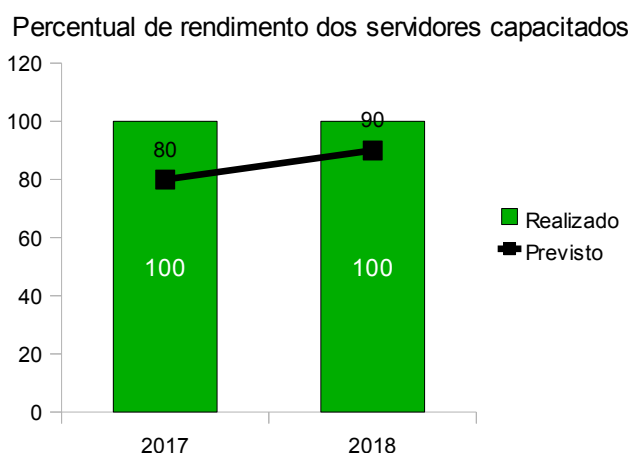
INDICADOR 6.2 - Índice de Rendimento dos Servidores Capacitados (IRSC)³

Mede o impacto do treinamento na produtividade e melhoria de rendimento dos servidores.

A aferição do rendimento dos servidores capacitados é realizada pela chefia imediata, através de instrumento avaliativo, de forma a apurar o impacto do treinamento na melhoria do desempenho das atividades realizadas pelo servidor na unidade.

No ano de 2017, foram capacitados 30 servidores da SGEP e todos os capacitados obtiveram melhoria no nível esperado de desempenho após treinamento.

No ano de 2018, receberam capacitação 19 servidores da SGEP e todos os capacitados obtiveram melhoria no nível esperado de desempenho após treinamento.



³ Os dados deste indicador estão diferentes dos constantes no Sistema SIGEST, tendo em vista solicitação de alteração da SGEP devido a erro material ou interpretação operacional e impossibilidade de alteração diretamente no sistema.

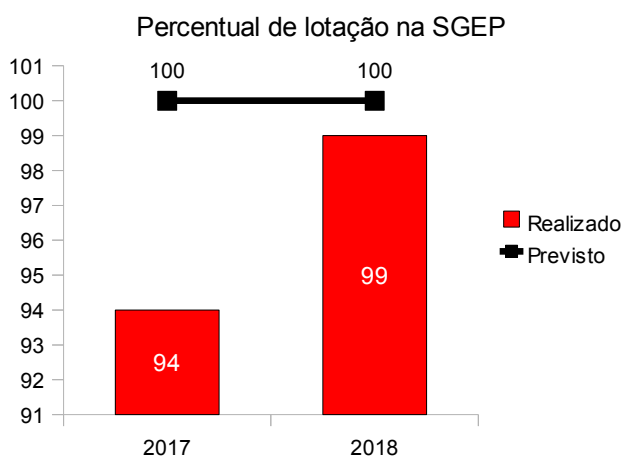
INDICADOR 6.3 - Índice de servidores lotados na Gestão de Pessoas (ISLGEP)

Mede o percentual de lotação na SGEP.

A média da lotação real de servidores na SGEP, no ano de 2017, era 39,33 e a média da lotação ideal foi 42. Isso gera um índice de 94%, inferior à meta definida de 100%.

No ano de 2018, a média da lotação real de servidores na SGEP era 28,25 e a média da lotação ideal foi 28,50. Isso gera um índice de 99%, pouco inferior à meta definida de 100%.

A redução de lotação de 2017 para 2018 foi em razão da reestruturação realizada no âmbito do Tribunal no ano de 2018, aprovada por meio da Resolução Administrativa 104/2017, em 13/12/2017 (PROAD nº 18723/2017).



ORÇAMENTO

OBJETIVO 7. Gerir o orçamento disponível para a SGEP de forma eficiente e eficaz.

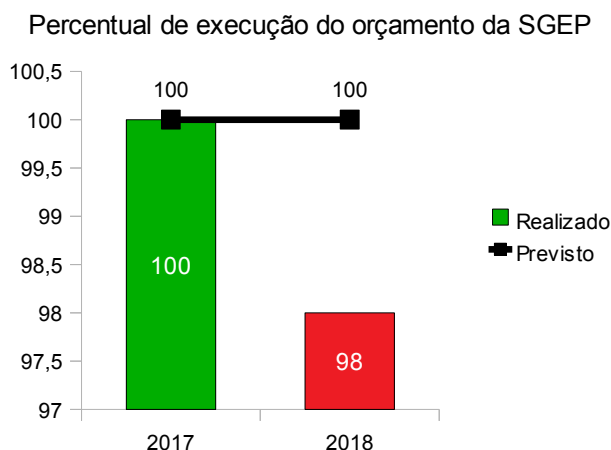
A este objetivo está relacionado o índice abaixo relacionado:

INDICADOR 7.1 -Índice de execução do orçamento de Gestão de Pessoas (IEOGEP)⁴

Mede o percentual de execução do orçamento de Gestão de Pessoas.

O orçamento da gestão de pessoas disponibilizado, no ano de 2017, no aporte de 1.242.000 (um milhão duzentos e quarenta e dois mil) foi totalmente executado.

Em 2018, foi disponibilizado orçamento no valor de R\$ 2.068.448 (dois milhões, sessenta e oito mil e quatrocentos e quarenta e oito) para gestão de pessoas, e foi executado R\$ 2.030.578,00 (dois milhões, trinta mil e quinhentos e setenta e oito), correspondendo a 98% do programado.



⁴ Os dados deste indicador estão diferentes dos constantes no Sistema SIGEST, tendo em vista solicitação de alteração da SGEP devido a erro material ou interpretação operacional e impossibilidade de alteração diretamente no sistema.

INFRAESTRUTURA E SISTEMAS

OBJETIVO 8. Garantir infraestrutura e sistemas adequados ao alcance dos objetivos definidos para a SGEP.

A este objetivo estão relacionados os índices abaixo relacionados:

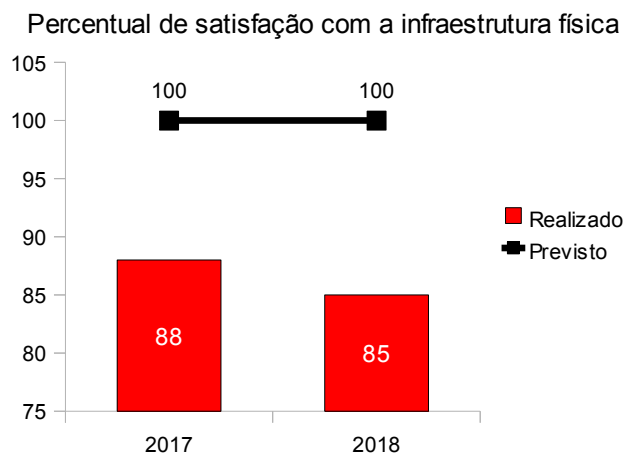
INDICADOR 8.1 - Índice de Adequação das Instalações Físicas (IAIF)

Mede o percentual de satisfação dos servidores da SGEP com a infraestrutura física da unidade.

Esse indicador foi aferido a partir da realização de pesquisa interna na SGEP, através de instrumento avaliativo próprio, destinada a avaliar o grau de satisfação com as instalações físicas.

No ano de 2017, dos 33 servidores da SGEP, que responderam a pesquisa, 29 avaliaram positivamente a infraestrutura física da unidade. Isso gerou um índice de satisfação de 88%, inferior à meta de 100%.

No ano de 2018, da média de 26 servidores da SGEP, que responderam a pesquisa, 22 avaliaram positivamente a infraestrutura física da unidade. Isso gerou um índice de satisfação de 85%, inferior à meta de 100%.



INDICADOR 8.2 - Índice de Adequação dos Sistemas Administrativos da Gestão de Pessoas (IASAGEP)

Mede o grau de satisfação dos usuários de sistemas administrativos utilizados na Gestão de Pessoas.

Esse indicador foi aferido a partir da realização de pesquisa interna na SGEP, através de instrumento avaliativo próprio, destinado a avaliar o grau de satisfação com os sistemas administrativos.

No ano de 2017, da média de 33 servidores da SGEP que responderam a pesquisa, 28 avaliaram positivamente a infraestrutura física da unidade. Isso gerou um índice de satisfação de 85%, inferior à meta de 100%.

No ano de 2018, da média de 26 servidores da SGEP que responderam a pesquisa, realizada em outubro, 22 avaliaram positivamente a infraestrutura física da unidade. Isso gerou um índice de satisfação de 85%, mesmo resultado do ano anterior e inferior à meta de 100%.

