



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região  
PORTARIA GP Nº 693/2019  
São Luís, setembro de 2019.

A DESEMBARGADORA PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais, tendo em vista o que consta no PA 3715/2019,

Considerando o IGov Pessoas TCU –Levantamentos de Governança e Gestão de Pessoas;

Considerando a Resolução 63 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, de 28 de maio de 2010, que institui a padronização da estrutura organizacional e de pessoal dos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus;

Considerando a Resolução 92 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, de 7 de março de 2012, que dispõe sobre as diretrizes básicas para a implantação do modelo de Gestão de Pessoas por Competências no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus;

Considerando a Resolução 141 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, de 26 de setembro de 2014, que dispõe sobre as diretrizes para a realização de ações de promoção da saúde ocupacional e de prevenção de riscos e doenças relacionados ao trabalho no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus;

Considerando a Resolução 192 do Conselho Nacional de Justiça, de 8 de maio de 2014, que dispõe sobre a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário;

Considerando a Resolução 198 do Conselho Nacional de Justiça, de 1º de julho de 2014, que dispõe sobre o Planejamento e a Gestão Estratégica no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências;

Considerando Resolução 219 do Conselho Nacional de Justiça, de 26 de abril de 2016, que dispõe sobre a distribuição de servidores, de cargos em comissão e de funções de confiança nos órgãos do Poder Judiciário de primeiro e segundo graus e dá outras providências;

Considerando a Resolução 229 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, de 23 de novembro de 2018, que dispõe sobre as diretrizes para o desdobramento do objetivo estratégico “Promover a melhoria



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região  
da gestão de pessoas e da qualidade de vida”, do Plano Estratégico da Justiça  
do Trabalho 2015-2020;

Considerando a Resolução 240 do Conselho Nacional de  
Justiça, de 09 de setembro de 2016, que dispõe sobre a Política Nacional de  
Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário;

Considerando o Acórdão TCU - Plenário nº 99/2015, item  
9.1.1, que cobra a elaboração de plano que assegure a definição de objetivos,  
indicadores e metas para todas as funções estratégicas desenvolvidas pela  
área de gestão de pessoas, com vistas a maximizar a sua contribuição para a  
consecução da estratégia organizacional;

Considerando o Acórdão TCU - Plenário nº 2.212/2015,  
item 9.1.1, que determina a adoção de ações para que as unidades realizem  
planejamento da gestão de pessoas, que deverá estar alinhado à estratégia  
organizacional, assegurar a definição de metas para a área e ações  
necessárias para alcançá-las e abranger as principais funções de recursos  
humanos;

**R E S O L V E**, ad referendum do Tribunal Pleno:

Aprovar o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas do  
Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região para o período de 2019 - 2020,  
na forma do anexo a esta Portaria.

Dê-se ciência.

Publique-se no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho e  
disponibilize-se no *site* deste Regional.

*(Assinado Digitalmente)*

**SOLANGE CRISTINA PASSOS DE CASTRO CORDEIRO**



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região

**ANEXO À PORTARIA GP Nº 693/2019  
PLANO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE  
PESSOAS PARA O PERÍODO DE 2019-2020**

# **PLANO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS**

O Plano Estratégico de Gestão de Pessoas apresenta o Mapa Estratégico, os objetivos de contribuição, indicadores, metas e ações para o período de 2019-2020.

Desembargadora Solange Cristina Passos de Castro Cordeiro  
**Presidente**

Desembargador Américo Bedê Freire  
**Vice-Presidente e Corregedor**

Desembargadora Márcia Andrea Farias da Silva  
**Diretora da Escola Judicial**

Desembargadora Ilka Esdra Silva Araújo  
**Vice-Diretora da Escola Judicial**

Desembargador José Evandro de Souza  
**Ouvidor**

Desembargador Gerson de Oliveira Costa Filho  
**Ouvidor Substituto**

# **Membros do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas**

## **MAGISTRADOS**

Elbia Lídice Spencer Dowsley (Coordenadora do Comitê)

Bruno de Carvalho Motejunas

Fernanda Franklin da Costa Ramos

Mário Lúcio Batigniani

## **SERVIDORES**

Alessandra Magalhães Soares

Elaine Moraes Pacheco

José de Ribamar de Sousa Chagas Júnior

Renata Silva Dias

## **Colaboradores**

Aline Cristina Sales Lobato – Assessora da Presidência

Marcos Antonio de Souza Silva – Coordenador de Gestão Estratégica

## APRESENTAÇÃO

Para Dutra (2018), a Gestão de Pessoas pode ser caracterizada como: *“Um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo”*. Referindo-se à *política* como princípios e diretrizes que balizam decisões e comportamentos da organização e das pessoas em sua relação com a organização, à *prática* como os diversos tipos de procedimentos, métodos e técnicas utilizados para a implementação de decisões e para nortear as ações no âmbito da organização e em sua relação com o ambiente externo e à conciliação de expectativas relacionada ao compartilhamento de responsabilidades entre a organização e as pessoas. A pessoa tem um papel ativo no dimensionamento da sua relação com a organização, e deve ser responsável pela concepção e negociação com a organização de seu projeto profissional e pessoal. Essa negociação com a organização passa pela análise das condições concretas oferecidas pela realidade da organização e do ambiente onde se insere e também pela consciência por parte de sua capacidade de contribuição. À organização cabe o papel de estimular e dar o suporte necessário para que as pessoas possam entregar o que têm de melhor ao mesmo tempo em que recebem o que a organização tem de melhor a lhes oferecer.

**O Plano de Diretor de Gestão de Pessoas – PDGP do TRT16ª Região** foi elaborado em consonância com os Planejamentos Estratégicos Institucional e da Justiça do Trabalho 2015-2020, estabelecendo os objetivos e metas para a gestão do capital humano, a fim de contribuir para a realização da Missão e Visão deste egrégio tribunal.

Ademais, o presente plano tem por escopo orientar o cumprimento da Política de Gestão de Pessoas deste Regional, aprovada pela Portaria GP

nº 1129/2018, de acordo com as diretrizes da Política Nacional de Gestão de Pessoas, nos termos da Resolução CNJ nº 240/2016.

Desta forma, estão definidas as diretrizes e objetivos a serem perseguidos ao longo de 2019 e 2020, evoluindo o grau de maturidade em governança de pessoas, fomentando o desenvolvimento de conhecimento, habilidade e atitude das pessoas e comprometido na busca da melhoria contínua do clima organizacional e da qualidade de vida de magistrados e servidores.

Ao Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas cabe a propositura, coordenação e acompanhamento deste plano estratégico, na convicção de que cumprimento de objetivos estratégicos está intimamente ligado à excelência da gestão das pessoas.

Logo, é de suma importância que todo o recurso humano do TRT 16ª Região esteja preparado, comprometido, motivado, capacitado e bem orientado para o alcance dos objetivos organizacionais, visão de futuro e cumprimento de sua missão institucional.

*Comitê Local de Gestão de Pessoas – CLGP/TRT 16ª Região*

## **PRINCÍPIOS DA POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS**

Os princípios norteadores da Política de Gestão de Pessoas estão elencados na Resolução 240/2016 – CNJ, quais sejam:

- Valorização dos Magistrados e Servidores;
- Promoção da saúde;
- Aprimoramento contínuo das condições de trabalho;
- Promoção da cultura de valorização social do trabalho;
- Promoção da cultura orientada a resultados;
- Alinhamento do desenvolvimento profissional ao desenvolvimento institucional;
- Reconhecimento das competências específicas e aprendizado individual;
- Promoção de ações de desenvolvimento de pessoas;
- Estímulo à inovação; e
- Gestão participativa vertical, horizontal e transversal.

## METODOLOGIA

O *Balanced Scorecard* (BSC) é a metodologia comumente utilizada para a tradução da estratégia, nos setores privado e público. O sistema concebido por David P. Norton e Robert S. Kaplan pode ser denominado, em português, de Quadro Balanceado de Indicadores e foi utilizado na construção do Plano estratégico de Gestão de Pessoas do TRT da 16ª Região.

O BSC se propõe a mensurar elementos financeiros e não financeiros, ações e resultados, de curto e longo prazo, unindo várias perspectivas, de modo que o quadro final possua indicadores de diversos aspectos do desempenho da unidade.

Inicialmente, deve-se pensar na identidade da unidade, composta por missão, visão e valores. Após a análise dos ambientes interno e externo, devem ser eleitos temas estratégicos atinentes às diversas perspectivas. Cada tema conterá um ou mais objetivos estratégicos.

Todos esses itens serão registrados no Mapa Estratégico. A rápida visualização da estratégia da organização por meio de um mapa é um dos fatores de sucesso da metodologia BSC.

Definidas as áreas de atuação, é necessário estabelecer um sistema de medições que avalie o desempenho de cada objetivo estratégico. Atendendo satisfatoriamente aos desafios propostos, a unidade poderá ter certeza de que sua missão está sendo cumprida e que está no caminho correto para alcançar sua visão de futuro.

Os indicadores são os instrumentos de gestão escolhidos para tal tarefa. As grandezas informam o quão perto a unidade se encontra das metas, previamente estabelecidas com base nesse parâmetro.

Por fim, devem ser traçadas as iniciativas e estabelecidos os projetos que resultarão no atingimento das metas propostas.

## IDENTIDADE

### MISSÃO

*“Promover de forma continuada a política de gestão de pessoas, com ênfase na dignidade da pessoa humana, desenvolvimento de competências e qualidade de vida.”*

### VISÃO

*“Obter padrão de excelência no desenvolvimento, aperfeiçoamento de competência e na valorização das pessoas.”*

### VALORES

Comprometimento

Cooperação

Eficiência

Gestão Participativa

Imparcialidade

Impessoalidade

Inovação

Liderança

Proatividade

Probidade

Qualidade de vida

Transparência

Urbanidade

## EIXOS ESTRATÉGICOS



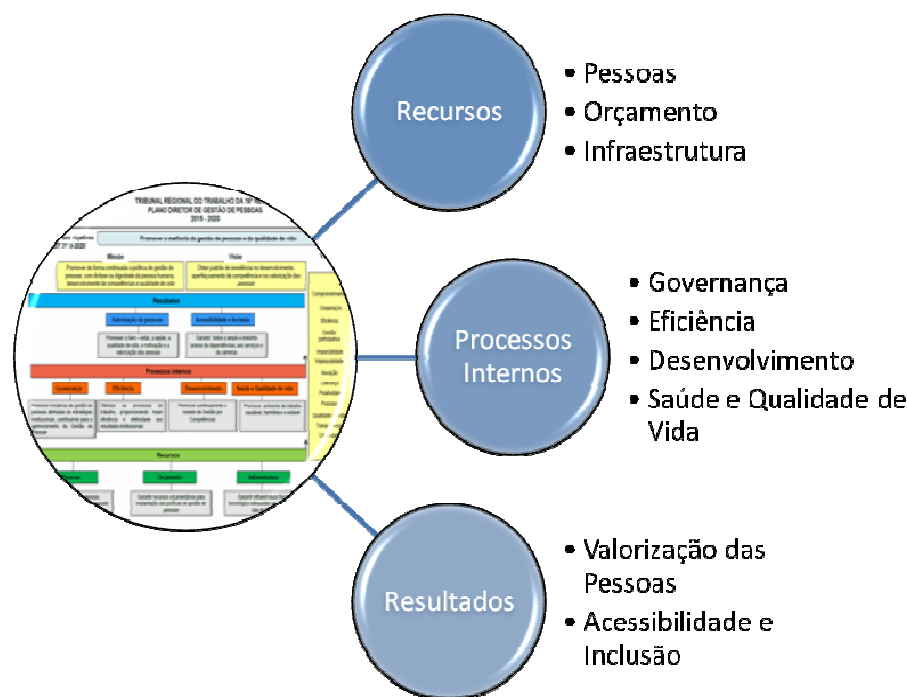
## PERSPECTIVAS DO MAPA ESTRATÉGICO

Perspectivas são aspectos do desempenho organizacional. Como o nome sugere, são perspectivas, pontos de vista. As perspectivas propõem diferentes análises, sob a premissa de que a instituição necessita atender a frentes de trabalho diversas para alcançar sua visão de futuro.

As perspectivas de atuação do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas do TRT da 16ª região são os Recursos, Processos Internos e Sociedade, que nessa ordem, constituem uma sequência pré-ordenada de desempenho. O resultado positivo na primeira perspectiva gera o cenário favorável ao avanço na seguinte.

As perspectivas são trabalhadas por meio dos temas estratégicos, que representam uma escolha de atuação dentro do universo fornecido pela perspectiva em questão.

# PERSPECTIVAS ASSOCIADAS AOS TEMAS ESTRATÉGICOS



## TEMAS ESTRATÉGICOS

Temas estratégicos são áreas de concentração dos esforços da administração. Agregam os objetivos correlacionados, que, caso atingidos, impulsionarão o desempenho da perspectiva e favorecerão o alcance dos próximos objetivos.

## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Objetivos estratégicos são resultados que a organização pretende atingir e que são considerados fundamentais para o alcance da visão de futuro. O avanço dentro de cada objetivo será medido por indicadores que representam as metas da instituição.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO  
PLANO DIRETOR DE GESTÃO DE PESSOAS  
2019 - 2020

Alinhamento aos objetivos  
do PEJT 2019-2020

Promover a melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida

**Missão**

Promover de forma continuada a política de gestão de pessoas, com ênfase na dignidade da pessoa humana, desenvolvimento de competências e qualidade de vida

**Visão**

Obter padrão de excelência no desenvolvimento, aperfeiçoamento de competência e na valorização das pessoas

**Valores**

Comprometimento  
Cooperação  
Eficiência  
Gestão participativa  
Imparcialidade  
Impessoalidade  
Inovação  
Liderança  
Proatividade  
Probidade  
Qualidade de vida  
Transparência  
Urbanidade

**Resultados**

**Valorização de pessoas**

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

**Acessibilidade e Inclusão**

Garantir a todos o amplo acesso às dependências, aos serviços e às carreiras

**Processos internos**

**Governança**

Promover iniciativas de gestão de pessoas alinhadas às estratégias institucionais, contribuindo para o aprimoramento da Gestão de Pessoas

**Eficiência**

Otimizar os processos de trabalho, proporcionando maior eficiência e efetividade aos resultados institucionais

**Desenvolvimento**

Promover continuamente o modelo de Gestão por Competências

**Saúde e Qualidade de vida**

Promover ambiente de trabalho saudável, harmônico e estável

**Recursos**

**Pessoas**

Recrutar e selecionar pessoas, mantendo quadro de pessoal adequado nas unidades organizacionais

**Orçamento**

Garantir recursos orçamentários para implantação das políticas de gestão de pessoas

**Infraestrutura**

Garantir infraestrutura física e tecnológica adequadas ao desempenho das atividades

## MEDIDAS DE DIAGNÓSTICO E MEDIDAS ESTRATÉGICAS

A maneira de analisar o desenvolvimento de um objetivo estratégico é por intermédio dos indicadores, eleitos por representarem uma grandeza que exprime uma realidade que se pretende modificar.

Na verdade, o indicador se apropria do conteúdo do objetivo ao qual está vinculado e direciona as ações da unidade ao seu cumprimento. Um objetivo estratégico é uma parcela da Visão de futuro; um indicador estratégico é um segundo grau de orientação quanto ao trabalho que deverá ser desenvolvido.

Somente por meio da fixação de metas para os indicadores será possível constatar o alcance do objetivo declarado: sabendo como serão avaliados, os colaboradores terão condições de ajustar sua força de trabalho em busca dos resultados pretendidos.

Ocorre que nem todo indicador é uma medida estratégica. Para tentar diferenciar as medidas de diagnóstico das medidas estratégicas, cabe recorrer a Kaplan e Norton:

As empresas devem possuir centenas, talvez milhares de medidas que são capazes de monitorar para garantir o funcionamento esperado e advertir para a necessidade de medidas corretivas. Mas essas medidas não são os vetores do sucesso competitivo. [...]Após implementar seu primeiro *Balanced Scorecard*, um executivo observou: 'Nossa divisão sempre mediu centenas de variáveis operacionais. Ao elaborarmos um *Balanced Scorecard*, escolhemos 12 medidas como a chave para a implementação da estratégia. Dessas medidas, 7 eram inteiramente novas para a divisão'. O *Balanced Scorecard* não substitui o sistema de medição cotidiana da empresa. As medidas do scorecard são selecionadas de modo a direcionar a atenção de executivos e funcionários para os fatores capazes de levar a empresa a grandes realizações competitivas. (A estratégia em ação: *balanced scorecard*. Rio de Janeiro: Elsevier, 1997, p. 170).

A escolha dos indicadores estratégicos pode determinar o sucesso do plano, pois tem a capacidade de influenciar a realidade, ao voltar a atenção da entidade a elementos cuja interferência no resultado final seja significativa.

# INDICADORES

**Objetivo Estratégico Associado: Recrutar e selecionar pessoas, mantendo quadro de pessoal adequado nas unidades organizacionais.**

| 1 – Índice de Equalização da Força de Trabalho das Unidades Judiciais nos Termos da Resolução CNJ nº 219/2018 |                                                                                                                                                                  |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| O que medir                                                                                                   | Lotação das Unidades Judiciais                                                                                                                                   |      |
| Quem mede                                                                                                     | Coordenadoria de Gestão de Pessoas                                                                                                                               |      |
| Quando medir                                                                                                  | Anual                                                                                                                                                            |      |
| Porque medir                                                                                                  | Dar cumprimento às resoluções pertinentes, realizando estudo quantitativo e qualitativo de lotação, garantindo força de trabalho adequada às unidades judiciais. |      |
| Como medir                                                                                                    | De acordo com as resoluções do CNJ e CSJT.                                                                                                                       |      |
| Ano                                                                                                           | 2019                                                                                                                                                             | 2020 |
| Meta                                                                                                          | Realização de acordo para cumprimento                                                                                                                            | -    |

**Objetivo Estratégico Associado: Recrutar e selecionar pessoas, mantendo quadro de pessoal adequado nas unidades organizacionais.**

| 2 – Índice de Equalização da Força de Trabalho nas Unidades Administrativas |                                                                                                                           |      |
|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| O que medir                                                                 | Definir padrão de lotação para as unidades administrativas                                                                |      |
| Quem mede                                                                   | Coordenadoria de Gestão de Pessoas                                                                                        |      |
| Quando medir                                                                | Anual                                                                                                                     |      |
| Porque medir                                                                | Realizar estudo quantitativo e qualitativo de lotação, garantindo força de trabalho adequada às unidades administrativas. |      |
| Como medir                                                                  | Quantidade de unidades com lotação padronizada                                                                            |      |
| Ano                                                                         | 2019                                                                                                                      | 2020 |
| Meta                                                                        | 50%                                                                                                                       | 60%  |

**Objetivo Estratégico Associado: Recrutar e selecionar pessoas, mantendo quadro de pessoal adequado nas unidades organizacionais.**

| 3 – Índice de Mapeamento de Ocupações Críticas |                                                                      |      |
|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|------|
| O que medir                                    | Mapear e elaborar o Plano de Sucessão                                |      |
| Quem mede                                      | Coordenadoria de Gestão de Pessoas                                   |      |
| Quando medir                                   | Anual                                                                |      |
| Porque medir                                   | Identificar e documentar as ocupações críticas gerenciais e técnicas |      |
| Como medir                                     | Quantidade de funções críticas gerenciais e técnicas mapeadas        |      |
| Ano                                            | 2019                                                                 | 2020 |
| Meta                                           | 70%                                                                  | 100% |

**Objetivo Estratégico Associado: Garantir recursos orçamentários para implantação das políticas de gestão de pessoas.**

| 4 – Índice de Distribuição Equitativa de Recursos |                                                                                                                                                                                                                                    |      |
|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| O que medir                                       | Distribuição equitativa de recursos de natureza não vinculada destinadas ao 1º e 2º Graus – Resolução CNJ nº 195/2014                                                                                                              |      |
| Quem mede                                         | Secretaria de Orçamento e Finanças                                                                                                                                                                                                 |      |
| Quando medir                                      | Anual                                                                                                                                                                                                                              |      |
| Porque medir                                      | Aperfeiçoar a Gestão Orçamentária e Financeira de Gestão de Pessoas                                                                                                                                                                |      |
| Como medir                                        | Considerar como Plano Orçamentário de Gestão de Pessoas o orçamento destinado à formação de servidores e magistrados, à contratação de estagiários e adolescentes trabalhadores, aos benefícios e à promoção da saúde do servidor. |      |
| Ano                                               | 2019                                                                                                                                                                                                                               | 2020 |
| Meta                                              | 90%                                                                                                                                                                                                                                | 95%  |

**Objetivo Estratégico Associado: Garantir infraestrutura física e tecnológica adequadas ao desempenho das atividades.**

| 5 – Índice de Acessibilidade das Estruturas Físicas |                                                                                                                                               |      |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| O que medir                                         | Adequação ergonômica e de acessibilidade de 80% das instalações deste Regional                                                                |      |
| Quem mede                                           | Seção de Engenharia                                                                                                                           |      |
| Quando medir                                        | Anual                                                                                                                                         |      |
| Porque medir                                        | Garantir ambiente de trabalho adequado e qualidade de vida aos magistrados e servidores, obedecendo às normas técnicas de acessibilidade.     |      |
| Como medir                                          | Realizar vistoria técnica nas unidades judiciais e administrativas, adequando-as conforme orientações do Programa de Riscos Ambientais – PPRA |      |
| Ano                                                 | 2019                                                                                                                                          | 2020 |
| Meta                                                | 85%                                                                                                                                           | 100% |

**Objetivo Estratégico Associado: Promover iniciativas de gestão de pessoas alinhadas às estratégias institucionais, contribuindo para o aprimoramento da Gestão de Pessoas.**

| 6 – Índice de Promoção da Gestão Participativa |                                                                                                                 |      |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| O que medir                                    | Participação de pelo menos 90% de magistrados e servidores em eventos reuniões, consultas públicas e pesquisas. |      |
| Quem mede                                      | Coordenadoria de Gestão Estratégica                                                                             |      |
| Quando medir                                   | Anual                                                                                                           |      |
| Porque medir                                   | Em atendimento à Resolução CSJT N° 201/2017                                                                     |      |
| Como medir                                     | Realizar pelo menos três eventos anuais abrangendo magistrados e servidores                                     |      |
| Ano                                            | 2019                                                                                                            | 2020 |
| Meta                                           | 85%                                                                                                             | 100% |

**Objetivo Estratégico Associado: Promover iniciativas de gestão de pessoas alinhadas às estratégias institucionais, contribuindo para o aprimoramento da Gestão de Pessoas.**

| 7 - IGOVPessoas |                                                                                                                 |                       |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| O que medir     | Índice de Governança de Pessoas                                                                                 |                       |
| Quem mede       | Tribunal de Contas da União – TCU (Meta 01 - Conselho Nacional de Justiça) – Acompanhamento pela CGEEP do TRT16 |                       |
| Quando medir    | Anual                                                                                                           |                       |
| Porque medir    | Avaliar o grau de maturidade e implantação de políticas de gestão de pessoas                                    |                       |
| Como medir      | Responder ao questionário aplicado do Tribunal de Contas da União                                               |                       |
| Ano             | 2019                                                                                                            | 2020                  |
| Meta            | Intermediário: 40 a 69,9%                                                                                       | Aprimorado: 70 a 100% |

**Objetivo Estratégico Associado: Otimizar os processos de trabalho, proporcionando maior eficiência e efetividade aos resultados institucionais.**

| 8 – Índice de Tratamento de Inconsistências dos Benefícios |                                                                                                                                                                                                          |      |
|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| O que medir                                                | Identificar e tratar a origem das inconsistências de pagamento de benefícios, de acordo com os Relatórios da Auditoria Interna                                                                           |      |
| Quem mede                                                  | Seção de Folha de Pagamento                                                                                                                                                                              |      |
| Quando medir                                               | Mensal                                                                                                                                                                                                   |      |
| Porque medir                                               | Identificar origem de inconsistências de pagamentos de benefícios.                                                                                                                                       |      |
| Como medir                                                 | Mapear origem de inconsistências de pagamento de benefícios, elaborar plano de tratamento de inconsistências de pagamentos e manter atualizada a estatística de redução de inconsistência de pagamentos. |      |
| Ano                                                        | 2019                                                                                                                                                                                                     | 2020 |
| Meta                                                       | 70%                                                                                                                                                                                                      | 100% |

**Objetivo Estratégico Associado: Promover continuamente o modelo de Gestão por Competências.**

| 9 – Índice de Capacitação de Acordo com o Programa de Desenvolvimento Gerencial |                                                                                                                                                               |      |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| O que medir                                                                     | Capacitar 100% de servidores, ocupantes de cargos de gestão, de acordo com o Programa de Desenvolvimento Gerencial - PDG                                      |      |
| Quem mede                                                                       | Escola Judicial                                                                                                                                               |      |
| Quando medir                                                                    | Mensal                                                                                                                                                        |      |
| Porque medir                                                                    | Objetiva potencializar o capital humano, valorizando as competências e habilidades de cada servidor ao ambiente de trabalho e às necessidades da instituição. |      |
| Como medir                                                                      | Quantidade de gestores capacitados nos cursos ofertados pela Escola Judicial                                                                                  |      |
| Ano                                                                             | 2019                                                                                                                                                          | 2020 |
| Meta                                                                            | 70%                                                                                                                                                           | 100% |

**Objetivo Estratégico Associado: Promover continuamente o modelo de Gestão por Competências.**

| 10 – Índice de Mapeamento de Perfis Profissionais |                                                                                                                                                                                                        |      |
|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| O que medir                                       | Mapear os perfis profissionais desejados para as unidades do 1º, 2º graus e área administrativa.                                                                                                       |      |
| Quem mede                                         | Coordenadoria de Gestão de Pessoas                                                                                                                                                                     |      |
| Quando medir                                      | Mensal                                                                                                                                                                                                 |      |
| Porque medir                                      | Movimentação de servidores de acordo com a necessidade e atribuições do cargo, observando as competências individuais, mediante procedimento transparente, em condições de igualdade e acessibilidade. |      |
| Como medir                                        | Número de unidades organizacionais mapeadas                                                                                                                                                            |      |
| Ano                                               | 2019                                                                                                                                                                                                   | 2020 |
|                                                   |                                                                                                                                                                                                        |      |

|      |     |      |
|------|-----|------|
| Meta | 70% | 100% |
|------|-----|------|

**Objetivo Estratégico Associado: Promover ambiente de trabalho saudável, harmônico e estável.**

| 11 – Índice de Adesão ao Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional – PCMSO |                                                                                                         |      |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| O que medir                                                                      | Adesão de 60% de servidores e magistrados ao programa de avaliação periódica de saúde, até 2020.        |      |
| Quem mede                                                                        | Seção de Saúde                                                                                          |      |
| Quando medir                                                                     | Mensal                                                                                                  |      |
| Porque medir                                                                     | Realizar diagnóstico de doenças profissionais e danos irreversíveis à saúde de magistrados e servidores |      |
| Como medir                                                                       | Apurar o total de servidores e magistrados que realizam os exames de saúde ocupacional.                 |      |
| Ano                                                                              | 2019                                                                                                    | 2020 |
| Meta                                                                             | 60%                                                                                                     | 60%  |

**Objetivo Estratégico Associado: Promover o bem – estar, a saúde, a qualidade de vida, a motivação e a valorização das pessoas.**

| Meta 12 – Índice de Absenteísmo |                                                                                                                                               |              |
|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| O que medir                     | O absenteísmo de magistrados e Servidores                                                                                                     |              |
| Quem mede                       | Seção de Saúde                                                                                                                                |              |
| Quando medir                    | Mensal                                                                                                                                        |              |
| Porque medir                    | A mensuração permitirá avaliar se o bem – estar, a saúde, a qualidade de vida, a motivação e a valorização das pessoas estão sendo alcançados |              |
| Como medir                      |                                                                                                                                               |              |
| Ano                             | 2019                                                                                                                                          | 2020         |
| Meta                            | Abaixo de 3%                                                                                                                                  | Abaixo de 3% |

**Objetivo Estratégico Associado: Garantir a todos o amplo e irrestrito acesso às dependências, aos serviços e às carreiras.**

| Meta 12 – Índice de Atendimento às orientações da Resolução CNJ Nº 230 |                                                                                             |      |
|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| O que medir                                                            | O Atendimento aos Itens Listados na Res. 230                                                |      |
| Quem mede                                                              | CGP                                                                                         |      |
| Quando medir                                                           | Mensal                                                                                      |      |
| Porque medir                                                           | Cumprindo ao menos 60% da Resolução o Objetivo estratégico será alcançado                   |      |
| Como medir                                                             | Relação entre o total de itens atendidos e o total de itens considerados pela Resolução 230 |      |
| Ano                                                                    | 2019                                                                                        | 2020 |
| Meta                                                                   | 50%                                                                                         | 60%  |