



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO



PORTARIA PRESI Nº 613, DE 1º DE JUNHO DE 2023

O DESEMBARGADOR PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, no uso de suas atribuições legais, e

CONSIDERANDO a instituição da Política Nacional de Gestão de Pessoas pelo Conselho Nacional de Justiça, por meio da Resolução nº 240/2016;

CONSIDERANDO o disposto na Resolução TRT8 nº 1/2019, que institui a Política de Governança Institucional deste Tribunal;

CONSIDERANDO o contido na Resolução TRT8 nº 4/2020, que institui a Política de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho da 8ª Região;

CONSIDERANDO o Plano de Contribuição de Gestão de Pessoas biênio 2021/2022, aprovado pela Portaria PRESI nº 600/2021;

CONSIDERANDO o novo Plano de Contribuição de Gestão de Pessoas biênio 2023/2024, aprovado pelo Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas;

CONSIDERANDO o que consta nos autos do Processo Administrativo Eletrônico TRT8 nº 4310/2018;

R E S O L V E:

Art. 1º APROVAR o Plano de Contribuição de Gestão de Pessoas para o biênio 2023-2024, na forma do Anexo desta Portaria.

Art. 2º DETERMINAR que o Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas e a Secretaria de Gestão Estratégica realizem o permanente acompanhamento, avaliação e revisão da execução das iniciativas do Plano de Contribuição, em atendimento ao disposto no § 4º do Art. 8º da Resolução TRT8 nº 4/2020.

Publique-se, dê-se ciência e cumpra-se.

MARCUS AUGUSTO LOSADA MAIA
Desembargador Presidente



PLANO ESTRATÉGICO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

Pará e Amapá

Ciclo

2021-2026

PLANO DE CONTRIBUIÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS - BIÊNIO 2023-2024



EQUIPE DA SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

MARIA HELENA TAVARES DA SILVA GUERRA - Diretora da Secretaria de Gestão de Pessoas

IEDA RODRIGUES ALVES DE ALMEIDA - Coordenadora de Informações Funcionais

LEONILDO EVARISTO CAPELA - Coordenador de Aposentadorias, Pensões e Pagamento de Pessoal

CAROLYNE SOARES DE CASTRO - Coordenadora de Desenvolvimento de Pessoas

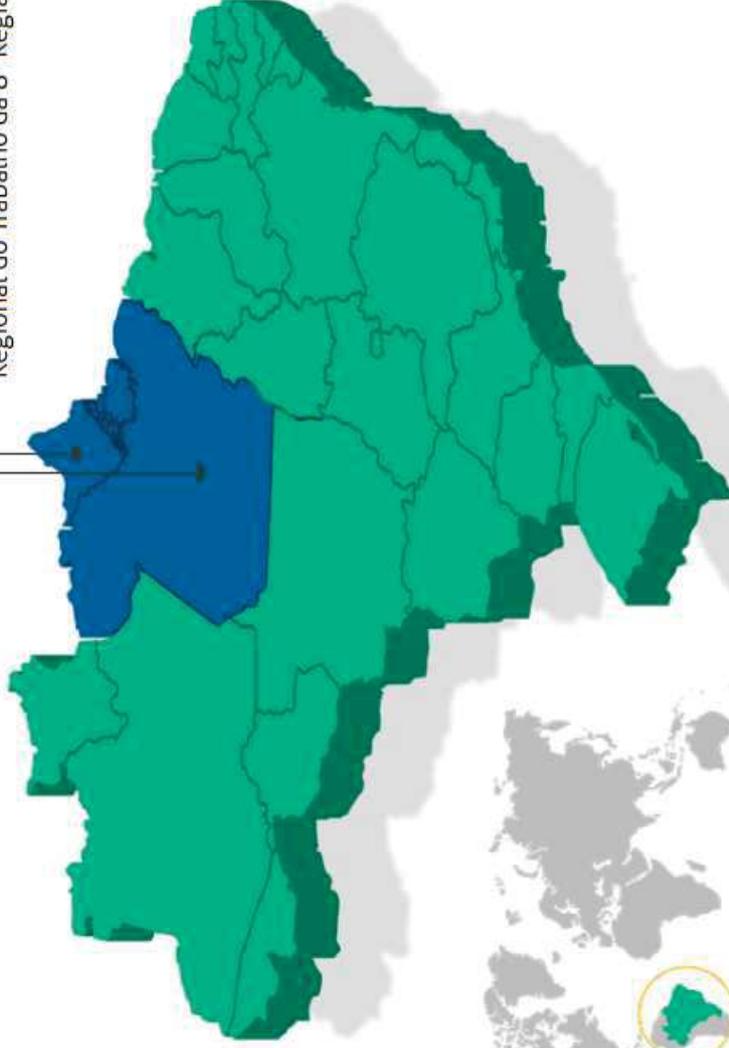
ALBERTO STEVEN SKELDING PINHEIRO - Coordenador de Saúde

MARCELO DINIZ DE ANDRADE - Chefe da Divisão de Direitos e Deveres

TEODORO DA SILVA POLICARPO BRITO - Chefe da Divisão de Atendimento a Magistrados

REGIÃO DE ATUAÇÃO DO TRT8

Estados do Pará e Amapá
Região de atuação do Tribunal
Regional do Trabalho da 8ª Região.



SUMÁRIO

	APRESENTAÇÃO	5
	SISTEMA DE PLANEJAMENTO ORGANIZACIONAL	6
	ALINHAMENTO À ESTRATÉGIA NACIONAL DO PODER JUDICIÁRIO	7
	MAPA ESTRATÉGICO DO TRT8 2021-2026	8
	DIRETRIZES ESTRATÉGICAS NACIONAIS DE GESTÃO DE PESSOAS	9
	DIRETRIZES DA GESTÃO 2023-2024	11
	PLANO DE CONTRIBUIÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS	12
	METAS INSTITUCIONAIS APLICÁVEIS À GESTÃO DE PESSOAS	13
	PAINEL DE CONTRIBUIÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS PARA O BIÊNIO 2023-2024	14
	MATRIZ DE CONTROLE DOS OBJETIVOS DE CONTRIBUIÇÃO	17
	REFERÊNCIAS	25

APRESENTAÇÃO

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) tem como missão institucional “realizar justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania.” ([Resolução TRT8 nº 49, de 14 de junho de 2021](#)).

Para dar materialidade a essa missão, o TRT8 tem se destacado ao longo dos anos como instituição de referência na área de gestão estratégica. No atual cenário de profundas transformações, tornou-se premente a adoção de novas práticas e tecnologias de gestão capazes de garantir a própria sustentabilidade organizacional do TRT8. Com esse propósito, a Administração do Tribunal, eleita para o biênio 2022-2024, inspirada nas boas práticas adotadas pelo Tribunal de Contas da União (TCU), estabeleceu um conjunto de diretrizes de gestão para fortalecer o sistema de governança institucional. Parte-se da premissa de que a boa *governança pública*¹ pressupõe a existência de uma liderança forte, fundamentada na ética e comprometida com os resultados; de uma estratégia clara, integrada, eficiente e alinhada aos interesses sociais; e de estruturas de controles que possibilitem o acompanhamento das ações, o monitoramento dos resultados e a tempestiva correção de rumos, quando necessário.

Nesse sentido, a equipe da **SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS (SEGEP)** apresenta sua contribuição ao Planejamento Estratégico Institucional para o biênio **2023-2024**, contemplando objetivos, metas e ações para o alcance da visão de futuro da 8ª Região: “ser reconhecida como instituição que valoriza e desenvolve as pessoas na busca pela efetividade da prestação jurisdicional” ([Resolução TRT8 nº 49/2021](#)).

EQUIPE DA SEGEP

¹ Governança pública é o “conjunto de mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade” (Art. 2º, inciso I do Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017).

▶▶▶ SISTEMA DE PLANEJAMENTO ORGANIZACIONAL

O sistema de planejamento organizacional do TRT8 é materializado por um conjunto de práticas gerenciais, em especial planos institucionais, voltadas para a obtenção de resultados, com base no estabelecimento, na execução e no acompanhamento de indicadores, metas e iniciativas que impulsionem o cumprimento da missão institucional e o alcance da visão de futuro do Tribunal (art. 26 da [Resolução TRT8 nº 01/2019](#)).

A figura a seguir sintetiza o relacionamento existente entre os planos institucionais, nos três níveis do sistema de planejamento do TRT8.

Descendo a pirâmide, tem-se o *desdobramento* que permite a execução da estratégia, formulada no nível mais alto da pirâmide (Plano Estratégico Institucional) e operacionalizada por meio dos planos de contribuição, com a orientação dos planos de diretrizes (tático). No sentido inverso, tem-se a *contribuição* de cada nível e dos planos correspondentes, conforme direção dada pelo nível superior, para o alcance dos objetivos definidos no âmbito estratégico.

Em suma, o modelo gráfico demonstra o grande sistema que é a organização, cujo bom desempenho depende do alinhamento e comprometimento de cada uma das partes que a compõem (TCU, 2018).



Fonte: Secretaria de Governança e Gestão Estratégica/TRT8

▶▶▶ ALINHAMENTO À ESTRATÉGIA NACIONAL DO PODER JUDICIÁRIO

O Plano Estratégico do TRT8 está alinhado à Estratégia Nacional do Poder Judiciário para o sexênio 2021-2026, ao Plano Estratégico da Justiça do Trabalho e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU. A tabela a seguir apresenta a matriz de correlação dos objetivos estratégicos do TRT8 com os macrodesafios do Poder Judiciário e os ODS da Agenda 2030.

	MACRODESAFIO DO PODER JUDICIÁRIO	OBJETIVO ESTRATÉGICO DO TRT8
SOCIEDADE	Fortalecimento da relação institucional do Judiciário com a sociedade 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17	Promover o trabalho decente e a sustentabilidade 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17
	Promoção da sustentabilidade 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17	Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17
	Garantia dos direitos fundamentais 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17	
PROCESSOS INTERNOS	Agilidade e produtividade na prestação jurisdicional. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17	Garantir a duração razoável do processo 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17
	Enfrentamento à corrupção, à improbidade administrativa e aos ilícitos eleitorais. 16 17	Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados. 16 17
	Prevenção de litígio e adoção de soluções consensuais para os conflitos. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17	Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17
	Consolidação dos sistemas de precedentes obrigatórios. 16	Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas 16
	Aperfeiçoamento da gestão administrativa e da governança judiciária. 9 16 17	Fortalecer a governança e a gestão estratégica 9 16 17
APRENDIZADO E CRESCIMENTO	Aperfeiçoamento da gestão orçamentária e financeira. 12 16 17	Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira 12 16 17
	Aperfeiçoamento da gestão de pessoas. 3 4 8 10 13 16 17	Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional 3 4 8 10 13 16 17
	Fortalecimento da estratégia nacional de TIC e de proteção de dados. 9 16 17	Aprimorar a governança de TIC e a proteção de dados 9 16 17

Fonte: Secretaria de Governança e Gestão Estratégica/TRT8

▶▶ MAPA ESTRATÉGICO DO TRT8 2021-2026

O Mapa Estratégico do TRT8 é o instrumento que ilustra as relações de causa e efeito entre os objetivos estratégicos e como eles convergem para o cumprimento da missão e alcance da visão de futuro, tendo como referência os valores institucionais do TRT8.



Fonte: Secretaria de Governança e Gestão Estratégica/TRT8



DIRETRIZES ESTRATÉGICAS NACIONAIS DE GESTÃO DE PESSOAS

Por meio do Ato CSJT.GP.SG nº 84/2022, o CSJT estabeleceu as diretrizes estratégicas de Gestão de Pessoas com a finalidade de direcionar os Tribunais Regionais do Trabalho em relação ao foco nacional do segmento de Justiça no que diz respeito à temática, de modo a estimular a uniformidade entre os órgãos. Desse modo, as diretrizes a seguir devem ser observadas e detalhadas mediante o planejamento e a execução de iniciativas locais pelos TRTs, de acordo com nível de implementação e maturidade dos temas em cada Tribunal.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	EIXO	DIRETRIZ
Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional	Eixo 1 - Habilidades críticas: necessidade de garantir que a força de trabalho tenha habilidades necessárias no momento certo, em um cenário em constante transformação na esfera pública.	Diretriz 1: Estimular projetos voltados à implementação da gestão por competência.
		Diretriz 2: Promover o desenvolvimento de pessoas com foco em competências.
		Diretriz 3: Promover ações de capacitação voltadas para o desenvolvimento gerencial.
	Eixo 2 - Suporte na carreira: necessidade de desenvolver lideranças vencendo barreiras que incluem a falta de clareza no plano de carreira, falta de mentores ou banco de talentos.	Diretriz 4: Implantar mecanismos de valorização e reconhecimento de servidores.
		Diretriz 5: Incentivar o crescimento profissional do servidor, progresso na carreira e impulsionamento de talentos.
	Eixo 3 - Futuro do trabalho: criar estratégias mais explícitas para o futuro. Identificar o futuro das tendências de trabalho mais relevantes para o Judiciário, avaliando impacto e oportunidades.	Diretriz 6: Incentivar novas formas de trabalho, com vistas ao aumento do desempenho, aproveitamento de força de trabalho e à retenção de talentos.
	Eixo 4 - Uniformização de estrutura e boas práticas: criar condições para que os Tribunais tenham estruturas compatíveis, equidade remuneratória e consenso em	Diretriz 7: Implementar a Resolução CSJT nº 296/2021, que dispõe sobre a padronização da estrutura organizacional e de pessoal e

OBJETIVO ESTRATÉGICO	EIXO	DIRETRIZ
	<p>relação à interpretação e adoção dos normativos, promovendo as melhores práticas.</p>	<p>sobre a distribuição da força de trabalho nos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus</p> <p>Diretriz 8: Promover e compartilhar ações e práticas que contribuam para o aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas do Judiciário Trabalhista, de modo a estimular o repasse de novas tecnologias, ideias e processos de trabalho ágeis e inovadores.</p> <p>Diretriz 9: Adotar medidas para gerenciar os riscos relacionados à gestão de pessoas.</p> <p>Diretriz 10: Adotar sistemas de comunicação ágeis entre as unidades de Gestão de Pessoas, inclusive no que tange à difusão dos normativos editados sobre o tema.</p> <p>Diretriz 11: Realizar pesquisas acerca da qualidade e da satisfação dos serviços prestados pela Gestão de Pessoas, implementando as ações necessárias.</p>
	<p>Eixo 5 - Qualidade de vida e clima organizacional: criar condições para que os Tribunais tenham compreensão das necessidades, preocupações e percepções dos magistrados e servidores.</p>	<p>Diretriz 12: Proporcionar a integração, saúde e bem-estar das pessoas, focando em cada aspecto da Qualidade de Vida no Trabalho: a biológica, a psicológica, a social e a organizacional.</p>

▶▶ DIRETRIZES DA GESTÃO 2023-2024

O Ato Conjunto PRESI/VIPRE/CR Nº 01/2023, que aprova o Plano de Diretrizes da Gestão do TRT8 para o período de 2023 a 2024, estabeleceu 4 diretrizes e priorizou um conjunto de iniciativas para serem implementadas até 2024. A elaboração das diretrizes envolveu a priorização dos objetivos presentes no Mapa Estratégico 2021-2026. A figura a seguir apresenta as diretrizes da gestão para o período de 2023 a 2024:



Fonte: Secretaria de Governança e Gestão Estratégica/TRT8

▶▶▶ PLANO DE CONTRIBUIÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS - 2023-2024

O Plano de Contribuição é a ferramenta para o desdobramento da estratégia institucional e das diretrizes da gestão, com a finalidade de assegurar o alinhamento entre objetivos, metas e iniciativas de contribuição da unidade para o alcance dos objetivos do Tribunal (Parágrafo único do art. 2º do Ato Conjunto PRESI/VIPRE/CR Nº 01/2023).





METAS INSTITUCIONAIS APLICÁVEIS À GESTÃO DE PESSOAS

O quadro a seguir apresenta o objetivo estratégico, os indicadores e as metas institucionais diretamente aplicáveis à gestão de pessoas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	DESCRIÇÃO DO OBJETIVO	INDICADORES	META INSTITUCIONAL
Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional	Desenvolver, regulamentar e aplicar estratégias eficientes de alocação de força de trabalho , bem como propiciar um ambiente de trabalho saudável , levando-se em consideração os aspectos físicos e psicossociais que envolvam a organização do trabalho , a gestão por competências , tendo como referencial a corresponsabilidade das lideranças e a autorresponsabilidade dos servidores e magistrados, os normativos dos órgãos de controle, as peculiaridades da jurisdição trabalhista, as competências exigíveis para o trabalho digital, como também as modalidades de trabalho presencial e a distância, além da inovação dos métodos e processos de trabalho .	Índice de Governança e Gestão de Pessoas (iGovPessoas)	Meta 14: alcançar o patamar “aprimorado” no índice de governança e gestão de pessoas, até dezembro de 2026
		Índice de Saúde de Magistrados e Servidores (ISMS)	Meta 15: manter 100% do índice de saúde de magistrados e servidores, até dezembro de 2026.
		Índice de Absenteísmo-doença (IAD)	Meta 16: alcançar, anualmente, no máximo 2% do índice de absenteísmo de magistrados e servidores.

▶▶ PAINEL DE CONTRIBUIÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS

Em consonância com as diretrizes nacionais de gestão de pessoas e com as diretrizes institucionais 2 (Reconhecimento e Valorização das Pessoas) e 4 (Fortalecimento da Governança e Gestão), a SEGEP implementará as seguintes ações para o cumprimento das metas nacionais e institucionais no biênio 2023-2024, em contribuição ao objetivo estratégico de “incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional”:

OBJETIVOS DE CONTRIBUIÇÃO	INDICADORES	METAS			INICIATIVAS
		LINHA DE BASE	META 2023	META 2024	
Definir a demanda por servidores e gestores	Capacidade em definir a demanda por colaboradores e gestores (4120/TCU)	42,50% (2021)	45%	50%	Projeto de Atualização dos Perfis Profissionais de Gestão Concurso Público
	Índice de aderência à norma que padroniza a estrutura da JT de 1º e 2º Graus (IANE)	80% (2022)	90%	90%	Processo de Equalização da Força de Trabalho das Unidades Judiciárias
Desenvolver as competências dos servidores e dos gestores	Capacidade em desenvolver as competências dos colaboradores e dos gestores (4150/TCU)	26,48% (2022)	30%	40%	Programa de Desenvolvimento Gerencial
	Índice de capacitação do Plano Anual de Capacitação por Competências e Resultados	63,58% (2022)	70%	80%	Plano Anual de Capacitação por Competências e Resultados
Assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados	Capacidade em assegurar a	23,09%	30%	40%	Projeto Banco de Talentos

OBJETIVOS DE CONTRIBUIÇÃO	INDICADORES	METAS			INICIATIVAS
		LINHA DE BASE	META 2023	META 2024	
	disponibilidade de sucessores qualificados (4140/TCU)	(2021)			Programa de Ambientação Funcional
Gerir o desempenho dos servidores e dos gestores	Capacidade em gerir o desempenho dos colaboradores e dos gestores (4170/TCU)	39,67% (2021)	50%	60%	Projeto SADES
					Programa de Avaliação de Desempenho por Competências e Resultados
Aprimorar os processos internos da gestão de pessoas	Índice de processos aprimorados (IPA)	0	2	3	Programa de Inovação em Gestão de Pessoas
					Projeto eSocial
Desenvolver e manter ambiente de trabalho positivo para o desempenho	Índice de Clima Organizacional (ICO)	76,8% (2019)	>75%	>75%	Projeto TRT8 Presente
					Projeto Diagnóstico Institucional
					Programa de Reconhecimento e Valorização de Magistrados e Servidores
	Índice de Saúde de Magistrados e Servidores (ISMS)	13,3% (Mag) 38,2% (Serv) (2022)	15%	15%	Programa de Incentivo e Suporte Organizacional
					Programa Qualidade de Vida no Trabalho
Índice de Absenteísmo-doença (IAD)	2,15%	2%	2%	Programa TRT8 Saúde/Day Clinic	

OBJETIVOS DE CONTRIBUIÇÃO	INDICADORES	METAS			INICIATIVAS
		LINHA DE BASE	META 2023	META 2024	
		(Mag) 1,96% (Serv) (2022)			

▶▶ MATRIZ DE CONTROLE DOS OBJETIVOS DE CONTRIBUIÇÃO

▶▶ **Objetivo de contribuição:** Definir a demanda por servidores e gestores

Meta: Ampliar para 50% a capacidade para definir a demanda por colaboradores e gestores, até dezembro de 2024					
Indicador: Capacidade em definir a demanda por colaboradores e gestores (4120/TCU)		Medição atual: 42,50%	Frequência de medição: Anual	Fonte de dados: TCU	
Iniciativa	Finalidade	Diretriz Estratégica	Responsável	Início	Término
Projeto de Atualização dos Perfis Profissionais de Gestão	Mapear, atualizar e disponibilizar no sistema PROGECOM os perfis profissionais dos gestores das unidades judiciárias de 1º e 2º graus (Resolução CSJT nº 296/2021), bem como das funções-chave ligadas à governança e à gestão de contratações (Resolução CNJ nº 347/2020)	1, 2, 7 e 9	CODEP	03/07/2023	29/09/2023
Concurso Público	Garantir a reposição da força de trabalho decorrente de vacâncias e aposentadorias, a partir do ingresso de novos servidores por meio de seleção pública.	1, 7 e 9	COINF	07/02/2023	31/12/2024

Meta: Alcançar 90% de aderência à padronização da estrutura da Justiça do Trabalho, até dezembro de 2024					
Indicador: Índice de aderência à norma que padroniza a estrutura da JT de 1º e 2º Graus (IANE)		Medição atual: 80%	Frequência de medição: Semestral	Fonte de dados: e-Gestão, SIGEP	
Iniciativa	Finalidade	Diretriz Estratégica	Responsável	Início	Término
Processo de Equalização da Força de Trabalho das Unidades Judiciárias	Implementar processo estruturado de equalização da força de trabalho das unidades judiciárias, conforme critérios estabelecidos pela Resolução CSJT nº 296/2021	7	COINF/SEGES	01/01/2023	31/12/2024

 **Objetivo de contribuição:** Desenvolver as competências dos servidores e dos gestores

Meta: Ampliar para 40% a capacidade para desenvolver as competências dos servidores e dos gestores					
Indicador: Capacidade em desenvolver as competências dos colaboradores e dos gestores (4150/TCU)		Medição atual: 26,48%	Frequência de medição: Anual	Fonte de dados: TCU	
Iniciativa	Finalidade	Diretriz Estratégica	Responsável	Início	Término
Programa de Desenvolvimento Gerencial	Implementar trilha de desenvolvimento gerencial das áreas judiciária e administrativa, contemplando módulos comuns e específicos, com entrega de produto ao final de cada módulo para fins de certificação no Programa	1, 2, 3, 5, 6 e 8	CODEP	23/01/2023	24/11/2023
Devido à correlação entre os indicadores, a seguinte iniciativa terá impacto nesta meta: Projeto de atualização dos perfis profissionais de gestão					

Meta: Alcançar 80% de servidores capacitados anualmente com, no mínimo, 30 horas/aula.					
Indicador: Índice de capacitação do Plano Anual de Capacitação por Competências e Resultados (IPAC)		Medição atual: 63,58%	Frequência de medição: Anual	Fonte de dados: SIGEP	
Iniciativa	Finalidade	Diretriz Estratégica	Responsável	Início	Término
Plano Anual de Capacitação por Competências e Resultados	Promover a oferta de ações de capacitação e formação profissional aos servidores, com base nos resultados a serem alcançados e nas competências requeridas.	1, 2, 3, 5, 6 e 8	CODEP	23/01/2023	22/11/2024

 **Objetivo de contribuição:** Assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados

Meta: Ampliar para 40% a capacidade de preparar sucessores qualificados, até dezembro de 2024					
Indicador: Capacidade em assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados (4140/TCU)		Medição atual: 23,09%	Frequência de medição: Anual	Fonte de dados: TCU	
Iniciativa	Finalidade	Diretriz Estratégica	Responsável	Início	Término
Projeto Banco de Talentos	Desenvolver e implementar painel de <i>business intelligence</i> (BI) de Banco de Talentos, com informações dos cursos e qualificações dos servidores disponíveis no sistema SIGEP	2,3	CODEP/SEGES	05/06/2023	29/09/2023
Programa de Ambientação Funcional	Viabilizar a participação dos novos servidores no Programa de Ambientação Funcional, que poderá ocorrer na modalidade presencial e/ou à distância, com o objetivo de fornecer as principais informações sobre os direitos e deveres, contribuir para o	2,3	CODEP	12/05/2023	22/11/2024

Meta: Ampliar para 40% a capacidade de preparar sucessores qualificados, até dezembro de 2024					
Indicador: Capacidade em assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados (4140/TCU)		Medição atual: 23,09%	Frequência de medição: Anual	Fonte de dados: TCU	
Iniciativa	Finalidade	Diretriz Estratégica	Responsável	Início	Término
	senso de propósito, valorização e pertencimento à missão institucional, bem como a integração com a cultura organizacional.				
Devido à correlação entre os indicadores, a seguinte iniciativa terá impacto nesta meta: Programa de Desenvolvimento Gerencial					

 **Objetivo de contribuição:** Gerir o desempenho dos servidores e dos gestores

Meta: Ampliar para 60% a capacidade de gerir o desempenho dos servidores e dos gestores, até dezembro de 2024					
Indicador: Capacidade em gerir o desempenho dos colaboradores e dos gestores (4170/TCU)		Medição atual: 23,09%	Frequência de medição: Anual	Fonte de dados: TCU	
Iniciativa	Finalidade	Diretriz Estratégica	Responsável	Início	Término
Projeto SADES	Mapear, atualizar e cadastrar, no Sistema de Gestão de Desempenho (SADES), os planos de trabalho por resultados dos servidores	1, 5 e 6	CODEP	01/08/2023	22/11/2024
Programa de Avaliação de Desempenho por Competências e Resultados	Implementar processo estruturado do Programa de Avaliação de Desempenho por Competências e Resultados	1, 2, 5, 6 e 9	CODEP	23/01/2023	22/11/2024

▶▶ Objetivo de contribuição: Aprimorar os processos internos da gestão de pessoas

Meta: Aprimorar, anualmente, pelo menos 2 (dois) processos internos da gestão de pessoas, até dezembro de 2024					
Indicador: Capacidade em gerir o desempenho dos colaboradores e dos gestores (4170/TCU)		Medição atual: 23,09%	Frequência de medição: Anual	Fonte de dados: TCU	
Iniciativa	Finalidade	Diretriz Estratégica	Responsável	Início	Término
Programa de Inovação em Gestão de Pessoas e Projeto eSocial	Automatizar os processos de gestão de pessoas, tais como geração de certidões de consulta de critérios e prazos para aposentadoria e de indicação de substitutos de funções comissionadas e cargos em comissão, bem como mapear e redesenhar o processo de concessão de adicional de qualificação (AQ). No que diz respeito ao eSocial, garantir a conformidade das remessas de dados e contínuo aprimoramento interno das rotinas.	8, 9 e 10	SEGE/COEPP	01/01/2023	31/12/2024

▶▶ Objetivo de contribuição: Desenvolver e manter ambiente de trabalho positivo para o desempenho

Meta: Alcançar, anualmente, no mínimo 75% de avaliação positiva do clima organizacional, até dezembro de 2024					
Indicador: Índice de Clima Organizacional (ICO)		Medição atual: 76,8% (2019)	Frequência de medição: Bianual	Fonte de dados: TCU	
Iniciativa	Finalidade	Diretriz Estratégica	Responsável	Início	Término
Projeto TRT8 Presente	Estimular a integração e o sentimento de pertencimento de magistrados e servidores, com ênfase para a troca de	8	SEGER/SEGE/	01/01/2023	31/12/2024

Meta: Alcançar, anualmente, no mínimo 75% de avaliação positiva do clima organizacional, até dezembro de 2024					
Indicador: Índice de Clima Organizacional (ICO)		Medição atual: 76,8% (2019)	Frequência de medição: Bianual	Fonte de dados: TCU	
Iniciativa	Finalidade	Diretriz Estratégica	Responsável	Início	Término
	experiências na área de gestão de pessoas, bem como para a promoção da saúde de magistrados e servidores por meio da execução do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e de orientações nas áreas de psicologia e serviço social				
Projeto Diagnóstico Institucional	Atualizar e implementar instrumentos de pesquisa para avaliar o clima organizacional de magistrados e servidores, assim como a satisfação dos usuários dos serviços prestados pelo TRT8	11	SEGEP/SEGES	01/01/2023	31/12/2024
Programa de Reconhecimento e Valorização de Magistrados e Servidores	Atualizar e implementar o Programa de Reconhecimento e Valorização de Magistrados e Servidores, de que trata a Resolução TRT8 nº 18/2021, incluindo a outorga de medalha por tempo de serviço	4 e 8	SEGER/SEGEP	01/01/2023	31/12/2024

Meta: Realizar exames periódicos de saúde em, no mínimo, 15% dos magistrados e 15% dos servidores e promover pelo menos 3 ações com vistas a reduzir a incidência de casos de uma das cinco doenças mais frequentes constatadas nos exames periódicos de saúde ou de uma das cinco maiores causas de absenteísmos do ano anterior.

Indicador: Índice de Saúde de Magistrados e Servidores (ISMS)		Medição atual: 13,3% (Mag) 38,2% (Serv) (2022)	Frequência de medição: trimestral	Fonte de dados: CODSA	
Iniciativa	Finalidade	Diretriz Estratégica	Responsável	Início	Término
Programa de Incentivo e Suporte Organizacional	Orientar acerca do Programa de Incentivo e Suporte Organizacional (PROIS-TRT8), de que trata a Resolução TRT8 nº 092/2021, com o objetivo de prestar apoio a Equipes de Trabalho, Magistrados e Servidores para o aprimoramento do desempenho e melhoria do clima organizacional	11	CODSA/CODEP	01/01/2023	31/12/2024
Programa Qualidade de Vida no Trabalho	Implementar ações para a promoção da saúde e do bem-estar relacionados aos seguintes temas: ergonomia no trabalho e prevenção de LER/DORT, combate ao estresse e cuidado da saúde mental, ginástica laboral e <i>quick</i> massage, atividades terapêuticas e recreativas, campanhas de imunizações e de conscientização para adoção de hábitos saudáveis, promoção da saúde e prevenção de doenças, incluindo realização de <i>blitz</i> da saúde	9 e 12	CODSA/COPAS	01/01/2023	31/12/2024
Devido à correlação entre os indicadores, a seguinte iniciativas terá impacto nesta meta: Programa TRT8 Saúde/Day Clinic.					

Meta: Alcançar, anualmente, no máximo 2% do índice de absenteísmo de magistrados e servidores					
Indicador: Índice de Absenteísmo-doença (IAD)		Medição atual: 2,15% (Mag) 1,96% (Serv) (2022)	Frequência de medição: mensal	Fonte de dados: CODSA	
Iniciativa	Finalidade	Diretriz Estratégica	Responsável	Início	Término
Programa TRT8 Saúde/Day Clinic	Implementar pelo menos 3 (três) ações, por ano, com vistas a reduzir a incidência de casos de uma das 5 (cinco) doenças mais frequentes constatadas nos exames periódicos de saúde ou de uma das 5 (cinco) maiores causas de absenteísmos do ano anterior	9 e 12	CODSA/COPAS	01/01/2023	31/12/2024
Devido à correlação entre os indicadores, as seguintes iniciativas terão impacto nesta meta: Projeto TRT8 Presente, Programa de Incentivo e Suporte Organizacional e Programa Qualidade de Vida no Trabalho.					



REFERÊNCIAS

- ESTRATÉGIA NACIONAL DO PODER JUDICIÁRIO 2021-2026. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/gestao-estrategica-e-planejamento/estrategia-nacional-do-poder-judiciario-2021-2026/>
- ESTRATÉGIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO 2021-2026. Disponível em <https://www.csjt.jus.br/web/aggest>
- ESTRATÉGIA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO 2021-2026, aprovada pela [Resolução nº 49/2021](#)
- PLANO DE DIRETRIZES DA GESTÃO 2021-2022, aprovado pelo [Ato Conjunto PRESI/VIPRE/CR nº 01/2023](#)
- OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DAS NAÇÕES UNIDAS. Disponível em <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>
- GLOSSÁRIO DAS METAS NACIONAIS. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/gestao-e-planejamento/metas/justica-do-trabalho/>
- CESTA DE INDICADORES DA JUSTIÇA DO TRABALHO, aprovada pelo [Ato nº 53/CSJT.GP.SG.AGGEST, de 14 de julho de 2021](#)
- GLOSSÁRIO DE INDICADORES DAS METAS INSTITUCIONAIS, aprovado pela [Portaria PRESI nº 467/2021](#)
- INDICADORES BRASILEIROS PARA OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL. Disponível em: <https://odsbrasil.gov.br/>
- TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO - 3ª EDIÇÃO DO REFERENCIAL BÁSICO DE GOVERNANÇA PÚBLICA ORGANIZACIONAL. Disponível em <https://portal.tcu.gov.br/governanca/governancapublica/organizacional/levantamento-de-governanca/>
- MODELO DE GESTÃO ESTRATÉGICA DA JUSTIÇA DO TRABALHO DE 1º E 2º GRAUS, instituído pela [Resolução CSJT nº 259/2020](#)
- CORREGEDORIA REGIONAL DO TRT8. Disponível em <https://www.trt8.jus.br/corregedoria>
- COORDENADORIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA DO TRT8. Disponível em <https://www.trt8.jus.br/gestao-estrategica>

