

PLANO INTRAORGANIZACIONAL

SECRETARIA DE GESTÃO DE
PESSOAS DO TRIBUNAL
REGIONAL DO TRABALHO DA
6ª REGIÃO



2023-2026

COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL (biênio 2023/2025)

Desembargadora Presidente
NISE PEDROSO LINS DE SOUSA

Desembargador Vice-Presidente
SERGIO TORRES TEIXEIRA

Desembargador Corregedor Regional
FÁBIO ANDRÉ DE FARIAS

Composição do Tribunal Pleno
Eneida Melo Correia de Araújo
Gisane Barbosa de Araújo
Virgínia Malta Canavarro
Ivan de Souza Valença Alves
Valdir José Silva de Carvalho
Dione Nunes Furtado da Silva
Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino
Nise Pedroso Lins de Sousa
Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura
Sergio Torres Teixeira, Fábio André de Farias
Paulo Alcântara, José Luciano Alexo da Silva
Eduardo Pugliesi
Ana Cláudia Petruccelli de Lima
Solange Moura de Andrade
Milton Gouveia da Silva Filho
Larry da Silva Oliveira Filho
Gabinete vago.

Juíza Auxiliar da Presidência
ADRIANA SATOU LESSA FERREIRA PINHEIRO

Juíza Auxiliar da Corregedoria
RENATA CONCEIÇÃO NÓBREGA SANTOS

Desembargadora Ouvidora
MARIA CLARA SABOYA ALBUQUERQUE BERNARDINO



COMPOSIÇÃO DA SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Diretor da Secretaria de Gestão de Pessoas
HENRIQUE JOSÉ LINS DA COSTA

Coordenadora de Administração de Pessoal
MÁRCIA MARIA CASTRO FRAGA BARROSO

Coordenadora de Quadro de Pessoal
VERUSHKA DE OLIVEIRA ANDRADE



SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO

2. GESTÃO E GOVERNANÇA DE PESSOAS

3. IDENTIDADE ESTRATÉGICA DA GESTÃO DE PESSOAS

3.1 MISSÃO

3.2 VISÃO

3.3 VALORES

4. ANÁLISE DE AMBIENTE INTERNO E EXTERNO - MATRIZ SWOT

4.1 ANÁLISE DE AMBIENTE INTERNO

4.2 ANÁLISE DE AMBIENTE EXTERNO

5. MAPA ESTRATÉGICO DO TRT6

6. OBJETIVO ESTRATÉGICO VINCULADO DIRETAMENTE AO PLANEJAMENTO INTRAORGANIZACIONAL DE GESTÃO DE PESSOAS

7. EXECUÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO PLANO INTRAORGANIZACIONAL



1. INTRODUÇÃO

Este documento visa ao cumprimento do disposto no artigo 28 da Resolução CSJT nº 259/2020, que determina que os Planos Intraorganizacionais dos Tribunais Regionais do Trabalho - TRTs devem ser desdobrados a partir dos Mapas Estratégicos do Plano da Justiça do Trabalho no tema correspondente e do Plano Estratégico do respectivo Tribunal.

O presente Plano revela a necessidade de a Secretaria de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região manter-se alinhada ao objetivo estratégico de incrementar o modelo de gestão de pessoas, atentando-se especialmente à Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Poder Judiciário estabelecida na Resolução CNJ nº 240/2016.



2. GESTÃO E GOVERNANÇA DE PESSOAS

A Gestão de Pessoas possui papel estratégico nas organizações públicas, haja vista o êxito na conquista dos objetivos institucionais estar diretamente associado ao reconhecimento e direcionamento das competências pessoais e profissionais de cada pessoa envolvida com a organização.

Segundo a Resolução CNJ nº 240/2016, que instituiu a Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Poder Judiciário, Gestão de Pessoas é o *"conjunto de políticas, métodos e práticas de uma organização voltados a propiciar condições para que os trabalhadores de uma instituição possam desenvolver o seu trabalho, favorecendo o desenvolvimento profissional, a relação interpessoal, a saúde e a cooperação, com vistas ao alcance efetivo dos seus objetivos estratégicos"*.

A Governança de Pessoas, por sua vez, é definida no normativo supramencionado como o *"conjunto de mecanismos de avaliação, direcionamento e monitoramento da gestão de pessoas para garantir a realização da missão institucional com qualidade, ética, eficiência, efetividade e de modo sustentável, com redução de riscos e promoção da saúde"*.

Assim, a implementação de um Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região implica no conhecimento detalhado da estrutura organizacional, bem como no estabelecimento de ações práticas necessárias para o alcance dos objetivos estratégicos e das metas propostas.



3. IDENTIDADE ESTRATÉGICA DA SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

A Identidade Estratégica da Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT6, apresentada a seguir, foi elaborada de forma participativa, com a colaboração de todos(as) os(as) servidores(as) que compõem a referida Secretaria, por meio do preenchimento de formulário proposto pela Divisão de Governança em Gestão de Pessoas do TRT6, com respostas relativas aos temas estratégicos - relacionados ao Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas elaborado pelo CSJT.

A Identidade Estratégica da Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT6 compreende a **MISSÃO**, que é a ideologia central ou razão de existir da Secretaria; a **VISÃO**, ou seja, a projeção de futuro; e os **VALORES**, princípios norteadores da atuação da Secretaria.



Missão

Contribuir para o desenvolvimento de competências, do bem-estar e da valorização das pessoas que trabalham no TRT6.

Visão

Ser reconhecida como unidade de excelência na governança de pessoas, na qualidade das proposições, processos e ações para a melhoria contínua das condições de trabalho dos(as) servidores(as) e dos serviços prestados pelas unidades envolvidas.

Valores

Valorização das pessoas, reconhecimento, cooperação, profissionalismo, inovação, acessibilidade, ética, transparência, credibilidade, eficiência, efetividade, sustentabilidade e respeito à diversidade.

3.1 Missão

Contribuir para o desenvolvimento de competências individuais, para o bem-estar e para a valorização das pessoas que trabalham no TRT6.

3.2 Visão

Ser reconhecida como unidade de excelência na governança de pessoas, na qualidade das proposições, processos e ações para a melhoria contínua das condições de trabalho dos(as) servidores(as) e dos serviços prestados pelas unidades envolvidas.

3.3 Valores

- **Valorização das pessoas:** buscar a melhoria contínua da qualidade de vida no trabalho.
- **Reconhecimento:** aprimorar constantemente mecanismos de identificação das habilidades individuais.
- **Cooperação:** incentivar permanentemente maneiras colaborativas de trabalho.
- **Profissionalismo:** incentivar atitudes criteriosas quanto ao exercício da profissão.
- **Inovação:** estimular novas formas de trabalho, sempre pensando em agregar valor à organização.
- **Acessibilidade:** tornar o ambiente de trabalho, seus serviços e comunicações acessíveis a todas as pessoas.
- **Ética:** tomar decisões e agir com base no respeito, probidade, equidade e integridade.
- **Transparência:** dar visibilidade aos trabalhos realizados pela Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT6 a todos(as) servidores(as) que fazem parte da organização.



- **Credibilidade:** preservar e fortalecer a credibilidade das pessoas na Secretaria de Gestão de Pessoas.
- **Eficiência:** atuar com agilidade e presteza para o atingimento das metas estabelecidas.
- **Efetividade:** alcançar os resultados por meio da utilização dos recursos disponíveis de maneira mais inteligente, econômica e precisa.
- **Sustentabilidade:** garantir que as decisões tomadas priorizem a preservação do meio ambiente e o melhor uso dos espaços.
- **Respeito à diversidade:** acolhimento integral das pessoas, respeitando-se sempre as individualidades.



4. ANÁLISE DE AMBIENTE INTERNO E EXTERNO - MATRIZ SWOT

A Matriz SWOT foi utilizada para evidenciar as Forças (Strengths), Fraquezas (Weaknesses), Oportunidades (Opportunities) e Ameaças (Threats) que permeiam a Secretaria de Gestão de Pessoas no atual contexto.

A fim de diminuir o impacto que ameaças externas possam causar na Secretaria de Gestão de Pessoas, as principais fraquezas da unidade evidenciadas neste documento devem ser mitigadas. Por sua vez, as forças da SGEP destacadas a seguir devem ser aprimoradas para que favoreçam o impacto das oportunidades externas naquela unidade.

4.1 Análise de ambiente interno

As principais **FORÇAS** da Secretaria são:

- Teletrabalho, quando impacta positivamente a vida do(a) servidor(a)
- Comprometimento e qualificação dos(as) servidores(as)
- Clima organizacional
- Compartilhamento de boas práticas
- Confiabilidade e celeridade dos processos de gestão de pessoas
- Foco no desenvolvimento dos(as) servidores(as)
- Capacidade de inovação e adaptação às adversidades

As principais **FRAQUEZAS** da Secretaria são:

- Falta de comunicação entre as unidades
- Resistência à mudança
- Imaturidade da gestão do conhecimento, evidenciada em fluxos de trabalhos desatualizados e base de dados pulverizada
- Ausência de uma política de sucessão



- Falta de motivação pela escassez de programas de valorização dos(as) servidores(as)

4.2 Análise de ambiente externo

As principais **OPORTUNIDADES** para a Secretaria são:

- Intercâmbio e cooperação com outros órgãos da administração pública
- Inovação tecnológica
- Liberação de orçamento

As principais **AMEAÇAS** para a Secretaria são:

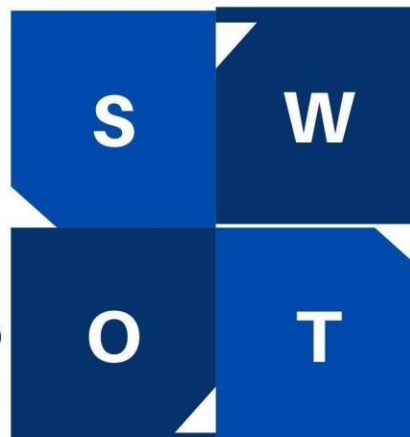
- Restrição orçamentária
- Perda de talentos (devido à alocação; à ausência de plano de carreira satisfatório; à restrição orçamentária)
- Limitação para a reposição de servidores(as)

STRENGTHS (FORÇAS)

- Teletrabalho, quando impacta positivamente a vida do(a) servidor(a)
- Comprometimento e qualificação dos(as) servidores(as)
- Clima organizacional
- Compartilhamento de boas práticas
- Confiabilidade e celeridade dos processos de gestão de pessoas
- Foco no desenvolvimento dos (as) servidores(as)
- Capacidade de inovação e adaptação às adversidades

OPPORTUNITIES (OPORTUNIDADES)

- Intercâmbio e cooperação com outros órgãos da administração pública
- Inovação tecnológica
- Liberação de orçamento



WEAKNESSES (FRAQUEZAS)

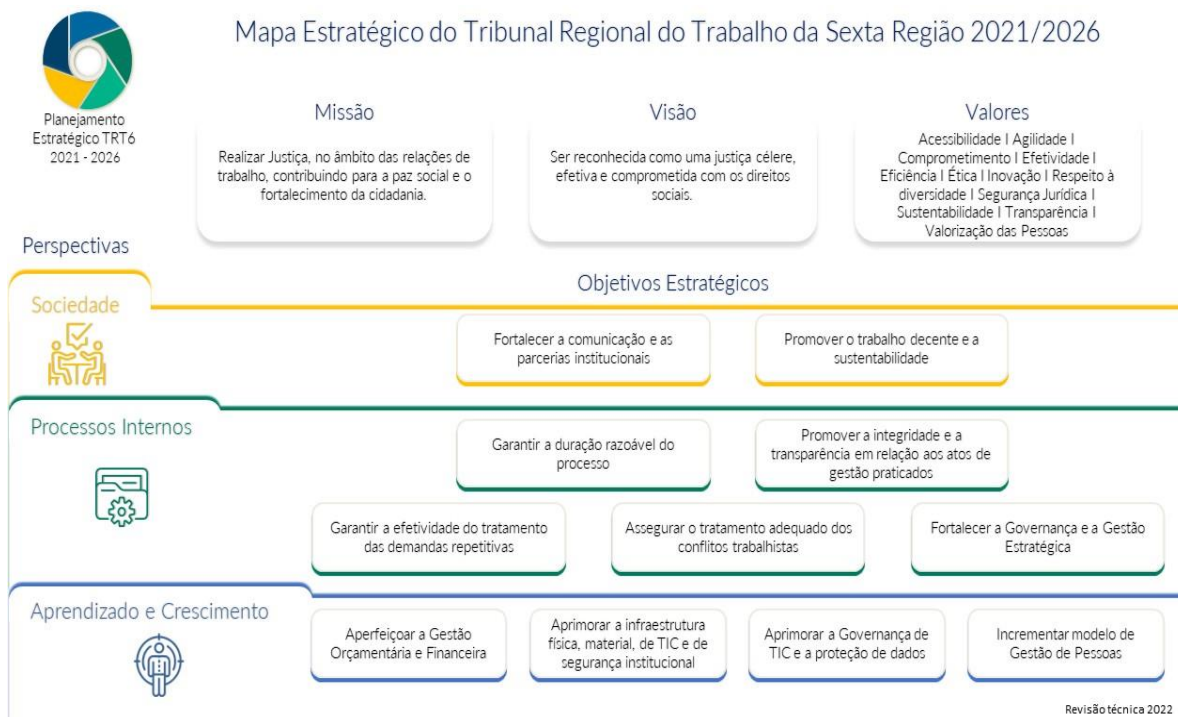
- Falta de comunicação entre as unidades
- Resistência a mudanças
- Imaturidade da gestão do conhecimento, evidenciada em fluxos de trabalhos desatualizados e base de dados pulverizada.
- Ausência de uma política de sucessão
- Falta de motivação pela escassez de programas de valorização dos servidores(as)

THREATS (AMEAÇAS)

- Restrição orçamentária
- Perda de talentos (alocação, ausência de plano de carreira satisfatório e restrição orçamentária)
- Limitação para a reposição de servidores(as)

5. MAPA ESTRATÉGICO DO TRT

O Mapa Estratégico do TRT6 ilustra as relações de causa e efeito entre os objetivos estratégicos e como eles impactam no cumprimento da missão e alcance da visão de futuro, alicerçados pelos valores institucionais do TRT6.



6. OBJETIVO ESTRATÉGICO VINCULADO DIRETAMENTE AO PLANEJAMENTO INTRAORGANIZACIONAL DE GESTÃO DE PESSOAS

O Mapa Estratégico do TRT6 2021/2026 é visto sob três perspectivas: Sociedade, Processos Internos e Aprendizado e Crescimento. Dentro dessas perspectivas, há 11 objetivos estratégicos que devem ser perseguidos pela organização para o cumprimento da missão e alcance da visão de futuro.

A Secretaria de Gestão de Pessoas contribui diretamente para que a Organização alcance o objetivo **“Incrementar modelo de Gestão de Pessoas”** da Perspectiva **“Aprendizado e Crescimento”**.

Desta forma, este Plano Intraorganizacional, em cumprimento ao disposto na Resolução CSJT nº 259/2020, direciona a Secretaria de Gestão de Pessoas para o alcance do objetivo estratégico supramencionado.



7. EXECUÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO PLANO INTRAORGANIZACIONAL

A execução do Plano Intraorganizacional será realizada pelas unidades subordinadas à Secretaria de Gestão de Pessoas e monitorada pela Divisão de Governança em Gestão de Pessoas e também pelo Comitê de Pessoas.

As iniciativas estratégicas e projetos foram definidos de acordo com as sugestões dos(as) servidores(as) da Secretaria de Gestão de Pessoas, por meio da análise das sugestões pela Divisão de Governança em Gestão de Pessoas, que irá realizar o acompanhamento direto do presente plano.



ANEXO 1. ALINHAMENTO DO PLANEJAMENTO ANUAL DA SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS(ANO 2023) COM O PLANO INTRAORGANIZACIONAL DO CSJT(2022-2026)

EIXOS/DIRETRIZES DE GESTÃO DE PESSOAS DO CSJT		PLANO INTRAORGANIZACIONAL DE GESTÃO DE PESSOAS DO TRT6		
EIXOS	DIRETRIZES	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS/ PROJETOS	FINALIDADES	METAS/PRAZOS
<p>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.</p>	<p>Diretriz 1 - Estimular projetos voltados à implementação da gestão por competência.</p> <p>Diretriz 2 - Promover o desenvolvimento de pessoas com foco em competências.</p>	<p>Ampliar a utilização do Banco de Talentos.</p>	<p>Propiciar o registro dos perfis profissionais dos servidores e servidoras deste TRT6, de modo a identificar os talentos internos e aproveitar as potencialidades individuais.</p>	<p>Início: fevereiro de 2023</p> <p>Final: dezembro de 2023</p>
		<p>Atualizar as matrizes de competências dos postos de trabalho do TRT6.</p>	<p>Atualizar as matrizes de competências dos postos de trabalho do TRT6, em virtude das demandas deste Regional.</p>	<p>Início: fevereiro de 2023</p> <p>Final: dezembro de 2023</p>
		<p>Instituir seleção simplificada para cargos ou funções disponíveis.</p>	<p>Instituir o processo seletivo para o preenchimento de cargos/funções disponíveis, alinhando o perfil profissional do(a) servidor(a) e o interesse da Administração, visando a transparência e eficácia no preenchimento das vagas de lotação existentes no regional.</p>	<p>Início: março de 2023</p> <p>Final: dezembro de 2023</p>

		Propor, revisar e atualizar normativos relacionados à gestão de pessoas por competências.	Propor, revisar e atualizar normativos relacionados à gestão de pessoas por competências, tendo em vista as mudanças ocorridas no âmbito deste Regional.	Início: fevereiro de 2023 Final: dezembro de 2023
Eixo 2 - Suporte na carreira: necessidade de desenvolver lideranças vencendo barreiras que incluem a falta de clareza no plano de carreira, falta de mentores ou banco de talentos.	Diretriz 3 - Promover ações de capacitação voltadas para o desenvolvimento gerencial. Diretriz 4 - Implantar mecanismos de valorização e reconhecimento de servidores. Diretriz 5 - Incentivar o crescimento profissional do servidor, progresso na carreira e impulsionamento de talentos.	Ampliar a utilização do Banco de Talentos.	Propiciar o registro dos perfis profissionais dos servidores e servidoras deste TRT6, de modo a identificar os talentos internos e aproveitar as potencialidades individuais.	Início: fevereiro de 2023 Final: dezembro de 2023
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 de desempenho, aproveitamento de força de trabalho e à retenção de talentos.	Informatização do cadastro dos (as) novos(as) servidores (as)	Otimizar o fluxo do processo de cadastro de novos(as) servidores(as), por meio do preenchimento de formulários e declarações digitais e apresentação de documentação digitalizada, indo ao encontro dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU.	Início: fevereiro de 2023 Final: dezembro de 2023
		Revisar/ Uniformizar os procedimentos da Seção de Benefícios	A Seção de Benefícios é parte sensível da Secretaria de Gestão de Pessoas, tendo em vista a necessidade de constante atualização e revisão dos procedimentos, eis que impactam diretamente nos direitos dos servidores(as), bem como no aspecto	Início: fevereiro de 2023 Final: dezembro de 2023

			orçamentário do Tribunal. Esta iniciativa visa, portanto, ao gerenciamento de riscos diretamente relacionados à gestão de pessoas, bem como à inovação de processos de trabalho relativos à unidade em questão.	
<p>Eixo 4 - Uniformização de estrutura e boas práticas: criar condições para que os Tribunais tenham estruturas compatíveis, equidade remuneratória e consenso em relação à interpretação e adoção dos normativos, promovendo as melhores práticas e ações também na área de gestão de pessoas.</p>	<p>Diretriz 7- Implementar a Resolução CSJT nº 296/2021, que dispõe sobre a padronização da estrutura organizacional e de pessoal e sobre a distribuição da força de trabalho nos órgãos da Justiça do Trabalho e primeiro e segundo graus.</p>	<p>Implantar declaração de pedido de desligamento de todos os sistemas informatizados da unidade, em caso de saída do(a) servidor(a) da lotação</p>	<p>Implantar formulário com declaração de desligamento de todos os sistemas informatizados da unidade, em caso de saída do(a) servidor(a) da lotação, a fim de manter a segurança da informação neste Regional.</p>	<p>Início: maio de 2023</p> <p>Final: dezembro de 2023</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>Revisar sistematicamente as informações relacionadas à SGEP - intranet e extranet</p>	<p>O objetivo da iniciativa é manter atualizadas as informações relacionadas à SGEP, divulgadas na internet e extranet, a fim de promover maior transparência e acessibilidade dos serviços aos(as) servidores(as) e usuários(as).</p>	<p>Início: abril de 2023</p> <p>Final: dezembro de 2023</p>
	<p>Diretriz 9 - Adotar medidas para gerenciar os riscos relacionados à gestão de pessoas.</p> <p>Diretriz 10 - Adotar</p>	<p>Implementar formulário de consulta e acompanhamento das atividades de docência dos Magistrados</p>	<p>Esta iniciativa visa à elaboração de prática em resposta à demanda dos órgãos de controle da Administração no tocante à transparência das informações, atendendo ao disposto na Resolução nº 34/2007 do CNJ.</p>	<p>Início: fevereiro de 2023</p> <p>Final: dezembro de 2023</p>

	<p>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>	<p>Promover a melhoria de comunicação com os aposentados e pensionistas deste Regional</p>	<p>Criar canais de comunicação com aposentados e pensionistas do TRT6 (site do tribunal, e-mail e telefone), a fim de facilitar o atendimento e relacionamento deste Regional com esse público.</p>	<p>Início: fevereiro de 2023</p> <p>Final: dezembro de 2023</p>
		<p>Criar de Canal de Escuta Ativa na SGEP.</p>	<p>Criar o "Canal de Escuta Ativa - SGEP", uma vez que o conjunto de demandas dos(as) trabalhadores(as) é fonte de informação, aprendizado e parte integrante da inteligência organizacional. No âmbito da Governança em Gestão de Pessoas, a Escuta Ativa representa uma inovação poderosa para a melhoria do nível de motivação e do bem-estar interno, além da efetividade na inovação dos processos.</p>	<p>Início: maio de 2023</p> <p>Final: dezembro de 2023</p>
		<p>Elaborar guia de comunicação inclusiva destinado aos (às) servidores(as) lotados(as) na SGEP</p>	<p>A elaboração de um guia com orientações dirigidas aos servidores da Secretaria de Gestão de Pessoas deste Regional para o uso da linguagem inclusiva nas comunicações orais e escritas emanadas dos diversos setores que compõem a</p>	<p>Início: abril de 2023</p> <p>Final: maio de 2023</p>

			aludida Secretaria tem por finalidade favorecer um ambiente mais igualitário, de acolhimento e respeito para todas e todos, servidores (as) ou usuários (as) externos (as) do TRT6.	
		Realizar pesquisa de clima organizacional bem como melhorias com relação ao tema	Melhorar o clima organizacional, identificar, avaliar e monitorar o impacto das intervenções contempladas na Pesquisa de Clima Organizacional	Início: abril de 2023 Final: dezembro de 2023

Elaboração

**Divisão de Governança em
Gestão de Pessoas**

**Secretaria de Gestão de Pessoas do
Tribunal Regional do Trabalho da 6ª
Região**

