



Plano Diretor de
Gestão de Pessoas

2023 - 2024
Versão 1.0
Janeiro/2023

DIREÇÃO

Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região



Desembargadora Beatriz de Lima Pereira
Presidente



Desembargadora Maria Elisabeth Mostardo Nunes
Vice-Presidente Administrativa



Desembargador Marcelo Freire Gonçalves
Vice-Presidente Judicial



Desembargador Eduardo de Azevedo Silva
Corregedor Regional

SUMÁRIO

A 2ª REGIÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO E A GESTÃO DE PESSOAS	04
ANÁLISE DE AMBIENTE DA GESTÃO DE PESSOAS (MATRIZ SWOT)	08
IDENTIDADE ESTRATÉGICA DA GESTÃO DE PESSOAS DO TRT-2.....	10
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONAIS, AÇÕES E INDICADORES VINCULADOS AO PLANO DIRETOR DE GESTÃO DE PESSOAS.....	13
DESCRIÇÃO DAS AÇÕES ESTRATÉGICAS RELACIONADAS AO OBJETIVO 9.....	16
INDICADORES DE DESEMPENHO VINCULADOS AO PLANO DIRETOR DE GESTÃO DE PESSOAS.....	20
MAPA ESTRATÉGICO DO PLANO DIRETOR DE GESTÃO DE PESSOAS DO TRT-2 (PDGP 2023-2024).....	22
OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA GESTÃO DE PESSOAS.....	23
PROJETOS PROPOSTOS	30
GLOSSÁRIO	31

A Gestão de Pessoas

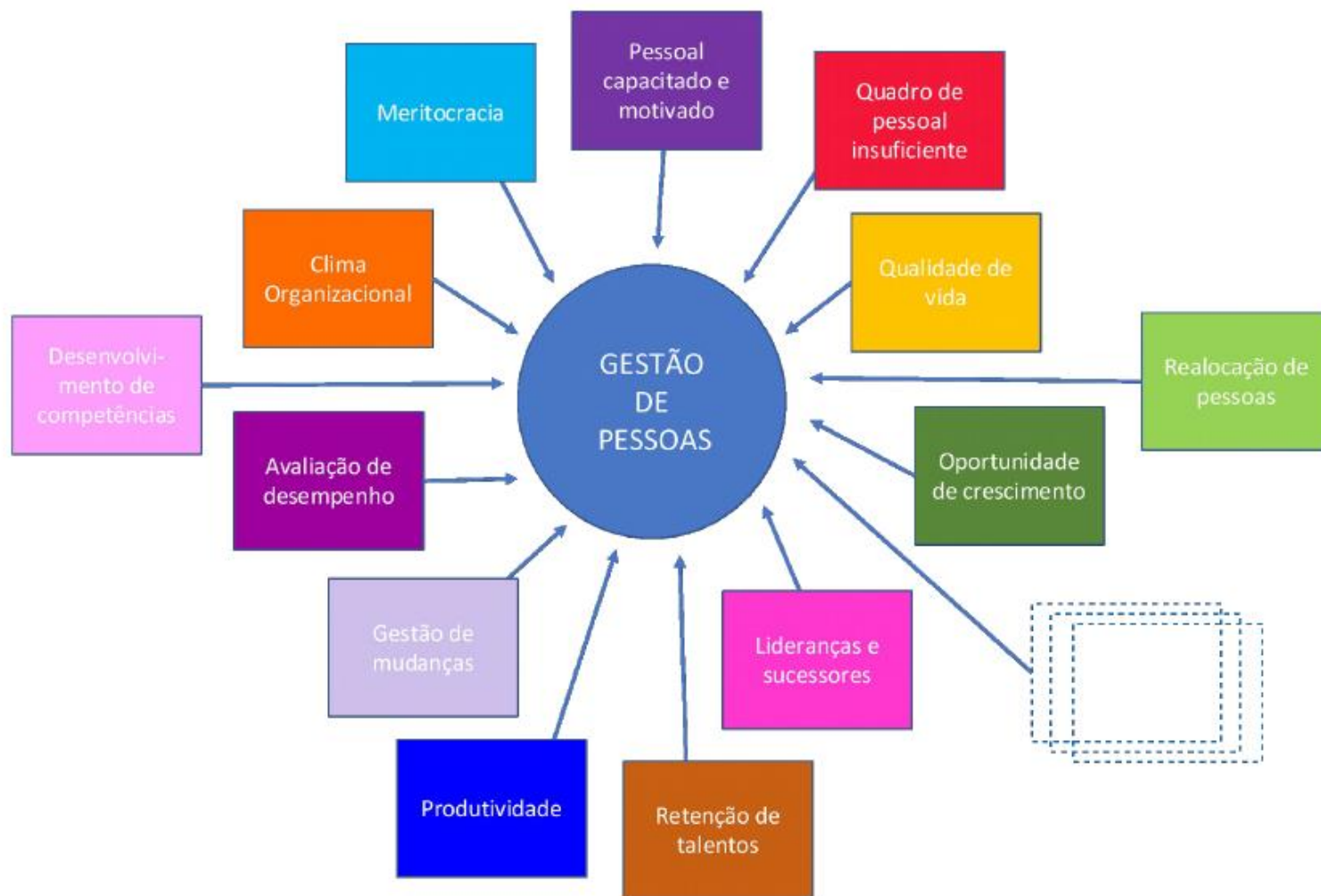
A gestão de pessoas, estratégica em qualquer instituição pública ou privada, se caracteriza pelo conjunto de técnicas e práticas definidas para viabilizar o desenvolvimento e aprimoramento do quadro de pessoal.

A gestão de pessoas por competências visa modernizar a forma de gerir pessoas na Administração Pública, com valores relacionados à orientação de resultados e valorização dos(as) servidores(as). Esse modelo gerencial propõe-se a orientar esforços para planejar, captar e desenvolver as competências necessárias à execução dos objetivos organizacionais, nos diferentes níveis da Instituição e das pessoas que dela participam.

Equipes bem constituídas e gestores munidos de ferramentas de gestão eficientes, atuando por meio da definição de processos de trabalho continuamente aprimorados, contribuem para que o Tribunal cumpra sua missão, com celeridade, credibilidade, relevância e efetividade.

A gestão de pessoas não é, portanto, uma unidade administrativa, mas sim um conjunto de políticas que ditam a atuação do órgão e que devem ser cuidadosamente acompanhadas pela Alta Administração, pois os resultados institucionais a médio e longo prazo são diretamente dependentes de sua efetividade.

A gama de questões afetas à Gestão de Pessoas não deixa dúvidas quanto a sua importância, conforme apresentado no gráfico a seguir:



As áreas de Gestão de Pessoas tem o compromisso de impulsionar o desenvolvimento e a adequação do quadro de pessoas, administrando as questões que lhe são afetas com comprometimento e celeridade.

Devem garantir que as unidades envolvidas contem com equipes continuamente capacitadas, atentas a observância do arcabouço normativo vigente e que prezem pela desburocratização de procedimentos, utilização de recursos tecnológicos apropriados, imparcialidade nas decisões e a aplicação de um modelo de gestão de pessoas por competências, alinhada à estratégia institucional.

Da Condução dos Trabalhos:

A elaboração de presente Plano Diretor de Gestão de Pessoas compreende três etapas básicas:

1. Definição dos objetivos e indicadores alinhados ao Plano Estratégico Institucional (PEI 2021-2026);
2. Definição dos projetos vinculados a cada objetivo estratégico com o estabelecimento de prioridades e a formalização dos artefatos respectivos de acordo com a metodologia estabelecida para a Instituição;
3. Acompanhamento, avaliação e revisão das metas estabelecidas.

O Plano Diretor será acompanhado pelo Comitê de Gestão de Pessoas em conjunto com o Comitê de Planejamento e Gestão Participativa, que zelarão pelo alinhamento com o Plano Estratégico Institucional e pelo cumprimento das metas estabelecidas.

Todas as unidades com atividades afetas à Gestão de Pessoas integrarão o plano estabelecido, ficando sujeitas a sua estrita observância.

Forças (S – Strengths)

- .Quadro de pessoal comprometido;
- .Infraestrutura física e tecnológica adequada;
- .Gestão do conhecimento adequada;
- .Gestão comprometida com governança e gestão estratégica;
- .Comunicação organizacional adequada.

Fraquezas (W – Weaknesses)

- .Quadro de pessoal insuficiente;
- .Distribuição da força de trabalho;
- .Gestão de processos insuficiente;
- .Processos de trabalho deficientes nas unidades de Gestão de Pessoas;
- .Falta de planejamento na área de Gestão de Pessoas;
- .Carência de lideranças e sucessores.

Oportunidades (O – Opportunities)

- Posicionamento dos Órgãos Superiores e de Controle quanto a Gestão de Pessoas;
- Apoio do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;
- Normas e regulamentações vigentes;
- Novo sistema informatizado de Gestão de Pessoas.

Ameaças (T – Threats)

- Desvalorização da Justiça do Trabalho;
- Cortes orçamentários;
- Reforma previdenciária;
- Política salarial.

MISSÃO

“Elaborar e executar políticas que promovam a valorização do quadro de pessoal e o desenvolvimento das competências necessárias para alcançar excelência nos serviços prestados, garantindo relações saudáveis de trabalho.”

A gestão de pessoas deve contribuir para o alcance dos objetivos estratégicos estabelecidos para o Poder Judiciário e, em especial, para este Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, nos termos das finalidades estabelecidas no art. 1º da Resolução CNJ no. 240/2016:

- I. contribuir para o alcance dos propósitos estratégicos do Poder Judiciário e para a realização da justiça;*
- II. estabelecer princípios e diretrizes em gestão de pessoas e organização do trabalho;*
- III. fomentar o aprimoramento da capacidade de atuação dos órgãos a partir do desenvolvimento profissional dos servidores e suas competências e do favorecimento à cooperação;*
- IV. subsidiar o gerenciamento, a redução de riscos e a promoção de saúde em Gestão de Pessoas;*
- V. instituir mecanismos de governança a fim de assegurar a aplicação desta política e o acompanhamento de seus resultados, bem como do desempenho da Gestão de Pessoas;*
- VI. tornar públicas as premissas que fundamentam a atuação das unidades de Gestão de Pessoas.*

VISÃO

“Ser reconhecido pela excelência na promoção da valorização do quadro de pessoal e no desenvolvimento das competências necessárias para cumprir a missão institucional.”

PRINCÍPIOS E VALORES

Legalidade

Moralidade

Impessoalidade

Comprometimento

Transparência

Ética

Isonomia

Respeito

Credibilidade

Comunicação

Responsabilidade

Eficiência

Sustentabilidade

Cooperação

Inovação

Meritocracia

Foco nas pessoas e no seu desenvolvimento



Objetivo Estratégico 1: Fortalecer a comunicação e parcerias institucionais:

Aperfeiçoar os processos de comunicação com foco na divulgação e disseminação das competências institucionais, estratégias e políticas públicas implantadas, e resultados operativos da jurisdição trabalhista para todos os atores do sistema de justiça e sociedade, para fortalecer a transparência e a imagem da Justiça do Trabalho.

Ações Relacionadas:

Ação 01 – Instituir programa de capacitação de atendimento ao público

Objetivo Estratégico 4: Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados:

Promover mecanismos de integridade e transparência nos atos de gestão praticados, garantindo o alinhamento com a estratégia corporativa. Priorizar a gestão das despesas com maior impacto orçamentário e a aplicação eficiente dos recursos públicos.

Ações Relacionadas:

Ação 08 – Consolidar o processo de gestão de riscos do TRT-2

Objetivo Estratégico 7: Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica:

Aprimorar as estruturas de governança e gestão estratégica, de modo a desenvolver processos de trabalho inovadores, com suporte de sistemas digitais integrados de gestão de pessoal, de aquisições, de finanças, bem como os relacionados às atividades de compliance e gestão de riscos organizacional, que permitam a tramitação de processos e documentos e a prática de atos de gestão com maior rastreabilidade, segurança, confiabilidade, integridade, atualidade, celeridade, transparência e eficiência.

Ações Relacionadas:

Ação -15 Consolidar o uso da ferramenta de B.I. para tomada de decisões

Objetivo Estratégico 9: Incrementar o modelo de gestão de pessoas

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 biopsicossociais que envolvam a organização do trabalho e a gestão por competências, tendo como referencial a corresponsabilidade das lideranças e a autorresponsabilidade de servidoras, servidores, magistradas 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 à distância, além da inovação dos métodos de trabalho.

Ações relacionadas:

Ação 20 – Institucionalizar a Gestão por competências

Ação 21 – Aperfeiçoar os processos de gestão de pessoas com o uso pleno do SIGEP

Ação 22 – Institucionalizar e executar o Plano Diretor de Gestão de Pessoas

Ação 23 – Estabelecer plano de ação para fortalecimento da cultura da diversidade, da inclusão e da acessibilidade

Indicadores Relacionados:

IPSMS: Índice de promoção da saúde de magistrados e servidores (Meta12 – Meta específica da Justiça do Trabalho em 2022).

CLIMA: Clima Organizacional.

Metas Nacionais Relacionadas	Alinhamentos Externos	
Meta 10: Promover a saúde de Magistrados e Servidores	Plano Estratégico da Justiça do Trabalho	Macrodesafios do Poder Judiciário
	Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional	Aperfeiçoamento da gestão de pessoas

DESCRIÇÃO DAS AÇÕES ESTRATÉGICAS RELACIONADAS AO OBJETIVO ESTRATÉGICO 9:

Incrementar modelo de gestão de pessoas.

20. Institucionalizar a gestão por competências

Definir e implantar o modelo de gestão de pessoas por competências no TRT-2, mapeando as competências necessárias aos postos de trabalho. Fortalecer a unidade responsável pela gestão por competências e definir os subsistemas de gestão de pessoas que utilizarão o modelo de gestão por competências (banco de talentos, seleção interna, lotação por perfil profissional x competências da unidade, capacitação, etc.). Visa adequar, de forma equitativa, as competências requeridas do quadro de pessoal aos objetivos institucionais, com foco no desenvolvimento pessoal.

Objetivo relacionado:

9. Incrementar modelo de gestão de pessoas

**DESCRIÇÃO DAS AÇÕES ESTRATÉGICAS RELACIONADAS AO OBJETIVO
ESTRATÉGICO 9:**

Incrementar modelo de gestão de pessoas.

21. Aperfeiçoar os processos de gestão de pessoas com o uso pleno do Sigep

Munir o Tribunal de sistemas nacionais disponibilizados no âmbito do Programa Sigep-JT, garantindo pleno uso das funcionalidades. A implantação e difusão das soluções é essencial para o aprimoramento dos processos de trabalho e padronização de procedimentos.

Objetivo relacionado:

9. Incrementar modelo de gestão de pessoas

DESCRIÇÃO DAS AÇÕES ESTRATÉGICAS RELACIONADAS AO OBJETIVO ESTRATÉGICO 9:

Incrementar modelo de gestão de pessoas.

22. Instituir e executar o Plano Diretor de Gestão de Pessoas

Instituir um conjunto de políticas, técnicas e práticas definidas para viabilizar o desenvolvimento e aprimoramento do quadro de pessoal. Garantir o desenvolvimento profissional com condições adequadas, no qual a motivação e valorização de servidoras e servidores, a melhoria do clima organizacional e a humanização nas relações de trabalho seja instrumento de gestão, permitindo que as pessoas se sintam inseridas no contexto institucional.

Objetivo relacionado:

9. Incrementar modelo de gestão de pessoas

DESCRIÇÃO DAS AÇÕES ESTRATÉGICAS RELACIONADAS AO OBJETIVO ESTRATÉGICO 9:

Incrementar modelo de gestão de pessoas.

23. Estabelecer plano de ação para fortalecimento da cultura da diversidade

Conscientizar e defender a cultura organizacional pautada no respeito mútuo e na equidade de oportunidades e de condições de trabalho, promovendo um ambiente saudável, caracterizado pela defesa da diversidade. Institucionalizar mecanismos de identificação das diversidades do corpo da Organização, de diálogo participativo, de captação, apuração e acompanhamento de denúncias, bem como de fortalecimento do posicionamento institucional em defesa da pluralidade e da dignidade humana.

Objetivo relacionado:

9. Incrementar modelo de gestão de pessoas

INDICADORES DE DESEMPENHO VINCULADOS AO PLANO DIRETOR DE GESTÃO DE PESSOAS



Objetivo estratégico: 9. Incrementar modelo de gestão de pessoas

Indicador	Índice de promoção da saúde de magistrados e servidores (Meta Nacional 10)
Descrição	Mede o percentual de magistrados e servidores que realizaram exame periódico de saúde
Fórmula	$\frac{\text{EPS}}{\text{MagServ}} \times 100$
Variáveis	EPS: Total de exames periódicos de saúde realizados MagServ: Total de magistrados e servidores ativos

	2020(base)	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Meta	-	15,0%	16,0%	17,0%	18,0%	19,0%	20,0%
Realizado	2,5%						

Periodicidade: Anual

Unidade de medida: Percentual

Fonte: Secretaria de Saúde

Esclarecimentos A Meta Nacional 10 do CNJ exige, além de realizar exames periódicos de saúde em 15% dos magistrados e servidores, promover pelo menos uma ação 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.

INDICADORES DE DESEMPENHO VINCULADOS AO PLANO DIRETOR DE GESTÃO DE PESSOAS



Objetivo estratégico: 9. Incrementar modelo de gestão de pessoas

Indicador

Clima Organizacional

Descrição

Calcula o percentual de avaliações positivas recebidas nas pesquisas de clima organizacional em relação ao total de pesquisas respondidas.

Fórmula

$$\frac{\text{AvalP}_{\text{clima}}}{\text{Aval}_{\text{clima}}} \times 100$$

Variáveis

AvalP_{clima}: Quantidade de avaliações positivas na pesquisa de clima organizacional

Aval_{clima}: Total de avaliações da pesquisa de clima organizacional

	2019(base)	2021	2023	2025
Meta	75,0%	80,0%	82,5%	85,0%
Realizado	80,5%			

Periodicidade: Bienal

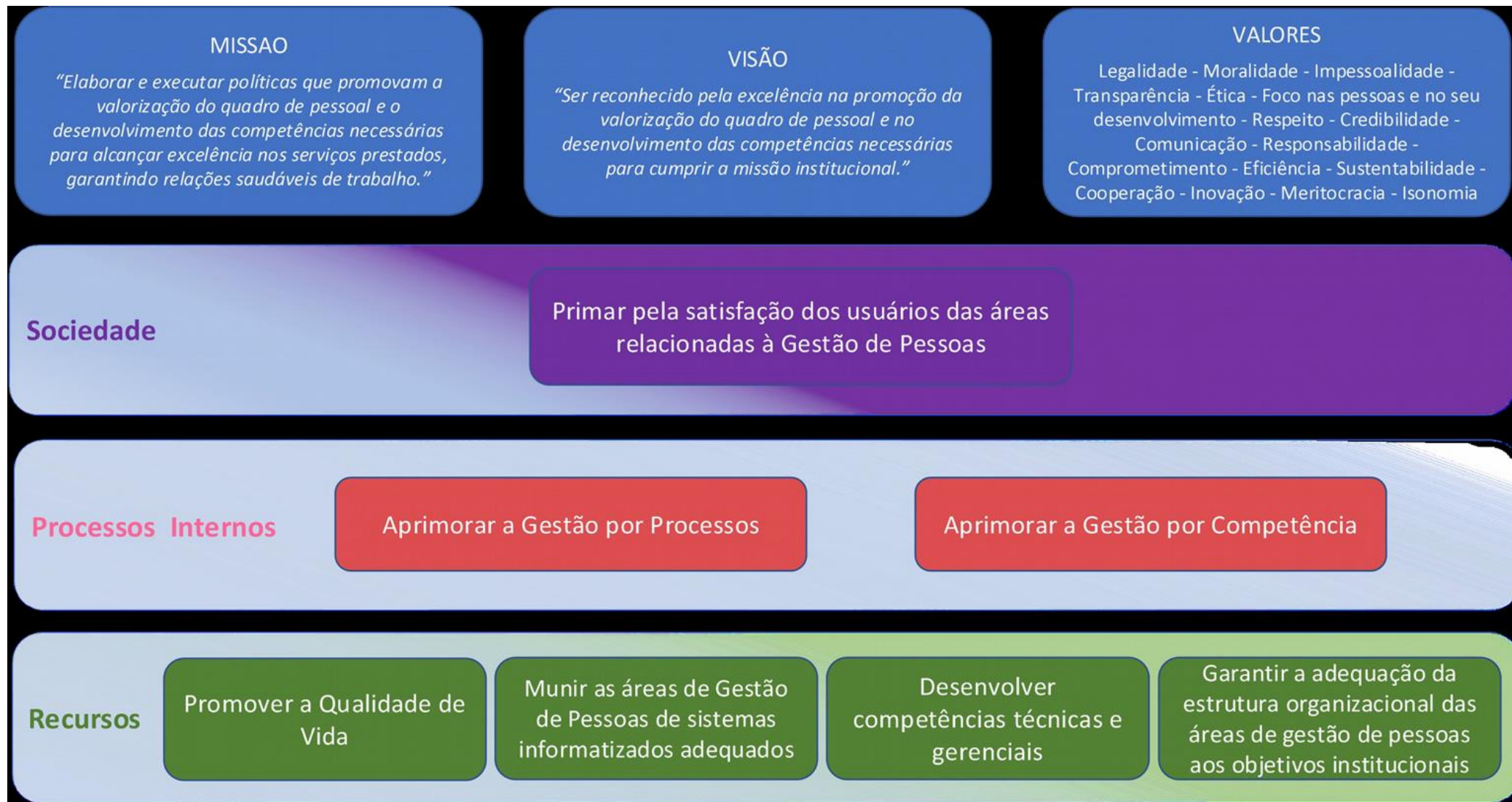
Unidade de medida: Percentual

Fonte: CEGI

Esclarecimentos

Mede o grau de satisfação dos magistrados e servidores em relação a diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização, tais como: trabalho em equipe, liderança, conhecimento do tribunal, motivação, qualidade, administração, infraestrutura, relacionamento interpessoal e comunicação.

MAPA ESTRATÉGICO DO PLANO DIRETOR DE GESTÃO DE PESSOAS (PDGP 2023-2024)



OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA GESTÃO DE PESSOAS

1. Primar pela satisfação dos usuários das áreas relacionadas à Gestão de Pessoas

Compreende a promoção de iniciativas que permitam melhorar a percepção dos usuários dos serviços relacionados a Gestão de Pessoas, em especial aqueles realizados pela Secretaria de Gestão de Pessoas. Visa trazer credibilidade, eficiência e celeridade a atuação setorial.

Perspectiva: Sociedade.

Alinhamento Estratégico (PEI):

Objetivo 1: Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais

Ação 01 – Instituir programa de capacitação de atendimento ao público

Objetivo 9: Incrementar o modelo de gestão de pessoas

Ação 20 – Institucionalizar a Gestão por competências

Ação 21 – Aperfeiçoar os processos de gestão de pessoas com o uso pleno do SIGEP

Ação 22 – Institucionalizar e executar o Plano Diretor de Gestão de Pessoas

Ação 23 – Estabelecer plano de ação para fortalecimento da cultura da diversidade, da inclusão e da acessibilidade

Ações relacionadas:

1. Padronizar o atendimento e a prestação de informações aos usuários com agilidade e confiança

2. Promover pesquisa de satisfação dos usuários das áreas relacionadas a Gestão Pessoas e posterior plano de ação com base nos resultados apurados

Projetos relacionados:

1. Mapeamento, redesenho e implantação dos processos da Secretaria de Gestão de Pessoas

OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA GESTÃO DE PESSOAS

2. Aprimorar a Gestão por Processos

Compreende o mapeamento, aprimoramento e padronização dos processos de trabalho voltados a Gestão de Pessoas nas unidades administrativas do Tribunal, com o objetivo de racionalizar e uniformizar as rotinas operacionais.

Perspectiva: Processos Internos.

Alinhamento Estratégico (PEI):

Objetivo 7: Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica

Ação -15 Consolidar o uso da ferramenta de B.I. para tomada de decisões (relacionadas à Gestão de Pessoas)

Objetivo 9: Incrementar o modelo de gestão de pessoas

Ação 20 – Institucionalizar a Gestão por competências

Ação 21 – Aperfeiçoar os processos de gestão de pessoas com o uso pleno do SIGEP

Ação 22 – Institucionalizar e executar o Plano Diretor de Gestão de Pessoas

Ações relacionadas:

3. Aprimorar todos os processos de trabalho na Secretaria de Gestão de Pessoas com vistas a assegurar serviços qualificados e integrados
4. Mapear os processos críticos referentes a atuação da Gestão de Pessoas e os procedimentos regimentais, com a observância as diretrizes dos Conselhos Superiores relacionadas ao tratamento das demandas de magistrados e servidores, normatizando as matérias apropriadas
5. Aprimorar a movimentação interna e o comissionamento de servidores com foco na retenção de talentos e na meritocracia
6. Redefinir os processos de trabalho na área responsável pela Gestão de Remuneração em consonância com as rotinas disponibilizadas nos novos sistemas informatizados

Projetos relacionados:

1. Mapeamento, redesenho e implantação dos processos da Secretaria de Gestão de Pessoas
2. Implantação da Gestão de Competências

OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA GESTÃO DE PESSOAS

3. Aprimorar a Gestão por Competências

Visa adequar as competências requeridas do quadro de pessoal aos objetivos institucionais, com foco no treinamento e desenvolvimento pessoal. Compreende o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários a atuação no âmbito institucional, preenchendo as lacunas existentes.

Perspectiva: Processos Internos.

Alinhamento Estratégico (PEI):

Objetivo 9: Incrementar o modelo de gestão de pessoas

Ação 20 – Institucionalizar a Gestão por competências

Ação 21 – Aperfeiçoar os processos de gestão de pessoas com o uso pleno do SIGEP

Ação 22 – Institucionalizar e executar o Plano Diretor de Gestão de Pessoas

Ações relacionadas:

7. Consolidar a gestão por competência no âmbito do Tribunal

8. Promover o alinhamento do processo de avaliação de desempenho com o modelo de gestão por competência

Projetos relacionados:

2. Implantação da Gestão de Competências

OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA GESTÃO DE PESSOAS

4. Promover a Qualidade de Vida

Compreende a promoção de políticas, métodos e práticas adotados na gestão de comportamentos internos, objetivando potencializar o capital humano na Instituição, buscando a melhoria do clima organizacional, a valorização dos colaboradores e a humanização nas relações de trabalho

Perspectiva: Recursos

Alinhamento Estratégico (PEI):

Objetivo 9: Incrementar o modelo de gestão de pessoas

Ação 22 – Institucionalizar e executar o Plano Diretor de Gestão de Pessoas

Ação 23 – Estabelecer plano de ação para fortalecimento da cultura da diversidade, da inclusão e da acessibilidade

Ações relacionadas:

9. Realizar campanhas voltadas ao aprimoramento das relações interpessoais e ao combate ao assédio

10. Implementar a política de meritocracia

OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA GESTÃO DE PESSOAS

5. Munir as áreas de Gestão de pessoas de sistemas informatizados adequados

Visa garantir o fornecimento de recursos de TIC que permitam o bom desempenho dos trabalhos nas unidades administrativas que atuam na área de Gestão de Pessoas. Propõe-se a assegurar a eficiência, confiabilidade, integralidade e disponibilidade das informações por meio do incremento e modernização dos mecanismos tecnológicos e processos de segurança, do controle efetivo de riscos, assim como pela otimização de recursos humanos e tecnológicos. Visa a utilização racional dos instrumentos de TIC, garantindo o desenvolvimento, aperfeiçoamento e a disponibilidade dos sistemas essenciais a execução da estratégia e a melhoria da qualidade de vida.

Perspectiva: Recursos

Alinhamento Estratégico (PEI):

Objetivo 7: Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica

Ação -15 Consolidar o uso da ferramenta de B.I. para tomada de decisões (relacionadas à Gestão de Pessoas)

Objetivo 9: Incrementar o modelo de gestão de pessoas

Ação 20 – Institucionalizar a Gestão por competências

Ação 21 – Aperfeiçoar os processos de gestão de pessoas com o uso pleno do SIGEP

Ação 22 – Institucionalizar e executar o Plano Diretor de Gestão de Pessoas

Ações relacionadas:

12. Manter atualizados os sistemas nacionais e locais

13. Contribuir para a evolução dos sistemas nacionais relacionados ao tema de Gestão de Pessoas

14. Aprimorar os sistemas locais conforme a necessidade da área de negócio

Projetos relacionados:

4. Plena implantação do Sistema de Gestão de Pessoas – SIGEP

5. Implantação do Sistema de Assentamento Funcional – SAF

6. Implantação do Extrator do eSocial

7. Implantação do BI (Business Intelligence)

OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA GESTÃO DE PESSOAS

6. Desenvolver competências técnicas e gerenciais

Visa estabelecer processo contínuo de capacitação que permita o desenvolvimento e a gestão de competências técnicas e gerenciais essenciais para o desenvolvimento profissional de servidores e magistrados, privilegiando as necessidades institucionais.

Perspectiva: Recursos

Alinhamento Estratégico (PEI):

Objetivo 1: Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais

Ação 01 – Instituir programa de capacitação de atendimento ao público

Objetivo 9: Incrementar o modelo de gestão de pessoas

Ação 20 – Institucionalizar a Gestão por competências

Ação 21 – Aperfeiçoar os processos de gestão de pessoas com o uso pleno do SIGEP

Ação 22 – Institucionalizar e executar o Plano Diretor de Gestão de Pessoas

Ação 23 – Estabelecer plano de ação para fortalecimento da cultura da diversidade, da inclusão e da acessibilidade

Ações relacionadas:

15. Promover a capacitação de gestores e sucessores

16. Promover a capacitação técnica dos servidores das áreas de Gestão de Pessoas nas competências essenciais

Projetos relacionados:

2. Implantação da Gestão de Competências

OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA GESTÃO DE PESSOAS

7. Garantir a adequação da estrutura organizacional das áreas de gestão de pessoas aos objetivos institucionais

Compreende a redefinição da estrutura organizacional das áreas de Gestão de Pessoas com base nos processos de trabalho aprimorados. Engloba a redefinição do quantitativo de servidores, cargos e funções comissionadas nas unidades, com ênfase na meritocracia, eficiência e capacidade técnica.

Perspectiva: Recursos

Alinhamento Estratégico (PEI):

Objetivo 9: Incrementar o modelo de gestão de pessoas

Ação 20 – Institucionalizar a Gestão por competências

Ação 21 – Aperfeiçoar os processos de gestão de pessoas com o uso pleno do SIGEP

Ação 22 – Institucionalizar e executar o Plano Diretor de Gestão de Pessoas

Ação 23 – Estabelecer plano de ação para fortalecimento da cultura da diversidade, da inclusão e da acessibilidade

Ações relacionadas:

17. Adequar a estrutura da Gestão de Pessoas as necessidades institucionais

Projetos relacionados:

1. Mapeamento, redesenho e implantação dos processos da Secretaria de Gestão de Pessoas

PROJETOS PROPOSTOS

PDGP02/2019 – IMPLANTAÇÃO DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS – LANÇAMENTO DO BANCO DE TALENTOS

PDGP04/2019 – PLENA IMPLANTAÇÃO DO SISTEMA DE GESTÃO DE PESSOAS – SIGEP

PDGP01/2023 – CENTRO DE EXCELÊNCIA DO 1º GRAU

GLOSSÁRIO

CNJ – Conselho Nacional de Justiça.

CSJT – Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Matriz SWOT – Ferramenta de gestão para apoio na definição da estratégia. A sigla SWOT significa: Forças (S –Strengths), Fraquezas (W - Weaknesses), Oportunidades (O - Opportunities) e Ameaças (T – Threats).**PDGP** – Plano Diretor de Gestão de Pessoas.

PEI – Planejamento Estratégico Institucional

SIGEP-JT – Sistema de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho

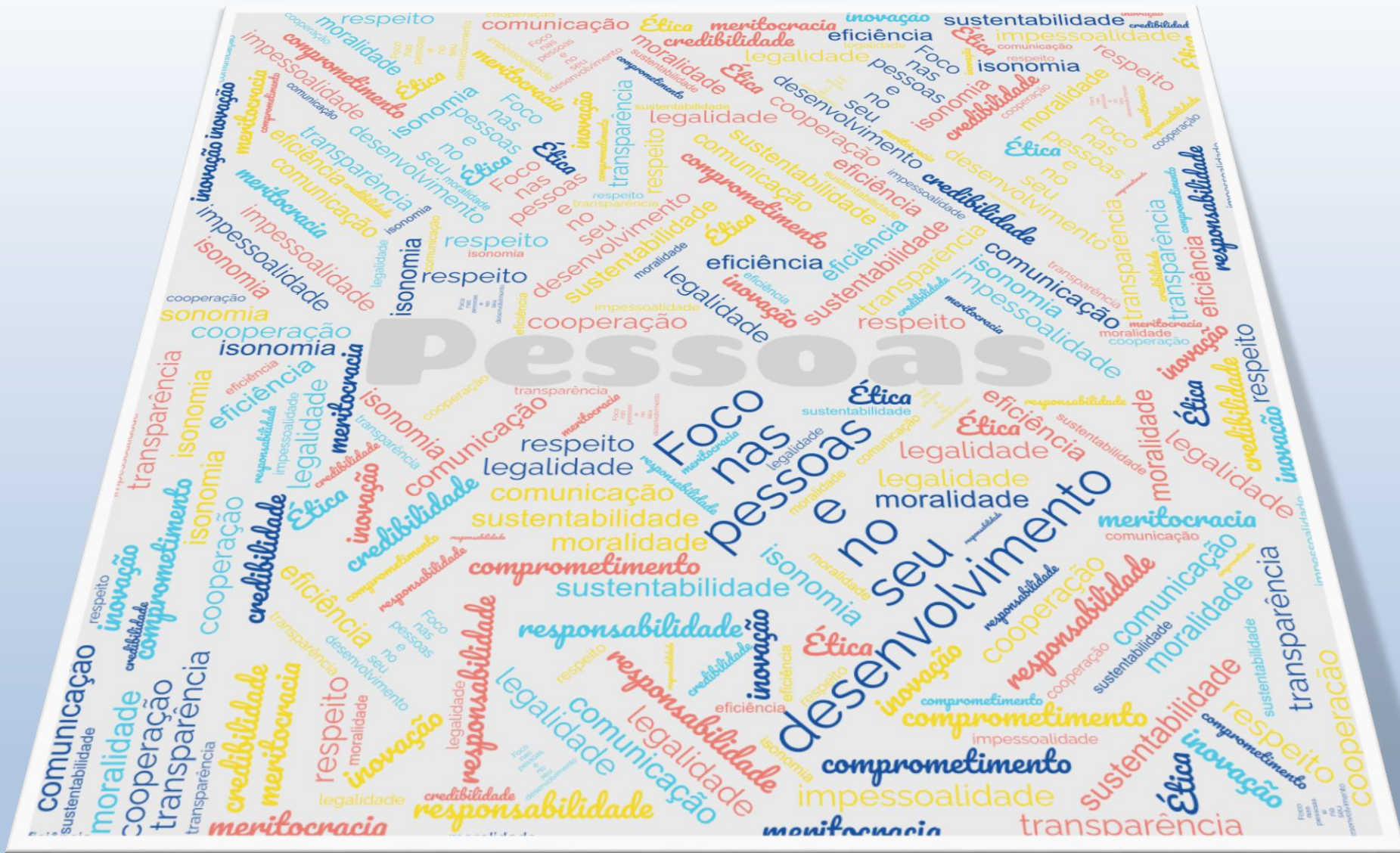
STF – Supremo Tribunal Federal

TI – Tecnologia da Informação.

TIC – Tecnologia da Informação e Comunicações.

TST – Tribunal Superior do Trabalho.

CEGI – Coordenadoria de Estatística e Gestão de Indicadores



**Tribunal Regional do Trabalho
Segunda Região - PDGP 2023-2024**