

Tema:

Pessoas.

Objetivo Estratégico 6:

Implementar política de gestão de pessoas, com ênfase nas competências e na qualidade de vida no trabalho.

Descrição do Objetivo Estratégico 6:

Implementar uma política de gestão de pessoas visando propiciar um ambiente de trabalho saudável, levando-se em consideração os aspectos físicos e psico-sociais que envolvam a organização do trabalho, a gestão por competências e a qualidade de vida, com vistas a favorecer um clima organizacional satisfatório.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 6:

- iGovPessoas;
- Índice de absenteísmo;
- Índice de realização dos exames periódicos;
- Índice de bem-estar no trabalho.
- Quantidade de postos de trabalho, individualmente ocupado por servidor, mapeados no programa gestão por competências.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 6:

Indicador	Meta						
	Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
8. iGovPessoas	Meta: Atingir a faixa “Aprimorado” na avaliação do iGovPessoas, até 2020.						
	Inicial	Inicial	Inicial	Intermediário	Intermediário	Intermediário	Aprimorado
9. Índice de absenteísmo*	Meta: Permanecer abaixo de 3% o índice de absenteísmo da força de trabalho, até 2020.						
	2,90%	<3%	<3%	<3%	<3%	<3%	<3%
10. Índice de realização dos exames periódicos	Meta: Aumentar para 90% o índice de realização de exames periódicos, até 2020.						
	40,37%	65%	70%	75%	80%	85%	90%
11. Índice de bem-estar afetivo no trabalho **	Meta: Manter igual ou acima de 70% o índice de Bem-Estar Afetivo no Trabalho, até 2020. (**).						
	-	%	≥70%	≥70%	≥70%	≥70%	≥70%
18. Quantidade de postos de trabalho, individualmente ocupado por servidor, mapeados no programa gestão por competências.(****)	Meta: Mapear 500 postos de trabalho, individualmente ocupado por servidor, do programa gestão por competências, até 2020.						
		-	-	-	200	150	150

Projetos e/ou Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 6:

- Projeto Implantação dos Sistema de Gestão de Pessoas - SIGEP
- Projeto Implantação do Programa de Sucessão da Força de Trabalho
- Projeto Piloto de Gestão Integrada em Ergonomia
- Projeto Digitalizar Disponibilizar os Documentos Normativos e de Pessoal
- Projeto Gestão por Competências para Funções Comissionadas
- Projeto a CESMT do Litoral ao Sertão

* Índice alterado pela RAE nº 001 (junho/2015)

** Nomenclatura alterada pela RAE nº 001 /15 – Metas serão definidas após pesquisa

*** Alteração promovida pela RAE nº 002/2016; **** Alteração promovida pela RAE nº 001/2018

(*****) Indicador excluído pela RAE nº 001/2019, em razão da conclusão do mapeamento dos postos de trabalho.

Indicador 08

INDICADOR: iGovPessoas	
Tipo de Indicador	Eficiência
O que mede	Mede a situação da governança e da gestão de pessoas no TRT 13ª Região
Quem mede	Secretaria de Gestão de Pessoas
Quando medir	Anual
Onde medir	No TRT 13ª Região
Por que medir	Para aprimorar a governança e a gestão de pessoas no âmbito do TRT 13ª Região
Como medir	Percentual alcançado pelos componentes do modelo de avaliação do iGovPessoas (TCU)
Situação atual	Inicial (2014)
META	Atingir a faixa “Aprimorado” na avaliação do iGovPessoas, até 2020 2015: Inicial 2016: Inicial 2017: intermediário * 2018: Intermediário 2019: Intermediário 2020: Aprimorado

* Alterado de “inicial” para “intermediário” em 2017 pela RAE nº 001/2015

Indicador 09

INDICADOR: Índice de absenteísmo	
Tipo de Indicador	Eficácia
O que mede	Índice de absenteísmo da força de trabalho (magistrados e servidores) do TRT 13ª Região.
Quem mede	Serviço de Saúde
Quando medir	Anual
Onde medir	No TRT 13ª Região
Por que medir	1. Para identificar o percentual de ausências da força de trabalho (magistrados e servidores) por motivo de doença; 2. Para conhecer as causas que geram o absenteísmo da força de trabalho; 3. Para definir e implementar ações que objetivem a redução do índice de absenteísmo.
Como medir	Fórmula: (Dias de ausência para tratamento da própria saúde, por motivo de acidente em serviço ou por doença profissional / Dias de trabalho x Força de Trabalho no final do período) x 100
Situação atual	2,9% (dois vírgula nove por cento) em 2015*
META	Manter abaixo de 3% o índice de absenteísmo da força de trabalho, até 2020* . 2015: <3% 2016: <3% 2017: <3% 2018: <3% 2019: <3% 2020: <3%

* Percentual alterado pela RAE nº 001/2015.

Indicador 10

INDICADOR: Índice de realização de exames periódicos	
Tipo de Indicador	Eficácia
O que mede	O percentual de magistrados e servidores que realizaram exames periódicos
Quem mede	Serviço de Saúde
Quando medir	Anual
Onde medir	No TRT 13ª Região
Por que medir	1. Para identificar o percentual de magistrados e servidores que realizaram exames periódicos; 2. Para conhecer o perfil de saúde de magistrados e servidores do TRT da 13ª Região; 3. Para definir e implementar ações de prevenção e promoção da saúde.
Como medir	Fórmula: (Número de magistrados e servidores que fizeram exames periódicos no período / Número total de magistrados e servidores) x 100
Situação atual	40,37% (quarenta vírgula trinta e sete por cento) em 2013
META	Aumentar para 90% o índice de realização de exames periódicos, até 2020. 2015: 65% 2016: 70% 2017: 75% 2018: 80% 2019: 85% 2020: 90%

Indicador 11

INDICADOR: Índice de bem-estar afetivo no trabalho *	
Tipo de Indicador	Eficiência
O que mede	Índice de bem-estar no trabalho no âmbito do TRT 13ª Região
Quem mede	Secretaria de Gestão de Pessoas
Quando medir	Anual
Onde medir	No TRT 13ª Região
Por que medir	Para investigar a dimensão dos afetos (positivo e negativo), a realização/expressividade e a satisfação no trabalho, sustentando a premissa de que os fatores e as percepções organizacionais podem influenciar o bem-estar dos indivíduos no trabalho (magistrados e servidores do TRT 13ª Região).
Como medir	Percentual de concordância alcançado nas dimensões do bem-estar afetivo no trabalho através da pesquisa de clima organizacional.
Situação atual	- (2014)
META	Manter igual ou acima de 70% o índice de Bem-Estar Afetivo no Trabalho, até 2020.**

* Nomenclatura do indicador alterada pela RAE 001/2015

** Meta alterada pela RAE 002/2016

Indicador 18

INDICADOR: Quantidade de postos de trabalho, individualmente ocupado por servidor, mapeados no programa gestão por competências.*	
Tipo de Indicador	Eficácia
O que mede	A Quantidade de servidores ocupantes de postos de trabalho, mapeados no programa gestão pro competências.
Quem mede	Secretaria de Gestão de Pessoas.
Quando medir	Mensal.
Onde medir	Secretaria de Gestão de Pessoas.
Por que medir	Para identificar a quantidade de servidores ocupantes de postos de trabalho mapeados, do programa gestão por competências.
Como medir	A SEGEPE informa a quantidade de servidores ocupantes de cargos mapeados.
Situação atual	Em 2017, 0 (zero)
META	Mapear em gestão por competências 500 postos de trabalhos, individualmente ocupado por servidor, até 2020. 2015: - 2016: - 2017: - 2018: 200 2019: 150 2020: 150

* Indicador incluído pela RAE 001/2018.

(*****) Indicador excluído pela RAE nº 001/2019, em razão da conclusão do mapeamento dos postos de trabalho.