



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
Tribunal Regional do Trabalho da 9.^a Região

PAULO
RICARDO
POZZOLO 12
/09/2024
TRT9

Vetor: Comitê de Pessoas (CP) (Nº 284009)

Ata/Pauta (ID 11339222)

Agendamento (ID 11339223)

Data: 30/08/2024

Horário: 14h-17h

Reunião Extraordinária: Sim

Convidados:

Convidados do CP: Representando a Amatra IX, Dr. Daniel Roberto de Oliveira; Dr^a Angélica Cândido Nogara Slomp (Juíza Auxiliar da Presidência) e representando o SINJUTRA, o servidor Renato Celso Moreira Filho.

Secretária do CP: Bianca Merino Fernandes.

Também se fez presente na reunião a assessora do Exmo. Desembargador Paulo Ricardo Pozzolo, Maria Angela Szpak Swiech.

Local da reunião: Alameda Dr. Carlos de Carvalho, 528 - 4º andar

Participantes:

Membros Titulares do CP: Dr. Paulo Ricardo Pozzolo, Dra. Neide Alves dos Santos, Dr. Roberto Dalla Barba Filho, Dra. Anelore Rothenberger Coelho, Dra. Cynthia Okamoto Gushi, Osvaldo Csiszer Júnior, Danielle Correa Polak Sigwalt, Luiz Henrique Tacconi, Adriano Alves Ribeiro, Bianca Merino Fernandes, Sandro Alencar Furtado.

Membros Suplentes do CP: Patrícia Carricondo Virges



Itens da reunião (ID 11339231)

Item (ID 11339232)

Nome do item: 2. DISCUSSÃO DA PAUTA

Itens de discussão e deliberações

TEMA 1: Relatório estratégico de Gestão de Pessoas (2023) ¿ apresentação e eventuais considerações

TEMA 2: Ofício GP nº 132/2024 ¿ Despacho CGQP nº 22/2004

Descrição:

3. ASSUNTOS APRECIADOS E DECISÕES TOMADAS

3.1. Introdução

A reunião foi aberta pelo **Presidente, Desembargador Paulo Ricardo Pozzolo**, que destacou **(a)** a dificuldade de designação de outra data para o encontro, dados os prazos a serem atendidos pelo Comitê de Pessoas; **(b)** o atingimento do quórum mínimo para deliberações pelo número de membros então presentes; **(c)** a interlocução havida entre os integrantes do Comitê, desde a última reunião, no grupo formado no whatsapp; **(d)** a possibilidade de ulteriores manifestações a outras instâncias -- tais como Amatra IX, Sinjutra e Juízas Auxiliares da Presidência – sobre os temas submetidos à apreciação do Comitê, antes que a proposta venha a finalmente ser submetida à apreciação do Tribunal Pleno.

Após essa breve introdução, passou-se a palavra para a **Servidora Bianca Merino Fernandes**, Secretária do Comitê de Pessoas, para tratar do primeiro tema da pauta da reunião, “Relatório Estratégico de Gestão de Pessoas (2023) – apresentação e eventuais considerações”.

3.2. Relatório Estratégico de Gestão de Pessoas (2023) – apresentação e eventuais considerações

A **Servidora Bianca Merino Fernandes**, Secretária do Comitê de Pessoas, apresentou o Relatório Estratégico de Gestão de Pessoas (2023).

Expôs a complexidade de sua elaboração e as várias temáticas nele envolvidas, destacando as principais ações da área de gestão de pessoas nos subsistemas contidos no Plano de Gestão de Pessoas:



PAULO
RICARDO
POZZOLO 12
/09/2024
TRT9



1. Seleção, Ingresso e Lotação;
2. Acompanhamento e Desenvolvimento;
3. Valorização e Ambiente de Trabalho;
4. Gestão de Saúde, Gestão de Benefícios e Qualidade de Vida;
5. Monitoramento e Comunicação.

Também foram apresentadas ações que, dada sua complexidade e lapso desde a aprovação do Plano de Gestão de Pessoas, não foram iniciadas até o momento.

As ações e resultados obtidos foram apresentados detalhadamente no Relatório Estratégico de Gestão de Pessoas, o qual se integra à presente ata, como arquivo anexo, dada sua extensão.

No curso da exposição das ações da Secretaria de Gestão de Pessoas no cumprimento do Plano Estratégico da área, foram tecidas considerações e sugestões pelos membros do colegiado:

O **Dr. Roberto Dalla Barba Filho** manifestou-se apontando a necessidade de reflexão sobre alguns aspectos das metas impostas ao Judiciário. Afirmou a importância da elaboração e implantação de normativo para a movimentação de servidores, destacando que o Comitê de Pessoas poderia conceber projeto sobre a questão. Asseverou, também, a relevância das ações relativas ao regulamento do plano de benefícios e implantação do modelo de gestão de pessoas por competências.

A **Dra. Anelore Rothenberger Coelho** também se manifestou, destacando a necessidade **(a)** de capacitação funcional; **(b)** de aperfeiçoamento na seleção dos temas dos cursos oferecidos pelo Tribunal e se seus respectivos expositores; **(c)** do estabelecimento de formação funcional mínima para nivelamento dos servidores, espécie de “escola de servidores”; **(d)** da realização de análise sobre o perfil dos servidores e de sua correlação com o perfil necessário ao desempenho de determinadas atividades funcionais; **(e)** de reconhecimento de servidores mais antigos e experientes; **(f)** de avaliação dos custos e benefícios da instituição e funcionamento de CEJUSCs.

Houve manifestação de vários membros presentes à reunião acerca da Brigada de Incêndio e da necessidade de manutenção de grupo de servidores treinados para auxiliar a gestão de pessoas necessária em casos de incidentes e infortúnios nas instalações do Tribunal.

Foram apontadas **sugestões relacionadas à Gestão de Pessoas**, a saber: **(1)** inserção da função relativa à sala de audiências no Banco de Currículos; **(2)** antecipação da campanha anual de vacinação; **(3)** reativação da Brigada de incêndio; **(4)** continuidade/início das ações previstas no Plano de Gestão de Pessoas (2023-2026), em especial (a) a avaliação de implantação do modelo de gestão de



peças por competências, em formato a ser proposto à deliberação; (b) a atualização de normativo contendo regras sobre a remoção dos servidores; (c) edição de ato regulamentar do Programa de Gestão de Benefícios.

Encerrada a exposição e inexistindo outras manifestações de dúvidas, ponderações e sugestões, passou-se ao segundo tema da pauta da reunião, Ofício GP nº 132 /2024 – Despacho CGQP nº 22/2004.

3.3. Ofício GP nº 132/2024 – Despacho CGQP nº 22/2004

O **Presidente, Desembargador Paulo Ricardo Pozzolo**, passou a palavra ao Dr. Roberto Dalla Barba Filho.

O **Dr. Roberto Dalla Barba Filho** expôs considerações acerca do tema, baseadas em parecer por ele elaborado e anteriormente apresentado a todos os membros do Comitê, de seguinte teor:

“Os arts. 26 e 27 da Res. 2019/2016 do CNJ estabelece que a requerimento dos Tribunais as regras inseridas na resolução podem ser adaptadas ou modificadas de acordo com as realidades locais. É essencial que o TRT da 9ª Região, ou, ainda melhor, que o próprio CSJT, encaminhem ao CNJ a necessidade de revisão imediata dos critérios de lotação fixados na resolução em exame de forma a torná-la mais racional e adequada a um cenário de progressivo aumento na quantidade de demanda ajuizadas perante a justiça do trabalho.

Começando pela análise precisamente das médias de casos novos, observa-se pelos dados do painel da Corregedoria no powerbi deste Tribunal a seguinte evolução:

<i>Ano</i>	<i>Casos novos</i>
<i>2020</i>	<i>84.830</i>
<i>2021</i>	<i>86.962</i>
<i>2022</i>	<i>91.090</i>



2023	107.191
2024 (até 23/08)	80.437



Observa-se, portanto, que durante todos os últimos 5 anos de referência houve um aumento constante na quantidade de casos novos, e com aumento significativo em especial no ano de 2023 (que integra o triênio apurado pelo cálculo da lotação paradigma em exame), sendo certo que 2024 deve superar também de forma significativa a distribuição de 2023.

Note-se que aqui o conceito de casos novos utilizados está restrito às ações de conhecimento ajuizadas perante as unidades judiciárias. Utilizando-se o conceito de casos novos com o acréscimo de outras movimentações que integram o cálculo, como consta no cálculo de lotação paradigma, o cenário é o mesmo junto ao 1º grau de jurisdição, com AUMENTO da quantidade de casos novos de 129.091 em 2022 para 159.760 em 2023 (página 4 do cálculo apresentado). No 2º grau de jurisdição efetivamente constata-se discreta baixa da quantidade de processos, passando de 50.965 em 2022 para 47.342 em 2023.

Ainda assim, a conclusão constante no cálculo de paradigmas é a de que todo o setor judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região encontra-se com excesso de servidores, valendo isso tanto para o 2º grau de jurisdição, quanto para o 1º grau de jurisdição, indicando um excesso de servidores na área judiciária do 2º grau em 28 servidores, e, nas Varas do Trabalho, de 205 servidores.

Naturalmente, a pergunta que esse cenário desafia é: por que razão em um contexto de contínuo AUMENTO da média trienal de processos, a conclusão da lotação paradigma é a de que as unidades que passaram a receber MAIS processos do que no cálculo do triênio anterior, estariam agora com EXCESSO de servidores.

O próprio relatório do cálculo de lotação paradigma nos dá essa resposta na página 3, ao apontar que “nas Varas de Trabalho, p.e., houve aumento considerável do número total de casos novos (23,7%) que, no entanto, foi acompanhado por um aumento proporcional de produtividade das unidades (21,5%). Na fórmula do cálculo paradigmático da Res. CNJ nº 219/2016 essa situação é representada por uma tendência de manutenção relativa do paradigma total das unidades”.



Esse talvez seja o ponto central de toda a discussão atinente à lotação dos servidores em consonância com os critérios fixados pela Res. 219/2016, do CNJ: TODA VEZ que as unidades judiciárias forem capaz de AUMENTAR ou MANTER sua produtividade, a despeito do AUMENTO de movimentação processual, o resultado será sempre OU A MANUTENÇÃO da lotação paradigma, ou, inclusive pelo critério principal fixado pela Res. 219/2016, sua DIMINUIÇÃO.

Não existe como enfrentar esse tema sem abordar a raiz do problema que está precisamente na fórmula utilizada pela Res. 219/2016 do CNJ com vistas a apuração da lotação paradigma, que está prevista em seu Anexo III, segundo o qual a média de casos novos apurada em um determinado triênio deve ser dividida pelo índice de produtividade dos servidores DO TERCEIRO QUARTIL.

Nesse ponto, convém destacar que o índice de produtividade dos servidores é um índice obtido pela divisão do total de processos baixados pelo somatório do total de pessoal do quadro efetivo + total de pessoas que ingressaram por requisição ou cessão + total de pessoal sem vínculo + total de pessoal afastado.

Esse índice é dividido em QUATRO quartis médios, sendo que o somatório dos quatro quartis formam o total do ano.

Por si só, a divisão da quantidade de casos novos pelo índice de produtividade de servidores já implicaria uma constatação óbvia: quanto MAIOR for a produtividade dos servidores, MENOR será a lotação paradigma.

Mas o problema não para por aí, porque o critério é ainda mais insidioso. A Resolução não determina apenas a divisão pelo índice de produtividade dos servidores, mas pelo terceiro QUARTIL desse índice.

Nesse ponto, convém trazer à mente a definição de terceiro quartil: "o valor que separa os 25% maiores valores do 75% menores, no conjunto ordenado". Ou seja, a resolução não apenas determina que seja adotado o divisor do índice de produtividade dos servidores, mas ainda determina que o valor a ser adotado como este índice rigorosamente não seja o índice, mas um valor AINDA MAIOR, posto que correspondente majoritariamente pelo quartil de melhor desempenho.

Importante destacar, neste ponto, que o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região NÃO ADOTA este critério, que é aquele





previsto originariamente pela Resolução 219/2016, sendo certo que sua adoção redundaria em um resultado de redução ainda MAIOR de lotação paradigma.

De fato, como se observa da fl. 5 do cálculo de lotação paradigma, para 96% das unidades, foi adotado o divisor pelo SEGUNDO QUARTIL.

Esse critério, que implica adoção de um divisor MENOR do que aquele originariamente previsto na Res. 216/2019 decorre de determinação contida no Ato Presidência 202/2021 deste Tribunal que, acolhendo sugestão encaminhada pela AMATRA à época de sua edição, estabeleceu que fosse adotado o segundo quartil como critério sucessivo de forma a minimizar o impacto no quadro de servidores.

Esta determinação não viola a Res. 216/2019 porquanto a própria resolução do CNJ autoriza a adoção deste critério como exceção, mas observa-se que, uma vez adotado em 96% dos casos, isso significa que efetivamente a adoção do critério pelo terceiro quartil teria efeitos muito mais devastadores na lotação paradigma.

A título de esclarecimento, entende-se por segundo quartil “o valor que separa o conjunto ordenado em duas partes iguais, sendo 50% dos maiores valores e 50% dos menores valores”.

Além de adotar um critério que por si só já é menos impactante que aquele previsto na Resolução 219/2016, observa-se que o cálculo paradigmático ainda observou a margem de tolerância contida no Ato da Presidência (também acolhendo sugestão à época da AMATRA), e não apenas isso, determinou o aproveitamento dos excedentes dentro do próprio grau de jurisdição, seguindo, nesse ponto, também regra sucessiva contida na resolução do CNJ e no ato da presidência. Destaca-se que MESMO nesse cenário, ainda assim a tabela atualizada de lotações paradigmas indicou um remanescente de 44 servidores excedentes junto ao 1º grau de jurisdição (mas mantendo, nesse cenário, a composição dos gabinetes de 2º grau).

Curiosamente, a adoção dos mesmos critérios da Resolução 219 /2016 apontam para um déficit, ainda que marginal, de 18 servidores junto ao primeiro grau de jurisdição com base no quantitativo de servidores, com relação ao percentual total de servidores no tribunal.

Isso decorre do fato de que o quantitativo de servidores é apurado por percentuais incidente sobre a quantidade de servidores no Tribunal, decorrente de somatório de servidores no 1º e 2º grau de jurisdição, de tal sorte que atualmente o percentual existente no 2º grau de jurisdição seria também de 18 servidores a mais do que o previsto.





Tem-se, portanto, situação insólita, na qual se constata que as Varas do trabalho estariam com um excedente de 44 servidores, mas que o 1º grau de jurisdição estaria com um déficit de 18 servidores...

No que concerne às conclusões do cálculo de lotação apresentado, consoante inseridas na página 26 do relatório, não há quaisquer objeções, e tampouco com relação à observação, contida na página 17 do relatório, no sentido de que o quadro atual das Varas e gabinetes, uma vez ajustadas as 10 unidades identificadas como deficitária, deve ser mantido como medida de segurança para a condução e eficiência dos trabalhos.

Mas essa manutenção, ainda que temporária, do "status quo", não resolve o problema de fundo, que é precisamente o critério de lotação paradigma previsto na Resolução 219/2016, que ao impor um divisor segundo o índice de produtividade dos servidores estabelece uma tendência constante de redução de pessoal, mesmo em um cenário de aumento do volume de movimentação processual.

É absoluto imperativo que sejam revistos os critérios de lotação paradigma previstos na Res. 219/2016 do CNJ, de forma a que o critério objetivo seja fixado de forma diretamente proporcional à movimentação processual, e desvinculado da produtividade da unidade.

A adoção do índice de produtividade dos servidores como divisor do cálculo de lotação paradigma é perniciosa na medida em que efetivamente pune as unidades de melhor desempenho com a redução de seu quadro. É importante lembrar que a redução de quadro não é apenas uma questão de número, mas da vida das pessoas. Atenta contra qualquer lógica de administração de recursos humanos que aqueles servidores das unidades que apresentam o melhor desempenho, ao invés de serem premiados (como inclusive a res. 219/2016 estabelece que deveriam ser), seja, na verdade, potencialmente punidos com a supressão dos cargos disponíveis para a unidade e sua movimentação para unidades em localidade diversa daquela em que atuam, moram, possuem seu convívio social, familiar, profissional.

Os arts. 26 e 27 da Res. 2019/2016 do CNJ estabelece que a requerimento dos Tribunais as regras inseridas na resolução podem ser adaptadas ou modificadas de acordo com as realidades locais. É essencial que o TRT da 9ª Região, ou, ainda melhor, que o próprio CSJT, encaminhem ao CNJ a necessidade de revisão imediata dos



critérios de lotação fixados na resolução em exame de forma a torná-la mais racional e adequada a um cenário de progressivo aumento na quantidade de demanda ajuizadas perante a justiça do trabalho”.

O **Dr. Roberto Dalla Barba Filho** afirmou que o cálculo da lotação paradigma está correto, mas que a fórmula de cálculo imposta na Res. CNJ 219/2016 acarreta problemas de diversas ordens, os quais devem ser observados também por outros Regionais. Afirmou a necessidade de estabelecer critério de cálculo conectado com a quantidade de ações (movimentação processual) de cada unidade, e não com a produtividade. Ao final, formulou as seguintes **sugestões**: **(1)** comunicação das disfunções oriundas do modelo de cálculo previsto na Res. CNJ 219/2016 à Presidência do Tribunal, com requerimento de que a questão seja levada a outras instâncias (COLEPRECOR, CSJT, ANAMATRA), a fim de provocar rediscussão da matéria e apontar ao CNJ a necessidade de revisão dos critérios atualmente vigentes; **(2)** direcionamento da apontada “sobra” de servidores para formação de “grupo de apoio”, a fim de que a força de trabalho possa ser aproveitada por Varas do Trabalho classificadas como de maior dificuldade.

A **Dra. Angélica Cândido Nogara Slomp**, Juíza Auxiliar da Presidência, manifestou-se, afirmando que o cálculo da lotação paradigma está correto e que as sugestões acolhidas no Despacho CGPQ 22/2024 terão o efeito de manter as lotações atuais, sem grandes alterações. Apontou que já existe “grupo de apoio” instituído no Tribunal, oriundo da suspensão das atividades do Primeiro 1º Núcleo de Justiça 4.0, o qual estava sendo aproveitado pela COCAP e atualmente está atuando no Projeto Horizontes. Trata-se de grupo atualmente formado por 3 (três) servidores, lotados na Divisão da Presidência de Auxílio à Atividade Jurisdicional. Mencionou que a equipe atua no manejo de crises e que, a seu ver, havendo requerimento, nada obsta que seja direcionada a atender unidades que enfrentam momentos críticos. Atualmente esse grupo de servidores está auxiliando o Projeto Horizontes. **Sugeriu** a formulação de requerimento para institucionalização desse órgão de suporte, para que atue como espécie de “Vara de Apoio”, a exemplo do “Gabinete de Apoio” já atuante na segunda instância.

O **Dr. Daniel Roberto de Oliveira**, Presidente da Amatra IX, manifestou-se, informando que houve várias irresignações acerca do cálculo da lotação paradigma e que a Amatra já se manifestou sobre a questão, elaborando inclusive um compilado sobre a situação de cada TRT. Afirmou que, apesar das muitas manifestações de descontentamento, não houve formulação de solução no âmbito da Amatra. Declarou que as propostas mencionadas pelo Comitê de Pessoas constituem caminho importante para que sejam alterados os normativos que tratam da matéria.



Manifestaram-se outros membros presentes à reunião e foi apontada a importância de ponderação sobre as metas estabelecidas, bem como de sua revisão mediante o seguinte questionamento: “*As metas são passíveis de cumprimento? Se são passíveis de cumprimento, a que custo?*”. Então, foram formuladas as seguintes **sugestões**: **(1)** análise qualitativa (e não apenas quantitativa) de aspectos que influenciam a lotação e a força de trabalho nas unidades (tais como clima institucional, servidores em teletrabalho, servidores afastados, servidores em vias de se aposentar); **(2)** identificação de outras possibilidades de provimento de cargos, observando especialmente sobras orçamentárias que surgem da diferença entre o custo do servidor enquanto em atividade e após sua aposentadoria. **(3)** encaminhar à Presidência as sugestões de revisão dos critérios da Res. CNJ n.º 219/2016, apontadas pelo Vice-Coordenador do Comitê de Pessoas, acompanhadas da proposta de utilização de saldo orçamentário para possibilitar provimento parcial do quantitativo de cargos vagos

O **Servidor Osvaldo Csiszer Júnior** expôs considerações acerca do tema, baseadas em parecer por ele elaborado e anteriormente apresentado a todos os membros do Comitê, de seguinte teor:

“Em resposta ao Ofício GP nº 132/2024 e Despacho CGQP nº 22 /2024, datados de 27/06/2024 e encaminhados aos membros do Comitê de Pessoas na data de 11/07/2024, apresento as seguintes considerações:

Cálculo de Paradigmas

O despacho CGQP nº 22/2024 reconhece que “houve aumento considerável no número total de casos novos (23,7%)”, e pontua que também houve “aumento proporcional de produtividade das unidades (21,5%)”.

A partir desses dados foi apresentada sugestão de manutenção da lotação paradigma.

Com todo respeito ao trabalho desenvolvido pela pela Coordenadoria de Gestão do Quadro de Pessoal (CGQP), ousou discordar da conclusão apresentada pelas seguintes razões:

a. destaco inicialmente que comparação realizada entre o aumento dos casos novos e o aumento da produtividade parte de uma premissa equivocada porque o incremento na produtividade não foi obtido apenas com a lotação paradigma mínima, mas sim com a lotação paradigma





acrescida da distribuição prioritária no mesmo grau de jurisdição. Como nota, acrescento que os servidores considerados na distribuição prioritária tratam, em verdade, de servidores que já se encontravam lotados nas Unidades e que em tese poderiam ser remanejados pela redução da lotação paradigma anterior. Uma vez que o aumento da produção ocorreu considerando o trabalho prestado por todos os servidores lotados (paradigma mínima acrescida da distribuição prioritária), há que ser revista a lotação para elevar a lotação paradigma mínima, de forma a incorporar novamente os servidores da distribuição prioritária nessa lotação mínima de cada Unidade.

b. a proposta apresentada pela CGQP traz apenas a relação entre o aumento de casos novos e o aumento correspondente da produtividade, sem análise mais aprofundada das condições de trabalho dos servidores para alcançar esse incremento.

A proposta até chega a mencionar tangencialmente que as alterações na produtividade podem ocorrer “em virtude de se chegar ao limite possível de produtividade do quadro de pessoal” e que eventual redução pode decorrer “em virtude, p. ex., de algum fator disruptivo que possa levar a tal decréscimo de forma generalizada para os grupos considerados”.

Antes de fazer essa chancela por mera comparação entre o aumento de casos novos e o aumento da produtividade, devem ser investigados os fatores que levaram a tal aumento de produtividade, para entender se houve aumento da jornada de trabalho, otimização / simplificação de procedimentos, diminuição da qualidade do serviço, entre outros fatores possíveis.

A percepção geral, a partir de contato com colegas Diretores de Secretaria, é no sentido de que o aumento da produtividade decorre de sobrecarga de trabalho, com deterioração do ambiente e da qualidade de vida dos servidores.

Nesse ponto, sugere-se que seja realizada análise do clima organizacional e das condições de saúde dos servidores.



Cabe aqui pontuar que a Resolução CNJ nº 553 de 11/04 /2024 trouxe importante alteração no texto da Resolução 219 /2016, permitindo maior discricionariedade aos Tribunais no estabelecimento da lotação paradigma.

O artigo 6º, § 2º atualmente da referida resolução dispõe que “Para definição da lotação paradigma de que trata o caput, o tribunal poderá utilizar o IPS do quartil de melhor desempenho (terceiro quartil) ou mediana (segundo quartil) das unidades semelhantes ou, ainda, a média ponderada de casos novos por servidor e/ou servidora, considerando no cálculo da ponderação os pesos atribuídos aos grupos de unidades semelhantes e/ou aos processos judiciais, em razão do nível de complexidade, conforme critérios estabelecidos no Anexo IV.” Também estabelece no § 3º que “No caso de os indicadores mencionados no parágrafo anterior não se mostrarem aderentes à realidade local, poderá ser utilizado outro critério objetivo definido pelo tribunal” (destaque acrescido).

Com essa abertura dada pela recente alteração da Resolução, faz-se necessário estabelecer novos critérios para definição da lotação paradigma, além do número de casos novos do triênio e do IPS, deve ser levada em conta a complexidade dos processos, índice de conciliação, quantidade de processos em execução, entre outros. Nesse aspecto é importante destacar que a maior demanda nas Unidades de 1º Grau de Jurisdição está relacionada com a tramitação dos processos na fase de cumprimento de sentença, seja pela maior diversificação de atos processuais, seja pela complexidade de tais atos.

c. a proposta apresentada pela CGQP com aplicação da Resolução CNJ 219/2016 estritamente pela relação entre o número de casos novos e a produtividade gera desestímulo para os servidores que precisam cada vez produzir mais em um quadro de redução de servidores. A justificativa apresentada nos anos anteriores para a constante diminuição no quadro se baseava na redução do número de casos novos do triênio. Agora, quando há inversão da curva com aumento do número de casos novos no triênio, a proposta sugere a manutenção por considerar o incremento na produtividade.

As Varas do Trabalho de Curitiba chegaram a ter previsão de lotação paradigma mínima de 15 e máxima de 16



servidores no triênio 2015/2016/2017). Em 31/12/2018 a maior parte das Varas da Capital contavam com 14 ou 15 servidores na lotação oficial. Em 31/12/2019 houve redução e a maior parte das Varas da Capital contava com 13 ou 14 servidores na lotação oficial. A redução prosseguiu e, ao final de 2023, as Varas da Capital contavam com 11 ou 12 servidores na lotação oficial. Os números do corrente ano apontam que a maior parte das Varas da Capital conta com 11 servidores na lotação oficial. (fonte de dados, planilha fornecida pela SEGESPE).

2. Distribuição de Excedentes

Como discorrido no item anterior, o cálculo dos excedentes partiu de premissa equivocada pois considerou a manutenção da lotação mínima do período anterior, quando deveria ter efetuado a recomposição em decorrência do aumento do número de casos novos.

Logo, sugiro que os servidores da distribuição prioritária no mesmo grau de jurisdição sejam incorporados e tornem a fazer parte da lotação mínima das Unidades.

Para readequação de eventuais excedentes, o tratamento deve ser realizado com observância dos critérios estabelecidos na Resolução CNJ nº 553 de 11/04/2024:

Art. 8º Uma vez alcançada a lotação paradigma de cada unidade e havendo excedente de servidores e/ou servidoras, inclusive decorrentes da aplicação da regra do art. 3º desta Resolução, estes farão parte de um grupo identificado como "força de trabalho adicional" e serão lotados provisoriamente nas unidades judiciárias do mesmo grau de jurisdição, com prioridade para aquelas com:

I – servidores e/ou servidoras em afastamentos prolongados;

(...)

§ 4º A força de trabalho adicional ficará vinculada à Corregedoria ou à Presidência do tribunal e poderá atuar em regime remoto de trabalho em local a ser providenciado pelo tribunal.

§ 5º Havendo mais de um servidor e/ou servidora vinculado (a) a essa força de trabalho adicional, o tribunal poderá, a seu critério, promover divisão de maneira a atender ao maior número possível de unidades.





Ao passo que o 2º Grau de Jurisdição conta com Gabinete de Apoio para atuar nos afastamentos prolongados, o 1º Grau de Jurisdição não conta com o mesmo auxílio.

Sugiro que seja revisto o ATO PRESIDÊNCIA nº 202/2021 e que seja criada Unidade de Apoio ao 1º Grau de Jurisdição, com servidores treinados para atuar em teletrabalho nas Unidades que tiverem servidores com afastamentos prolongados (superior a 45 dias), de forma a priorizar a hipótese prevista no artigo 8º, inciso I da Resolução CNJ nº 553 de 11/04/2024

O servidor **Oswaldo Csiszer Júnior** afirmou que as considerações apresentadas ao Comitê, acima transcritas, foram feitas após a oitiva de vários outros Diretores de Varas do Trabalho. Destacou a necessidade de estudo mais aprofundado sobre a equalização da carga de trabalho, expondo que há unidades que possuem maior e menor volume de atividades a serem executadas. Apontou que a próxima reunião do COLEPRECOR será em setembro/2024 e que este poderia ser provocado a refletir sobre os impactos oriundos do critério de cálculo da lotação paradigma. Expôs que o relatório da última Correição indica 75% dos casos novos estão no 1º Grau de Jurisdição e que 25% deles estão no 2º Grau. Narrou que os dados de lotação dos servidores das Varas do Trabalho apontam para redução gradual, observado o período de 2016 a 2024. Afirmou a importância de contemplar as necessidades das Varas do Trabalho no cálculo da lotação paradigma.

O **servidor Renato**, representante do Sinjutra, manifestou-se, expondo concordância com as críticas ao critério de cálculo da lotação paradigma estabelecido na Res. CNJ 2019/2016. Afirmou que a solução poderia ser identificada conjuntamente pelo TRT, Amatra e Sinjutra. Apontou a necessidade de reflexão sobre as metas e seus objetivos. Destacou a necessidade de capacitação dos gestores e mencionou vantagens de adoção de plano de carreira em "Y", pois este possibilitaria crescimento funcional de servidores com perfil para gestão e, também, de servidores com perfil técnico, o que contribuiria para a qualificação geral.

A servidora **Danielle Correa Polak Sigwalt** manifestou-se e destacou questões que ainda não haviam sido mencionadas na reunião. Acerca do cálculo da lotação paradigma, apontou a necessidade de mapeamento das atividades efetivamente executadas nas unidades, para classificá-las como administrativas ou judiciárias. Mencionou casos de servidores experientes e exímios no desempenho de suas funções, cuja aposentadoria trouxe sensíveis dificuldades, seja pelo afastamento de profissionais habilitados, seja pela perda da interação por eles mantida com diversos outros servidores. Afirmou a importância de estudos para elaboração de programa de retenção de talentos, o qual teria a finalidade de tornar atraente a permanência de servidores experientes que já possuem tempo necessário para aposentadoria.



Propôs-se a apresentar uma proposta para elaboração do estudo mencionado. Salientou a possibilidade de o Comitê de Pessoas do TRT/9ª Região contatar Comitês de Pessoas de outros TRTs, consultando-os sobre suas impressões e soluções acerca do critério de cálculo da lotação paradigma estabelecido na Res. CNJ 2019/2016.



A **Servidora Bianca Merino Fernantes**, Secretária do Comitê de Pessoas, afirmou acreditar que é possível estabelecer diálogo com Comitês de Pessoas de outros TRTs. Propôs-se a formar grupo de whatsapp com membros de outros Comitês, como primeiro passo para estabelecer um canal de comunicação.

O Servidor **Oswaldo Csiszer Júnior** sugeriu a manutenção da lotação atual e reiterou os apontamentos relativos à constituição de equipe de apoio para Varas do Trabalho.

Em meio às exposições acima relatadas, os interlocutores presentes à reunião se manifestaram e também expuseram suas considerações.

Houve agradecimentos aos elucidativos pareceres elaborados pelo **Dr. Roberto Dalla Barba Filho** e pelo servidor **Oswaldo Csiszer Júnior**, acima transcritos.

Após esclarecimento de dúvidas e ponderações dos presentes, as considerações acerca do Despacho CGQP nº 22/2024, a serem encaminhadas pelo Comitê de Pessoas à Presidência deste Tribunal, **foram aprovadas por unanimidade**, nos seguintes termos:

- a. O Comitê de Pessoas não tem nenhuma objeção acerca das conclusões relativas ao **cálculo de lotação** apresentado (página 26 do relatório), tampouco quanto à observação de que o **quadro atual das Varas e Gabinetes deve ser mantido (paradigma + distribuição de excedentes dentro do 1º grau)**, como medida de segurança para a conclusão e eficiência dos trabalhos, uma vez ajustadas as unidades identificadas como deficitárias;



- b. O Comitê de Pessoas aponta que a adoção dessa solução, todavia, não resolve o **problema oriundo do critério de cálculo de lotação paradigma previsto na Resolução CNJ 219/2016** (divisão da média de casos novos de determinado triênio pelo índice de produtividade dos servidores do terceiro quartil), mesmo observados os termos do Ato TRT9 nº 202/2021 (normativo homologado pela Resolução Administrativa do Tribunal Pleno nº 119/2021).
- c. O Comitê de Pessoas aponta que a fórmula estabelecida na Res. CNJ 219 /2016 acarreta **efeitos práticos perniciosos** para unidades que atuam com eficiência. A adoção do índice de produtividade como divisor para o cálculo da lotação paradigma impõe **redução do quadro das unidades mais produtivas**. Assim, unidades que elevam seu índice de produtividade são “punidas” pela supressão do número de cargos disponíveis, bem como pelas consequentes (i) necessidade de movimentação de servidores “excedentes” para unidades diversas e (ii) imposição de sobrecarga ao número reduzido de servidores que nelas permanecem.
- d. O Comitê de Pessoas considera absolutamente imperativa e necessária a **revisão dos critérios de lotação paradigma estabelecidos na Res. CNJ 219 /2016**;
- e. O Comitê de Pessoas sugere que a lotação paradigma seja estabelecida de forma diretamente proporcional à **movimentação processual de cada unidade** e que seu cálculo seja desvinculado da produtividade.
- f. Dadas tais ponderações, o Comitê de Pessoas decide formular **requerimento à Presidência deste TRT**, a fim de que:

f.1) Encaminhe ao CNJ pedido de revisão dos critérios fixados na Resolução 219/2016, para torná-los mais racionais e adequados ao cenário de progressivo aumento na quantidade de demandas ajuizadas perante a Justiça do Trabalho, de modo



a **(a)** afastar a produtividade da fórmula de cálculo e **(b)** adotar, além da movimentação processual, o prognóstico sobre aumento de casos novos nos próximos triênios como fatores determinantes para o estabelecimento da lotação paradigma de cada unidade;

f.2) Aponte a questão a outras instâncias (COLEPRECOR, CSJT, ANAMATRA), a fim de provocar debate e reflexão coletiva;

f.3) Realize pesquisa complementar em relação à saúde dos servidores observando especificamente o atingimento das metas estabelecidas pelos Conselhos Superiores e o adoecimento do corpo funcional;

f.4) Realize mapeamento das atividades executadas pelas unidades, para classificá-las em administrativas ou judiciárias;

f.5) Revise o Ato Presidência nº 202/2021;

f.6) Institua Unidade de Apoio ao 1º Grau de Jurisdição (força de trabalho adicional), a exemplo daquela já existente para o 2º Grau, com servidores treinados para atuarem em teletrabalho nas Unidades em que há afastamentos prolongados de pessoal (superiores a 45 dias), de forma a priorizar a hipótese prevista no art. 8º, I, da Res. CNJ 553/2024.

5. ASSINATURA

A presente Ata foi lavrada pela Secretária Bianca Merino Fernandes e vai assinada pelo Exmo. Coordenador do Comitê de Pessoas, Desembargador Paulo Ricardo Pozzolo, nos termos do art. 27, VII, da Res. CSJT nº 325/2022.



- [1] As movimentações são fundamentadas no Ato n.º 172/2010, Ato n.º 177/2011 e Resolução CNJ n.º 146/2012.
- [2] Conforme o ANX SMOV 015/2024.
- [3] A Resolução CSJT 222/2018 dispõe sobre diretrizes para a implantação de boas práticas de retenção de talentos no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.
- [4] Art. 4º (...) “V - adotar formulários de movimentação interna de servidores que sejam idôneos a coletar dados qualitativos, inclusive, com informações relacionadas às razões pessoais da movimentação;”
- [5] Não foram contabilizadas as afirmações de que não havia nada de positivo na Tabela 2 (pontos positivos), tampouco as declarações que inexistiam pontos negativos na Tabela 3.
- [6] Conforme o anexo I da Política de Sucessões.
- [7] Previsto no Ato n.º 172/2010.
- [8] Conforme diretrizes estabelecidas no DES ADG 62/2023
- [9] Conforme DES ADG PROAD 310/2024.
- [10] Despacho CGQP 40/2023.
- [11] DES ADG 926/2023.
- [12] Cf. ANX CGQP 051/2023, p. 6.
- [13] Conforme documentos 36 a 39 dos autos do Proad 2466/2023
- [14] Atende à Meta Nacional 10 do CNJ e à Resolução CNJ n.º 207/2015.
- [15] Mais informações sobre a contratação podem ser encontradas no Proad 4048/2023.
- [16] Res. CNJ n.º 207/2015.
- [17] O Manual de Boas Práticas para o Teletrabalho pode ser baixado no [link](#), ou, mediante pesquisa na página “mural”, na consulta rápida do sistema e-RH.
- [18] Relatório detalhado sobre o projeto de urgência e emergência (DEA) pode ser encontrado no documento n.º 71 do processo PROAD 1217/2023.
- [19] Conforme ANX SB 008/2024.



[20] Anexo ao Plano Estratégico de Gestão de Pessoas, item 9.1.2.

[21] Apenas as visualizações das notícias publicadas na Intranet foram consideradas.



PAULO
RICARDO
POZZOLO 12
/09/2024
TRT9

Solução Proposta:

Nos termos da descrição.

Deliberação:

Nos termos da descrição.

anexo: [Download: Relatório Estratégico de Gestão de Pessoas 2023 \(2\) \(1\).pdf](#)





TRIBUNAL REGIONAL DO
TRABALHO DA 9ª REGIÃO

RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

2023

SUMÁRIO

02

Apresentação

19

Acompanhamento e
Desenvolvimento

51

Gestão da Saúde, Gestão de
benefícios e Qualidade de Vida

86

Ações e Iniciativas não
Realizadas

90

Anexos

05

Seleção, Ingresso e Lotação

29

Valorização e Ambiente de
Trabalho

78

Monitoramento e Comunicação

89

Conclusão

APRESENTAÇÃO

1º RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS DO TRT-9.

O Plano Estratégico de Gestão de Pessoas do TRT-9 (PEGP) para o ciclo 2023-2026 foi elaborado em consonância com a Estratégia Nacional do Poder Judiciário do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho (Resolução CSJT n.º 290/2021) para o período 2021-2026 e o Plano Estratégico Institucional do TRT9 (Ato Presidência n.º 244/2023 e Resolução Administrativa n.º 156/2023).

O documento foi aprovado pelo Ato Presidência n.º 48/2023, e referendado pelo Tribunal Pleno por meio da Resolução Administrativa n.º 105/2023 de 26 de junho de 2023, quando entrou em vigor. O Comitê de Pessoas (CP) avaliou os documentos aprovados pela Alta Administração assim que iniciou efetivamente suas atividades em 1º/9/2023, e concluiu pelo prosseguimento das ações, dada a aprovação pelo Tribunal Pleno, consignando que revisões dos documentos estratégicos poderão ser feitas, a qualquer tempo, e reforçando que matérias afetas ao colegiado deverão ser previamente submetidas à análise dos membros.

O PEGP estabelece o objetivo estratégico diretamente vinculado à área de gestão de pessoas, em paralelo aos demais objetivos estratégicos da Instituição de responsabilidade das demais áreas do Tribunal, subdivide o tema “Gestão de Pessoas” em 5 (cinco) subsistemas, atrelados aos 5 (cinco) eixos e 12 (doze) diretrizes constantes do item 8 do Plano Intraorganizacional da Justiça do Trabalho, na forma do Ato CSJT n.º 84/2022, e representa o desdobramento das ações estratégicas propostas para o ciclo 2023-2026 na área de pessoas.

Em prosseguimento, define 9 (nove) objetivos específicos que são desenvolvidos por sua vez em iniciativas locais e linhas de ação para o alcance de cada um dos objetivos traçados.

Por fim, o Plano prevê a elaboração de diversos produtos (na forma de documentos, relatórios, minutas de regulamentação, formulários, etc.), e o acompanhamento das ações, quando possível, por meio de indicadores e metas de desempenho, com o fim de avaliar os resultados obtidos ao longo dos ciclos periódicos de sua implantação.

APRESENTAÇÃO

1º RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS DO TRT-9.

Demandas externas supervenientes dos Conselhos superiores, especialmente na forma de auditorias, correções, pesquisas temáticas diversas, etc, que não foram previstas anteriormente, se interpuseram de maneira significativa nas atividades das unidades responsáveis pelo cumprimento dos objetivos ao longo do ano, assim, nem todos os produtos, indicadores e metas propostos foram alcançados.

Ainda assim, o 1º Relatório Estratégico de Gestão de Pessoas consubstancia de maneira sucinta o cumprimento de diversos objetivos específicos estabelecidos no PEGP, demonstrando sucintamente o andamento de diversas ações representadas nos 5 subsistemas de gestão de pessoas e, de maneira específica, cumpre o Objetivo 8 “Promover a Governança e a Gestão de Pessoas”, linha de ação “Realizar o acompanhamento das iniciativas e resultados do planejamento da gestão de pessoas no tribunal”.

Além disso, aponta avanços e possibilidades de melhorias a fim de que se possam efetivar mudanças positivas na gestão de pessoas, servindo de base para os avanços que deverão vir ao longo dos anos, estabelecendo-se, ainda, como marco para o aperfeiçoamento da expertise que deverá auxiliar o Tribunal no cumprimento de sua missão e de sua visão de futuro.

**Bianca Merino Fernandes
Diretora da Secretaria de Gestão de Pessoas
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.**

SUBSISTEMA



SELEÇÃO,
INGRESSO E
LOTAÇÃO



Objetivo 1: Promover o melhor aproveitamento da força de trabalho

Foram estabelecidas 2 linhas de ação em relação a este objetivo:

- 1.1. Disponibilizar para os gestores apoio logístico para a realização da seleção interna;
- 1.2. Identificar as ocupações de nível crítico da organização, tendo como referencial o conceito adotado pelo TCU - especificamente para a área administrativa.



1.1. Disponibilizar para os gestores apoio logístico para a realização de seleção interna.

Síntese

Foram providos 134 cargos ao longo do exercício de 2023 com candidatos aprovados no concurso do TRT9, houve aproveitamento de 7 candidatos aprovados para nomeação de outros Tribunais (6 aproveitados para o TRF e 1 para o TRE) e foram realizadas 614 movimentações de servidores¹, incluídas remoções por permuta, redistribuições, cedências, etc.

Todo o processo de lotação envolve análise das necessidades de lotação das unidades, incluídos paradigmas calculados, especialmente no caso das Varas do Trabalho, Postos Avançados e Gabinetes de Desembargadores, e tendo por norte a manutenção de eventuais excedentes de lotação nos graus de jurisdição em que sejam evidenciados, análise curricular dos candidatos, avaliação de disposições apresentadas pelos selecionados no contexto de localidade de moradia/vínculos familiares, entrevistas individuais - nos casos das remoções por permuta e redistribuições - e, ainda, desenvolvimento de tratativas individualizadas com os gestores com o intuito de garantir o melhor servidor possível para o vaga disponível.

Banco de Currículos

A Secretaria de Gestão de Pessoas disponibiliza bancos de currículos aos gestores das Varas do Trabalho, Postos Avançados, Gabinetes de Desembargadores e Centros Judiciários de Solução de Conflitos (CEJUSCs), oportunizando a seleção de candidatos com base na análise de capacitação e experiência dos interessados em divulgar seus dados profissionais.

Atualmente, estão disponíveis bancos de currículos para 3 funções laborais: Assistente de Desembargador, Assistente de Magistrado e Conciliador. Os servidores interessados podem se inscrever em quaisquer dos bancos, a todo o tempo, desde que cumpridos requisitos legais, como grau de escolaridade, para a função (em regra, nesses casos, é exigida a graduação em Direito).

¹ As movimentações são fundamentadas no Ato n.º 172/2010, Ato n.º 177/2011 e Resolução CNJ n.º 146/2012.



Ao longo do tempo, outros bancos de currículos deverão ser desenvolvidos, especialmente para suprir outros postos de trabalho críticos.

Formulário de Movimentação de Servidores

Em 2023 foram realizadas, ao todo, 398 movimentações de servidores no âmbito do TRT da 9ª Região². Analisando os dados das movimentações, é possível verificar as unidades de origem e de destino, os motivos (com base na Lei n.º 8.112/1990) e a data do processamento da lotação/remoção, bem como mensurar quais unidades apresentaram maior número de remoções de pessoal.

Para a concretização do presente item deste relatório, a área responsável enviou link aos servidores removidos para outra unidade para que preenchessem o "Formulário de Movimentação Interna", elaborado nos moldes do Anexo I da Resolução CSJT n.º 222/2018³, conforme estabelecido no art. 4º, inciso V⁴.

Em que pese o número expressivo de remoções, foram excluídas aquelas realizadas dentro da mesma estrutura hierárquica para simples ajuste de lotação, a critério dos gestores, no total de 174 movimentações, de modo que o Formulário de Movimentação Interna foi encaminhado apenas para 224 servidores.

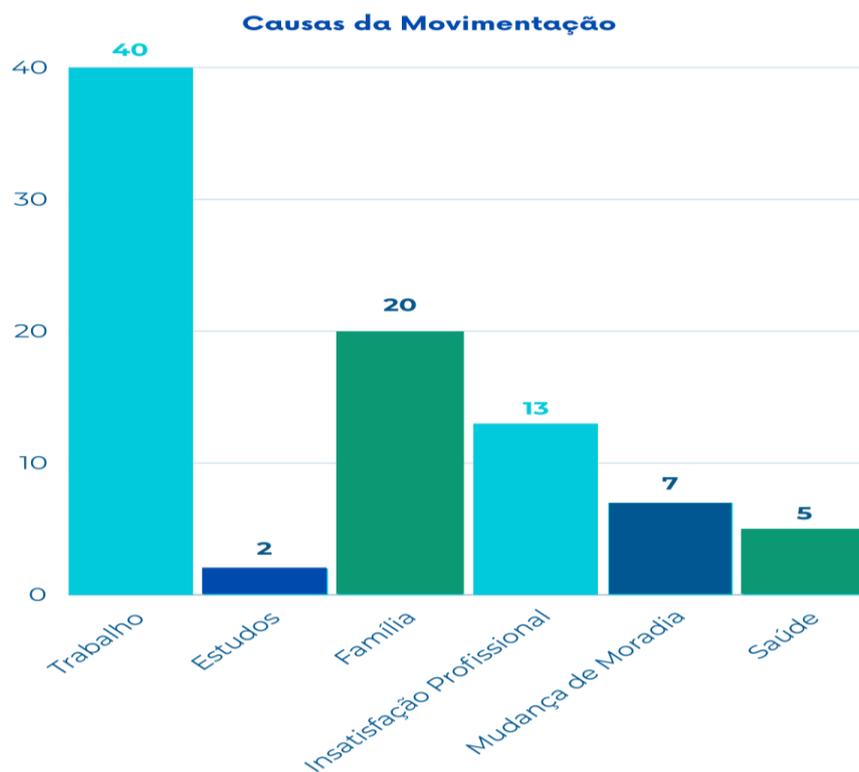
Dos 224 servidores que receberam o link para preenchimento do formulário, somente 114 (51%) destes colaboraram com respostas (87 respostas completas e 27 respostas incompletas), sendo que 110 servidores optaram por não responder, o equivalente a 49% dos servidores removidos.

Entre os respondentes plenos (87 pessoas), 45,98% dos servidores pediram remoção para outra unidade buscando novas oportunidades e crescimento profissional (Trabalho); 22,99% para ficarem mais próximos à família ou por outro motivo relacionado ao bem-estar (Família); 14,94% pela insatisfação profissional, dentre outras motivações (Insatisfação Profissional), conforme se vislumbra no gráfico:

² Conforme o ANX SMOV 015/2024.

³ A Resolução CSJT 222/2018 dispõe sobre diretrizes para a implantação de boas práticas de retenção de talentos no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.

⁴ Art. 4º (...) "V - adotar formulários de movimentação interna de servidores que sejam idôneos a coletar dados qualitativos, inclusive, com informações relacionadas às razões pessoais da movimentação; "



A amostra obtida também evidenciou o nível de satisfação dos servidores removidos no ano de 2023, em relação a vários elementos que integram o dia a dia de sua vivência profissional no Tribunal, avaliando cada um deles como "Ótimo", "Bom" ou "Ruim" e respectivos percentuais, conforme compilação apresentada na Tabela 1 (em anexo).

Uma observação que merece destaque é que, dentre os 20 itens avaliados pelos removidos no exercício anterior, 9 deles atenderam acima da média às necessidades dos servidores, ou seja, receberam a avaliação da maioria (> 50%) como sendo "Ótimo". Os itens que obtiveram tal opinião são: satisfação em relação ao trabalho que executava; satisfação em relação à jornada de trabalho; satisfação com o reconhecimento recebido pelo seu trabalho; satisfação quanto à divisão do trabalho entre membros da equipe; satisfação em relação às condições do seu ambiente de trabalho (espaço físico, segurança, organização e limpeza); satisfação em relação aos recursos destinados à realização do seu trabalho (móveis, ferramentas, materiais, tecnologia, etc.), satisfação em relação ao relacionamento no ambiente de trabalho com colegas; satisfação em relação ao relacionamento no ambiente de trabalho com a chefia; satisfação em relação à comunicação interna na unidade.

Por outro lado, a amostra trouxe demandas que merecem ser estudadas, citando-se como exemplo a perspectiva de crescimento profissional no Tribunal, uma vez que grande parte dos participantes demonstrou insatisfação em relação às oportunidades de crescimento profissional (Total avaliações: Ótimo - 27,59%; Bom - 32,18%; Ruim - 40,23%).



RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

Mesmo com esse resultado, a amostra obtida também evidenciou que 56,32% dos respondentes informaram como "Ótimo" a satisfação em relação ao trabalho que executavam e a grande maioria dos servidores da amostra demonstrou satisfação com o feedback e a orientação recebidos pelo seu trabalho (Ótimo - 47,13%, Bom - 39,08; Ruim - 13,79%), e com o reconhecimento recebido pelo seu trabalho (Ótimo - 51,72%, Bom - 31,03%; Ruim - 17,24%).

Outra informação que merece destaque é que as condições do ambiente de trabalho (espaço físico, segurança, organização e limpeza) atenderam de forma satisfatória às necessidades dos servidores (Ótimo - 66,67%, Bom - 31,03%; Ruim - 2,30%), assim como a satisfação em relação aos recursos destinados à realização do trabalho, como móveis, ferramentas, materiais e tecnologia (Ótimo - 59,77% Ótimo; Bom - 39,08%; Ruim- 1,15%).

Nessa linha, oportuno ressaltar algumas das palavras-chave que traduzem a percepção dos servidores (que não foram identificados) quanto ao ambiente de trabalho e suas nuances: "relacionamento", "comunicação", "colaboração", "equipe", "crescimento profissional", "teletrabalho", "ambiente", totalizando 29 pontos positivos e 28 pontos negativos (Tabelas 2 e 3)⁵.

Tais palavras evidenciam a importância dada pelos servidores ao bem-estar relativo ao convívio e relacionamento interpessoal, tema que merece ser trabalhado nas ações de gestão de pessoas.

No geral, como pontos positivos, o que mais se destacou foi a satisfação em relação ao ambiente de trabalho, ao bom relacionamento entre os colegas da equipe, assim como quanto à relação com a chefia, que foi considerada ótima para 63,22% dos respondentes.

Por outro lado, nas menções dos pontos negativos (Tabela 3), e de forma antagônica ao ponto avaliado como positivo (Tabela 1) pela maioria dos respondentes, o que mais se destacou foram as reiteradas menções de dificuldade de relacionamento com a chefia, por reclamações de dificuldade de comunicação por parte dos gestores, falta de habilidades em gerenciar e orientar a equipe, bem como de estabelecer ambiente de trabalho saudável. Considerando que apenas 6,9% dos respondentes avaliaram como "ruim" o relacionamento com a chefia (Tabela 1), percebe-se que estes são profundamente impactados por esta questão. Outros comentários de pontos negativos são excesso de trabalho e jornadas exaustivas, e dificuldades para conseguir autorização para atuar em teletrabalho. Além disso, confirmou-se o resultado obtido na pesquisa em relação à insatisfação relativa à falta de oportunidade para o crescimento profissional.

Considerando os exemplos expostos acima, repisa-se que a ferramenta em questão é eficaz na obtenção de dados acerca do clima organizacional do ambiente de trabalho na origem, possibilitando uma análise pormenorizada do quadro

⁵ Não foram contabilizadas as afirmações de que não havia nada de positivo na Tabela 2 (pontos positivos), tampouco as declarações que inexistiam pontos negativos na Tabela 3.



corporativo dessa unidade. Também é capaz de monitorar um conjunto de indicadores relevantes da força de trabalho, como as informações necessárias para o melhor entendimento sobre os reais motivos pelos quais os servidores buscaram a movimentação para outra unidade.

Assim, a Administração poderá adotar práticas que promovam um maior diálogo entre os servidores e a Gestão de Pessoas do Regional, bem como um melhor aproveitamento dos servidores, de acordo com seus perfis e competências individuais, para as vagas existentes do Tribunal, buscando como resultado um ambiente que estimule a qualidade de vida, a produtividade e a retenção de talentos, e, por conseguinte, a redução da rotatividade de servidores.

Política de Gestão de Pessoas

Em que pese não ter sido prevista dentre as ações do PEGP, a Política de Gestão de Pessoas foi redigida, avaliada e aprovada ao longo de 2023 pela Alta Administração do Tribunal, por meio da Política Presidência n.º 68/2023, referendada pelo Tribunal Pleno na Resolução Administrativa n.º 106/2023, em conformidade com as recomendações de governança e gestão de pessoas do TCU e a Resolução CNJ n.º 240/2016.

Sua aplicação ocorre em paralelo ao PEGP, objetivando a integração da gestão de pessoas aos objetivos do Tribunal, visando o desenvolvimento profissional dos servidores e buscando melhorar a comunicação e a transparência nos processos de gestão de pessoas.

Representa, assim, um produto disponibilizado aos gestores (magistrados e servidores) que condensa princípios comuns a seguir e que apresenta a concepção de que temas específicos da área de pessoas devem contar com participação crescente e efetiva, de maneira solidária, de todos os agentes públicos do Tribunal nas definições de parâmetros que levem, p.ex.: a melhorias na distribuição da força de trabalho entre todas as unidades do Tribunal; à avaliação acerca dos motivos das movimentações internas, buscando o melhor aproveitamento dos servidores e tendo em vista a necessidade das unidades; à descrição das atribuições dos cargos e das competências individuais diversas; e que estimulem, de forma integrada e contínua, a adoção de ações de promoção de saúde e qualidade de vida, contemplando as dimensões biológica, psicológica, organizacional e social, e favorecendo a valorização dos magistrados e servidores, a adoção de hábitos saudáveis e a melhoria das relações de trabalho. Outra forma de dizer é que gerir pessoas é responsabilidade de todos.



Política de Promoção à Liberdade Religiosa e Combate à Intolerância

A Política de Promoção à Liberdade Religiosa e Combate à Intolerância (Política Presidência n.º 70/2023, referendada pela RA n.º 148/2023), também redigida em 2023, instituída neste Tribunal conforme diretrizes estabelecidas na Resolução CNJ n.º 440/2022 busca atender um dos Valores do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas, o respeito à diversidade, e à Diretriz prevista no art.5º, V da Política de Gestão de Pessoas, de realizar ações de prevenção e combate a atitudes que favoreçam o assédio moral e sexual, como a intolerância de gênero, racial, religiosa, de convicção, etc., ambos alinhados às orientações contidas na Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, em especial o art. 6º, além da previsão do art. 5º, VI, da Constituição Federal.

É mais uma ferramenta à disposição dos gestores para gerir pessoas de um ponto de vista mais diverso e inclusivo, visando a melhoria do clima organizacional por meio do reconhecimento e da promoção da diversidade e da liberdade religiosa, a serem trabalhados mediante eventos de capacitação, ações de comunicação, entre outras previstas no documento, com a Coordenação do Comitê Gestor Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade.

Mais informações

- ✦ [INF CAMC 2/2024](#)
- ✦ [Banco de Currículos: Assistente de Desembargador, Assistente de Magistrado e Conciliador](#)
- ✦ [Ato Presidência n.º 172/2010,](#)
- ✦ [Ato Presidência n.º 177/2011 e](#)
- ✦ [Resolução CNJ n.º 146/2012](#)
- ✦ [ANX SMOV 015/2024 – a ser publicado](#)
- ✦ [Resolução CSJT n.º 222/2018 e Anexo I](#)
- ✦ [Política Presidência n.º 68/2023](#)
- ✦ [Resolução Administrativa n.º 106/2023](#)
- ✦ [Resolução CNJ n.º 240/2016](#)
- ✦ [Política Presidência n.º 70/2023](#)
- ✦ [Resolução Administrativa n.º 148/2023](#)
- ✦ [Resolução CNJ n.º 440/2022](#)
- ✦ [Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância](#)



1.2. Identificar as ocupações de nível crítico da organização, tendo como referencial o conceito adotado pelo TCU.

A Política de Sucessões, documento que embasa as ações para a identificação da criticidade das ocupações da organização, foi redigida, avaliada e formalmente instituída neste Regional pela Política Presidência n.º 69/2023, referendada pelo Pleno na Resolução Administrativa n.º 107/2023 e atende às diretrizes da Resolução CNJ n.º 240/2016, da Política de Gestão de Pessoas deste Tribunal.

O documento surgiu da necessidade de mitigação dos riscos de vacância e de retenção do conhecimento daqueles que deixam as diferentes ocupações, bem como da necessidade de preparar servidores para que possam assumir novas responsabilidades na instituição, reforçando a cultura de desenvolvimento contínuo e da valorização das pessoas, não apenas nos cargos e funções gerenciais - como previsto na norma do CNJ -, mas aplicando-se, também às demais ocupações do quadro.

O art. 16 da Política determina como critérios de avaliação da criticidade do posto de trabalho a influência direta no resultado do Tribunal, ou seja, o quanto a indisponibilidade da força de trabalho compromete a prestação jurisdicional ou o alcance dos objetivos organizacionais, nas áreas judiciária e administrativa, respectivamente, e a dificuldade de reposição do posto, considerados o tempo de adaptação, a dificuldade e o tempo necessário para a formação do sucessor.

As ocupações deverão ser ao longo do tempo descritas em seus diferentes níveis de criticidade que vão de "baixo", "moderado", a "alto" e "crítico"⁶, conforme os pesos da avaliação atribuídos aos critérios acima descritos.

Ao longo dos exercícios seguintes a Política orientará a elaboração de planos de sucessão periódicos, que serão implantados de maneira progressiva a todos os postos de trabalho do Tribunal, de forma a se obter uma visão holística das dificuldades de substituição qualitativa de força de trabalho de toda a Organização, conforme a criticidade, iniciando-se, evidentemente, pelos postos mais críticos, e que conduzirá à realização de ações práticas, tais como capacitações para treinar os sucessores, do ponto de vista técnico e gerencial-comportamental, e acompanhamentos reportados da rotina do ocupante do cargo pelo sucessor.

⁶ Conforme o anexo I da Política de Sucessões.



Objetivo 2: Promover o equilíbrio na distribuição da força de trabalho dentre as unidades do Tribunal, alinhado às diretrizes internas e dos Órgãos superiores

Com o intuito de atingir o objetivo definido há uma linha de ação:

- 1.1 Planejar e Distribuir a Força de Trabalho.



2.1. Planejar e Distribuir a Força de Trabalho

Processo Seletivo de Remoção

O Processo Seletivo de Remoção é um método utilizado para remoção de servidores entre municípios contemplados na jurisdição do TRT9⁷, que visa à composição de lista de remoção para preenchimento de vagas existentes na vigência do certame, a critério da Administração do Tribunal. Neste processo, os servidores interessados se inscrevem, em página da Intranet, para a localidade de interesse e são classificados conforme o resultado do somatório, em dias, do tempo de exercício total no TRT da 9ª Região e o tempo de exercício ininterrupto no município de lotação à época da publicação do edital de abertura do certame.

O PSR busca garantir igualdade de acesso às vagas disponíveis a servidores de diferentes cidades, prezando por metodologia objetiva de movimentação interna. Ao longo do tempo, deverá ter sua aplicação complexificada, aliada a mecanismos de preenchimento de cargos relacionados à descrição prévia das competências técnicas, gerenciais e comportamentais mínimas necessárias para seu exercício, bem como para o exercício em grau ideal, especialmente quando se tratar de ocupação de vagas de postos de trabalho com maior nível de criticidade e, além disso, poderá ser alinhado a mecanismos de valorização de servidores previamente selecionados e cadastrados em Bancos de Talentos geridos pela Administração.

Em 2023, foram realizadas remoções pelo XI PSR, iniciado em 2022, com vigência de um ano e encerrado em 26/4/2023. Na sequência, em abril de 2023, foi aberto o XII PSR, o qual teve vigência de 6 meses e encerrou-se em 13/11/2023.

O edital de abertura do XII PSR para os cargos de Analista e Técnico sem especialidade (Grupo 1) foi publicado em 17/4/2023 para a formação de cadastro de reserva e preenchimento das vagas que surgissem durante a vigência do certame. Conforme constou do resultado definitivo do XII PSR para os cargos mencionados, inscreveram-se 81 servidores, entre Analistas e Técnicos, os quais foram classificados para possível movimentação futura para 11 cidades de interesse.

Posteriormente, em maio, foram movimentados 12 servidores inscritos no cadastro de reserva do XII PSR (1 para Araucária, 1 para Cascavel, 1 para Colombo e 9 para Curitiba, conforme Despacho Cogespe 210/2023).

⁷ Previsto no Ato n.º 172/2010.



RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

Já para o cargo de Analista Judiciário Área Judiciária Especialidade Oficial de Justiça Avaliador Federal (Grupo 2) foi aberto um edital específico, ofertando 23 vagas para 18 localidades. Como constou no edital do resultado definitivo, 29 Oficiais de Justiça inscreveram-se para 12 localidades. E ainda em julho foram deferidas pelo Despacho Cogespe 373/2024 as remoções de 4 OJAF (1 para Apucarana, 1 para Cascavel, 1 para Pinhais e 1 para São José dos Pinhais).

Ainda, em razão da existência de vagas nas localidades de Curitiba, Ivaiporã e Porecatu, em julho de 2023 foi realizado um Processo Seletivo de Remoção Extraordinário exclusivamente para tais localidades, para os cargos sem especialidade (Grupo 1), com vigência também até o final do XII PSR, em 13/11/2023.

Em agosto foi publicado o resultado final do PSR Extraordinário, com 5 servidores inscritos para as 3 localidades ofertadas (2 para Curitiba, 1 para Ivaiporã e 2 para Porecatu).

Desses inscritos, 2 tiveram a remoção deferida em setembro pelo Despacho Cogespe 558/2023 (1 para Curitiba e outro para Ivaiporã). Na mesma ocasião, 1 classificado pelo PSR regular teve a remoção deferida para Rolândia. (em que pese termos feito, esse psr extraordinário foi um "tiro no pé", que rendeu só reclamação praticamente. Vamos discutir melhor se incluímos ou não. Talvez se formos deixar aqui, melhor ponderar que mesmo que tenha sido previsto para evitar a perda de tempo de treinamento com servidores recém ingressos e que iriam pedir para sair findos os 18 meses, que foi pouca a procura e os que se inscreveram, em sua maioria não foram removidos)

Ainda, pelo XII PSR, ofertado para formação de cadastro de reserva para vagas que viessem a surgir, foi deferida em novembro pelo Despacho Cogespe 623/2023 a remoção de 1 servidora para Cascavel, antes do encerramento do PSR.

Distribuição da Força de Trabalho

Alocar força de trabalho, considerando as diretrizes estabelecidas pelos Conselhos Superiores, com embasamento estatístico-matemático e análises qualitativas que adequem os cálculos às questões regionais enfrentadas por cada Tribunal, passa, em um primeiro momento, por garantir que a área-fim seja provida com servidores em **quantidade** suficiente para dar vazão em tempo razoável à massa de processos que anualmente ingressa a Instituição, bem como, por meio do trabalho dos magistrados e dos servidores, cumprir as metas de produtividade regional e nacionalmente estabelecidas.



Até o momento e, em síntese, os Conselhos Superiores estabeleceram como variável central para a realização de tais cálculos a movimentação processual das unidades, tanto do ponto de vista de sua distribuição inicial quanto de sua conclusão até a solução das demandas recebidas da sociedade.

Para inaugurar as ações estratégicas visando a melhor distribuição da força de trabalho, buscou-se definir um indicador de base, bem como uma meta a ser acompanhada e, se necessário, alterada, ao longo do processo, que trará as primeiras informações à Administração para fundamentar os passos subsequentes, e ampliados, de tratamento do tema, que são listados a seguir:

Indicador: Índice de unidades judiciárias com número de servidores dentro do parâmetro estabelecido pelo Tribunal.

Meta: Alcançar, até dezembro de 2023, 75% das unidades judiciárias com paradigma estabelecido com o número de servidores igual ou superior ao parâmetro calculado.

O grupo alvo de tal meta envolveu ao todo 173 unidades de apoio direto ou unidades judiciárias.

O 1º grau de jurisdição foi representado por 99 unidades judiciárias (97 Varas do Trabalho e 2 Postos Avançados) e o 2º grau de jurisdição por 32 unidades judiciárias (28 Gabinetes de Desembargadores Ordinários, 3 Gabinetes de Desembargadores que compõem a Administração do Tribunal e o Gabinete da Vice-Presidência, que labora com os recursos de revista nesta Corte).

Na planilha em anexo (Tabela 4) apresenta-se o paradigma calculado para as referidas unidades, com base no Ato Presidência n.º 202/2021, para o exercício de 2023, portanto, considerando dados processuais do triênio 2020/2021/2022, e a lotação das unidades em 31/12/2023, além de incluir os cálculos para abranger as reestruturações ocorridas nas cidades de Araucária, Cornélio Procópio, Rolândia e São José dos Pinhais ao longo de 2023.

Como se observa no Anexo, 98,58% das unidades judiciárias de primeiro grau, com paradigma estabelecido, têm o número de servidores igual (16,31%) ou superior (82,27%) ao parâmetro mínimo.

Em relação às unidades judiciárias de segundo grau com paradigma estabelecido, 93,75% têm o número de servidores igual e 6,25% superior ao parâmetro mínimo.

Índice de cumprimento: 98,84% das unidades judiciárias estavam em 31/12/2023 com o número de servidores igual ou superior ao parâmetro calculado.



Assim, ao todo, 98,84% das unidades mantiveram sua força de trabalho em níveis iguais ou superiores ao parâmetro mínimo estabelecido por meio dos cálculos da Res. CNJ n.º 219/2016 em 2023, demonstrando o atingimento integral e, em regra, superior à meta pré-estabelecida.

Ressalte-se que os excedentes ao paradigma das unidades da área judiciária foram mantidos na íntegra nos graus de jurisdição em que foram gerados, p.ex., os excedentes de servidores das Varas do Trabalho foram utilizados nas próprias Varas do Trabalho, sem qualquer autorização da Administração para removê-los, p.ex., para áreas de apoio indireto.

Em tempo, unidades como CEJUSCs e Núcleos Judiciários 4.0, em regra, têm sua lotação estabelecida na forma das próprias resoluções de criação, geralmente consistindo em um(a) servidor(a) Assistente e um(a) servidor(a) Secretário(a) de Audiências, este que labora por meio de compartilhamento e revezamento entre as Varas do Trabalho, podendo, ainda, o(a) Juiz(a) Coordenador(a) solicitar auxílio dos servidores da Vara do Trabalho a que estiver vinculado.

Um caso à parte foi representado pelo CEJUSC Curitiba. Conforme a Resolução Administrativa n.º 020/2022, foi estabelecida composição, além dos magistrados, por: um(a) servidor(a) Chefe de Núcleo, com função comissionada FC-6; um(a) servidor(a) Chefe de Núcleo substituto e conciliador, com função comissionada FC4; três conciliadores, sem função comissionada; e um(a) servidor(a) Assistente de Secretaria, sem função comissionada. Entretanto, considerando recomendação apresentada pela Corregedoria-Geral, decorrente da última correição realizada neste Regional, no período de 12 a 16 de setembro de 2022, relativa à reestruturação administrativa dos CEJUSCs, e a fim de cumprir o disposto no art.3º, caput e inciso III, da Resolução CSJT n.º 288/2021, a Presidência determinou, por meio do DES ADG 400/2023, o incremento de lotação de 19 servidores para o CEJUSC de 1º Grau de Curitiba, além de criação de 10 vagas para os demais Centros. Assim, foi ampliada a lotação deste CEJUSC que, atualmente, possui 23 servidores lotados, com a competência de atuação definida para a jurisdição de Curitiba, Pinhais, Araucária, Campo Largo e Colombo.

Entende-se que para os próximos exercícios, deve-se seguir buscando melhorias nas formas de cálculo de paradigmas, adequações que deverão ser expressas nas planilhas de cálculo que, progressivamente, reflitam cada vez melhor a quantidade de labor recebido nas unidades da área-fim, de forma a otimizar a divisão de trabalho entre os servidores nas unidades, bem como de garantir melhor distribuição quantitativa da força de trabalho disponível entre as unidades, considerados ambos os graus de jurisdição.

Evidentemente, não se deve olvidar no processo de fornecer quantidade suficiente de servidores às unidades que devem ser buscadas melhorias qualitativas na atividade laboral dos servidores, por meio de melhorias em gestão (liderança, motivação, etc.), além de garantir melhorias em saúde para todo o corpo funcional, considerada sua definição ampla dada pela OMS, como "um estado de



completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença”, e, ainda, capacitando devidamente todo o quadro de pessoal, sempre tendo em vista o cenário de constantes mudanças comportamentais e tecnológicas que tomam corpo no mundo do trabalho.

Mais informações

- ✿ [DES CGQP 23/2023](#)
- ✿ [Ato Presidência n.º 202/2021](#)
- ✿ [Política Presidência n.º 69/2023](#)
- ✿ [Resolução CNJ n.º 240/2016](#)
- ✿ [Política Presidência n.º 68/2023](#)
- ✿ [Página Intranet - PSR](#)
- ✿ [Ato n.º 172/2010,](#)
- ✿ [Resolução Administrativa n.º 022/2022](#)
- ✿ [Resolução Administrativa n.º 028/2022](#)
- ✿ [Resolução Administrativa n.º 020/2022](#)
- ✿ [Resolução CNJ n.º 219/2016](#)
- ✿ [Resolução CSJT n.º 296/2021](#)

SUBSISTEMA

2

ACOMPANHAMENTO E DESENVOLVIMENTO



Objetivo 3: Desenvolver as competências dos servidores

Como linhas de ação deste objetivo foram definidas as seguintes:

- 3.1. Identificar e documentar lacunas de competências dos servidores da Secretaria de Gestão de Pessoas (Segespe);
- 3.2. Capacitar (os servidores da Segespe) nas lacunas de competências identificadas de forma alinhada ao desenvolvimento institucional;
- 3.3. Identificar e documentar as necessidades individuais de capacitação durante o processo de desenvolvimento do Plano Anual de Capacitações e do Plano de Desenvolvimento Gerencial da área administrativa;
- 3.4. Avaliar os resultados obtidos com a implementação do PAC - Plano Anual de Capacitação, e do PDG - Plano de Desenvolvimento Gerencial da área administrativa.

As linhas de ação 3.1 e 3.2 serão tratadas no capítulo final deste relatório.



3.3. Identificar e documentar as necessidades individuais de capacitação durante o processo de desenvolvimento do Plano Anual de Capacitações e do Plano de Desenvolvimento Gerencial da área administrativa.

Em cumprimento às diretrizes da Resolução Administrativa n.º 11/2017, a capacitação de servidores para as áreas de **apoio indireto** à jurisdição (**área administrativa**) em temas relacionados à governança e gestão passou a ser de responsabilidade da Diretoria-Geral do Tribunal, a quem incumbe organizar e executar as atividades com o apoio da Escola Judicial.

Por conseguinte, as atividades de capacitação (p.ex., previstas em planos anuais de capacitação e programas de desenvolvimento gerencial) dos servidores da área administrativa, são realizadas pela Secretaria de Gestão de Pessoas (por subdelegação das atribuições conferida pela Diretoria-Geral) e as relacionadas à área judiciária são realizadas pela Escola Judicial. Além destas, cabe à Escola Judicial a promoção da formação inicial de todos os magistrados e servidores da área judiciária e administrativa, conforme a Resolução Administrativa n.º 124/2023.

No ano de 2023, seguindo a divisão de competências estabelecida, esta Secretaria planejou, elaborou e conduziu o Plano Anual de Capacitação das Unidades de Apoio Indireto – PAC 2023⁸, após realizar o Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC), mediante o MEM CGQP 001/2023. Tais necessidades foram priorizadas pelas áreas e pela Diretoria-Geral, e, por fim, aprovadas pela Presidência, nos termos do DES CGQP 015/2023.

Em paralelo às capacitações previstas no PAC 2023, e seguindo o mesmo critério de divisão de competências entre área judiciária e área administrativa, deu-se prosseguimento ao Programa de Desenvolvimento Gerencial da Área Administrativa – PDG-ADM para gestores e substitutos, referente ao ciclo 2022/2023, conforme diretrizes constantes no Ato Conjunto Presidência-Escola Judicial nº 190/2021. Importante ressaltar que o PAC trata preponderantemente de capacitações do ponto de vista técnico-operacional e o PDG de capacitações de tipo gerencial.

Prosseguindo, o PAC 2023 atingiu níveis consideráveis de capacitações realizadas e demandas atendidas.

As capacitações disponibilizadas tiveram como objetivo primordial proporcionar condições necessárias ao desenvolvimento profissional dos servidores, possibilitando assim a aquisição e o aperfeiçoamento de competências que agregassem valor à instituição e valor social ao indivíduo. As ações destinaram-se aos servidores lotados nas unidades vinculadas à Diretoria-Geral, Secretaria-Geral

⁸ Conforme diretrizes estabelecidas no DES ADG 62/2023



da Presidência, Secretaria-Geral Judiciária, Secretaria de Gestão Estratégica e Estatística, Assessoria Jurídica da Presidência, Secretaria de Auditoria Interna, além de servidores convidados de outras unidades.

Ainda em virtude da Pandemia da COVID – 19 e devido à adoção do teletrabalho por parte significativa do quadro de pessoal deste Tribunal, os planos foram executados com atividades desenvolvidas, em sua maioria, nas modalidades EaD Online ao vivo. Importa destacar que essa modalidade de capacitação atende de maneira satisfatória às demandas e proporciona economia ao erário, possibilitando a oferta de um número maior de capacitações com o orçamento disponível.

As demandas de capacitação para a elaboração do PAC foram obtidas, como dito anteriormente, junto aos Diretores das unidades administrativas por meio de Levantamento de Necessidade de Capacitação (LNC). Nesse sentido, as indicações dos Diretores - que realizam priorização prévia das solicitações de capacitação junto às suas subunidades - levam em consideração as necessidades de aprimoramento profissional identificadas no desempenho direto das atividades laborais específicas, portanto, com fundamento na expertise de cada área.

Ainda assim, antes de concluir o PAC, a Secretaria de Gestão de Pessoas analisa o cabimento dos pedidos tanto do ponto de vista do orçamento disponível para cada área, quanto em relação à possibilidade de realizar capacitações In Company, que atendam a mais de uma área consultada, de forma a garantir a melhor gestão possível do recurso público.

O Programa de Desenvolvimento Gerencial, por sua vez, segue linha semelhante à do PAC no sentido de possibilitar a escolha dos temas às áreas, com a diferença de que há definição prévia pela Secretaria de Gestão de Pessoas das opções a oferecer e, a partir de então, a escolha dos temas é realizada diretamente pelos servidores gestores. Como o PDG se desenvolve em período bianual, os servidores não concluintes das horas obrigatórias em 2022 foram notificados via e-mail, sendo incentivados a realizarem as atividades propostas visando a certificação ao final do ciclo 2022/2023. Para obter o direito à Certificação do PDG ADM Ciclo 2022/2023, é necessária a conclusão das capacitações sugeridas de, no mínimo, 30 horas-aula, para dar cumprimento às atividades previstas na Lei n.º 11.416/2006.

Listam-se abaixo algumas das capacitações oferecidas aos servidores no último ciclo do PDG 2022/2023, ofertadas pela FAE e pela ENAP.

Cursos contratados junto à FAE em 2022:

- ✦ A Ciência da Felicidade – 15h;
- ✦ Gestão de Pessoas com Foco em Diversidade e Inclusão – 15h;
- ✦ Comunicação e Negociação Estratégica – 15h;



RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

- ✦ Desenvolvimento de Equipes – 15h;
- ✦ Desenvolvimento de Lideranças – 15h;
- ✦ Autogestão de Vida e Carreira – 15h;
- ✦ Comunicação Interpessoal e Persuasão – 15h;
- ✦ Competência e Desempenho – 15h;
- ✦ Inteligência Emocional e Social – 15h;
- ✦ Liderança na Gestão de Conflitos – 15h;
- ✦ Liderança Estratégica – 30h;
- ✦ *Integral Leadership* – 30h;
- ✦ Autoconhecimento e Qualidade de Vida – 30h.

Cursos ofertados pela ENAP em 2023:

- ✦ Gestão de Conflitos e Negociação – 20 horas-aula;
- ✦ Liderança e Gestão de Equipes – 30 horas-aula;
- ✦ Gestão Pessoal - Base da Liderança – 50 horas-aula;
- ✦ E-Liderança: como gerenciar e liderar equipes em ambientes remotos – 20 horas-aula;
- ✦ Desenvolvendo Times de Alta Performance – 30 horas-aula;
- ✦ Gestão por Competências – 40 horas-aula;
- ✦ Gestão do Tempo e Produtividade – 40 horas-aula;
- ✦ Comunicação não violenta – 20 horas-aula;
- ✦ Facilitação de Reuniões, Times e Workshops no Ambiente Online – 25 horas-aula.

Assim como ocorre na gestão das demandas do PAC, acredita-se que as escolhas individuais dos gestores, bem como a análise de possibilidades de capacitação por esta Secretaria, levam em consideração as necessidades de aprimoramento profissional identificadas no desempenho efetivo, prático, das atividades de chefia e liderança tanto na área solicitante quanto na área gestora das capacitações.



3.4. Avaliar os resultados obtidos com a implementação do PAC - Plano Anual de Capacitação, e do PDG - Plano de Desenvolvimento Gerencial da área administrativa.

Como mencionado na seção anterior, as capacitações das áreas de apoio indireto à jurisdição (área administrativa), foram planejadas e executadas pela Secretaria de Gestão de Pessoas de acordo com o viés técnico-operacional, abrangidas no Plano Anual de Capacitação (PAC 2023), e sob o viés gerencial, abrangidas no Programa de Desenvolvimento Gerencial dos gestores e substitutos, cujo prazo para desdobramento é bienal (PDG 2022/2023).

As demandas indicadas pelas unidades abarcadas superaram a disponibilidade orçamentária. Diante disso, foi necessário minucioso trabalho de distribuição dos recursos, visando propiciar o atendimento da maior parte das necessidades apontadas, compilando as similares e realizando contratações In Company atendendo a pelo menos uma vaga por unidade.

Seguem, abaixo dados referentes aos resultados do PAC 2023 e do PDG 2022/2023:

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÕES (PAC) 2023

EVENTOS REALIZADOS	
MODALIDADE	QUANTIDADE
<i>In Company/Internos</i>	13
Abertos/Externos	77
TOTAL	90

VAGAS DE CAPACITAÇÃO DISPONIBILIZADAS	
MODALIDADE	QUANTIDADE
<i>In Company/Internos</i>	767
Abertos/Externos	189
TOTAL	956



Capacitações do PAC In Company em 2023

ITEM	R\$
Valor executado	329.090,90
Valor investido em inscrições/honorários/GECC	286.675,74
Valor investido em diárias e adicional deslocamento	31.785,25
Valor investidos em passagens e Ind. Deslocamento	10.629,91
Valor do investimento médio por vaga de capacitação	429,06

Capacitações do PAC Externas Específicas em 2023

ITEM	R\$
Valor executado	370.204,10
Valor investido em inscrições/honorários/GECC	288.361,26
Valor investido em diárias e Adicional de Deslocamento	48.004,16
Valor investidos em passagens e ind. Deslocamento	33.838,68
Valor do investimento médio por vaga de capacitação	1.958,75



Orçamento Total de 2023

ITEM	R\$
Valor autorizado incluído o PDG 2024/2025 (R\$ 220.500,00)	919.795,00
Valor executado	699.295,00
Valor investido em inscrições/honorários	443.371,26
Valor investido em diárias e Adicional de Deslocamento	79,789,41
Valor investidos em passagens e Ind. Deslocamento	44.468,59
Gratificação por encargo de concurso (GECC)	131.665,74
Valor devolvido*	220.500,00
Valor do investimento médio por vaga de capacitação	429,06

* valor referente à contratação antecipada da FGV que não foi concluída em 2023, mas no início de 2024.

Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG) - ADM – CICLO 2022/2023

Quantidade de vagas de capacitação disponibilizadas	512
Quantidade de servidores gestores e substitutos certificados	222



RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

A capacitação dos servidores atende a dispositivos legais e busca o desenvolvimento pessoal e, por consequência, o da instituição. Nesse sentido, constata-se que, embora o orçamento fosse destinado para capacitar servidores da área administrativa, cientes da importância dessa atividade para a instituição, foram disponibilizadas vagas inclusive para servidores de unidades da área judiciária, abaixo relacionadas:

- ✦ Setor de Gestão e Análise de Autos e Documentos Arquivados;
- ✦ Divisão de Pesquisa Patrimonial;
- ✦ Coordenadoria de Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas;
- ✦ Seção de Arquivo Gestão Documental e Memória de Londrina;
- ✦ Seção de Cálculos;
- ✦ Coordenadoria da Direção de Fórum Trabalhista de Curitiba;
- ✦ Coordenadoria de Apoio às Varas de Curitiba;
- ✦ Secretaria do Tribunal Pleno, Órgão Especial e Seção Especializada.

Investir em capacitação tem se tornado cada vez mais estratégico para as instituições, particularmente as públicas, em virtude das perspectivas de redução no número de servidores em contraste com o aumento de demanda pelos serviços públicos oriundos de uma sociedade mais inserida nas atividades do Estado.

Assim, para atendimento dessa crescente demanda da cidadania, com a excelência que a sociedade exige, tem-se a convicção de que o caminho até aqui trilhado, da capacitação e desenvolvimento da força de trabalho, deve ser recrudescido ao longo dos anos seguintes.

Ações em 2024.

Ressalte-se, por fim, que para o ano de 2024, em função do controle da Pandemia da COVID-19, haverá a possibilidade de disponibilizar maior quantidade de oportunidades de capacitações presenciais, tendo em vista que essa modalidade proporciona, além do conhecimento, a oportunidade de networking e compartilhamento de boas práticas entre os participantes, que são, na maioria das vezes, servidores da Administração Pública.



Por meio dos Despachos ADG 254/2024 e ADG 298/2024, foi aprovado e autorizada a execução do PAC ADM 2024, que atenderá as demandas das unidades de apoio administrativo neste ano.

Por fim, informa-se que o TRT-9 já tem contrato com a FGV para a execução do PDG-ADM, ciclo 2024/2025, que oferecerá 5 oportunidades de capacitação gerencial ao longo do primeiro ano, e mais 3 oportunidades amplas em 2025.

Em 2024, os 5 cursos⁹ que serão oferecidos aos servidores da área administrativa, decorrentes do contrato com a FGV, são os seguintes:

- ✦ Competências da Liderança na Gestão de Mudanças - 30 h;
- ✦ Gestão e Clima Organizacional de Equipes - 30h;
- ✦ Inteligência Emocional e Resiliência - 30h;
- ✦ Autoconhecimento e Trajetória profissional - 30h;
- ✦ Liderança e Gestão de Equipes - 30h.

Mais Informações

- ✦ [DES ADG 62/2023;](#)
- ✦ [MEM CGQP 001/2023;](#)
- ✦ [DES CGQP 015/2023;](#)
- ✦ [Ato Conjunto Presidência-Escola Judicial nº 190/2021;](#)
- ✦ [Resolução Administrativa n.º 11/2017;](#)
- ✦ [Portaria Presidência n.º 22/2022.](#)
- ✦ [Lei n.º 11.416/2006.](#)

⁹ Conforme DES ADG PROAD 310/2024.

SUBSISTEMA

3

VALORIZAÇÃO E AMBIENTE DE TRABALHO



Objetivo 4: Criar mecanismos de valorização do público interno e fortalecer os mecanismos de retenção de talentos.

Como linha de ação deste objetivo foi relacionada a seguinte:

- 4.1. Acompanhar as ações de retenção de talentos, valorização e reconhecimento.



4.1. Acompanhar as ações de retenção de talentos, valorização e de reconhecimento

Formulário de Desligamentos

Os formulários de desligamento atendem à recomendação contida na Res. CSJT nº 222 de 2018 e Res. CNJ n.º 240/2016, que "Dispõe sobre diretrizes para a implantação de boas práticas de retenção de talentos no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus. São apresentados a magistradas (os) e servidoras (os) no próprio sistema utilizado para a criação e tramitação de expedientes administrativos, por ocasião da formulação dos seguintes requerimentos: exoneração de cargo efetivo ou comissionado, vacância por motivo de posse em cargo não acumulável, aposentadoria e redistribuição. Tal procedimento vai ao encontro dos incisos VI e VII do art. 4º da referida resolução, tendo como objetivo o levantamento das razões do desligamento, bem como a percepção dos respondentes acerca de uma série de aspectos do funcionamento organizacional, possibilitando que esses dados sejam utilizados na construção de um diagnóstico e na elaboração de medidas que possam contribuir para a retenção de talentos no órgão.

Os itens que compõem o formulário utilizado no TRT9 replicam o modelo proposto no Anexo II da Res. CSJT nº 222 em sua quase totalidade, com a introdução de pequenas alterações.

Em 2023 foi estabelecido um indicador e uma meta para mensurar as ações relativas aos desligamentos de servidores e, conseqüentemente, à tentativa de reter talentos.

Indicador: Índice de análise de questionários de desligamento.

Meta: Analisar 100% dos questionários de desligamento anualmente.

Foram contabilizados ao todo 72 formulários válidos, tendo sido desconsiderados formulários respondidos em duplicidade pela mesma pessoa (ocasiões nas quais foram validadas as respostas mais recentes) e dados inconsistentes (como em relação ao tempo de exercício no TRT9). Esse número não necessariamente reflete a quantidade exata de magistradas (os) e servidoras (es) que se desligaram do TRT-9 nesse período, uma vez que, ainda que a solicitação para o preenchimento do formulário seja feita automaticamente no momento da formulação do pedido administrativo, a efetivação deste não está condicionada à execução desse preenchimento.

Índice de cumprimento: 100%



Observou-se que os respondentes permaneceram vinculados ao TRT-9, em média, por um período aproximado de 14 anos, com uma amplitude de variação bastante significativa (desde menos de um mês até quase 37 anos). Mais da metade (56,9%) estavam lotados na sua última unidade por um período inferior a cinco anos, enquanto 18,1% já estavam há mais de 20 anos lotados na mesma unidade no momento em que ocorreu o desligamento do órgão. Também foi observada uma predominância de servidores(as) que estavam lotados(as) na capital e região metropolitana (55,6%). A maioria (76,4%) relatou já ter recebido FC ou CJ em algum momento, enquanto o restante afirmou nunca ter recebido ou que o recebimento de gratificação não se aplica ao seu cargo ou carreira. Para 48,6% do total de respondentes, o período de recebimento desta gratificação foi de até cinco anos.

A tabela a seguir sintetiza algumas outras informações a respeito desse grupo de servidoras(es):

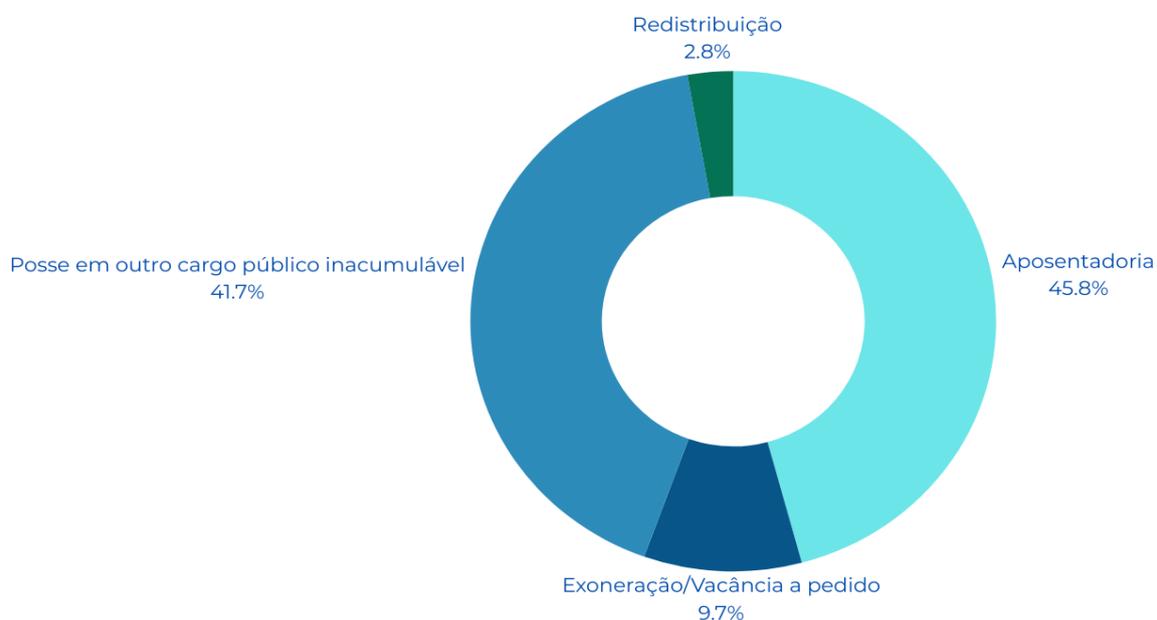
Carreira		Área	
Técnico Judiciário	55,6%	Judiciária	65,3%
Analista Judiciário	40,3%	Administrativa	33,3%
Magistrada (o) de 1º grau *	4,2%	Apoio especializado	1,4%
Última área de lotação		Modalidade de trabalho que estava desempenhando na última lotação	
Unidades judiciárias de 1º grau	54,2%	Totalmente presencial	59,7%
Unidades judiciárias de 2º grau	23,6%	Modalidade híbrida	19,4%
Áreas de apoio direto à atividade judicante	9,7%	Teletrabalho	20,8%
Áreas de apoio indireto à atividade judicante - apoio administrativo	12,5%		

*O formulário original não contemplava a opção de resposta "Magistradas (os) de 1º grau" na questão referente à Carreira, tendo os respondentes incluído essa informação no campo aberto "Especialidade". Já foram feitos ajustes no questionário para incluir essa opção de resposta a partir de 2024.



O gráfico a seguir ilustra o motivo apontado pelos respondentes como causa do desligamento da instituição:

Motivo do Desligamento

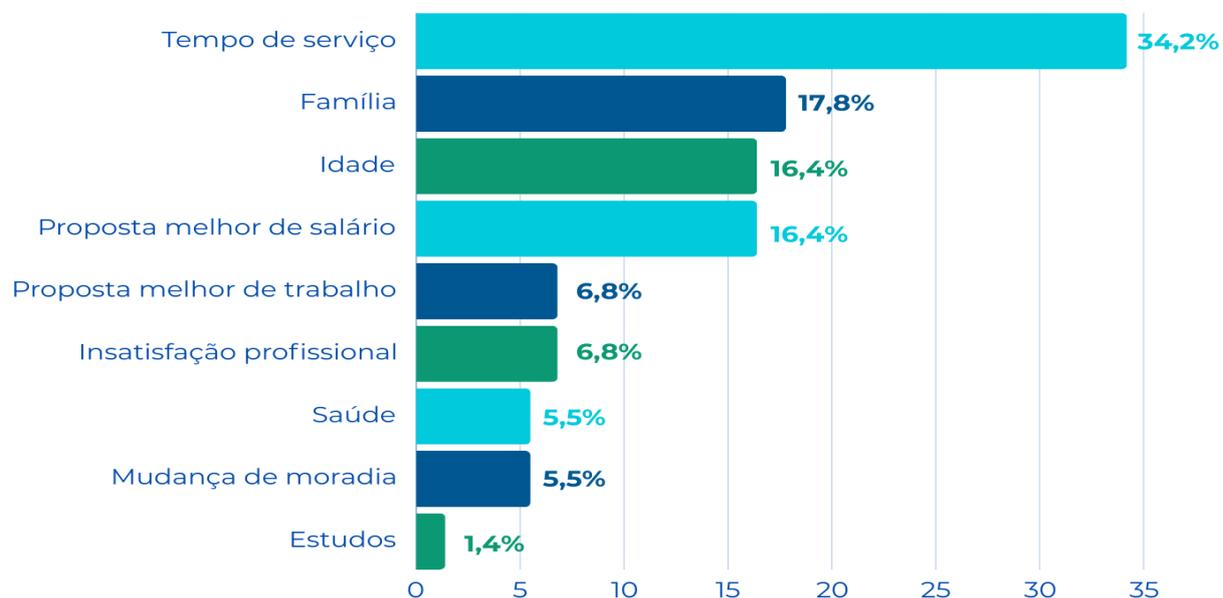


Entre os que afirmaram estar saindo do TRT-9 para tomar posse em outro cargo público, 76,7% estavam mudando para outro órgão do Poder Judiciário, enquanto 23,3% relataram migração para órgão do Poder Executivo.

Os respondentes também foram solicitados a explicitar as principais causas associadas ao seu desligamento, sendo possibilitada a escolha de mais de uma dentre as opções disponíveis no formulário. O gráfico a seguir apresenta essa informação:



Causas do Desligamento



Foi questionado se a decisão pelo desligamento da Instituição seria diferente caso o respondente tivesse a possibilidade de realizar teletrabalho. A maior parte (52,8%) afirmou que a decisão pelo desligamento não seria diferente caso tivessem a oportunidade de realizar teletrabalho, ao passo que apenas 8,3% admitiram que o exercício dessa modalidade de trabalho resultaria numa decisão diferente quanto a solicitar aposentadoria ou outro tipo de desligamento. Para outros 9,7%, o teletrabalho poderia vir a ter um peso nessa decisão, tendo sido escolhida a opção "talvez". Por fim, 29,2% disseram que essa questão não se aplicaria ao seu caso concreto, ou por já estarem realizando teletrabalho ou por exercerem função incompatível com essa modalidade de trabalho.

Na sequência, os respondentes foram solicitados a apontar o seu nível de satisfação em relação a uma série de elementos integrantes da sua vivência profissional no TRT-9, avaliando cada um deles como "Ótimo", "Bom" ou "Ruim".

A tabela 5, em anexo, ilustra a distribuição dos percentuais de respostas em relação aos aspectos abordados.

Os itens que apresentaram o maior percentual de respostas "ótimo" foram os que se referem à satisfação em relação às condições do seu ambiente de trabalho (espaço físico, segurança, organização e limpeza), satisfação quanto ao relacionamento no ambiente de trabalho com colegas e com a chefia, e satisfação em relação ao trabalho que era executado.

Em contrapartida, os itens com menor percentual de respostas "ótimo" foram os relativos à satisfação em relação às oportunidades de participação (sugestões,



RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

reuniões, grupos de melhoria, etc.), satisfação quanto à política salarial empregada e quanto ao próprio salário, além da satisfação quanto à perspectiva de crescimento profissional. Esses mesmos itens, que abordaram a política salarial e a perspectiva de crescimento na instituição, foram os únicos cujo quantitativo de respostas “ruim” ficou situado acima de 10%.

O formulário contemplou ainda um espaço aberto para o registro opcional daquilo que os(as) servidores(as) entendiam como os pontos positivos e os pontos negativos da organização, assim como sugestões de melhorias e comentários gerais. Em relação aos pontos positivos, aproximadamente 47% dos respondentes fizeram algum tipo de comentário. O aspecto que surgiu com mais visibilidade nesse espaço diz respeito à qualidade das relações interpessoais mantidas com colegas, chefias, servidores de outros setores e inclusive com o público externo. Foram destacadas as vivências positivas decorrentes do coleguismo existente durante o tempo de trabalho na instituição. Outro aspecto bastante citado refere-se à possibilidade de aprendizado e aperfeiçoamento, seja em consequência da participação em cursos, seja em razão da própria experiência adquirida com a realização do trabalho. Também foram citados a boa estrutura oferecida pelo órgão, a sua organização interna, a remuneração, o trabalho em si e o reconhecimento obtido pela sua realização.

Houve poucas manifestações em relação a aspectos negativos da instituição, tendo sido mencionados aspectos relacionados à carreira (ausência de regulamentação de reajuste salarial, remunerações diferentes para o desempenho de atividades equivalentes – técnico *versus* analista), ao suporte organizacional (falta de treinamento, cursos de formação e manuais, falta de servidores, unidade com constantes vazamentos, falta de acessibilidade dos banheiros, falta de espaço para refeições), à organização do trabalho (sobrecarga de trabalho, cobranças por produtividade sem o provimento das condições necessárias, metas iguais para realidades diferentes, priorização da quantidade em detrimento da qualidade, má distribuição da força de trabalho, atividades operacionais e repetitivas e deficiência na implantação de programas de trabalho). Além desses aspectos, houve menção a algumas questões mais específicas, como à falta de reconhecimento da importância de certos cargos dentro da instituição – como o de Agente da Polícia Judicial e o de Oficial de Justiça Avaliador Federal e à ausência de definição de jornada para o magistrado com cobrança de produtividade, independente do volume.

Por fim, os respondentes também forneceram algumas sugestões, enumerando medidas que, no seu entendimento, poderiam contribuir para a melhoria da organização. De forma sintética, tais sugestões englobam: melhor divisão das atividades de trabalho e das responsabilidades entre os servidores; buscar melhor adequação do perfil do candidato ao cargo para definição de lotação; auxílio no planejamento para a aposentadoria; aumento do quadro de servidores; maior participação dos TRTs nas decisões estruturais da Justiça do Trabalho; promoção



de mais eventos relacionados à diversidade; maior valorização dos servidores e implementação de sistema de premiação por produtividade; promoção de atividades e eventos voltados à área da saúde e ampliação da área odontológica do Tribunal; ampliar a aproximação da Administração com os servidores como forma de se conhecer melhor o que ocorre nos ambientes de trabalho; melhorar o apoio técnico por parte de setores especializados, como a disponibilização de informes periódicos com atualizações dos sistemas; incentivar o rodízio de servidores nas atividades realizadas nas secretarias de Varas do Trabalho; investimento maciço em ações voltadas ao combate ao assédio moral e à discriminação; e implementar sistema de aperfeiçoamento para gestores com foco em gestão de pessoas (e não apenas na busca por resultados).

1ª Edição do Programa de Reconhecimento

O Programa de Reconhecimento de Servidores, instituído pelo Ato Presidência n.º 231/2023, é linha de ação prevista neste subsistema, cuja meta é a realização de ao menos uma das ações com premiação até o final de 2023.

Indicador: Índice de ações relacionadas ao reconhecimento e valorização dos servidores.

Meta: Realizar ao menos uma das ações do Programa de Reconhecimento com premiação até 31/12/2023.

Em sua primeira edição - que funcionou como "projeto-piloto"-, premiou 4 (quatro) servidores na categoria "Excelência na Condução e Execução das Atividades Profissionais e na Postura no Trabalho", na modalidade individual. O programa visa valorizar e reconhecer publicamente os talentos dos servidores do TRT-9 na condução das atividades e processos de trabalho cotidianos, bem como incentivar a busca de soluções para a Administração.

Publicado o 1º Edital (link) em setembro, instituída a Banca Julgadora¹⁰, composta por magistrados e servidores de diversas unidades do Tribunal, as indicações e primeira fase de avaliação foram realizadas por meio de sistema informatizado exclusivo criado pela área de TIC.

Foram 181 indicações ao todo (150 válidas - concluídas e aceitas pelos indicados), realizadas por magistrados, gestores e servidores.

¹⁰ Despacho CGQP 40/2023.



RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

A Banca avaliou cada uma das 150 inscrições válidas, e cada membro selecionou 3 indicados, com base nos critérios estabelecidos no Edital. Ao todo, 10 indicados chegaram à fase seguinte. A segunda etapa de avaliação consistiu na escolha de 5 indicados dentre os 10 supramencionados, sendo escolhidos pela quantidade de votos. Destes 5, escolheu-se o pódio vencedor, mediante votação, por cada membro da banca, de quem deveria ocupar cada posição do pódio (1º, 2º e 3º lugar). Como houve dois selecionados em igualdade nos formulários Google elaborados para tal escolha na 3ª colocação, houve definição da premiação para tal posição por deliberação da Diretoria-Geral¹¹.

Os vencedores foram premiados com troféus (imagem abaixo), idealizados e adquiridos em processo licitatório gerenciado por esta Secretaria, registro de elogios nos assentamentos funcionais, habilitação para participar de congresso, capacitação ou seminários nacionais no valor de até R\$ 5.000,00 para a contratação (1º lugar); habilitação para participação em capacitação no valor de até R\$3.000,00 para a contratação (2º lugar); e habilitação para participação em capacitação no valor de até R\$1.500,00 para a contratação (3º lugar).

A cerimônia de premiação dos vencedores foi realizada durante a abertura da última sessão do Tribunal Pleno de 2023, com a entrega dos troféus aos 4 vencedores pela Alta Gestão deste Regional.

Índice de cumprimento: 100%

Visando dar ampla divulgação a este programa, houve publicação de 10 notícias nos meios de comunicação do Tribunal (site, intranet, e-mail), incluída a cobertura da cerimônia de premiação, entrevistas com os vencedores e relatos sobre a história destes neste Regional.

Como se demonstrou, a meta estabelecida foi cumprida, e os aprendizados deste projeto-piloto permitirão maior maturidade de proposição e de execução para a realização da próxima edição do programa, que contará com a adição da esfera "equipes", além da divisão em área administrativa e área judiciária. A banca julgadora será ampliada para conter representantes do interior do estado, bem como o método de avaliação e votação será otimizado, de forma a reduzir riscos de empates, como ocorrido em 2023. Estima-se que a premiação em 2024 atinja público de até 70 servidores.

¹¹ DES ADG 926/2023.



Imagem: os vencedores da 1ª Edição do Programa de Reconhecimento (Samoel Ferreira Primo, Ana Marcia Nogueira, Eiko Aparecida Yamagishi Oliveira e Evilásio Luz Maier) com a Direção do TRT-9 no biênio 2021-2023, Desembargadora Presidente Ana Carolina Zaina, o Desembargador Vice-Presidente Arion Mazurkevic e o Desembargador Corregedor Marco Antônio Vianna Mansur. Fonte: Jason Silva/Ascom TRT-9.

1º Edição do Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA)

A 1ª Edição do Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA) inaugurou-se com a revisão do Ato Presidência nº 191/2021, quanto ao público-alvo do Programa, a fim de adequá-lo às disposições da Resolução CSJT nº 132/2013 (o que foi procedido por meio do Ato nº 170/2023, que passou a prever a possibilidade de participação no programa por magistrados e servidores que:

I – Estejam a até quatro anos de implementar as condições para obtenção da aposentadoria voluntária ou compulsória, ou que já as tenham implementado, inclusive os já aposentados; e II – estejam em licença para tratamento de saúde há pelo menos um ano (§ 1º do art. 188 da Lei 8.112/90).



RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

Para o ano em análise foram definidos um indicador e uma meta a cumprir:

Indicador: Índice de aposentados participantes das ações do PPA.

Meta: Capacitar, ao menos, 20% do público-alvo definido pelo PPA até 31/8/2023.

As ações propostas para a 1ª Edição do programa foram as seguintes:

1. Realização de Palestra de Sensibilização sobre a importância do tema e apresentação do projeto, transmitida pelo *YouTube* do Tribunal para todos os magistrados e servidores, com carga horária de 2 horas;
2. Realização de pesquisa de interesse para levantamento de iniciativas, propensões e definição do público potencial, realizada via sistema *Lime Survey*;
3. Capacitação EaD assíncrona, com o título Preparação para Aposentadoria, com duração de 25 horas/aula, para 50 (cinquenta) pessoas, magistrados e servidores de todo o estado;
4. Contratação de duas servidoras do TRT18 para atuarem como tutoras na capacitação EaD assíncrona;
5. Contratação de capacitação presencial, com o título "Preparação para Aposentadoria", junto à FAE Business School, com carga horária de 12 horas, para até 40 pessoas, lotadas em Curitiba;
6. Contratação de capacitação EaD, ao vivo, com o tema Curso de Preparação para Aposentadoria, oferecido por empresa especializada no tema, com carga horária de 20 horas, para até 50 pessoas.

Em relação ao público-alvo, frisou-se, que uma vez que a participação no programa é opcional, sujeitando-se a circunstâncias individuais, a aferição dos potenciais participantes somente poderia ocorrer a partir da realização de pesquisa junto ao público-alvo, inclusive quanto aos motivos para a falta ou presença de interesse em participar do programa, o que permitiria também identificar as pessoas que reuniriam competências e interesse para, voluntariamente, compartilhar experiências bem sucedidas aliadas aos objetivos do programa.

Realizada a pesquisa de interesse por intermédio de e-mail enviado aos magistrados e servidores aptos a participarem do Programa (1.251 magistrados e servidores, incluídos os já aposentados), no período entre 4 e 14 de agosto de 2023, foram apurados os seguintes dados, das 247 respostas ao questionário (19,13%), sendo que, destas:



Quanto ao interesse em participar do programa:

40 informaram ter interesse em participar já nesta edição	16,19%
52 informaram ter interesse em participar em edições futuras	21,05%
46 informaram não ter interesse em participar do programa, independentemente das ações e datas respectivas	18,62%
109 não responderam ou completaram a resposta	44,13%

Dos que manifestaram TER INTERESSE em participar do programa, nesta ou em futuras edições:

50 registraram o interesse em participar apenas como ouvintes	79,36%
8 manifestaram o interesse em compartilhar experiências	12,69%
5 manifestaram o interesse em participar como ouvintes e compartilhando experiências	7,93%

Dos que manifestaram NÃO TER INTERESSE em participar do programa:

6 disseram não poder participar, por indisponibilidade de tempo
6 manifestaram não ter interesse, em razão de já estarem aposentados há tempo considerável
4 disseram “já estar preparados”
4 manifestaram não ter interesse, em razão de já estarem aposentados
4 manifestaram não ter interesse, mas agradeceram o convite e a oportunidade
3 disseram não ter interesse em se aposentar “em breve”
2 alegaram impossibilidade por motivos de saúde
1 manifestou que as informações repassadas pela Administração não lhe esclareceram suficientemente a relevância do tema



1 manifestou não ter interesse, por entender ainda faltar tempo considerável para o preenchimento dos requisitos para a aposentadoria

Entre os que manifestaram INTERESSE, foram indicados os seguintes temas de preferência:

Aspectos físicos, psicológicos, sociais e emocionais que podem advir com a aposentadoria	62 indicações
Educação financeira	57 indicações
Planejamento e organização do tempo	56 indicações
Aspectos legais da aposentadoria	55 indicações
Voluntariado e ocupação continuada	53 indicações
Saúde e nutrição	46 indicações
Cultura, esporte e lazer	36 indicações
Família e integração social	33 indicações
Empreendedorismo	38 indicações
Civismo e responsabilidade social	16 indicações

Os resultados apurados permitem tecer algumas conclusões relevantes, para os propósitos de delimitação do público-alvo, temas de interesses e desenvolvimento das futuras ações:

- a)** Tendo em vista o número de pessoas que manifestaram interesse em participar do programa, nesta edição, afigurou-se adequado o quantitativo de vagas reservadas, situação que se confirmou quando da realização da palestra de sensibilização, com 59 participantes, e quando da abertura das inscrições para a capacitação em EaD, com 56 interessados;
- b)** O fato de um número significativo de pessoas ter dito não ter interesse em participar do programa e, ainda assim, ter preenchido a pesquisa, revela a transcendência do programa, na medida em que a manifestação dessas pessoas também é levada em consideração para as diretrizes das ações do Tribunal, contribuindo para o sentimento de pertencimento à instituição (o



mesmo podendo ser inferido em relação à parte do público que apenas acusou o recebimento do e-mail, sem ter respondido à pesquisa);

- c) Tendo em vista o caráter dinâmico do público-alvo, em decorrência do incremento de pessoas aptas a participar, a cada ano, com interesses diversos, entende-se necessária a repetição da pesquisa nas edições futuras, para os mesmos propósitos de atualização do público e interesses específicos;
- d) A grande maioria do público-alvo tem interesse em participar do programa na condição de ouvinte;
- e) Embora tenha se verificado uma prevalência de interesse no tema "aspectos físicos, psicológicos, sociais e emocionais que podem advir com a aposentadoria", todos os demais temas tiveram indicações significativas ou, quando menos, que não podem ser tidas por desprezíveis.
- f) Apresenta-se, na sequência, a quantidade de participantes:

Palestra 50+	
59 participantes	Realizada em 04 de agosto de 2023.

PPA assíncrono – ministrado pelas servidoras do TRT da 18ª Região	
56 participantes	Realizada de 14 de agosto a 18 de setembro de 2023

PPA Razão Humana	
45 participantes	Realizada de 18 a 22 de setembro de 2023.

PPA FAE	
25 participantes	Realizada de 04 a 06 de outubro de 2023.



Informa-se que algumas pessoas participaram de mais de um dos eventos, tendo sido verificada a presença de 115 participantes distintos, entre magistrados e servidores, em ao menos uma das ações (o que corresponde a 9,19% do público-alvo).

Índice de cumprimento: 9,19% do público alvo de 1.251 pessoas, ou seja, atingindo 46% da meta.

Um breve esclarecimento quanto à meta estabelecida de 20%. Não se considerava no PEGP, ao tempo de sua proposição, a participação de magistrados e servidores já aposentados no PPA, o que ocorreu somente quando da prolação do DES CGQP 10/2023, da Exma. Presidente Ana Carolina Zaina, de 19 de maio de 2023. Dessa forma, não se entende, s.m.j, pelo não atingimento da meta inicialmente prevista, apenas pelo descompasso entre a proposição inicial da meta, no PEGP, e a alteração ao longo do ano de seu público-alvo, no Ato específico que regulamenta o Programa e que, em consequência, ampliou para além das possibilidades previstas com as contratações de capacitações que já se encontravam em curso. Caso o PPA tivesse mantido o público estimado inicialmente, sem a inclusão de magistrados e servidores aposentados, a meta teria sido cumprida integralmente, uma vez que o público-alvo inicial era de 470 magistrados e servidores¹², logo, o percentual de 20% levaria à participação de 94 pessoas no Programa e, portanto, teria sido alcançada.

Uma vez que a participação no programa é facultativa e dependente do interesse dos magistrados e servidores, como antes exposto, considera-se satisfatório o quantitativo de magistrados e servidores que participaram nesta 1ª Edição, mais do que o dobro daqueles que manifestaram formalmente o interesse, por ocasião da pesquisa.

Sugere-se, nesse contexto, a revisão da meta para as futuras edições do programa, a fim de que esta fique atrelada ao quantitativo de magistrados e servidores que manifestarem interesse quando da realização da pesquisa (cf. item "c" supra) e não ao quantitativo de todas as pessoas aptas a participar do programa. Ainda, considerando os índices obtidos neste ano, sugere-se a fixação de meta de que sejam capacitados, nas futuras edições, ao menos 90% do quantitativo que demonstre interesse em participar do PPA.

O *feedback* recebido dos participantes do programa foi extremamente positivo, a partir dos resultados das avaliações das capacitações efetuadas por esta Secretaria.

¹² Cf. ANX CGQP 051/2023, p. 6.



A título exemplificativo, destacam-se as ponderações da Seção de Psicologia e Serviço Social, especificamente em relação à adesão e avaliação do curso EaD assíncrono desenvolvido sob a tutoria das psicólogas do TRT-18:

“O curso teve excelente adesão, tendo sido preenchidas todas as 50 vagas (inicialmente) em aberto, o que demonstra haver demanda para capacitação nesse tema. Foram admitidos 56 alunos no curso, dos quais 37 concluíram – 34 servidores e 3 magistrados. Entre os 19 que não concluíram estão incluídos os 3 psicólogos do TRT-9, que participavam apenas a título de acompanhamento. ”

A avaliação do curso foi extremamente positiva, sinalizando a adequação do conteúdo, do modelo e o preparo das tutoras responsáveis. Entre os canais de divulgação do curso, houve destaque para o envio de e-mail individual. A totalidade dos alunos avaliou o curso como tendo atingido ou superado as expectativas.

As reflexões incitadas pelos conteúdos e pelos depoimentos dos colegas surgiram como pontos fortes e houve sugestões que podem ser aproveitadas em edições futuras, como a de ampliar o público alvo para incluir também aqueles cuja aposentadoria está distante mais de 4 anos; incluir no curso momentos presenciais – envolvendo especialmente os que têm a previsão de aposentar mais em breve; e a de explorar melhor o aspecto do planejamento financeiro/investimentos para a aposentadoria em um curso à parte; entre outras ideias pertinentes¹³.

Em relação à Palestra de Sensibilização, a Seção de Desenvolvimento de Pessoas destacou os seguintes pontos:

“A Palestra contou com a participação voluntária de aproximadamente 60 pessoas (Magistrados e Servidores), fato que demonstra a necessidade de realização de mais eventos sobre o tema. Na palestra as consultoras abordaram, de forma sucinta, os seguintes tópicos: contextualização do PPA e a sua importância; cenário do mundo VUCA X BANI X RUPT; síndrome do ninho vazio; mudança de *Mindset*; quem você quer ser quando se aposentar?; processo natural de envelhecimento; aposentadoria inativa; revalorização da aposentadoria; a influência do trabalho nas nossas vidas; a importância do planejamento a longo prazo; case: aposentadoria de atletas.”

E, quanto ao PPA promovido pela empresa Razão Humana:

“O Workshop contou com a participação voluntária de aproximadamente 45 pessoas (Magistrados e Servidores), fato que reforça a necessidade de realização de mais eventos sobre o tema. No evento, as consultoras abordaram os seguintes tópicos, com mais profundidade, oportunizando o debate entre os participantes: mundo VUCA X BANI X RUPT; síndrome do ninho vazio; *mindset* e quebra de paradigmas; longevidade e envelhecimento; novas fases geração prateada; revalorização da aposentadoria; questionário de apoio ao Plano de Ação; saúde integral e

¹³ Conforme documentos 36 a 39 dos autos do Proad 2466/2023



qualidade de vida; como desenvolver bons hábitos; saúde mental e funções cognitivas; espiritualidade e meditação; autoestima e bem-estar; gestão do tempo livre; cuidados com o tempo ocioso e vícios; emocional, família e relações; gestão financeira; autoconhecimento e autocontrole financeiro; alertas, prevenções e consignados; plano de ação e projeto de vida; empreendedorismo 50+; novas oportunidades; trabalhos voluntários e roda da vida.”

Ao final do Workshop, além das avaliações realizadas de forma aberta e descontraída durante a realização do evento, foi solicitado pelas consultoras o preenchimento de uma avaliação formal, da qual se extraem as seguintes observações:

- ✎ 75,7 % dos participantes estiverem presentes em todos os 5 encontros;
- ✎ Para aproximadamente 92% dos participantes o programa foi e será útil para o seu planejamento da aposentadoria, levando em consideração aspectos de sua vida pessoal, familiar e social;
- ✎ Para aproximadamente 97% dos participantes o programa proporcionou reflexões, estimulando um novo olhar pós aposentadoria e conhecimentos para uma longevidade sustentável;
- ✎ 62,2%, 18,9% e 16,2% dos participantes avaliaram o programa com a nota geral 10, 9 e 8, respectivamente.

Em relação ao evento presencial promovido pela FAE, esclarece-se que as manifestações dos participantes também foram bastante positivas, tendo sido apurado junto à Escola Judicial que as capacitações presenciais, como regra, reúnem número inferior de participantes do que as realizadas a distância. Acredita-se que essa situação seja decorrente da maior facilitação advinda da realização de atividades a distância, que não envolvem deslocamentos, além de circunstâncias relacionadas à atual hiperconectividade social. Ainda assim, entende-se necessário buscar a manutenção de eventos presenciais, dado que tal hiperconectividade também vem sendo indicada como fator de predisposição a danos à saúde e ao convívio social, valores especialmente caros ao público-alvo.

Cumpra mencionar que as estratégias de comunicação adotadas para os eventos presenciais e a distância foram as mesmas, o que possivelmente demande um incremento das estratégias para os eventos presenciais, no intento de atingir mais interessados.

Ainda, com amparo nos princípios da economicidade e da eficiência administrativas, entende-se que, nas próximas edições do programa, a fim de



evitar o não preenchimento de todas as vagas disponibilizadas - como ocorreu na ação presencial realizada pela FAE -, seja composta lista de espera, destinada a magistrados e servidores interessados em participar das ações, mas que ainda não façam parte do público-alvo.

Entende-se, por fim, suficientes as iniciativas executadas nesta 1ª Edição do programa, no que se refere às metas e objetivos estratégicos institucionais alcançados, com a necessidade de manutenção da periodicidade anual das ações, com pequenas adequações nas edições futuras, na forma sugerida neste relatório.

No mais, salienta-se ter sido editada, em novembro de 2023, a Resolução CNJ nº 526/2023, dispondo sobre ações voltadas à aposentadoria de magistrados, especificamente, demandando a necessidade de atualização do programa quanto aos magistrados, a fim de adequá-lo às novas disposições.

De todo modo, as diretrizes mínimas que vieram a ser estipuladas na nova Resolução dos magistrados já haviam sido atendidas mesmo nesta 1ª Edição do Programa, destinada indistintamente a magistrados e servidores, o que é mais um critério para reforçar a conformidade mínima das ações, do ponto de vista estratégico, a propósito do disposto no § 2º do art. 2º da Resolução nº 526/2023, *in verbis*:

§ 2º O PPA [dos magistrados] será regulamentado por meio de ato normativo do tribunal, no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias, a partir da publicação desta Resolução, observadas as seguintes diretrizes mínimas:

I – Carga horária de 20 (vinte) horas;

II – Periodicidade anual; e

III – módulos temáticos referentes à saúde física e mental, planejamento financeiro, conexões sociais, questões previdenciárias e atividades pós-aposentadoria.

Mais Informações

- ✦ [Resolução CSJT nº 222/2018;](#)
- ✦ [Resolução CNJ nº 240/2016;](#)
- ✦ [Edital n.º 1 – PR 2023;](#)
- ✦ [Ato Presidência n.º 231/2023;](#)
- ✦ [Ato Presidência nº 191/2021;](#)
- ✦ [Resolução CSJT nº 132/2013;](#)
- ✦ [Ato Presidência nº 170/2023;](#)
- ✦ [Resolução CNJ n.º 526/2023.](#)



Objetivo 5: Avaliar o ambiente de trabalho de magistrados e servidores

Como linha de ação deste objetivo foi relacionada a seguinte:

- 5.1. Avaliar ambientes e postos de trabalho regularmente.



5.1. Avaliar ambientes e postos de trabalho regularmente.

Avaliação dos Ambientes de Trabalho

O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) constitui-se em uma estratégia para redução dos riscos inerentes aos ambientes de trabalho. Por meio de etapas bem definidas, faz análise minuciosa dos diferentes ambientes e processos de trabalho com vistas a identificar riscos à saúde ou integridade física dos trabalhadores. É normatizado pelas NRs-1 e 9 do Ministério do Trabalho, e, especificamente, na Justiça do Trabalho, pela Resolução CSJT n.º 141/2014. Atende à Meta do CNJ Específica da JT – Saúde de Magistrados e Servidores.

No PEGP foram estabelecidos um indicador e uma meta, com aferição bienal, para cumprimento:

Indicador: Índice de implantação do PGR nas edificações (Quantidade de edificações com PGR/Total de edificações). Total de ambientes de trabalho avaliados.

Aferição: Bienal (realizado em 2022, a ser realizado novamente em 2024).

Meta: Avaliar 100% dos ambientes de trabalho de magistrados e de servidores na forma estabelecida na legislação aplicada.

Como se depreende da informação acima, o primeiro ano de acompanhamento estratégico do indicador será 2024.

Avaliação dos Postos de Trabalho

São avaliações necessárias para prevenir o desenvolvimento de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho que podem trazer prejuízos aos magistrados e servidores e, em consequência, para a instituição. É consenso que postos de trabalho mal adaptados aumentam o estresse, comprometendo a saúde e, assim, diminuindo a produtividade.

A atividade é desenvolvida por solicitação da equipe de saúde, do gestor da unidade ou do próprio magistrado ou servidor. Consiste na realização de investigação da rotina ocupacional (atividades desenvolvidas, carga horário de trabalho, posições mais frequentes, entre outras), prática de atividade física, queixas dolorosas e demais informações necessárias; avaliação do atual posto de trabalho, considerando a anamnese prévia; realização das adaptações necessárias



RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

ao posto de trabalho (ajustes de cadeiras, disposição de materiais e equipamentos), fornecimento de equipamentos ergonômicos (apoio de antebraço, apoio de pés e suporte lombar, se necessários) e orientações posturais e outras que se fizerem necessárias (ex.: pausas, hábitos da vida cotidiana)¹⁴.

Foi estabelecido um indicador e meta para acompanhamento:

Indicador: Índice de postos de trabalho avaliados e adequados.

Meta: 100% da demanda.

Durante o ano de 2023 houve demanda e análise de 32 postos de trabalho (bem como de ambientes específicos de trabalho) nas unidades da Capital.

Especificamente das pessoas avaliadas em 2023, resume-se:

- ✦ Algumas realizam atividades presenciais e outras híbridas;
- ✦ Apresentaram ou não queixas específicas;
- ✦ Praticam atividade física e outras são sedentárias;
- ✦ A maioria das pessoas fazem pausas apenas para o almoço;
- ✦ Carga horária de 7h diárias ou mais;
- ✦ Praticamente para todas as pessoas foram feitos ajustes diversos no posto de trabalho.

Como o enfoque da ergonomia é a relação da pessoa com os aspectos físicos de seu local de trabalho, foram analisados nessas ações: mesas, cadeiras, computadores, telefones, claridade, movimentação das pessoas no posto de trabalho e movimentações de materiais pelos avaliados, entre vários outros aspectos. Como os avaliados, em regra, executam muitos movimentos repetitivos durante sua jornada de trabalho, é indispensável que recebam orientações, por exemplo, sobre posturas adequadas e intervaladas, organização dos materiais na mesa de trabalho de maneira ordenada ergonomicamente e posição do monitor perante a janela evitando reflexos.

O Tribunal dispõe de mobiliários ergonômicos como monitores com ajuste de altura, apoio para os pés, luminárias fluorescentes de cor fria, cadeiras com possibilidade de vários ajustes, leitores ópticos e persianas nas janelas. Além desses itens, quando indicadas necessidades individuais, a Administração analisa a situação para proceder a aquisições específicas.

¹⁴ Atende à Meta Nacional 10 do CNJ e à Resolução CNJ n.º 207/2015.



Quando detectadas irregularidades, realizam-se ainda os ajustes necessários no posto de trabalho e, em casos específicos, solicita-se a troca da cadeira, do monitor, do apoio de antebraço, do telefone, das mesas, resumindo, tudo que possa contribuir para a resolução do problema.

Assim, as avaliações dos postos de trabalho permanecem como ações contínuas, sob demanda, do Programa de Saúde e Qualidade de Vida, e em cumprimento às metas de saúde regulamentadas na Res. CNJ nº 240/2016.

SUBSISTEMA

4

GESTÃO DA SAÚDE,
GESTÃO DE
BENEFÍCIOS E
QUALIDADE DE VIDA



Objetivo 6: Desenvolver a cidadania corporativa e o bem-estar de magistrados e servidores

Como linhas de ação deste objetivo foram relacionadas as seguintes:

- 6.1. Instituir o programa de saúde e qualidade de vida e atualizá-lo de acordo com as diretrizes da Resolução CNJ n.º 240/2016, visando criar condições de saúde, em sua mais ampla conceituação, para a atuação dos magistrados e servidores;
- 6.2. Avaliar os resultados obtidos com o programa de saúde e qualidade de vida, tendo como referência um estado de bem-estar físico, mental e social, bem como a vivência no trabalho como recurso fundamental (Res. CNJ n.º 240/2016).



6.1. Instituir o programa de saúde e qualidade de vida e atualizá-lo de acordo com as diretrizes da Resolução CNJ nº 240/2016, visando criar condições de saúde, em sua mais ampla conceituação, para a atuação dos magistrados e servidores

Normativo da área de saúde de acordo com as diretrizes da Resolução CNJ nº 240/2016

A minuta do Ato Presidência n.º 126/2023, que regulamenta as atividades de prevenção, preservação e promoção da saúde e de concessão de benefícios a magistrados e servidores no TRT9, foi redigida e submetida à consideração superior em 2023, já com a inclusão de seção específica tratando do Programa de Saúde e Qualidade de Vida (PSQV). Em prosseguimento foi encaminhada pela Presidência, mediante DES CGQP 19/2023, à apreciação da Assessoria Jurídica da Presidência, para emissão de parecer, local em que se encontrava à época da redação deste Relatório. Ressalte-se que todo o PSQV, incluindo a atualização do regramento em curso, já foi apresentada ao colegiado da área de saúde, e que, posteriormente, a minuta será encaminhada para a aprovação do Tribunal Pleno.

Programa de Saúde e Qualidade de Vida 2023

A Presidência do Tribunal autorizou, mediante o DES CGQP 2/2023, a realização das ações componentes do Programa de Saúde e Qualidade de Vida propostas pela área de saúde para 2023:

Ações Contínuas

1. Estatística Epidemiológica;
2. Ações de Controle à Neoplasia (CID-C);
3. Ações de Acompanhamento à Saúde Mental (CID-F);
4. Ações de Acompanhamento às Nasofaringites (CID-J);
5. Ações de Controle às Doenças Odontológicas e do Estômago (CID-K)
6. Ações de Controle às Doenças Osteomusculares (CID-M);
7. Ações de Atenção a Lesões Traumáticas (CID-S);
8. Ações de Atenção a Motivos médicos diversos (CID-Z)



9. Ações de Promoção à Saúde Bucal;
10. Ações de Promoção à Qualidade de Vida no Atendimento Assistencial;
11. Campanha de Vacinação contra a Gripe (CID-J);
12. Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO - (CID-M e outros);
13. Avaliação para Teletrabalho (CID-M, CID-F e outros);
14. Configuração de Condições Especiais de Trabalho conforme o Ato Presidência n.º 4/2021;
15. atendimentos Psicológicos (CID-F);
16. Extensão dos atendimentos Psicológicos on-line na Modalidade à Distância;
17. Credenciamento de Psicólogos (CID-F);
18. Medição de Conflitos (CID-F) - por demanda;
19. Acompanhamento de Desempenho (CID-F) - por demanda;
20. Acompanhamento da Psicologia aos Servidores em Licença Prolongada (por CID-F);
21. Orientação/Acompanhamento de Servidores/Magistrados com Restrições Laborais (CID-M, CID-F e outros) - por demanda;
22. Orientação/Acompanhamento de Servidores com Deficiência (CID-M e outros) - por demanda;
23. Projeto Urgência e Emergência no TRT9: Treinamento para uso do Desfibrilador Externo Automático (DEA);
24. Semana da Saúde (CID-M e outros);
25. Brigada de Emergência;
26. Identificação das Razões para os Pedidos de Desligamento do Órgão acompanhamento (Formulário de Desligamento) feito no Subsistema 3, Objetivo 4;
27. Realização de Pesquisa de Clima Organizacional junto a Magistrados e Servidores - acompanhamento feito no Subsistema 5, Objetivo 9;
28. Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR – (CID-M e outros) acompanhamento feito no Subsistema 3, Objetivo 5;
29. Adaptação de Postos de Trabalho (CID-M e outros) acompanhamento feito no Subsistema 3, Objetivo 5;



Ações Pontuais:

1. Abertura do Canal Ginástica Laboral no YouTube (MEM SEFIST 547/2022). Concluído. Link para acesso ao [canal](#).
2. Palestras de Prevenção de Qualidade de Vida - Unimed (eventos mencionados no Subsistema 5, Objetivo 9)
3. Solicitação de Abertura de Canal no Zoom. Informações CS (MEM SEFIST 548/2022). Mudança para o Google Chat.



6.2. Avaliar os resultados obtidos com o programa de saúde e qualidade de vida, tendo como referência um estado de bem-estar físico, mental e social, bem como a vivência no trabalho como recurso fundamental (Res. CNJ 240/2016)

A seguir apresentam-se alguns dos resultados obtidos com o PSQV em 2023, iniciando-se com as ações contínuas e, a seguir, passando às ações pontuais.

Ações Contínuas

Estatística Epidemiológica e Absenteísmo

O levantamento e análise dos dados estatísticos relativos às patologias de maior incidência é realizado trimestralmente. O estudo reúne informações de licenças médicas e analisa dados estatísticos relativos ao estado de saúde de magistradas(os) e servidoras(es), identificando patologias de maior incidência e seus agrupamentos em CIDs específicos.

O acompanhamento estatístico norteia ainda o planejamento das ações de saúde realizadas no TRT9, atende à Meta Nacional 10 do CNJ e a dispositivos da Resolução CNJ nº 207/2015.

Com o intuito de iniciar o acompanhamento institucional dos dados de maneira estratégica e de avaliar os resultados do PSQV em 2023, foram estabelecidos um indicador e uma meta para cumprimento.

Indicador: Índice de promoção de ação com vistas a reduzir a incidência de casos de **uma das cinco** maiores causas de **absenteísmo** no **ano anterior**.

Meta: Realizar ao menos **uma ação** para reduzir a incidência de casos de absenteísmo por ano.



RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

Em 2022, as 5 maiores causas de absenteísmo, foram - **por ordem alfabética de CID:**

1. Neoplasias (CID-C);
2. Saúde Mental (CID-F);
3. Doenças Osteomusculares (CID-M);
4. Lesões Traumáticas (CID-S);
5. Motivos médicos diversos (CID-Z);

Assim, ao longo do ciclo 2023, buscou-se desenvolver iniciativas no sentido de reduzir todas as causas de absenteísmo, entretanto, sem perder o foco de que ao menos uma das 5 (cinco) maiores causas de 2022 deveria ser abrandada.

De forma geral, foram conduzidas ações em número superior ao estabelecido pela meta, englobando campanhas de divulgação de temas relacionados à saúde às magistradas(os) e servidoras(es), um conjunto de atividades periciais, assistenciais, periódicas e de urgência, incluídas as áreas médica, psicológica, odontológica, fisioterápica e de assistência social, capacitações, palestras, divulgação de vídeos instrucionais, sempre com o intuito de proporcionar atendimento em saúde, prevenção, tratamento e reabilitação, com o fim de reduzir o absenteísmo.

A evolução do absenteísmo no biênio, para as 5 maiores causas de afastamento de 2022, se deu da seguinte forma para os grupos de magistrados (200 pessoas em ambos os anos) e de servidores (2231 em 2022, e 2274 pessoas em 2023) - dados obtidos com referência a abril de cada ano:

Ações de Controle à Neoplasia (CID-C) - redução no agregado:

Ano	2022	2023
Magistrados	0%	0,01%
Servidores	0,09%	0,01%



Ações de Acompanhamento à Saúde Mental (CID-F) - aumento no agregado:

Ano	2022	2023
Magistrados	0%	0,57%
Servidores	0,16%	0,42%

Ações de Controle às Doenças Osteomusculares (CID-M) - aumento no agregado:

Ano	2022	2023
Magistrados	0	0,09%
Servidores	0,04%	0,13%

Ações de Atenção a Lesões Traumáticas (CID-S) - redução no agregado:

Ano	2022	2023
Magistrados	0,02%	0%
Servidores	0,07%	0,01%

Ações de Controle referentes a motivos médicos diversos (CID-Z) - redução no agregado:

Ano	2022	2023
Magistrados	0,04%	0%
Servidores	0,05%	0%



Além da meta concernente à redução da incidência de casos de absenteísmo, cujo indicador remete à necessidade de redução, ao menos, de **uma das cinco** maiores causas de **absenteísmo** no ano anterior, este Tribunal busca com suas ações de saúde, limitar o absenteísmo ao teto de 2% ao ano.

Tal limite era considerado neste Tribunal como parâmetro por conta do acompanhamento do índice feito por força das Metas do Poder Judiciário estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça até 2014. Desde então, os dados vêm sendo acompanhados pela área de saúde trimestralmente, em que pese não serem obrigatórios.

No 1º trimestre de 2023 observou-se que o índice do absenteísmo geral para magistradas(os) e servidoras(es) se manteve abaixo de 2%, atendendo à meta estabelecida para as ações de saúde desenvolvidas a partir dos indicadores das patologias que mais afastam. Destaca-se que o índice do absenteísmo no período foi:

✦ Magistradas(os): 0,58%;

✦ Servidoras(es): 1,23%.

No 2º trimestre, observou-se que o índice do absenteísmo geral para magistradas(os) e servidoras(es) superou 2%, ainda que de maneira discreta:

✦ Magistradas(os): 2,18%

✦ Servidoras(es): 2,08%.

No 3º trimestre, o índice do absenteísmo geral para magistradas(os) e servidoras(es) se manteve abaixo de 2% para magistradas(os), no entanto, em relação às servidoras(es), foi consideravelmente superior a 2%:

✦ Magistradas(os): 0,13%

✦ Servidoras(es): 3,18%.

No 4º trimestre, o índice do absenteísmo geral para magistradas(os) e servidoras(es) se manteve abaixo de 2%, atendendo a meta estabelecida para as ações de saúde desenvolvidas a partir dos indicadores das patologias que mais afastam:

✦ Magistradas(os): 1,88%

✦ Servidoras(es): 1,39%.



A análise geral revela importante queda no 4º trimestre em relação ao 2º trimestre (2,18) para magistradas(os), e redução acentuada no 4º trimestre em relação ao 3º trimestre (3,18) para servidoras(es).

Assim, em 2023, computados todos os dados trimestrais, o absenteísmo geral ficou para magistradas(os) e servidoras(es) da seguinte forma:

✦ Magistradas(os): 1,18%

✦ Servidoras(es): 1,95%.

O ano de 2022, também computados os dados trimestralmente, levou a um absenteísmo geral da seguinte ordem:

✦ Magistradas(os) 0,92%

✦ Servidoras(es) 1,53%.

Boa parte das ações de promoção de saúde têm o intuito específico de reduzir a incidência de patologias psiquiátricas e osteomusculares predominantes, maiores causadoras de afastamentos, no entanto, também se espera redução nas demais patologias causadoras de afastamentos.

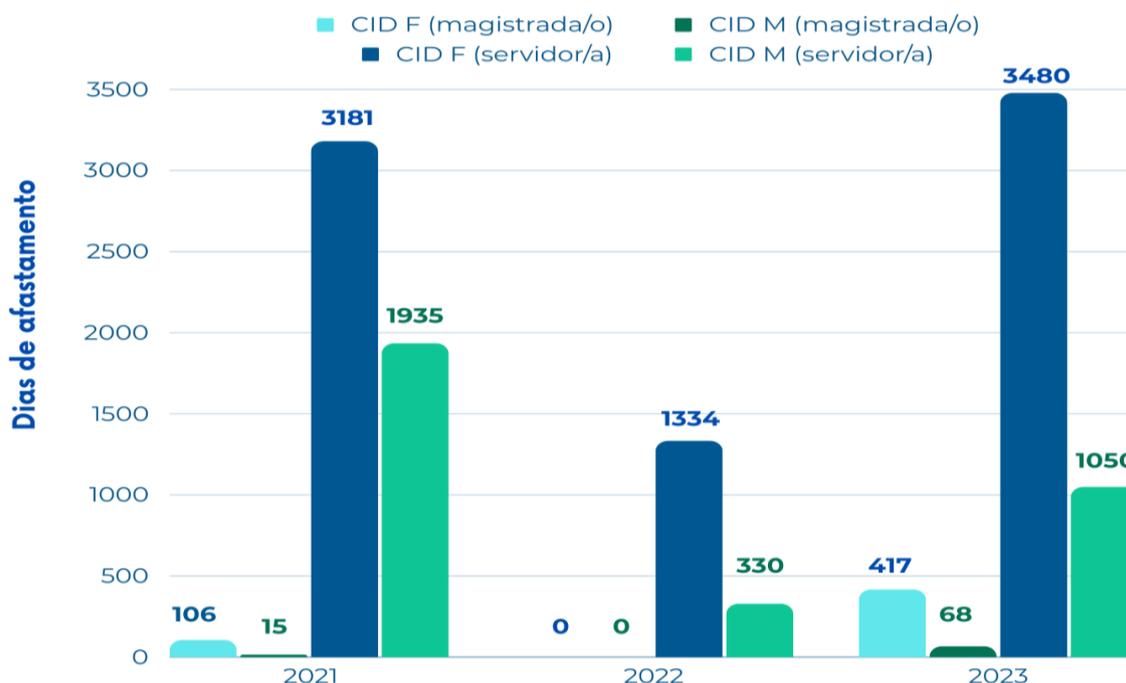
Conclui-se, assim, que a meta geral inicialmente estabelecida foi atingida, uma vez que houve redução em três das maiores causas de afastamento em 2022. (CIDs C, S e Z).

De outro lado, em estudo pormenorizado, constatou-se a ocorrência de casos individuais de patologias dos grupos CIDs F e M, com longos períodos de afastamento, tratando-se das tipologias que mais fortemente tiveram elevado o número total de dias de afastamento.



RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

Dias de afastamento por CID



No gráfico, verifica-se, entretanto, que os números de 2023 são semelhantes aos números apresentados em 2021, remanescendo estudos que melhor esclareçam os motivos desta oscilação, sendo hipóteses possíveis a analisar:

- ✦ Os efeitos do recrudescimento da pandemia em 2021;
- ✦ As consequências posteriores da redução de tais efeitos em 2022 e nos anos seguintes;
- ✦ A redução crescente dos percentuais admissíveis para o teletrabalho.

Em 2023 foram homologadas 1659 licenças, superando o número concedido em 2022, de 1408 licenças. Ambos os quantitativos permanecem significativamente inferiores ao máximo obtido em 2019, com 2647 licenças homologadas. Ressalte-se que, de março de 2020 (1203 licenças homologadas no ano e 1205 em 2021) até início de 2022, quase a totalidade do quadro se encontrava em teletrabalho, em virtude da pandemia de Covid-19, e que, ao longo de 2022 até o início de 2023, pouco mais da metade do quadro ainda laborava na modalidade remota. A partir de abril de 2023, por força de determinações do CSJT, cumpridas mediante o Ato Presidência n.º 93/2023, o máximo permitido para o teletrabalho caiu para 30% do quadro.



Como se vê, a relação entre o número de licenças concedido é inversamente proporcional ao percentual permitido para o exercício do trabalho na modalidade remota.

A seguir, serão apresentadas as diversas ações com que se buscou reduzir o absenteísmo ao longo do ano.

Campanha de Vacinação contra Gripe

O Ministério da Saúde preconiza a campanha de vacinação contra a influenza como método para proporcionar melhor qualidade de vida à população com a prevenção da doença, além de evitar casos graves e óbitos pela doença.

Na Campanha de Vacinação anual contra a gripe conduzida pelo Tribunal, é disponibilizada a vacina tetravalente contra Influenza a toda força de trabalho (magistradas(os), servidoras(es), estagiárias(os) e terceirizadas(os)). A ação atende ainda à Meta do CNJ Específica da JT – Saúde de Magistrados e Servidores e à Resolução CNJ n.º 207/2015.

Para esta ação foram estabelecidos um indicador e uma meta:

Indicador: Índice de adesão à Campanha de Vacinação Contra Gripe (Quantidade total de magistradas(os), servidoras(es), estagiárias(os) e funcionárias(os) terceirizadas(os) vacinados/Total de magistradas(os), servidoras(es), estagiárias(os) e funcionárias(os) terceirizadas(os)).

Meta: Vacinar ao menos **60% do público-alvo** da campanha de vacinação até 31/12/2023.

O público-alvo para esta iniciativa engloba toda a força de trabalho ativa do tribunal, que, ao tempo da realização da campanha, era de 2628 pessoas.

Foram vacinadas, ao todo, 1707 pessoas, com percentual de **64,95%** de adesão do público-alvo, superior ao índice obtido em 2022, de 63,53%. Assim, considera-se a meta cumprida integralmente.

No que tange ao rastreamento epidemiológico do CID-J, cujos índices em 2023 ficaram em 0,06% para magistrados e 0,05% para servidores, destaca-se o acompanhamento da situação epidemiológica da COVID-19 no Paraná, com o fim de orientar a Administração do Tribunal para melhor atuação em relação ao tema, e com a realização de acompanhamentos médicos e orientações de todos as(os) magistradas(os), servidoras(es) e terceirizadas(os) com suspeita ou diagnóstico de COVID-19. Neste sentido, ainda se atualizou o fluxograma para os casos de



sintomas respiratórios com o intuito de prevenir a transmissão do vírus e reduzir agravos à saúde.

Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO

O PCMSO engloba ações voltadas à promoção da saúde ocupacional, prevenção de agravos e diagnóstico precoce de doenças relacionadas ao trabalho, entre outras. É composto pelos exames médicos admissional, **periódico**, de retorno ao trabalho, de mudança de função e de afastamento definitivo. É regulamentado pela NR-7 do Ministério do Trabalho e, especificamente na Justiça do Trabalho, é regulado pela Resolução CSJT n.º 141/2014. Atende à Meta do CNJ Específica da JT – Saúde de Magistrados e Servidores.

Para o programa, foram estabelecidos um indicador e uma meta:

Indicador: Índice de adesão ao Exame Médico Periódico (Quantidade de magistradas(os) e servidoras(es) que participaram do exame médico **periódico**/Total de magistradas(os) e servidoras(es)).

Meta: Realizar **exames periódicos** de saúde em magistrados e servidores em 15% dos magistrados e 15% dos servidores na periodicidade delineada pelo CSJT.

Considerando que foram realizadas 1007 avaliações ao longo de 2023, por equipes médicas contratadas¹⁵ para atender servidores do interior e da capital, a meta de 15% foi superada, atingindo 21,94% de avaliações em magistrados e 41,53% de avaliações em servidores. Portanto, considera-se cumprida integralmente a meta.

A Resolução CSJT n.º 141/2014 prevê a realização de exames periódicos com obrigatoriedade mínima a cada dois anos, com o intuito de **prevenir, rastrear e diagnosticar precocemente os agravos à saúde**, além de constatar a existência de casos de doenças profissionais ou de danos irreversíveis à saúde de seus magistrados e servidores.

¹⁵ Mais informações sobre a contratação podem ser encontradas no Proad 4048/2023.



Atendimentos de Assistência à Saúde Emergenciais

De acordo com os arts.5º e 6º da Res. CNJ n.º207/2015 (Política de Atenção Integral à Saúde de magistrados e servidores do Poder Judiciário)¹⁶:

Art. 5º Os tribunais devem, observadas as condições e realidades locais:

I – manter unidades de saúde no organograma da instituição, responsáveis pela assistência direta de **caráter emergencial**;

Art. 6º São atribuições das unidades de saúde, sem prejuízo de outras estabelecidas em atos internos dos tribunais:

(...)

II – prestar assistência à saúde de caráter emergencial;

Em 2023, o TRT9 realizou 337 atendimentos de assistência à saúde emergencial, seguindo os protocolos estabelecidos. Esses atendimentos foram conduzidos muitas vezes em colaboração direta com os bombeiros civis nas sedes regionais.

Além desses atendimentos, o protocolo de emergência incorpora um contrato abrangente que envolve serviços de ambulância, com atendimento por área protegida, remoção e transporte, tanto na capital e região metropolitana de Curitiba (RMC), quanto para algumas cidades do interior do estado do Paraná (Maringá, Londrina, Cascavel).

Os atendimentos realizados pela área médico-odontológica ocorreram mormente em dois endereços: na Avenida Vicente Machado, 147, e na Alameda Carlos de Carvalho, 528. Nesses locais, os profissionais de saúde (médicos, odontóloga e enfermeiros) forneceram atendimento aos servidores, magistrados e, em algumas situações, aos cidadãos que necessitaram de assistência médica e odontológica de caráter emergencial no período.

Abaixo o detalhamento de cada atendimento por categoria:

Medicina Assistencial - Resolução CNJ n.º 207/2015	
Consultas e atendimentos médicos	261
Atendimento de emergência/urgência	69
Encaminhamentos de urgência a hospitais – emergências médicas	7
TOTAL	337

¹⁶ Res. CNJ n.º 207/2015.



RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

Procedimentos de Enfermagem - Resolução CNJ n.º 207/2015	
Atendimento médico de emergência	8
Verificação de sinais vitais e dados antropométricos	7
Administração de medicamentos	3
Curativos	0
Assistência a Consultas	10
Exame de eletrocardiograma	112
Exame de glicemia	2
Controle dos materiais, medicamentos e equipamentos.	2
Plantão de enfermagem e médicos nos eventos do Tribunal	2
TOTAL	146

Avaliação para Teletrabalho

Em 2023 foram realizadas 584 avaliações multiprofissionais de saúde para o teletrabalho (total ou parcial) pela equipe de saúde (psicologia, fisioterapia e medicina do trabalho) em servidores lotados em Curitiba e Região Metropolitana, sendo 126 a mais do que em 2022, quando foram realizadas 458 avaliações.

Os servidores lotados nas unidades do interior devem consultar médico do trabalho em sua cidade e encaminhar à área de saúde a ficha de avaliação preenchida para emissão de laudo pela equipe médica do Tribunal.

A atividade é normatizada pela Resolução CSJT n.º 151/2015 e documentos posteriores e atende à Meta do CNJ Específica da JT – Saúde de Magistrados e Servidores.

Um Manual de Boas Práticas para o Teletrabalho¹⁷ foi desenvolvido pelo Tribunal e é encaminhado a todos os gestores e servidores que têm autorização para laborar na modalidade remota.

Em 31/12/2023, 743 servidores usufruíam do teletrabalho, sendo 421 no regime integral, 151 em regime de revezamento, 16 em regime parcial, 23 residindo no exterior, 78 por condições especiais, 1 em acompanhamento de cônjuge e 53 em regime provisório (em análise), o que representava um total de 32% do quadro efetivo de servidores do Tribunal.

¹⁷ O Manual de Boas Práticas para o Teletrabalho pode ser baixado no [link](#), ou, mediante pesquisa na página "mural", na consulta rápida do sistema e-RH.



Configuração de Condições Especiais de Trabalho conforme o Ato Presidência n.º 4/2021

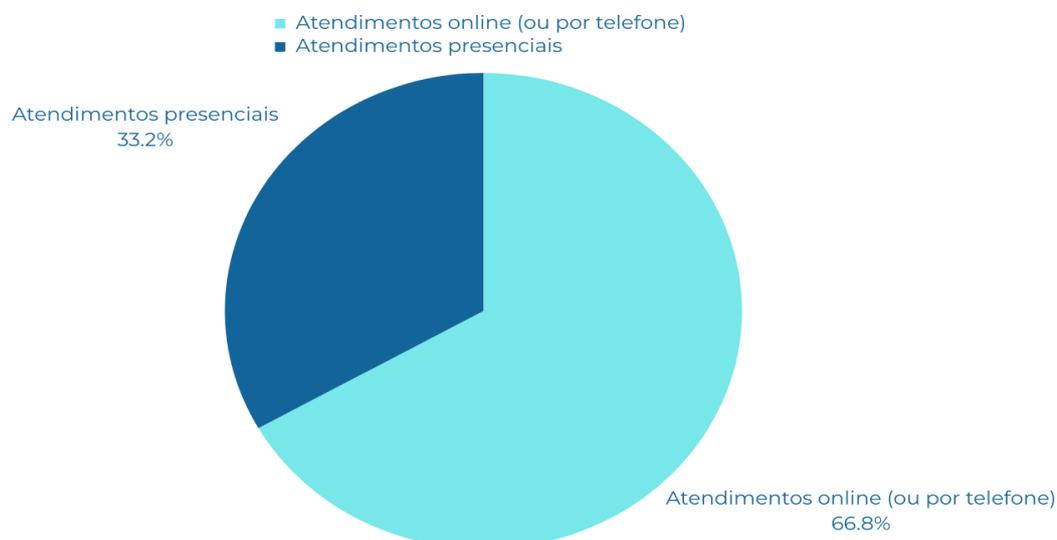
Realizaram-se 149 avaliações e reavaliações para a concessão de condições especiais de trabalho para magistradas(os) e servidoras(es) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, ou para aqueles que tenham cônjuge, filho ou dependente nessa mesma condição, conforme Ato Presidência n.º 4/2021, totalizando 113 avaliações a mais do que em 2022, e 39 avaliações para fins de implantação e reavaliação de restrições laborais, no intuito de oportunizar um retorno ao trabalho seguro após licença médica e de reduzir o índice de absenteísmo e de melhorar a qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores.

Atendimentos psicológicos

No ciclo 2023 houve 286 atendimentos psicológicos. Destes, 95 ocorreram presencialmente e 191 por videochamada ou telefone. Os atendimentos *online* representaram 66% do total, indicando que a modalidade, que surgiu como um recurso durante a pandemia, se consolidou como preferência, até por viabilizar o acesso dos servidoras(es)/magistradas(os) lotadas(os) no interior à assistência psicológica oferecida no TRT9.

Outro aspecto a ser observado é a tendência de alta em relação à quantidade de atendimentos, que correspondeu a um acréscimo de 33% em relação ao total do ano passado, totalizando 71 atendimentos a mais do que em 2022

Atendimentos da área psicologia - por modalidade





Podem ter contribuído para essa tendência, além da manutenção da modalidade de atendimentos *online*, o aumento da prevalência de transtornos mentais ou de comportamento – constatada pelo aumento de afastamentos por CID-F - além da busca ativa por magistradas(os)/servidoras(es) em sofrimento psicológico - mediante oferta de atendimento aos magistrados/servidores por ocasião do retorno de licenças médicas prolongadas por CID-F e também àqueles com nível de *stress* elevado constatado nos exames periódicos/consultas médicas (modalidade introduzida este ano).

Manteve-se o **credenciamento de psicólogos externos**, como forma de dispor de mais um recurso para magistradas(os)/servidoras(es), em questões não relacionadas ao trabalho.

Em contrapartida, no ano de 2023, não houve demanda de **acompanhamento de desempenho**, nem de **mediação de conflitos**.

Atendimentos do Serviço Social

Houve 64 atendimentos de servidores com deficiência (avaliação do grau de deficiência para fins previdenciários, concessão de condição especial de trabalho) e 103 atendimentos/orientações a gestores, sobretudo relacionadas a restrições laborais. Os atendimentos dirigidos a gestores tiveram queda de 41% em relação ao ano anterior. Como o Serviço Social - nesta categoria de atendimento - concentra sua intervenção nas questões de saúde dos servidores, essa retração pode ser justificada pela ampliação do teletrabalho, modalidade em que determinadas restrições laborais (como não carregar peso, ou realizar pausas laborais) podem ser observadas, sem que seja obrigatório, para viabilizá-las, uma solicitação do servidor dirigida à área médica.

As áreas de Psicologia e de Serviço Social, compreendendo que a saúde ocupacional está estreitamente relacionada ao ambiente de trabalho, empreendem ainda pesquisas no sentido de identificar aspectos do ambiente laboral que possam favorecer a saúde ou o adoecimento, a permanência ou a evasão do órgão. Assim, em 2023, foram analisados os 73 formulários de desligamento do órgão preenchidos de maneira completa, como descrito no Subsistema 3, Objetivo 4, e em 2024 pretende-se realizar mais uma edição da Pesquisa de Clima Organizacional, que tem previsão bienal, como previsto no Subsistema 5, Objetivo 9.



Projeto Urgência e Emergência: Realização de Treinamento para uso do DEA

Foram capacitadas 332 pessoas lotadas nas instalações do TRT9 que dispõem do aparelho DEA, nas seguintes regiões: Curitiba (Prédio administrativo, Prédio do Fórum, Edifício Sede e Cajuru), São José dos Pinhais, Cascavel, foz do Iguaçu, Londrina e Maringá. A capacitação foi disponibilizada a magistradas(os), servidoras(es), terceirizadas(os) e estagiárias(os).

Concluiu-se positiva a experiência deste Projeto¹⁸, pretendendo-se aplicar reciclagem bianual dos conhecimentos, mantendo-se, assim, os interessados atualizados quanto às técnicas adequadas de atendimento em caso de parada cardíaca, bem como aptos a exercitar as técnicas aprendidas. Ressalta-se também a boa receptividade por parte dos participantes bem como a cooperação das chefias na liberação dos servidores para as aulas.

Semana de Saúde

É ação que oferece ao público interno do Tribunal informações e orientações sobre saúde e qualidade de vida geral e no trabalho. Ocorre de forma presencial em Curitiba, em parceria com o Sesi, sendo transmitida via canal do YouTube do TRT9, permitindo o acesso por todos os magistradas(os) e servidoras(es). Atende à Meta do CNJ Específica da JT – Saúde de Magistrados e Servidores e à Resolução CNJ n.º 207/2015.

Objetiva conscientizar magistrados e servidores da importância de adotar hábitos saudáveis como forma de prevenir doenças e promover saúde, qualidade de vida e bem-estar. Inclui temas como nutrição, atividade física, saúde mental e ergonomia, entre outros.

Em 2023, na semana de 30 de agosto a 1º de setembro de 2023, as palestras oferecidas foram as seguintes:

- ✦ Ergonomia no Teletrabalho, com Lidiane Mara Stefani, fisioterapeuta, fisioterapeuta do Trabalho, especialista em Ergonomia e analista de segurança e saúde do SESI-PR. (30/8/2023);
- ✦ Reflexos da Saúde Mental no Trabalho, com a assistente social Kátia Ferreira, pós-graduada em Gestão Social, Estatística com ênfase em

¹⁸ Relatório detalhado sobre o projeto de urgência e emergência (DEA) pode ser encontrado no documento n.º 71 do processo PROAD 1217/2023.



Pesquisa e cursando especialização em Neurociências, consultora de Negócio do Sesi PR. (31/8/2023);

- ✦ Nutrição para a Longevidade, com a nutricionista Deisi Paloschi Rose, pós-graduada em Nutrição Clínica, Nutrição Clínica Funcional e Nutrição Estética e Cosmetologia e analista de Segurança e Saúde do SESI-PR. (1º/9/2023)

Durante a Semana da Saúde, foram ofertadas 90 sessões de *quick massage* - para alívio de tensões e estresse, aplicada por massoterapeutas profissionais, em cadeiras ergonômicas e ambiente com música ambiente e uso de aromaterapia - à comunidade interna do Tribunal. O serviço foi, ainda, uma contribuição da ANAJUSTRA Federal para a programação da Semana, também em parceria com a Unimed-Curitiba.

Houve, também, aferição de pressão arterial e glicemia, por profissionais de Enfermagem, Nutrição e Educação Física, que ficaram disponíveis para avaliar a qualidade de vida dos participantes.

Ao todo, houve 559 visualizações das palestras no canal do YouTube nas 3 palestras oferecidas.

Brigada de Emergência

Em 2023 foi realizado o TREINAMENTO DE BRIGADISTA DE INCÊNDIO ORGÂNICO, em maio de 2023, com carga horária de 8 horas, conforme exigências do Código de Segurança Contra Incêndio e Pânico, NPT 017, certificando 183 servidores lotados no prédio administrativo do Tribunal.

Ações Pontuais

Ginástica Laboral

Em substituição ao Programa de Ginástica Laboral presencial anteriormente instituído neste Tribunal foram obtidos vídeos contendo dicas de exercícios físicos para que cada magistrado(a) e servidor(a) possa realizá-los ao longo do expediente de Trabalho.

Por e-mail, além dos vídeos, são encaminhadas dicas para que sejam realizadas pausas laborais ao longo da jornada de trabalho, entre outras informações referentes ao assunto.



A ginástica laboral constante é uma grande aliada no combate ao sedentarismo. Por meio do fortalecimento muscular e do alongamento dos segmentos do corpo, especialmente os mais sobrecarregados durante a execução do trabalho diário, visa combater a má postura que leva, por fim, a maior cansaço, dores de cabeça e no pescoço, além de insônia. Maior atividade física auxilia na prevenção das doenças ocupacionais e tem correlação positiva com aumento de produtividade no trabalho, bem como com aumento na qualidade de vida laboral. Além disso, a Ginástica Laboral pode ter efeitos de induzir a prática de exercícios físicos fora do ambiente de trabalho, portanto, reforçando os resultados esperados com a prática na instituição.

Para 2024, será acompanhada a quantidade de visualizações de tais vídeos, via Ascom e STI, bem como serão compilados os *feedbacks* recebidos via *chat* do *Gmail*, *Zoom*, telefone e presencialmente, acerca da efetividade da iniciativa para o público-alvo.

Palestras de Saúde

Também foram realizadas palestras preventivas de saúde em parceria com a Unimed Curitiba, sobre os seguintes temas:

- ✿ IST e Você: Não Combina;
- ✿ Cuidar da Saúde Também é Coisa de Homem;
- ✿ Saúde da Mulher: Um olhar para a saúde mental e emocional;
- ✿ O que o coração não vê, o coração sente: cuidados com a hipertensão, diabetes e colesterol;
- ✿ Alimentação para Saúde Intestinal;
- ✿ Dicas para uma coluna saudável;
- ✿ Exercício físico e saúde emocional;
- ✿ Protagonismo frente à saúde, entre outros temas relevantes na prevenção da saúde.

As palestras foram transmitidas via canal do YouTube do Tribunal e estão continuamente disponíveis a todos: magistradas(os), servidoras(es) e público externo.

Em 2023, houve 931 visualizações destas palestras.



Conclusão

Diante dos dados apresentados é possível inferir que as ações de saúde desenvolvidas vão ao encontro das necessidades de magistradas(os) e servidoras(es), além de atender às diretrizes formais estabelecidas pelos Conselhos superiores para a promoção de saúde e qualidade de vida.

Além disso, possibilitam a redução do absenteísmo, como demonstrado especificamente em relação às patologias dos CIDs C, S, Z e relativas à saúde bucal.

Evidentemente, melhorias serão sempre necessárias tanto do ponto de vista da gestão da saúde e qualidade de vida do público interno, quanto no que tange às consequências das metas de produtividade definidas externa e internamente para a saúde e qualidade de vida dos trabalhadores. Sendo necessário cotejar ainda análises contínuas da distribuição de força de trabalho e modalidades de trabalho disponibilizadas aos magistrados e servidores, assuntos estes que devem ter sua relação de causalidade e consequência analisada de maneira progressivamente aprofundada, especialmente em relação às patologias dos CIDs F e M.



Objetivo 7: Promover a Gestão de Benefícios

Como linha de ação deste objetivo foi relacionada a seguinte:

- 7.1. Identificar e tratar a origem das inconsistências de pagamento de benefícios.



7.1. Identificar e tratar a origem das inconsistências de pagamento de benefícios

Ao longo de 2023, foram realizadas atividades diversas com o intuito de garantir a consistência de pagamentos de benefícios a todos os beneficiários do Tribunal, ou seja, possibilitar que 100% das situações de pagamento indevido ou não ocorrência de pagamento devido fossem analisadas e resolvidas.

As inconsistências/erros mais comuns relativas a benefícios foram as seguintes:

- ✦ Pagamento automático de Auxílio Saúde (mensal e retroativos): 9 casos.
- ✦ Pagamento automático de Auxílio Pré-escolar: 1 caso.
- ✦ Mensagem de alerta sobre o benefício de Auxílio Pré-Escolar: 1 caso para o grupo de beneficiários.
- ✦ Autorização para reserva de margem concernente à contratação de empréstimo consignado: 1 caso.
- ✦ Desconto indevido de mensalidade associativa: 4 casos.

O montante de casos acima indicado deve-se, em resumo, aos seguintes motivos:

- ✦ Erros de cadastro pelo servidor/magistrado requerente;
- ✦ Problemas no sistema informatizado interno (de pagamento e de comunicação), bem como migração de dados para sistemas nacionais, em casos bastante específicos;
- ✦ Falhas de registro dos dados recebidos dos requerentes pelos servidores da área de cadastro.

Todas as inconsistências foram sanadas devidamente, em regra, em até um mês após seu efeito indesejado, e geraram alterações tanto nos sistemas informatizados, quanto nos processos de trabalho para obtenção dos dados junto aos beneficiários, visando evitar que voltem a se repetir.



Recadastramento Anual do Plano de Saúde

O Recadastramento Anual do Programa de Assistência à Saúde, em que são analisados os benefícios de assistência à saúde concedidos a magistrados e servidores que **não** percebem o auxílio decorrente do convênio firmado entre o Tribunal e a Unimed-Anajustra, ocorreu no mês de março, seguindo as disposições do art.5º, §3º, do Ato Presidência n.º114/2006.

As situações problema verificadas ao longo do processo foram todas solucionadas e registradas¹⁹, como lições aprendidas a serem observadas no próximo recadastramento de 2024.

A seguir, apresenta-se relação sintética de ocorrências/risco *versus* sugestões de melhoria identificadas pela Seção de Benefícios e Gestão de Contratos (SB) em 2023:

OCORRÊNCIA/RISCO	SUGESTÃO DE MELHORIA
Proximidade entre a data do planejamento do recadastramento e da sua execução.	A SB precisa planejar com antecedência mínima de 6 meses da data inicial do início do recadastramento. Tendo em vista que a partir de 2024, o recadastramento será realizado em agosto, o planejamento deve iniciar em janeiro.
A ausência de envio de e-mail às(aos) magistradas(os) e servidoras(es) do Tribunal que são <u>dependentes</u> de outros magistradas(os) e servidoras(es) titulares dos planos Judicemed e Saúde Abas. O não envio de e-mail aos titulares dos planos Judicemed e Saúde Abas que pagam por boleto.	Inserir as(os) servidoras(es) da SB que trabalham com o recadastramento nos grupos de e-mail desses destinatários.
O não envio de documentação complementar por magistradas(os), servidoras(es) e pensionistas que <u>não</u>	Manter o envio da mensagem automática do recadastramento, com informação de pendência de

¹⁹ Conforme ANX SB 008/2024.



RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

<p>conseguiram fazer a juntada da documentação no sistema.</p> <p>O não envio de documentação complementar por magistradas(os), servidoras(es) e pensionistas que <u>não conseguiram comprovar os gastos</u> com plano de saúde por meio da documentação inicialmente juntada no sistema.</p>	<p>documentação complementar e alerta para o prazo de envio.</p> <p>Monitorar a regularização da pendência e, caso não haja providência do demandante, que os servidores da SB efetuem contato com o interessado para alertar sobre tal pendência.</p>
<p>Envio de documentação em língua e moeda estrangeira pelos servidores em teletrabalho no exterior.</p>	<p>Definir o modelo que deve ser encaminhado, mediante tradução para o português e conversão cambial da moeda.</p> <p>Informar com 3 meses de antecedência os beneficiários que estão nessa condição.</p>
<p>Férias de servidoras(es) no período do cadastramento.</p>	<p>Recomendar a não autorização de férias pela chefia no período de realização do cadastramento, em especial para servidoras(es) que trabalham diretamente com esse processo de trabalho.</p>
<p>Consignatárias que só foram informadas do início do cadastramento em momento posterior, já com o cadastramento sendo realizado.</p>	<p>Encaminhar informação com 20 dias de antecedência.</p>
<p>Lançamentos duplicados do auxílio saúde em razão do sistema não prever quando magistradas(os) e/ou servidoras(es) são titulares de plano e dependentes uns dos outros em decorrência de parentesco.</p>	<p>Solicitar às consignatárias que, se possível, informe o grau de parentesco entre os beneficiários do plano de saúde para auxiliar a Seção a identificar situações que podem ocasionar o pagamento do auxílio para magistrados e servidores que são parentes.</p>



	Solicitar à Informática relatório que cruze dados de magistradas(os) e servidoras(es) que são mutuamente titulares e dependentes do mesmo plano uns dos outros (relatório).
Não identificação pelo sistema de dependente maior de 24 anos.	Conferenciar com a Informática a elaboração de um <i>template</i> para identificar tais casos e evitar o lançamento do reembolso para pessoas que não fazem jus a esses valores.
Valores duplicados na folha de pagamento decorrente da importação dos dados do sistema para o cadastro Sigep e FW, após a SB ter feito manualmente o cadastro no Sigep. Valores duplicados na folha de pagamento decorrente da importação dos dados do sistema para o cadastro Sigep e FW, após a SB ter feito manualmente o cadastro de pedidos de inserção/alteração /exclusão de PAS.	Alinhar com a Informática e com a SB o momento em que ocorrerá a importação dos dados recadastrados. E caso a SB efetue algum lançamento manual, precisa ficar registrado tal operação.
O sistema não identificou situações de recadastramento de dependente maior de 24 anos.	Alinhar com a Informática ajuste para impedir o lançamento de reembolso nesses casos.
O sistema não emitiu mensagem para pedidos que estavam com alguma pendência de análise (normalmente devido a documentação apresentar alguma inconsistência).	Alinhar com a Informática ajuste para a emissão de mensagens automáticas nessas situações e informar o prazo final para correção.
O sistema precisa emitir mensagem automática informando o status atual da análise (Aprovada ou com pendência).	Alinhar com a Informática ajuste para a emissão de mensagens automáticas nessas situações.

Ingresso de Novos Servidores



A partir de maio/2023 houve o ingresso de novas(os) servidoras(es) em razão de concurso público vigente. Somente após a data de efetivo exercício e após regularizado o cadastro de familiares os interessados obtêm direito ao crédito dos valores dos benefícios devidos a seus dependentes.

Contudo, alguns servidores solicitaram a inclusão de plano de saúde consignado em folha para dependentes que não estavam na declaração de família. Assim, houve desconto da mensalidade do plano, mas sem o reembolso da cota-parte do auxílio, referente aos dependentes não cadastrados. Tal cadastro de dependência é indispensável para o lançamento automático dos valores via sistema informatizado de pagamento.

Para ajustar essas situações, a Seção de Benefício passou a reiterar, nas ambientações de novos servidores, a informação da necessidade do cadastro de família e o respectivo crédito do reembolso. Além disso, foi encaminhado ofício informativo à Anajustra e realizada reunião com a associação, solicitando que o(a) servidor(a) seja alertado da necessidade do cadastro do dependente para que se faça jus ao respectivo crédito do reembolso saúde. Por fim, foi revisada a rotina do envio de mensagens alertas de e-mail a servidores(as) que tenham solicitado a inclusão de plano de saúde para dependentes não cadastrados.

Erros em sistemas externos de dados

Erros nos sistemas de dados da Unimed-Anajustra, referentes a setembro de 2023, que remetem informações aos sistemas informatizados do Tribunal levaram a problemas de pagamento para 49 servidores no mês de outubro, havendo reembolso apenas de parte dos valores devidos ao grupo neste mês.

Em virtude das restrições orçamentárias supervenientes em outubro, para pagamento integral do auxílio-saúde aos magistrados e servidores, só foi possível complementar os reembolsos devidos a este grupo de 49 pessoas no mês de novembro de 2023.

Para corrigir o problema, foram atualizados os limites mensais por rubrica para pagamento automático no sistema respectivo do Tribunal, o que deverá impedir que tais equívocos, iniciados em sistemas externos de controle, voltem a se repetir.



Mais Informações

- ✦ [Resolução CSJT n.º 141/2014;](#)
- ✦ [Resolução CNJ nº 207/2015;](#)
- ✦ [Ato Presidência n.º 4/2021;](#)
- ✦ [Resolução CSJT n.º 151/2015;](#)
- ✦ [Resolução CSJT nº 199/2017;](#)
- ✦ [Ato Presidência n.º 114/2006;](#)
- ✦ ANX SB 008/2024;
- ✦ Relatório CS 001/2024.

SUBSISTEMA

5

MONITORAMENTO E COMUNICAÇÃO



Objetivo 8: Promover a Governança e a Gestão de Pessoas

Como linha de ação deste objetivo foi relacionada a seguinte:

- 8.1. Realizar o acompanhamento das iniciativas e resultados do planejamento da gestão de pessoas no tribunal.



8.1. Realizar o acompanhamento das iniciativas e resultados do planejamento da gestão de pessoas no tribunal

Relatório de Execução do Plano Estratégico

Conforme mencionado no texto de abertura, este relatório, que reúne diversos relatórios de execução apresentados pelas unidades da Secretaria de Gestão de Pessoas, é apresentado em cumprimento ao presente objetivo específico e linha de ação.

Ressalte-se que, considerada a aprovação e a ratificação do Plano em junho de 2023 pelo Tribunal Pleno, as ações tiveram menos tempo do que o previsto (período anual) para serem realizadas.



Objetivo 9: Divulgar as ações relacionadas à gestão de pessoas

Como linha de ação deste objetivo foi relacionada a seguinte:

- 9.1. Divulgar ações, projetos, programas, produtos e resultados da gestão de pessoas do Tribunal.



9.1. Divulgar ações, projetos, programas, produtos e resultados da gestão de pessoas do Tribunal

Pesquisa de Clima Organizacional

Indicador: Índice de realização de pesquisas de clima organizacional e qualidade de vida.

Meta: Realizar ao menos uma pesquisa de clima organizacional e qualidade de vida, com conclusão em relatório analítico, por biênio.

A última edição da Pesquisa de Clima Organizacional ocorreu em 2022. Composta por 63 itens para servidores e 55 itens para magistrados, 845 servidores e 64 magistrados responderam o formulário de forma completa, resultando na participação de 36,7% daqueles que receberam o convite para a participação na pesquisa.

O relatório completo dos resultados da Pesquisa pode ser encontrado no [link](#).

Os resultados da última pesquisa influenciaram a realização de diversas ações e projetos mencionados neste relatório, como o Programa de Preparação para a Aposentadoria, o Programa de Reconhecimento e a busca da melhoria na comunicação das ações propostas pela área de pessoas.

A próxima pesquisa de clima organizacional será realizada em 2024.

Comunicação das Ações de Governança de Pessoas

O Subsistema 5: monitoramento e comunicação das ações de gestão de pessoas, dispõe que, conforme as diretrizes 10 e 11 do eixo 4, é linha de ação estratégica “divulgar ações, projetos, produtos e resultados da gestão de pessoas do Tribunal”. A meta inicialmente estabelecida no Tribunal foi “divulgar, no mínimo, 3 ações de gestão de pessoas a cada semestre²⁰.”

Indicador: Índice de comunicação das ações de Gestão de Pessoas.

Meta: Divulgar, no mínimo, 3 ações de gestão de pessoas a cada semestre. 100% cumprida.

²⁰ Anexo ao Plano Estratégico de Gestão de Pessoas, item 9.1.2.



A “comunicação institucional” foi revelada como o fator com média de satisfação mais baixa entre magistrados e servidores na Pesquisa de Clima Organizacional, realizada em 2022. Demonstrando-se, portanto, a falta de comunicação efetiva dos acontecimentos internos do Tribunal como um dos problemas reconhecidos pelo corpo funcional.

Aumentar a efetividade das comunicações, e, por consequência, dos projetos estratégicos de governança de gestão de pessoas deste tribunal, portanto, é ação administrativa essencial.

Pois bem, em 2023, visando iniciar a reversão de tal cenário, foram divulgadas 62 (sessenta e duas) comunicações sobre ações e resultados pertinentes à gestão de pessoas. Assim, considera-se atingida a meta de 6 comunicações anuais estabelecida previamente (3 a cada semestre). Por vezes, a divulgação ocorreu em mais de um meio de comunicação, como publicação na intranet, no site do TRT9 e via e-mail funcional e pessoal, distribuídas da seguinte maneira entre 10 (dez) diferentes ações:

- ✦ Prevenção e combate ao assédio moral e sexual (1 notícia);
- ✦ Política de Gestão de Pessoas (1 notícia);
- ✦ Processo Seletivo de Remoção (12 notícias);
- ✦ Programa de Saúde e Qualidade de Vida (18 notícias);
- ✦ Campanha de Vacinação (2 notícias);
- ✦ Política e Plano de Sucessões (1 notícia);
- ✦ Plano de Gestão de Pessoas (1 notícia);
- ✦ Formulário de Movimentação (2 notícias);
- ✦ Programa de Preparação para Aposentadoria (14 notícias) e
- ✦ Programa de Reconhecimento (10 notícias).

Isto posto, ao longo do processo, a implementação desta iniciativa revelou a imprescindibilidade de aprimorar o contato desta Secretaria com a Assessoria de Comunicação do Tribunal, de forma a aumentar a efetividade e alcance das comunicações, além de facilitar o processo de publicação e divulgação, buscando estabelecer um sistema mais ágil de comunicação por meio da diminuição de etapas de autorização da publicação pela Administração até sua efetivação.



RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

Como exemplo, em uma ação do Programa de Preparação para a Aposentadoria que demandou a presença física dos magistrados e servidores nas dependências da Escola Judicial do Tribunal, houve menor participação do que nos cursos e atividades remotas oferecidas, assim, é essencial a cooperação entre esta Secretaria e a Ascom para identificar as datas e métodos ideais para melhor o proveito/alcance máximo da divulgação dessas ações, além da quantidade necessária de publicações de uma mesma matéria, de forma a aproveitar a totalidade dos recursos aplicados nas contratações de capacitações presenciais (houve sobra de 15 vagas nesta ação).

Outro ponto que se pretende trabalhar é na elaboração de layouts e mídias visuais para complementar as comunicações desta Secretaria, sempre com o apoio da Assessoria de Comunicação, uma vez que, em sua maioria, as divulgações foram compostas apenas por texto. Verifica-se, comparando as notícias sobre as palestras da área da saúde, que a publicação divulgando palestra sobre DST, que não teve imagem (Imagem 1), obteve apenas 68 visualizações, enquanto notícia com imagem, sobre palestra sobre “exercício físico e saúde emocional” (Imagem 2) obteve 217 visualizações²¹.

Assim, entende-se necessário fortalecer a identidade visual de cada programa/iniciativa da Secretaria para gerar maior acolhimento e participação nas iniciativas, p.ex. o layout das imagens de divulgação das palestras ofertadas pela área da saúde.

No DES CGQP 27/2023, da Exma. Desembargadora Presidente Ana Carolina Zaina, foram estabelecidas as diretrizes para as ações de comunicação da área de gestão de pessoas em parceria com a Assessoria de Comunicação (Ascom), devendo as solicitações serem efetuadas conforme descrito na Portaria SGP n.º 9/2018, com acompanhamento e ciência da Secretaria-Geral da Presidência até a conclusão da publicação.

Neste ponto, entende-se que possam ser obtidos avanços na comunicação do Tribunal, especialmente quando as divulgações almejadas forem provenientes de unidades temáticas com Plano Estratégico Setorial aprovado pelo Tribunal Pleno em consonância com o Plano Estratégico Institucional, como ocorre com a área de pessoas. Reduzir etapas para chegar à publicação final de cada ação ou iniciativa, sem prescindir evidentemente da razoabilidade dos temas, formas, meios e sentidos empregados nas comunicações, tornará a divulgação mais ágil, menos burocrática, e mais consonante com as etapas planejadas pelas unidades gerenciais para a realização das ações que se planejam informar e realizar.

Assim, tendo em conta a aprovação e ratificação do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas pelo Pleno, provando a sua relevância para a instituição, com capítulo específico que trata sobre a relevância das ações de comunicação no alcance dos objetivos estratégicos, o contido no DES CGQP 27/2023 e, ainda, demonstrando-

²¹ Apenas as visualizações das notícias publicadas na Intranet foram consideradas.



se a ampliação da maturidade gerencial desta Secretaria no contexto da proposição e divulgação de ações de governança, demonstrado na grande volume de comunicações efetivadas em 2023, entende-se que as tratativas diretamente alinhadas entre Ascom e Segespe, especificamente das ações pré-aprovadas no próprio PEGP, poderiam se dar sem necessidade de análise e autorização pela Secretaria-Geral da Presidência.

Ademais, a maior parte das notícias publicadas em decorrência do Despacho CGQP 027/2023 tiveram texto redigido pela unidade requerente e, em regra, quando não se deu de tal forma, houve equívocos no préstimo das informações ao público destinatário.

Mais Informações

 [Relatório da Pesquisa de Clima Organizacional 2022](#)

AÇÕES E INICIATIVAS NÃO REALIZADAS



Ações e Iniciativas Não Realizadas

Algumas ações propostas no PEGP para 2023 não foram realizadas, em geral em razão dos 3 motivos abaixo relacionados:

1. Tempo reduzido ao longo do ano para execução das atividades, em virtude de o PEGP ter sido aprovado apenas na metade do exercício;
2. Excesso de demandas externas imprevistas - 3 auditorias, além de fornecimento de dados relativos a diversas pesquisas dos Conselhos superiores e do TCU;
3. Expertise desenvolvida no processo de execução das ações propostas que motivou reavaliação, alterando a rota para alcance dos objetivos previamente estabelecidos.

A seguir, relacionam-se, sucintamente, por Subsistema e Objetivo Específico, as ações não realizadas.

Subsistema 1

Objetivo 1: Promover o melhor aproveitamento da força de trabalho

A linha de ação, “Minuta de Regulamentação e Edição de Normativo”, em que seria proposta nova regulamentação de movimentações de servidores, aliada progressivamente a descrições de perfis profissionais de competências, não foi concluída por falta de tempo hábil e devido ao grande volume de demandas. A INF CAMC 002/2024 apresenta minuta de cronograma com o intuito de efetivar as exigências do Plano Estratégico a partir de 2024, almejando a aprovação formal de novo normativo referente às movimentações.

Objetivo 2: Promover o equilíbrio na distribuição da força de trabalho dentre as unidades do Tribunal, alinhado às diretrizes internas e dos Órgãos superiores.

A linha de ação 1.1. “Disponibilizar para os gestores apoio logístico para a realização de seleção interna”, previa a redação de um relatório das seleções internas, realizadas com base em competências, que não foi redigido, considerando que não foi possível, ainda, implementar o modelo de gestão de pessoas e a política de sucessões e também por falta de tempo hábil. Assim, apenas as seleções internas, por meio de processos seletivos de remoção tradicionais, fundamentados no Ato n.º 172/2010, foram realizadas, sendo que o resultado dos PSRs, com os nomes dos selecionados para cada localidade, pode ser acessado pelo [link](#).



RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

Ademais, visando alinhamento com o CNJ, indicou-se que haveria acompanhamento de indicador e meta a serem desenvolvidos pelo Conselho Nacional de Justiça. O indicador remeteria à “aderência à norma que padroniza a estrutura da Justiça do Trabalho de 1º e 2º Graus”, entretanto, até o momento, ainda não foram desenvolvidos pelo CNJ.

As demais ações foram realizadas.

Subsistema 2

Objetivo 3: Desenvolver as competências dos servidores:

As linhas de ação 3.1. “Identificar e documentar lacunas de competências dos servidores da Secretaria de Gestão de Pessoas (Segespe)” e 3.2 “Capacitar (os servidores da Segespe) nas lacunas de competências identificadas de forma alinhada ao desenvolvimento institucional” não foram realizadas, uma vez que demandariam prévio mapeamento das competências individuais (gerenciais, técnicas, comportamentais) dos servidores da Segespe, avaliação, promoção de ações de capacitação alinhadas aos Gaps de competência, e elaboração final de estatísticas.

As demais ações foram realizadas.

Subsistema 3

Objetivo 4: Criar mecanismos de valorização do público interno e fortalecer os mecanismos de retenção de talentos.

Objetivo 5: Avaliar o ambiente de trabalho de magistrados e servidores.

As ações previstas foram realizadas.

Subsistema 4

Objetivo 6: Desenvolver a cidadania corporativa e o bem-estar de magistrados e servidores.

Objetivo 7: Promover a Gestão de Benefícios.

As ações previstas foram realizadas em sua maioria, remanescendo apenas a aprovação do Ato que regulamenta a área de saúde, vinculado ao Objetivo 6, em fase final de minutagem, e o Ato que institui o Programa de Gestão de Benefícios, vinculado ao Objetivo 7 e, neste caso, o delineamento de ações que demonstrem a implantação de Plano Anual de Gestão de Benefícios. Em virtude de não ter sido redigido o Programa, também não foi possível acompanhar Plano Anual de Gestão de Benefícios, o indicador e a meta pré-estabelecidos:

***Indicador:** Índice de implantação do plano de gestão e tratamento das inconsistências de pagamento de benefícios.*



Meta: Implantar ao menos 40% do Plano de Gestão de Benefícios para o tratamento de inconsistências até 31/12/2023. De qualquer sorte, como demonstrado, todas as inconsistências foram resolvidas ao longo do exercício.

Subsistema 5

Objetivo 8: Promover a Governança e a Gestão de Pessoas

Objetivo 9: Divulgar as ações relacionadas à gestão de pessoas

Ações previstas foram realizadas em sua maioria, faltando apenas a proposição de formulários eletrônicos de acompanhamento que permitam obtenção de dados referentes aos temas do Relatório de forma automatizada, o que será iniciado ao longo deste exercício.

CONCLUSÃO

Depreende-se do Relatório Estratégico apresentado que, no semestre de existência e vigência do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas, os objetivos, linhas de ação, produtos e metas foram cumpridos e executados em quantidade e nível satisfatórios, ainda com expertise e quadro de pessoal aquém do ideal.

Diversos dos produtos previstos introduziram novidades nas rotinas de trabalho, necessitando, para a implantação, pesquisa com outros Regionais, estudos e elaboração de atos, políticas, modelos e editais. Outros, não cumpridos, revelaram a necessidade de aprofundamento para a conclusão, bem como colaboração de unidades externas à Segespe, como o Ato da Área de Saúde (Assejur), enquanto outros não puderam ser iniciados dado o alto volume de trabalho das unidades responsáveis.

Os projetos implantados em 2023, que terão continuidade em 2024, foram percebidos pelas equipes gestoras como projetos-piloto, servindo como aprendizado para os envolvidos, sendo os ensinamentos obtidos aplicados para melhores resultados nas novas edições de acompanhamento do PEGP.

ANEXOS


RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS
Subsistema 1 – Objetivo 1

TABELA 1 - Formulário de Movimentação	NÍVEL SATISFAÇÃO %		
	Ótimo	Bom	Ruim
ITEM AVALIADO			
1. Satisfação em relação ao trabalho que executava	56.32%	32.18%	11.49%
2. Satisfação em relação à jornada de trabalho	54.02%	40.23%	5.75%
3. Satisfação com o feedback e a orientação recebidos pelo seu trabalho	47.13%	39.08%	13.79%
4. Satisfação com o reconhecimento recebido pelo seu trabalho	51.72%	31.03%	17.24%
5. Satisfação quanto à divisão do trabalho entre membros da equipe	52.87%	33.33%	13.79%
6. Satisfação em relação às condições do seu ambiente de trabalho (espaço físico, segurança, organização e limpeza)	66.67%	31.03%	2.30%
7. Satisfação em relação aos recursos destinados à realização do seu trabalho (móveis, ferramentas, materiais, tecnologia, etc.)	59.77%	39.08%	1.15%
8. Satisfação com as normas de pessoal da organização	48.28%	45.98%	5.75%
9. Satisfação em relação à política salarial aplicada	28.74%	57.47%	13.79%
10. Satisfação em relação ao seu salário	27.59%	60.92%	11.49%
11. Satisfação em relação aos benefícios (auxílio alimentação, auxílio saúde, plano de saúde, auxílio transporte, auxílio creche)	31.03%	55.17%	13.79%
12. Satisfação em relação às oportunidades de participação (sugestões, reuniões, grupos de melhoria, etc.)	40.23%	37.93%	21.84%
13. Satisfação em relação às oportunidades de treinamentos (cursos, palestras, etc.)	37.93%	45.98%	16.09%


RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

14. Satisfação em relação ao relacionamento no ambiente de trabalho com colegas	63.22%	31.03%	5.75%
15. Satisfação em relação ao relacionamento no ambiente de trabalho com a chefia	63.22%	29.89%	6.90%
16. Satisfação em relação ao relacionamento no ambiente de trabalho com a área de gestão de pessoas	49.43%	41.38%	9.20%
17. Satisfação em relação ao relacionamento no ambiente de trabalho com outras áreas	45.98%	49.43%	4.60%
18. Satisfação em relação à comunicação interna na organização	32.18%	52.87%	14.94%
19. Satisfação em relação à comunicação interna na unidade	50.57%	36.78%	12.64%
20. Satisfação em relação à perspectiva de crescimento profissional	27.59%	32.18%	40.23%



RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

TABELA 2 - Formulário de Movimentação	
PONTOS POSITIVOS	PALAVRAS CHAVES
1. A equipe foi muito acolhedora, organizada, o trabalho funcionava perfeitamente bem e o ambiente de trabalho era maravilhoso.	EQUIPE, AMBIENTE
2. Domínio das atividades desenvolvidas.	DOMÍNIO, CONHECIMENTO
3. Eram fornecidas boas explicações sobre as tarefas a serem feitas.	COMUNICAÇÃO
4. Gostei muito de trabalhar no segundo grau. Tinha mais serviço intelectual, que exigia pesquisa de entendimento, raciocinar sobre o caso, e isso tudo é a parte mais satisfatória e legal do serviço. Também gosto do serviço no primeiro grau, embora as vezes tenha tarefas um pouco repetitivas, mas faz parte. Durante a transferência do segundo grau para o primeiro, o pessoal da gestão de pessoas foi muito prestativo, eficiente, claro e humano, compreenderam os motivos e ajudaram em tudo que foi preciso.	SATISFAÇÃO, GESTÃO DE PESSOAS, EFICIÊNCIA, TRANSPARÊNCIA, HUMANO, COMPREENSÃO
5. Me identificava muito com o trabalho anteriormente exercido.	IDENTIFICAÇÃO
6. Ter conhecimento prévio da Secretaria otimizou o aprendizado das novas tarefas acarretando em maior segurança na execução das tarefas; - aprendizado diário, pois para preparar os despachos para serem exarados pela Diretora da Secretaria, além da aplicação da(s) norma(s), sempre existem particularidades envolvendo cada situação; - ótimo acesso à Diretora da Secretaria e parceria positiva com a chefe do gabinete.	APRENDIZADO, COMUNICAÇÃO, PARCERIA, CHEFIA
7. A movimentação ocorreu para acompanhar a remoção de Magistrado.	CIRCUNSTÂNCIA
8. Oportunidade de aprendizado e crescimento. Equipe extremamente competente, organizada.	OPORTUNIDADE, APRENDIZADO, CRESCIMENTO, EQUIPE, ORGANIZAÇÃO
9. Equipe de trabalho eficiente e colaborativa.	EQUIPE, EFICIÊNCIA, COLABORAÇÃO
10. Até a alteração de chefia (Juiz Titular e diretoria da Vara do Trabalho), tudo seguia bem (de ótimo a excelente). Destaco como principais pontos positivos o	CHEFIA, RECONHECIMENTO,



RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

reconhecimento e valorização profissional por parte de toda a chefia, bem como o excelente relacionamento entre todos na unidade.	VALORIZAÇÃO, RELACIONAMENTO
11. Gestor e servidores com ótimo conhecimento jurídico sobre o trabalho.	CHEFIA, CONHECIMENTO
12. Trabalho interessante, de aprendizado e desafio constante. Auxílio dos colegas e da chefia com as dificuldades na realização do trabalho. Possibilidade que tive durante a maior parte do tempo de trabalhar em home office. Carga de trabalho e jornada adequados.	APREDIZADO, DESAFIO, COLABORAÇÃO, EQUIPE, JORNADA
13. Ambiente de trabalho que amplia os conhecimentos e impede acomodações; existência de cursos e treinamentos; bom convívio; setor estratégico para o Tribunal.	CONHECIMENTO, CURSOS, TREINAMENTOS, SENSO DE EQUIPE
14. Ambiente de trabalho muito bom e sadio. Colegas colaborativos e sempre prontos a aprender, com adaptação rápida às mudanças das ferramentas do trabalho. O Fórum é novo, com ótimas instalações, com ambientes amplos e arejados.	AMBIENTE, EQUIPE, COLABORAÇÃO, APRENDIZAGEM, FERRAMENTAS, INSTALAÇÃO FÍSICA
15. Depois que a FC5 mudou para CJ1.	GRATIFICAÇÃO
16. Bom ambiente de trabalho, pessoal sempre prestativos e dispostos a ajudar.	AMBIENTE, EQUIPE, COLABORAÇÃO
17. O relacionamento com os colegas era muito bom.	RELACIONAMENTO
18. Ultimamente, nenhum.	<i>SEM PONTOS POSITIVOS</i>
19. Obtive conhecimentos nas atividades relacionadas. Apesar de haver deficiência nas informações dos novos trabalhos a serem executados.	CONHECIMENTO
20. Não há nada para ser comentado quanto aos pontos positivos.	<i>SEM PONTOS POSITIVOS</i>
21. Chefia. Servidores. Realização do trabalho remoto integral.	CHEFIA, RELACIONAMENTO, TELETRABALHO
22. Excelente equipe, boas condições de trabalho.	EQUIPE, AMBIENTE
23. Bom relacionamento com chefia e colegas.	CHEFIA, RELACIONAMENTO
24. Relacionamento com a equipe, estrutura física, horário de trabalho, demanda de trabalho.	RELACIONAMENTO, EQUIPE


RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

25. Relacionamento cordial e harmônico entre os colegas. Tratamento atencioso da chefia com os subordinados. Paciência e dedicação da chefia e do Desembargador. Aprendizado grande no tempo em que lá estive.	RELACIONAMENTO, APRENDIZADO
26. A flexibilidade e liberdade do cargo para a execução das tarefas.	AUTONOMIA, FLEXIBILIDADE, LIBERDADE
27. Equipe altamente comprometida e de bom relacionamento; Líder (Diretor de Secretaria) extremamente competente na execução do trabalho e tratamento dos servidores, muito aberto e prestativo.	EQUIPE, COMPROMETIMENTO, RELACIONAMENTO
28. Chefia muito educada e humanizada para o tratamento pessoal. Ambiente de trabalho adequado quanto às instalações, horário de trabalho.	CHEFIA, RELACIONAMENTO, HUMANO, AMBIENTE, INSTALAÇÃO
29. Ambiente de trabalho excelente, colaboração entre a equipe.	AMBIENTE, COLABORAÇÃO, EQUIPE
30. Não intervenção na execução do trabalho quanto ao conteúdo e forma por parte da chefia.	AUTONOMIA
31. Ótimo ambiente de trabalho.	AMBIENTE



TABELA 3 - Formulário de Movimentação	
PONTOS NEGATIVOS	PALAVRAS CHAVES
1. O gestor nunca procurou saber minha opinião ou meu sentimento com relação ao trabalho. Me senti preterido, conseqüentemente, anulando totalmente minha esperança de evoluir.	COMUNICAÇÃO, OPORTUNIDADE
2. Nenhum	<i>SEM PONTOS NEGATIVOS</i>
3. sem oportunidades para crescimento profissional. muito tempo desempenhando as mesmas atividades (16 anos)	OPORTUNIDADES, CRESCIMENTO
4. Inflexibilidade de horário.	INFLEXIBILIDADE, HORÁRIO
5. Não tem pontos negativos, todos foram ótimos colegas, solícitos, compreensivos e atenciosos. O trabalho era ótimo, bem dividido, sem sobrecarga. Infelizmente o CNJ reduziu o percentual de teletrabalho e tinha menos vagas do que pessoas necessitando.	<i>SEM PONTOS NEGATIVOS</i>
6. Não houve	<i>SEM PONTOS NEGATIVOS</i>
7. Lotação de servidores por unidade observando critérios objetivos de Resolução, sem considerar necessidade para atingimento da Missão, Visão e Valores estabelecidos pelo TRT. Falta de reposição imediata de servidores exonerados.	OBJETIVIDADE, REPOSIÇÃO VAGA
8. Ambiente organizacional refratário a erros e extremamente hierarquizado.	HIERARQUIA
9. quantidade de trabalho	VOLUME TRABALHO
10. Não havia possibilidade de teletrabalho para mim;	TELETRABALHO



RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

<p>11. Repentina quebra do teletrabalho. Sentimento de que alguns colegas tinham espírito de competição e falta de empatia com os outros (Isso não se aplica à chefia, só aos colegas). Chefia (assessores) com dificuldade de exercer a autoridade e impor as decisões mais vantajosas para a unidade. Os assessores demonstraram medo de desagradar determinados servidores mais antigos e produtivos, cedendo a pressões.</p>	<p>TELETRABALHO, COLABORAÇÃO, PARCIALIDADE, PRESSÃO</p>
<p>12. Necessita uma melhor distribuição das atividades de acordo com uma maior análise dos perfis.</p>	<p>DISTRIBUIÇÃO, CONHECIMENTO, PERFIL</p>
<p>13. Assistente de juiz não deveria fazer 100% do trabalho dos juízes.</p>	<p>INSATISFAÇÃO</p>
<p>14. Grandes distâncias a percorrer.</p>	<p>DESAFIO</p>
<p>15. As cobranças de metas eram desumanas e demandavam mais de 12 horas diárias de trabalho, bem como domingos e feriados trabalhando.</p>	<p>JORNADA, DESUMANO</p>
<p>16. todos os acima</p>	<p>TUDO</p>
<p>17. Executado a tarefa conforme foi solicitado e orientado anteriormente quanto a sua execução, mas a nova chefia discordava da execução anteriormente me passado pelo servidor que se aposentou! Dificultando o trabalho, e causando stress no refazimento do trabalho! Tive apenas algumas semanas para aprender as novas tarefas, antes do colega sair aposentado, período onde procurei obter o máximo de conhecimento.</p>	<p>DIFICULDADE, COMUNICAÇÃO, STRESS, CONHECIMENTO</p>



RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

<p>18. Era muito difícil trabalhar com alguns oficiais de justiça. Eram alguns poucos que davam trabalho, mas barulhentos. Não gostavam de trabalhar, reclamavam muito. Graças a Deus a maioria era legal.</p>	<p>RECLAMAÇÃO, TRABALHO, OFICIAL JUSTIÇA</p>
<p>19. Sem compromisso e caráter por parte da chefia que me convidou para compor a equipe do gabinete. Sem orientação quanto aos posicionamentos da Desembargadora</p>	<p>COMPROMISSO, CHEFIA, ORIENTAÇÃO</p>
<p>20. Horário fixo para aqueles que desempenham o trabalho de forma remota. Atendimento de telefone e Balcão Virtual.</p>	<p>ADAPTAÇÃO, PARCIALIDADE</p>
<p>21. difícil adaptação a localidade escolhida, / Distância de meus familiares</p>	<p>ADAPTAÇÃO, FAMÍLIA</p>
<p>22. Não há perspectiva de crescimento profissional, principalmente agora que terminei o curso de Direito. Não há demanda judiciária na SMO.</p>	<p>CRESCIMENTO PROFISSIONAL</p>
<p>23. Inflexibilidade quanto à teletrabalho, visto que venho de outro estado e sempre demonstrei interesse em voltar para meu estado; ausência de ferramentas adequadas para autoaprendizagem, visto que quase sempre se faz necessário aguardar a boa vontade de um servidor para ensinar (vejo como problema do Tribunal em si e não da unidade, visto que nem todos os processos possuem "passo-a-passo" ou cursos disponíveis para consulta e a wiki por vezes está com informações desatualizadas)</p>	<p>TELETRABALHO, DESATUALIZAÇÃO</p>
<p>24. Ausência de feedback e, principalmente, falta de perspectiva de crescimento profissional.</p>	<p>FEEDBACK. CRESCIMENTO PROFISSIONAL</p>
<p>25. Sem perspectiva de crescimento profissional</p>	<p>CRESCIMENTO PROFISSIONAL</p>


RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

26. - Investimento na formação dos servidores, principalmente para eventos presenciais para quem está lotado no interior ou em teletrabalho;	TREINAMENTO, TELETRABALHO, INTERIOR
27. Insatisfação com relação aos assuntos ou temas pertinentes da unidade e a minha área de formação profissional.	DESINTERESSE, CONHECIMENTO
28. Não há	<i>SEM PONTOS NEGATIVOS</i>
29. - Má gestão (principalmente a falta de habilidade para lidar com pessoas). - Ambiente desagradável (cobrança excessiva para o atingimento de metas).	GESTÃO, PESSOAS, AMBIENTE, COBRANÇA
30. Somente fui comunicado do destino da nova lotação no dia em que a unidade foi extinta. Houve a promessa que os interesses dos servidores da extinta unidade seriam conciliados com o da administração mas nunca fui consultado e não consegui nenhuma informação sobre locais que poderiam ter vaga.	COMUNICAÇÃO
31. Não divulgação quanto às complexidades da jurisdição e suas peculiaridades.	COMUNICAÇÃO
32. Perspectiva diminuta de crescimento	CRESCIMENTO PROFISSIONAL



Subsistema 1 – Objetivo 2

TABELA 4 - Paradigma				
Servidores Varas do Trabalho e Postos Avançados				
n	Unidade Judiciária	Lotação 31/12/2023	Paradigma 2023 - 2º Quartil	Saldo *
1	Apucarana - 01a Vara	8	7	1
2	Apucarana - 02a Vara	9	7	2
3	Arapongas - 01a Vara	11	9	2
4	Araucária - 01a Vara*	11	8	3
5	Araucária - 02a Vara*	11	8	3
6	Assis Chateaubriand - 01a Vara	3	2	1
7	Bandeirantes - 01a Vara	7	5	2
8	Cambé - 01a Vara	10	8	2
9	Campo Largo	8	7	1
10	Campo Mourão - 01a Vara	12	8	4
11	Cascavel - 01a Vara	10	8	2
12	Cascavel - 02a Vara	11	8	3
13	Cascavel - 03a Vara	11	8	3
14	Cascavel - 04a Vara	10	8	2
15	Castro - 01a Vara	7	6	1
16	Cianorte - 01a Vara	14	8	6
17	Colombo - 01a Vara	9	8	1
18	Colombo - 02a Vara	9	8	1


RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

TABELA 4 - Paradigma				
19	Cornélio Procópio - 01a Vara*	11	7	4
20	Curitiba - 01a Vara	11	9	2
21	Curitiba - 02a Vara	10	9	1
22	Curitiba - 03a Vara	11	9	2
23	Curitiba - 04a Vara	11	9	2
24	Curitiba - 05a Vara	11	9	2
25	Curitiba - 06a Vara	11	9	2
26	Curitiba - 07a Vara	11	9	2
27	Curitiba - 08a Vara	11	9	2
28	Curitiba - 09a Vara	10	9	1
29	Curitiba - 10a Vara	11	9	2
30	Curitiba - 11a Vara	11	9	2
31	Curitiba - 12a Vara	11	9	2
32	Curitiba - 13a Vara	11	9	2
33	Curitiba - 14a Vara	12	9	3
34	Curitiba - 15a Vara	12	9	3
35	Curitiba - 16a Vara	11	9	2
36	Curitiba - 17a Vara	11	9	2
37	Curitiba - 18a Vara	12	9	3
38	Curitiba - 19a Vara	12	9	3
39	Curitiba - 20a Vara	11	9	2
40	Curitiba - 21a Vara	12	9	3


RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

TABELA 4 - Paradigma				
41	Curitiba - 22a Vara	13	9	4
42	Curitiba - 23a Vara	11	9	2
43	Dois Vizinhos - 01a Vara	8	6	2
44	Foz do Iguaçu - 01a Vara	11	9	2
45	Foz do Iguaçu - 02a Vara	11	9	2
46	Foz do Iguaçu - 03a Vara	11	9	2
47	Francisco Beltrão - 01a Vara	9	8	1
48	Francisco Beltrão - 02a Vara	9	8	1
49	Guarapuava - 01a Vara	8	7	1
50	Guarapuava - 02a Vara	8	7	1
51	Irati - 01a Vara	9	5	4
52	Ivaiporã - 01a Vara	9	7	2
53	Jacarezinho - 01a Vara	9	7	2
54	Jaguariaíva - 01a Vara	6	3	3
55	Laranjeiras do Sul - 01a Vara	5	3	2
56	Londrina - 01a Vara	12	9	3
57	Londrina - 02a Vara	12	9	3
58	Londrina - 03a Vara	11	9	2
59	Londrina - 04a Vara	11	9	2
60	Londrina - 05a Vara	11	9	2
61	Londrina - 06a Vara	12	9	3


RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

TABELA 4 - Paradigma				
62	Londrina - 07a Vara	11	9	2
63	Londrina - 08a Vara	11	9	2
64	Marechal Cândido Rondon - 01a Vara	8	6	2
65	Maringá - 01a Vara	11	9	2
66	Maringá - 02a Vara	11	9	2
67	Maringá - 03a Vara	11	9	2
68	Maringá - 04a Vara	12	9	3
69	Maringá - 05a Vara	11	9	2
70	Nova Esperança - 01a Vara	8	6	2
71	Palmas - 01a Vara	8	6	2
72	Paranaguá - 01a Vara	10	8	2
73	Paranaguá - 02a Vara	10	8	2
74	Paranaguá - 03a Vara	10	8	2
75	Paranavaí - 01a Vara	13	8	5
76	Pato Branco - 01a Vara	8	6	2
77	Pato Branco - 02a Vara	8	6	2
78	Pinhais - 01a Vara	10	8	2
79	Ponta Grossa - 01a Vara	10	7	3
80	Ponta Grossa - 02a Vara	11	7	4
81	Ponta Grossa - 03a Vara	10	7	3
82	Ponta Grossa - 04a Vara	10	7	3
83	Porecatu - 01a Vara	9	9	0



RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

TABELA 4 - Paradigma				
84	Rolândia - 01a Vara*	11	9	2
85	Rolândia - 02a Vara*	11	9	2
86	Santo Antônio da Platina - 01a Vara	10	6	4
87	São José dos Pinhais - 01a Vara*	10	9	1
88	São José dos Pinhais - 02a Vara*	11	9	2
89	São José dos Pinhais - 03a Vara*	11	9	2
90	São José dos Pinhais - 04a Vara*	12	9	3
91	Telêmaco Borba - 01a Vara	8	7	1
92	Toledo - 01a Vara	10	9	1
93	Toledo - 02a Vara	10	9	1
94	Umuarama - 01a Vara	12	8	4
95	Umuarama - 02a Vara	12	8	4
96	União da Vitória - 01a Vara	10	8	2
97	Wenceslau Braz - 01a Vara	6	3	3
1	PA de Palotina - Assis Chateaubriand	5	5	0
2	PA de Ibaiti - Wenceslau Braz	2	5	-3
99	Total	994	779	215
Percentual de Cumprimento				98,99 %
*Saldo. Observe-se que todo o saldo de servidores no primeiro grau em relação ao paradigma é mantido nas próprias unidades de primeiro grau.				
Oficiais de Justiça Avaliadores Federais				


RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

TABELA 4 - Paradigma				
n	Unidade Judiciária	Lotação 31/12/2023	Paradigma 2023 - 2º Quartil	Saldo *
1	Apucarana	3	2	1
2	Arapongas	4	3	1
3	Araucária	2	2	0
4	Assis Chateaubriand	2	2	0
5	Bandeirantes	1	1	0
6	Cambé	3	2	1
7	Campo Largo	1	1	0
8	Campo Mourão	2	2	0
9	Cascavel	7	5	2
10	Castro	1	1	0
11	Cianorte	3	3	0
12	Colombo	4	3	1
13	Cornélio Procópio	3	2	1
14	Curitiba	34	26	8
15	Dois Vizinhos	1	1	0
16	Foz do Iguaçu	5	4	1
17	Francisco Beltrão	3	3	0
18	Guarapuava	3	3	0
19	Irati	1	1	0
20	Ivaiporã	2	1	1



RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

TABELA 4 - Paradigma				
21	Jacarezinho	2	1	1
22	Jaguariaíva	1	1	0
23	Laranjeiras do Sul	1	1	0
24	Londrina	17	9	8
25	Marechal Cândido Rondon	3	2	1
26	Maringá	9	6	3
27	Nova Esperança	1	1	0
28	Palmas	1	1	0
29	Paranaguá	4	4	0
30	Paranavaí	2	2	0
31	Pato Branco	4	3	1
32	Pinhais	3	2	1
33	Ponta Grossa	6	5	1
34	Porecatu	1	1	0
35	Rolândia	3	2	1
36	Santo Antônio da Platina	1	1	0
37	São José dos Pinhais	7	6	1
38	Telêmaco Borba	2	1	1
39	Toledo	4	4	0
40	Umuarama	4	5	-1
41	União da Vitória	3	2	1



RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

TABELA 4 - Paradigma				
42	Wenceslau Braz	1	1	0
42	Total	165	129	36
Percentual de Cumprimento				97,62 %
*Saldo. Observe-se que todo o saldo de OJAFs nas localidades que recebem distribuição de mandados em relação ao paradigma é mantido nas próprias localidades.				
Gabinetes dos Desembargadores Ordinários				
n	Unidade Judiciária	Lotação 31/12/2023	Paradigma 2023 2º Quartil e Definição	Saldo *
1	Gabinete 01	13	13	0
2	Gabinete 02	13	13	0
3	Gabinete 03	13	13	0
4	Gabinete 04	13	13	0
5	Gabinete 05	13	13	0
6	Gabinete 06	13	13	0
7	Gabinete 07	13	13	0
8	Gabinete 09	13	13	0
9	Gabinete 10	13	13	0
10	Gabinete 12	13	13	0
11	Gabinete 13	13	13	0
12	Gabinete 14	13	13	0
13	Gabinete 15	13	13	0
14	Gabinete 16	13	13	0



RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

TABELA 4 - Paradigma				
15	Gabinete 17	13	13	0
16	Gabinete 18	13	13	0
17	Gabinete 19	13	13	0
18	Gabinete 20	13	13	0
19	Gabinete 21	14	13	1
20	Gabinete 22	13	13	0
21	Gabinete 23	13	13	0
22	Gabinete 24	13	13	0
23	Gabinete 25	13	13	0
24	Gabinete 26	13	13	0
25	Gabinete 28	13	13	0
26	Gabinete 29	13	13	0
27	Gabinete 30	13	13	0
28	Gabinete 31	13	13	0
28	Total	365	364	1
Percentual de Cumprimento				100,0 0%
*Saldo. Observe-se que todo o saldo de servidores no segundo grau em relação ao paradigma é mantido nas próprias unidades de segundo grau.				
Gabinetes dos Desembargadores Ordinários				
	Unidade Judiciária	Lotação 31/12/2023	Paradigma 2023 2º Quartil e Definição	Saldo *
1	Gabinete 27 - Presidente do Tribunal	13	13	0



RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

TABELA 4 - Paradigma				
2	Gabinete 11 - Vice-Presidente do Tribunal	13	13	0
3	Gabinete 08 - Corregedor Regional do Tribunal	13	13	0
3	Total	39	39	0
Percentual de Cumprimento				100,00%
Gabinete da Vice-Presidência				
	Unidade Judiciária	Lotação 31/12/2023	Paradigma 2023 2º Quartil e Definição	Saldo *
1	Gabinete da Vice-Presidência	26	22	4
1	Total	26	22	4
Percentual de Cumprimento				100,00%
*Saldo. Observe-se que todo o saldo de servidores foi mantido na unidade.				
14	Percentual de Cumprimento	1º Grau de Jurisdição	141 unidades	98,58%
32	Percentual de Cumprimento	2º Grau de Jurisdição	32 unidades	100,00%
17	Percentual de Cumprimento	Ambos os Graus	173	98,84%



Subsistema 3 – Objetivo 4

TABELA 5 - Formulário de Desligamento			
Itens	Ótimo	Bom	Ruim
Satisfação em relação ao trabalho que executava	68,1%	27,8%	4,2%
Satisfação em relação à jornada de trabalho	61,1%	30,6%	8,3%
Satisfação com o feedback e a orientação recebidos pelo seu trabalho	61,1%	34,7%	4,2%
Satisfação com o reconhecimento recebido pelo seu trabalho	62,5%	29,2%	8,3%
Satisfação quanto à divisão do trabalho entre membros da equipe	62,5%	31,9%	5,6%
Satisfação em relação às condições do seu ambiente de trabalho (espaço físico, segurança, organização e limpeza)	73,6%	23,6%	2,8%
Satisfação em relação aos recursos destinados à realização do seu trabalho (móveis, ferramentas, materiais, tecnologia etc.)	63,9%	34,7%	1,4%
Satisfação com as normas de pessoal da organização	62,5%	33,3%	4,2%
Satisfação em relação à política salarial aplicada	48,6%	38,9%	12,5%
Satisfação em relação ao seu salário	48,6%	41,7%	9,7%
Satisfação em relação aos benefícios (auxílio alimentação, auxílio saúde, plano de saúde, auxílio transporte, auxílio creche)	62,5%	34,7%	2,8%
Satisfação em relação às oportunidades de participação (sugestões, reuniões, grupos de melhoria etc.)	47,2%	47,2%	5,6%
Satisfação em relação às oportunidades de treinamentos (cursos, palestras etc.)	52,8%	41,7%	5,6%



RELATÓRIO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

TABELA 5 - Formulário de Desligamento			
Itens	Ótimo	Bom	Ruim
Satisfação em relação ao relacionamento no ambiente de trabalho com colegas	70,8%	25%	4,2%
Satisfação em relação ao relacionamento no ambiente de trabalho com a chefia	70,8%	25%	4,2%
Satisfação em relação ao relacionamento no ambiente de trabalho com a área de gestão de pessoas	58,3%	36,1%	5,6%
Satisfação em relação ao relacionamento no ambiente de trabalho com outras áreas	56,9%	37,5%	5,6%
Satisfação em relação à comunicação interna na organização	58,3%	33,3%	8,3%
Satisfação em relação à comunicação interna na unidade	63,9%	34,7%	1,4%
Satisfação em relação à perspectiva de crescimento profissional	48,6%	37,5%	13,9%

Subsistema 5 – Objetivo 9

Imagem 1

Prevenção de infecções sexualmente transmissíveis é tema de palestra nesta quarta, 15/2, no YouTube

Notícia publicada em 13/02/2023



Infecções sexualmente transmissíveis (IST) são o tema da palestra on-line "IST e Você: Não Combina", que será proferida pela enfermeira Luana Domingos Soares Germano na próxima quarta-feira (15/2), às 13h. A atividade será realizada por meio do [Canal do TRT-PR](#), no YouTube.

Não haverá necessidade de inscrição prévia e a participação é válida para o Adicional de Qualificação.

Entre os tópicos abordados, estarão a definição de IST, as estatísticas das principais infecções, sinais e sintomas, métodos de prevenção e tratamentos.

Luana Domingos Soares Germano é formada em Enfermagem, com especialização em Gestão e Empreendedorismo na Enfermagem e em Enfermagem do Trabalho. Também possui experiência na docência, assistência em enfermagem hospitalar e capacitação em saúde, segurança e prevenção no ambiente de trabalho.

"IST e Você: Não Combina" é uma realização do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, da Associação Nacional dos Servidores da Justiça do Trabalho e da Unimed Curitiba.

Clique [AQUI](#) para assistir à palestra.

Visualizações

Quantidade de visualizações:
68



Imagem 2

O impacto da atividade física na saúde emocional é tema de palestra da SMO

Notícia publicada em 19/09/2023

Palestra
EXERCÍCIO FÍSICO E SAÚDE EMOCIONAL



Educadora Física
Jucimara Elaine de Souza Lopes

27/09 - 13h
Canal do TRT-PR no YouTube



- Não necessita inscrição prévia.
- Válida para adicional de qualificação.



Em parceria com a **Unimed Curitiba**, a **Seção Médico-Odontológica** do TRT-PR promove, no dia **27 de setembro**, das 13:00 às 14:00, a palestra "Exercício Físico e Saúde Emocional".

A palestrante será a **Educadora Física Jucimara Elaine de Souza Lopes**, professora de ginástica coletiva, pós-graduada em qualidade de vida aplicada ao exercício físico e saúde no trabalho.

A programação será transmitida pelo **canal do TRT-PR no YouTube** e a participação contará para efeito de adicional de qualificação.

Mais informações com a Seção Médico-Odontológica pelos ramais 7438 ou 7437 ou pelo e-mail medico-odontologico@trt9.jus.br

Visualizações

Quantidade de visualizações:
217



JUSTIÇA DO TRABALHO

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR)

**Consolidação, revisão e diagramação: Coordenadoria de Gestão do
Quadro de Pessoal**

Secretaria de Gestão de Pessoas

Relatório Estratégico de Gestão de Pessoas 2023

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região