

PEI TRT7 2015-2020

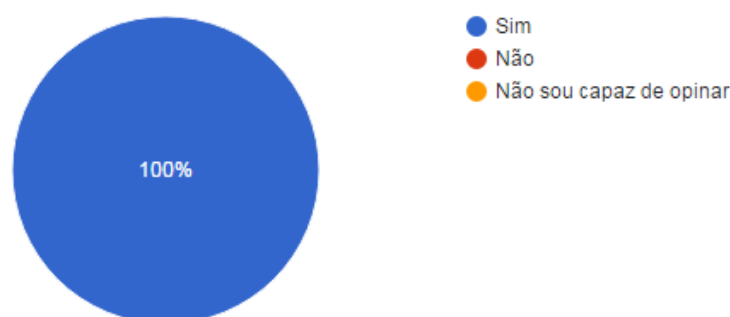
OBJETIVOS - METAS PARA 2018

Iniciativas para o TRT7 - 2018

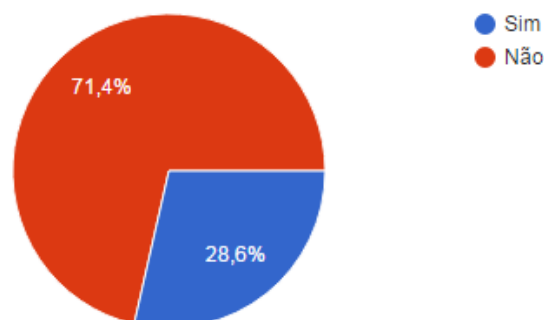
14 respostas

OBJETIVO 1 - Promover a melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida

Você concorda que o objetivo acima é importante para o TRT7, em 2018? (selecione apenas uma alternativa) 14 respostas



Você gostaria de sugerir iniciativas para este objetivo? (selecione apenas uma alternativa) 14 respostas



SUGESTÕES DE INICIATIVAS PARA CONSECUÇÃO DA META 1 (Melhorar a gestão de pessoas):

INICIATIVA 1 (O QUÊ? POR QUÊ? COMO?)

Com o advento do trabalho remoto, sua flexibilização seria muito bem vinda. Atualmente existe um percentual máximo, e pequeno, de servidores que podem usufruir por unidade. Poderia existir uma flexibilização no sentido de, em paralelo, haver grupos de trabalho "semi remoto", em rodízio. Poderia funcionar com os grupos alternando entre trabalhar de casa e no tribunal, a cada X dias.

RESULTADOS DESEJADOS:

Geraria maior satisfação por parte do trabalhador, por ter mais uma opção, e contemplaria mais pessoas na nova modalidade.

INICIATIVA 2 (O QUÊ? POR QUÊ? COMO?)

Política de gestão de pessoas. Por ser necessário uma melhor gestão das pessoas. Implantação de atividades ligadas a gestão de pessoas como lotação; rotatividade; absenteísmo; diagnosticar problemas organizacionais; maior diálogo com saúde; etc.

RESULTADOS DESEJADOS:

melhorar a política de gestão e reduzir absenteísmos; rotatividades e fluxos de trabalho

INICIATIVA 3 (O QUÊ? POR QUÊ? COMO?)

Racionalização de processos relativos a pedidos administrativos.

RESULTADOS DESEJADOS:

agilidade nos processos administrativos relacionados às demandas dos servidores.

INICIATIVA 4 (O QUÊ? POR QUÊ? COMO?)

PROPOSTA DE PROGRAMA DE AMBIENTAÇÃO DE NOVOS SERVIDORES (1 - detalhamento ao final do documento)

JUSTIFICATIVA:

O Programa de Ambientação de novos servidores está albergado no Art.4º, Inciso I, da Portaria Conjunta Nº 3, de 31/05/07, do Supremo Tribunal Federal, dos Conselhos Superiores, dos Tribunais Superiores e do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, que, por sua vez, regulamenta o Programa de Permanente de Capacitação previsto no Art. 10 da Lei nº 11.416/2006.

A proposta também se coaduna com o objetivo nº 1 do Planejamento Estratégico 2015-2020 deste Regional que é "Promover a melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida".

PROJETO: BANCO DE PERMUTAS (2)

JUSTIFICATIVA:

O sistema vai facilitar e agilizar o contato entre as pessoas que, atualmente, anseiam mas tem dificuldades para saber onde existem as possibilidades de mudança interna de lotação.

Desse modo, espera-se contribuir para a adequada movimentação de pessoal e conciliar as necessidades dos servidores com o interesse do Tribunal, impactando na melhoria do clima organizacional.

PROJETO: BANCO DE BOAS PRÁTICAS (3)

JUSTIFICATIVA:

A ferramenta visa promover a divulgação e o compartilhamento de projetos e ações desenvolvidas pelas unidades do TRT7, fomentar o desenvolvimento de boas práticas organizacionais, incentivar o espírito de inovação nos magistrados e servidores, promover a melhoria do clima organizacional e disseminar os princípios de eficiência e de transparência da Administração Pública.

PROJETO: ENTRE NO CLIMA (4)

JUSTIFICATIVA:

Estudos apontam que um ambiente de trabalho percebido positivamente leva o indivíduo naturalmente à motivação e satisfação, comprometimento, sentimento de pertença, acolhimento, produtividade, autoestima, realização pessoal e profissional.

Em oposição, um ambiente percebido negativamente leva a sentimentos de insatisfação, desmotivação, apatia, stress, doenças físicas e psicológicas, além do aumento do absenteísmo, baixa

produtividade, falta de comprometimento, conflitos e retrabalhos.

Levantamentos e análises do clima organizacional permitem mapear a qualidade do ambiente interno de trabalho, gerando indicadores de oportunidades de melhorias e conhecimento dos pontos fortes da instituição.

RESULTADOS DESEJADOS:

Melhoria do clima organizacional

INICIATIVA 5 (O QUÊ? POR QUÊ? COMO?)

Com o novo concurso em aberto, não poupar esforços para conseguir novos cargos efetivos, uma vez que existem poucos cargos vagos.

Também ser mais transparente quanto a isso, uma vez que há até projeto de lei parado em comissão e não se tem notícia alguma sobre.

RESULTADOS DESEJADOS:

Desafogar a grande pressão de falta de servidores, uma vez que o último concurso foi em 2009 e pouquíssimas vagas surgiram desde então.

INICIATIVA 6 (QUÊ? POR QUÊ? COMO?)

Criação de banco de talentos

RESULTADOS DESEJADOS:

Melhoria do nível de satisfação dos servidores e aumento do nível de transparência das ações que envolvem pessoas.

INICIATIVA 7 (O QUÊ? POR QUÊ? COMO?)

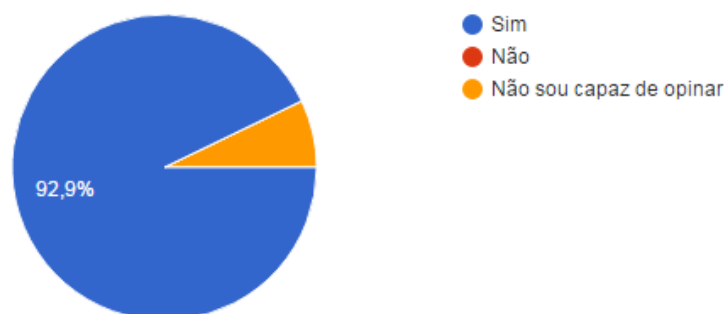
Regulamentação do concurso de remoção interna, dos procedimentos relativos às mudanças de lotação e dos procedimentos para ocupação de cargos e funções comissionadas por meio da abertura de edital.

RESULTADOS DESEJADOS:

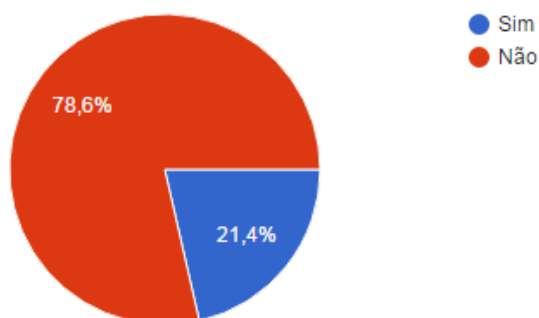
Melhoria do nível de satisfação dos servidores e aumento do nível de transparência das ações que envolvem pessoas.

OBJETIVO 2: Aperfeiçoar a gestão de custos

Você concorda que o objetivo acima é importante para o TRT7, em 2018?
(selecione apenas uma alternativa) 14 respostas



Você gostaria de sugerir iniciativas para este objetivo? (selecione apenas uma alternativa) 14 respostas



SUGESTÕES DE INICIATIVAS PARA CONSECUÇÃO DA META 2 (aumentar a efetiva aplicação de recursos no TRT7, dentre os valores disponibilizados no orçamento):

INICIATIVA 1 (O QUÊ? POR QUÊ? COMO?)

CRIAR UM RANKING ENTRE AS VARAS COM DIVULGAÇÃO DE GASTOS COM TELEFONE, ÁGUA, ENERGIA, JARDINAGEM, MATERIAL DE CONSUMO, PARTICIPAÇÃO EM PROGRAMAS DE RECICLAGEM E GESTÃO AMBIENTAL. TUDO EM COMPARAÇÃO COM A MOVIMENTAÇÃO PROCESSUAL E A QUANTIDADE DE JURISDICIONADOS ATENDIDOS.

RESULTADOS DESEJADOS:

-

INICIATIVA 2 (O QUÊ? POR QUÊ? COMO?)

Promover a conscientização dos servidores quanto a determinadas aquisições, que se dão de forma excessiva e sem que seja verificada a real necessidade (ex. eletrodomésticos, pedido material de expediente sem a real necessidade) quer seja na área administrativa quer seja na área judiciária.

RESULTADOS DESEJADOS:

Que esses aspectos passem a ser observados pelos gestores. É mais eficiente quem faz mais com menos.

INICIATIVA 3 (O QUÊ? POR QUÊ? COMO?)

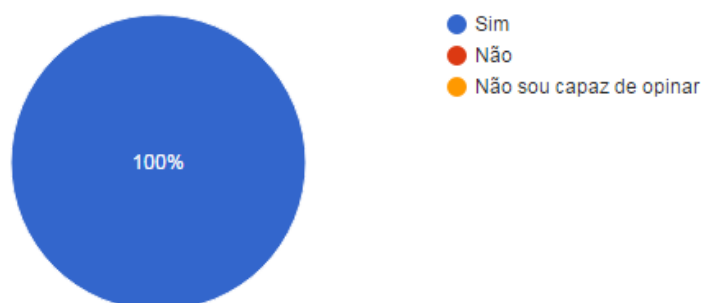
Elaborar relatórios periódicos sobre o material de consumo das diversas unidades, de modo a possibilitar uma análise crítica do que está sendo consumido por essas unidades.

RESULTADOS DESEJADOS:

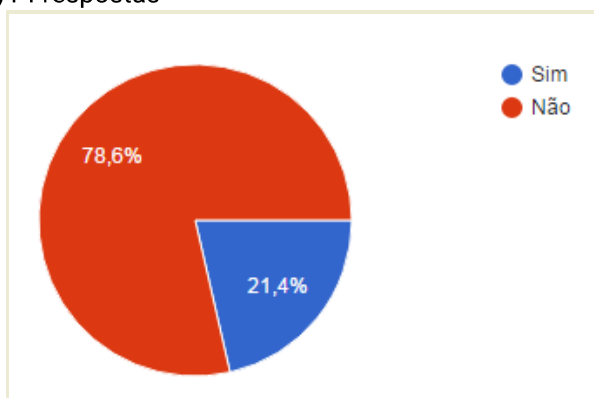
Reduzir custos.

OBJETIVO 3: Aprimorar a infraestrutura e a governança de TIC

Você concorda que o objetivo acima é importante para o TRT7, em 2018? (selecione apenas uma alternativa) 14 respostas



Você gostaria de sugerir iniciativas para este objetivo? (selecione apenas uma alternativa) 14 respostas



SUGESTÕES DE INICIATIVAS PARA CONSECUÇÃO DA META 3 (Melhorar a infraestrutura e a governança de TIC):

INICIATIVA 1 (O QUÊ? POR QUÊ? COMO?)

Buscar novos cargos efetivos para a informática.

Como o último concurso para a área foi em 2009, e depois de quase 10 anos a quantidade de sistemas/equipamentos a serem suportados e implantados aumentou demasiadamente, há uma grande dificuldade em a TIC suprir as requisições, com muitos servidores trabalhando com alto nível de carga.

RESULTADOS DESEJADOS:

Desafogar os servidores da TI, melhorando a qualidade de vida.

Dar a oportunidade de a TI focar em melhorias dos processos e sistemas, uma vez que com o quadro atual boa parte da força é destinada ao trabalho rotineiro e resolução de problemas.

INICIATIVA 2 (O QUÊ? POR QUÊ? COMO?)

Melhorar o fluxo dos processos administrativos em todos os setores da administração através dos uso de programas, sistemas e softwares especializados

RESULTADOS DESEJADOS:

Agilidade e celeridade nos processos administrativos

INICIATIVA 3 (O QUÊ? POR QUÊ? COMO?)

Necessidade de implementação de plantão nos dias em que não haja expediente na sede, a fim de possibilitar o atendimento emergencial às demais unidades, em especial as da região metropolitana e do interior do estado.

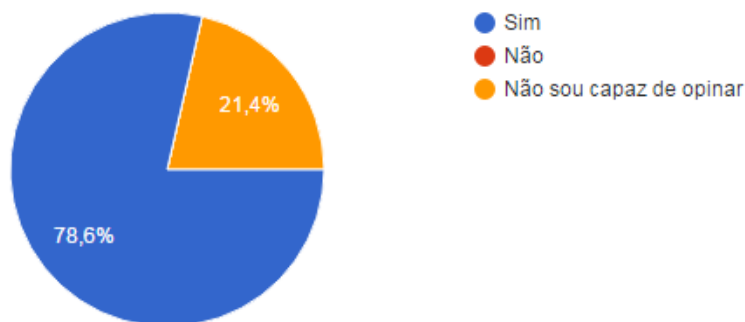
RESULTADOS DESEJADOS:

Atendimento sem solução de continuidade

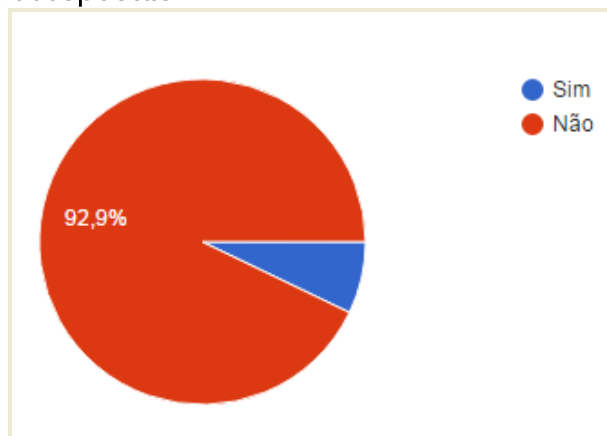
Objetivo 4: Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional

Indicador 4: Tempo médio de duração do processo no 2º Grau (TMDP2)

Você concorda que a META 4 (diminuir o tempo, em dias, de duração do processo no 2º Grau) é importante para o TRT7, em 2018? (selecione apenas uma alternativa) 14 respostas



Você gostaria de sugerir iniciativas para esta meta? (selecione apenas uma alternativa) 14 respostas



SUGESTÕES DE INICIATIVAS PARA CONSECUÇÃO DA META 4 (diminuir o tempo, em dias, de duração do processo no 2º Grau):

INICIATIVA 1 (O QUÊ? POR QUÊ? COMO?)

Eliminar a figura do revisor.

RESULTADOS DESEJADOS:

reduzir o prazo médio

INICIATIVA 2 (O QUÊ? POR QUÊ? COMO?)

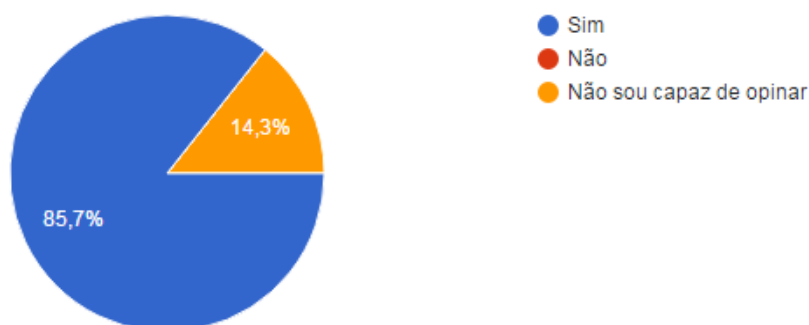
Criar um gabinete específico para a elaboração das minutas dos despachos de admissibilidade de recurso de revista.

RESULTADOS DESEJADOS:

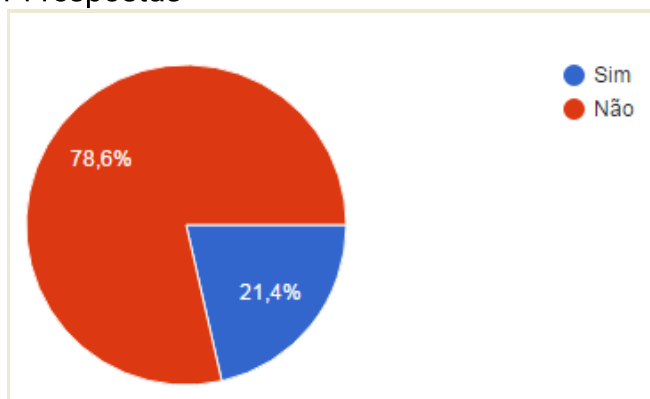
Reduzir o prazo médio.

Indicador 5: Tempo médio de duração do processo no 1º Grau – Fase de conhecimento (TMDP1c)

Você concorda que a META 5 (diminuir o tempo, em dias, de duração do processo no 1º Grau) é importante para o TRT7, em 2018? (selecione apenas uma alternativa) 14 respostas



Você gostaria de sugerir iniciativas para esta meta? (selecione apenas uma alternativa) 14 respostas



SUGESTÕES DE INICIATIVAS PARA CONSECUÇÃO DA META 5 (diminuir o tempo, em dias, de duração da fase de conhecimento do processo no 1º Grau):

INICIATIVA 1 (O QUÊ? POR QUÊ? COMO?)

Maior rapidez na inclusão do processo em pauta. O CEJUSC já é uma iniciativa brilhante, mas é necessário aumentar a eficiência na primeira instância. Não sei se já é feito dessa forma, mas o CEJUSC pode fazer todas as audiências iniciais, recebimento de contestação, adiamento, revelia e arquivamento no art. 844, passando para a pauta principal apenas processos que realmente demandem trabalho. Algumas varas estão marcando audiência para prazo muito longo, o que, praticamente, estoura o prazo fixado para META. A declaração de incompetência, a conciliação, a extinção sem resolução do mérito também atos que podem ajudar da diminuição do prazo da meta.

RESULTADOS DESEJADOS:

Rápida solução dos processos mais fáceis. Contribuindo para redução da média dos prazos em geral.

INICIATIVA 2 (O QUÊ? POR QUÊ? COMO?)

LOTAÇÃO DE MAIS SERVIDORES DA 1ª INSTÂNCIA CONSIDERANDO O PASSIVO DE PROCESSOS DE EXECUÇÃO DAS VARAS

RESULTADOS DESEJADOS:

DIMINUIÇÃO DO PASSIVO DE PROCESSOS

INICIATIVA 3 (O QUÊ? POR QUÊ? COMO?)

Implementar a efetiva redistribuição de força de trabalho entre as unidades administrativas e judiciárias.

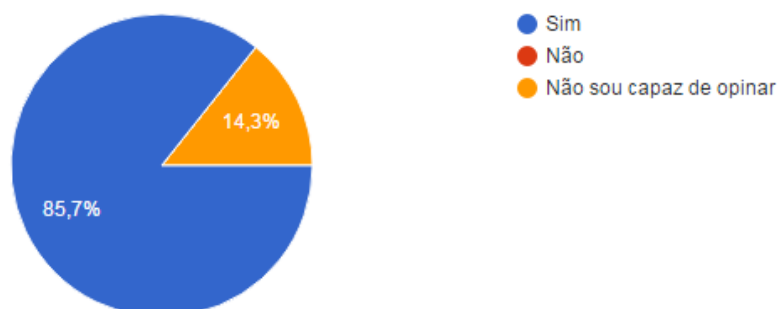
RESULTADOS DESEJADOS:

Equalização da força de trabalho, a fim de possibilitar o cumprimento da meta.

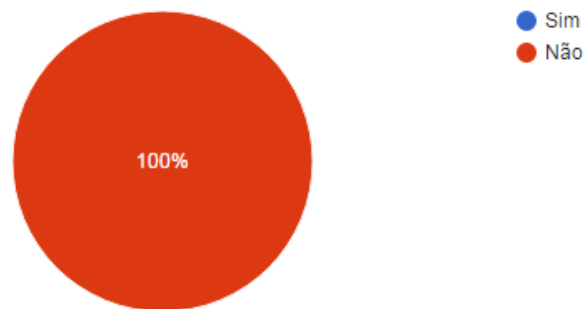
Objetivo 4: Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional

Indicador 6: Índice de Processos Julgados (IPJ)

Você concorda que a META 6 ("Julgar o equivalente a 92% da quantidade de processos de conhecimento distribuídos no ano corrente") é importante para o TRT7, em 2018? (selecione apenas uma alternativa) 14 respostas



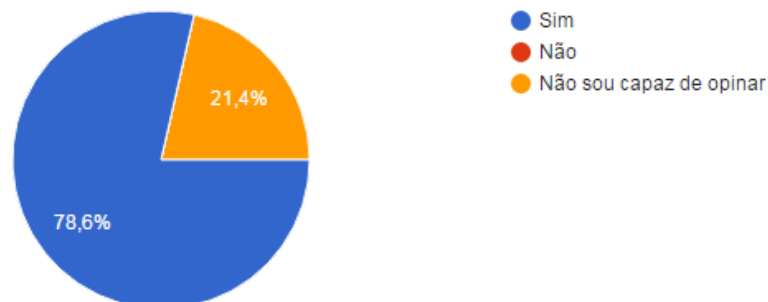
Você gostaria de sugerir iniciativas para esta meta? (selecione apenas uma alternativa)14 respostas



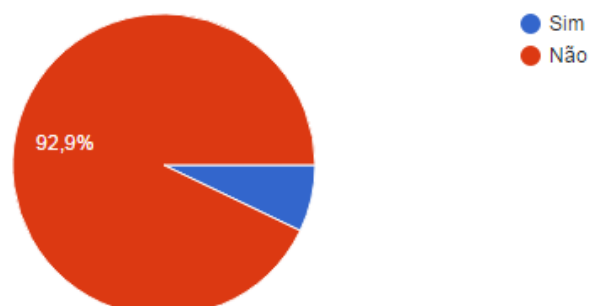
Objetivo 4: Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional

Indicador 7: Índice de Processos Antigos (IPA)

Você concorda que a META 7 ("Identificar e julgar, até 31/12/2018, pelo menos 90% dos processos distribuídos até 31/12/2016, nos 1º e 2º Graus") é importante para o TRT7, em 2018? (selecione apenas uma alternativa)14 respostas



Você gostaria de sugerir iniciativas para esta meta? (selecione apenas uma alternativa)14 respostas



SUGESTÕES DE INICIATIVAS PARA CONSECUÇÃO DA META 7 ("Identificar e julgar, até 31/12/2018, pelo menos 90% dos processos distribuídos até 31/12/2016, nos 1º e 2º Graus"):

INICIATIVA 1 (O QUÊ? POR QUÊ? COMO?)

Designar juiz específico para julgar esses processos. Ou divulgar relação de processos antigos e recompensar os juízes que julgar esses processos.

Quem sabe, próximo à semana institucional, que ocorre no final do ano, quando perceber que a meta pode não ser atingida, para todas as audiências por uma semana e mobilizar todos para o atingimento da meta.

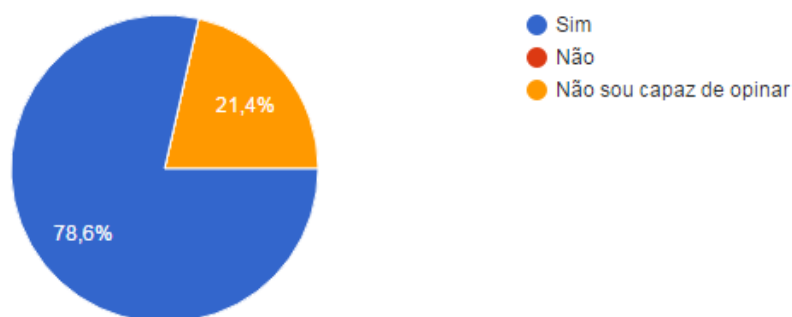
RESULTADOS DESEJADOS:

Que a meta seja atingida. Não adianta atitude enérgica contra o magistrado se o processo permanecer pendente, prejudicando a meta de maneira geral.

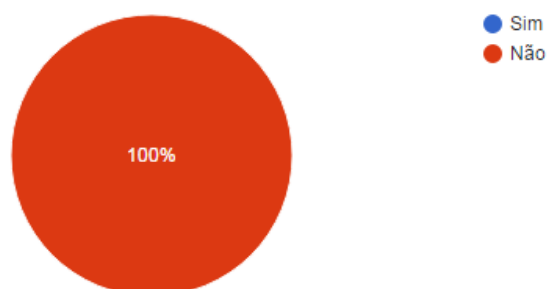
Objetivo 4: Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional

Indicador 8: Índice de Ações Coletivas Julgadas (IACJ)

Você concorda que a META 8 ("Identificar e julgar, até 31/12/2018, 98% das ações coletivas distribuídas até 31/12/2015 no 1º Grau e até 31/12/2016 no 2º Grau") é importante para o TRT7, em 2018? (selecione apenas uma alternativa) 14 respostas



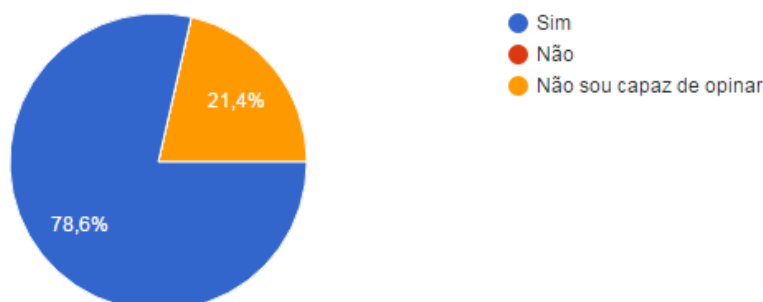
Você gostaria de sugerir iniciativas para esta meta? (selecione apenas uma alternativa) 14 respostas



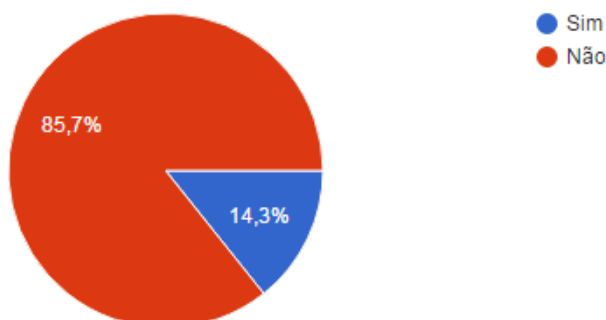
Objetivo 5: Estimular a conciliação e as soluções alternativas de negociação de conflitos

Indicador 9: Índice de Conciliação – Fase de Conhecimento (ICONc)

Você concorda que o objetivo acima é importante para o TRT7, em 2018? (selecione apenas uma alternativa) 14 respostas



Você gostaria de sugerir iniciativas para esta meta? (selecione apenas uma alternativa) 14 respostas



SUGESTÕES DE INICIATIVAS PARA CONSECUÇÃO DA META 9 ("Atingir Índice de Conciliação na Fase de Conhecimento de 48%"):

INICIATIVA 1 (O QUÊ? POR QUÊ? COMO?)

Cursos sobre mediação de conflitos com profissionais psicólogos e especialistas em relações humanas

RESULTADOS DESEJADOS:

melhorar a compreensão de uma mediação de conflitos

INICIATIVA 2 (O QUÊ? POR QUÊ? COMO?)

Proporcionar a aplicação da dinâmica de Constelação Familiar.

Pelo menos 11 estados (Goiás, São Paulo, Rondônia, Bahia, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Pará, Paraná, Rio Grande do Sul, Alagoas e Amapá) e o Distrito Federal já utilizam a dinâmica da "Constelação Familiar" para ajudar a solucionar conflitos na Justiça brasileira. A medida está em conformidade com a Resolução CNJ n. 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que

estimula práticas que proporcionam tratamento adequado dos conflitos de interesse do Poder Judiciário. A técnica vem sendo utilizada como reforço antes das tentativas de conciliação em vários estados.

RESULTADOS DESEJADOS:

Melhora dos índices de conciliação de conflitos

INICIATIVA 3 (O QUÊ? POR QUÊ? COMO?)

Proporcionar oficinas de Constelação Familiar para os gestores do Tribunal, como forma de facilitar/intermediar a gestão de pessoas nas unidades

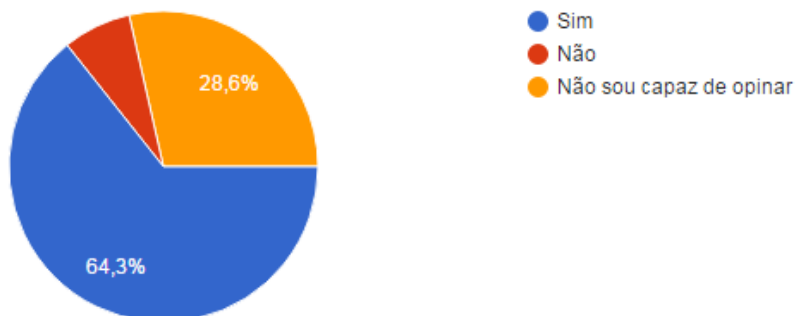
RESULTADOS DESEJADOS:

Melhoria do clima organizacional

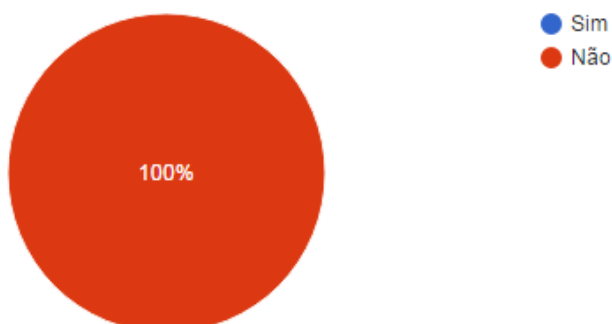
Objetivo 6: Gerenciar as demandas repetitivas e os grandes litigantes

Indicador 10: Índice de Redução do Acervo dos Maiores Litigantes (IRA)

Você concorda que o objetivo acima é importante para o TRT7, em 2018? (selecione apenas uma alternativa) 14 respostas



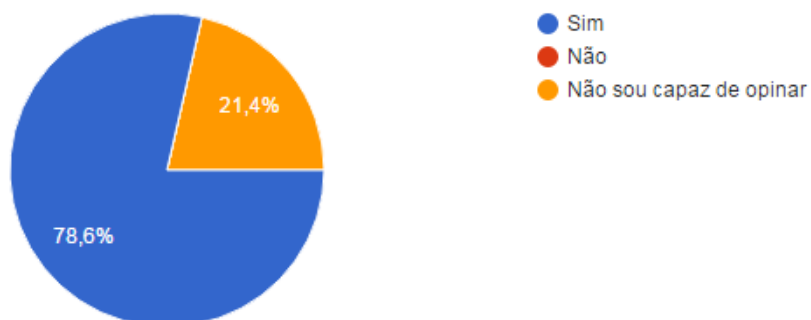
Você gostaria de sugerir iniciativas para esta meta? (selecione apenas uma alternativa) 14 respostas



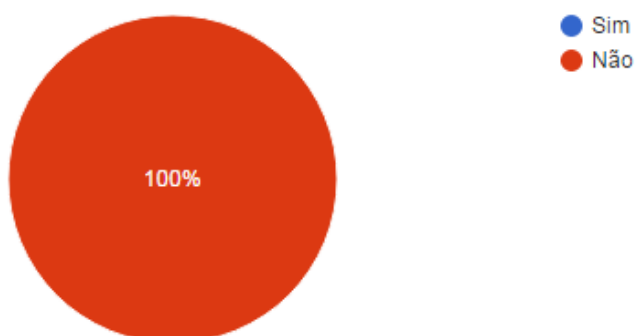
Objetivo 7: Impulsionar as execuções trabalhistas e fiscais

Indicador 11: Índice de Execução (IE)

Você concorda que o objetivo acima é importante para o TRT7, em 2018?
(selecione apenas uma alternativa) 14 respostas

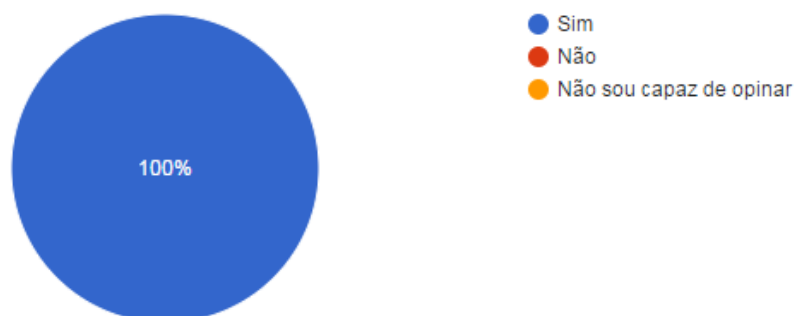


Você gostaria de sugerir iniciativas para esta meta? (selecione apenas uma alternativa) 14 respostas

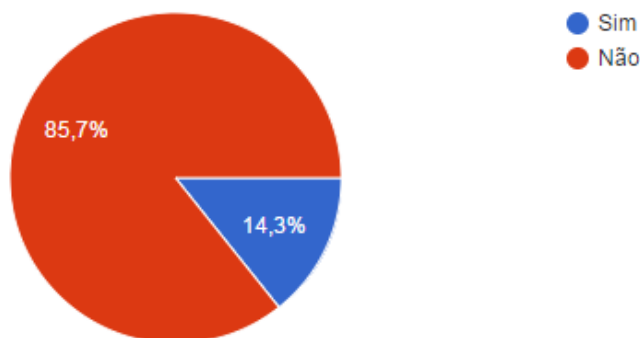


Objetivo 8. Fortalecer os processos de governança e o combate à corrupção

Você concorda que o objetivo acima é importante para o TRT7, em 2018?
(selecione apenas uma alternativa) 14 respostas



Você gostaria de sugerir iniciativas para esta meta? (selecione apenas uma alternativa)14 respostas



SUGESTÕES DE INICIATIVAS PARA CONSECUÇÃO DA META 12 (Melhorar a governança, no âmbito do TRT7):

INICIATIVA 1 (O QUÊ? POR QUÊ? COMO?)

Analisar e ajustar os fluxos administrativos de todos os setores administrativos do TRT. Usar os recursos da informática e de softwares

RESULTADOS DESEJADOS:

celeridade e eficiência e economia

INICIATIVA 2 (O QUÊ? POR QUÊ? COMO?)

•Criação de Comitê de Gestão de Riscos e de Escritório Corporativo de Riscos a exemplo dos criados no STJ e TST.

RESULTADOS DESEJADOS:

Melhoria na gestão Administrativa do Tribunal

(1) PROPOSTA DE PROGRAMA DE AMBIENTAÇÃO DE NOVOS SERVIDORES

JUSTIFICATIVA:

O Programa de Ambientação de novos servidores está albergado no Art.4º, Inciso I, da Portaria Conjunta Nº 3, de 31/05/07, do Supremo Tribunal Federal, dos Conselhos Superiores, dos Tribunais Superiores e do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, que, por sua vez, regulamenta o Programa de Permanente de Capacitação previsto no Art. 10 da Lei nº 11.416/2006.

A proposta também se coaduna com o objetivo nº 1 do Planejamento Estratégico 2015-2020 deste Regional que é "Promover a melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida".

OBJETIVO GERAL:

Proporcionar a formação da cidadania corporativa, pelo compartilhamento e sensibilização para o cumprimento da missão, da visão de futuro, da prática dos valores e o fortalecimento da cultura, bem como das informações acerca das políticas e das normas do órgão,

alinhando as expectativas do servidor com os valores organizacionais.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Recepção e integração dos novos servidores e estagiários no TRT da 7ª Região;
- Imbuir os novos servidores e estagiários das missão, valores, visão de futuro e metas do TRT da 7ª Região;
- Oportunizar o conhecimento da história, composição e estrutura organizacional do TRT da 7ª Região aos novos servidores e estagiários;
- Instruir os novos servidores e estagiários em relação às regras éticas da administração pública;
- Informar os novos servidores quanto aos seus direitos e deveres;
- Proporcionar aos novos servidores subsídios para atuação profissional;
- Proporcionar o fortalecimento da cultura e melhora do clima organizacional;
- Levar os novos servidores a conhecer os meios de comunicação disponíveis no Tribunal.

PÚBLICO-ALVO:

Servidores recém-ingressos, reintegrados, redistribuídos, cedidos, removidos ou em exercício provisório neste Sétimo Regional e estagiários de nível médio e superior.

CARGA HORÁRIA:

O Programa de Ambientação dos novos servidores terá, inicialmente, carga horária de 8 horas presenciais.

PERIODICIDADE:

Um encontro mensal, a ser realizado na última sexta-feira de cada mês.

No caso de servidores ingressos nas varas do interior, verificar viabilidade de envio do material impresso e brinde com antecedência e transmissão ao vivo do evento pela intranet ou gravação do evento e envio da mídia para que o gestor da unidade faça a ambientação in loco.

LOCAL:

Escola Judicial.

META:

Capacitar 100% do público-alvo.

INDICADORES:

(Quantidade de servidores e estagiários que se enquadram na meta) X (número de servidores capacitados)

METODOLOGIA:

Instrutoria Interna.

Curso presencial e à distância (varas do interior)

PROPOSTA DE ESTRUTURA DA PROGRAMAÇÃO:

Manhã:

Público-alvo: servidores e estagiários

- Distribuição de material impresso do curso e assinatura de lista de presença.
- Abertura oficial do evento com a Diretora-Geral e o Secretário de Gestão de Pessoas.
- Breve dinâmica de apresentação pessoal dos novos servidores (Serviço de Psicologia).
- Breve apresentação sobre: História do Tribunal, missão, valores, metas do Tribunal, composição do Pleno, estrutura organizacional do Tribunal, quantitativo de varas, força de trabalho e organograma. Unidade responsável: Gestão Estratégica.
- Intervalo para lanche.
- Palestra sobre: Noções de Ética e esclarecimento quanto às expectativas do Tribunal em relação aos novos servidores e estagiários (compromisso, comportamento, ética, vestuário, cooperação). Unidade responsável: Comitê de Ética
- Visita guiada: Biblioteca, Arquivo, Serviço Médico, Serviço Odontológico, Casa Branca, Pleno, Sindissétima. Unidade responsável: DRH

Tarde:

Público-alvo: servidores

- Apresentação do Coral Sétima Voz.

- Palestra sobre: Avaliação de Desempenho e Estágio Probatório. Unidade responsável: DRH

- Palestra sobre: Principais direitos e deveres do servidor (férias, licenças, etc). Unidade responsável: SGP

- Intervalo para lanche.

- Palestra sobre: Orientações sobre folha de pagamento. Unidade responsável: DPP

- Palestra sobre: Aspectos da segurança da Informação, uso da intranet, e-mail institucional, malote digital, PJE, PROAD, ponto eletrônico, portal do servidor. Unidade responsável: STI

- Breve apresentação do Sindissétima. Unidade responsável: Sindissétima.

- Breve apresentação do Ecossetima e distribuição de brinde com a logomarca do TRT7 (caneca reciclável). Unidade responsável: ecossetima.

- Reflexão e dinâmica de encerramento (Serviço de Psicologia).

(2) PROJETO: BANCO DE PERMUTAS

OBJETIVOS:

Criação de um banco de dados de interessados em permutar a ser disponibilizado na intranet do TRT7.

Por intermédio do Banco, o servidor vai visualizar informações de colegas de várias lotações interessados em remoção interna e, ao mesmo tempo, poderá disponibilizar seus próprios dados e áreas de interesse para a permuta.

JUSTIFICATIVA:

O sistema vai facilitar e agilizar o contato entre as pessoas que, atualmente, anseiam mas tem dificuldades para saber onde existem as possibilidades de mudança interna de lotação. Desse modo, espera-se contribuir para a adequada movimentação de pessoal e conciliar as necessidades dos servidores com o interesse do Tribunal, impactando na melhoria do clima organizacional.

PRODUTO DO PROJETO:

Banco de cadastro na intranet, onde os servidores possam cadastrar suas informações (Informações obrigatórias para salvar o registro: Nome, Cargo, Lotação atual e e-mail para contato. Informações opcionais: até três lotações de interesse em permutar e motivo do interesse na permuta) e visualizar as informações disponibilizadas pelos colegas.

O cadastro de informações poderá ser excluído pelo próprio servidor a qualquer tempo dentro do período de validade do cadastro (um ano). O mesmo servidor poderá ter mais de um cadastro ativo.

O registro do cadastro somente será efetivado com login e senha de rede.

O banco registrará a data da realização do cadastro dos dados no banco e este cadastro ficará disponível por um período de um ano. Quando o prazo expirar, o registro será automaticamente excluído do banco. Tal medida visa manter o banco de dados sempre efetivo e atualizado para a finalidade a que se propõe.

O banco também deverá contar com contador de acessos e contador de registros realizados.

O banco deve permitir uma ferramenta de busca por palavras-chave.

METAS DE RESULTADO:

Realização de permutas internas fomentadas pelo banco de permutas.

Melhoria do clima organizacional.

RESTRICÇÕES:

O projeto deve utilizar somente recursos humanos internos e deve estar disponível até o mês de dezembro de 2017.

PREMISSAS:

Será elaborado um ato interno do TRT7 que regulará o banco de permutas.

CATEGORIZAÇÃO DA IDEIA:

Administrativa. Gestão de Pessoas.

NOTA PARA DIVULGAÇÃO:

TRT7 LANÇA O BANCO DE PERMUTAS

A Presidência do TRT7 disponibilizará na intranet, a partir do mês de dezembro/2017, o Banco de Permutas, o serviço criado para aprimorar a movimentação interna entre aqueles que desejam mudar de lotação dentro do Tribunal.

O novo instrumento vai facilitar a troca de informações entre os colegas interessados na remoção interna por permuta.

O servidor poderá indicar até três lotações de interesse para permuta.

Os interessados deverão renovar o cadastro anualmente, caso assim não proceda, será automaticamente excluído, sem prejuízo de ulterior reinserção. Tal medida visa manter o banco de dados sempre efetivo para a finalidade que se propõe.

Instruções para cadastro no Banco de permuta

Para se cadastrar no Banco de Permuta, o servidor deverá clicar no botão "Adicionar registro". Neste novo registro, informará, obrigatoriamente, seu nome, cargo, lotação de origem. Opcionalmente, poderá cadastrar até três lotações de interesse (destino) e escrever o motivo do interesse na permuta. O servidor poderá excluir seu cadastro a qualquer tempo.

Como requerer a mudança de lotação por permuta

Ao encontrar interessado na permuta, o servidor deverá entrar em contato com o outro servidor por meio do endereço eletrônico disponível no Banco de Permuta.

Em seguida, os interessados deverão preencher o requerimento conjunto (Anexo Ato TRT7 00/2017) e colher a concordância do Diretor ambas as unidades envolvidas.

O requerimento deverá ser cadastrado no PROAD e será analisado pela Secretaria de Gestão de Pessoas.

PROPOSTA DE ATO REGULAMENTAR : ATO TRT7 Nº 00/2017

Regulamenta a movimentação interna de pessoal mediante permuta no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da Sétima Região e define parâmetros para a administração de um Banco de Dados de interessados em permutar.

Considerando que a adequada movimentação de pessoal se constitui em um dos pilares da eficiência e eficácia institucional, além de assegurar a satisfação dos servidores,

Considerando a necessidade de definir e formalizar critérios para a movimentação de pessoal, que observem não somente as demandas da Instituição, mas também as múltiplas motivações de seu quadro funcional,

Considerando a necessidade de fornecer subsídios para o aprimoramento do clima organizacional e do aperfeiçoamento das práticas gerenciais do TRT7, visando a otimização da produtividade e a excelência dos resultados deste Regional,

RESOLVE:

Art. 1. Permuta é a mudança recíproca e simultânea de lotação interna, dentro da estrutura do Tribunal, de servidores que manifestarem interesse, condicionada à anuência dos titulares das unidades organizacionais envolvidas e ao interesse da Administração.

§1º A mudança interna de lotação por permuta terá os mesmos efeitos da remoção de que trata o art. 36, inciso II, da Lei nº 8.112, de 1990, sendo as despesas decorrentes da alteração da unidade de exercício suportados, exclusivamente, pelos servidores envolvidos.

§2º A permuta é vedada para servidores cedidos ou que estejam em licença sem vencimento.

§3º O requerimento de permuta far-se-á por ambos os interessados, mediante preenchimento de formulário específico (Anexo), com a anuência dos gestores das unidades envolvidas.

§4º Quando houver recusa por parte de apenas um dos gestores envolvidos, a recusa deverá ser devidamente fundamentada e a permuta será submetida à análise da Administração.

§5º É permitida a permuta interna mediante triangulação.

§6º A permuta implica em desligamento da função comissionada ou cargo em comissão ocupado na lotação de origem e não vincula nova designação ou nomeação para comissionamento na nova lotação para nenhum dos servidores permutados.

Art. 2º É de responsabilidade dos titulares das unidades organizacionais observar a compatibilidade entre as atribuições da unidade e as atividades a ser desempenhadas pelo servidor permutado, levando em consideração as atividades de cada cargo efetivo, descritas no Manual de Descrição de Cargos deste Tribunal.

Art. 3º Fica criado o Banco de Permutas do TRT7, que consiste em ferramenta eletrônica, a ser disponibilizada na página da intranet, onde os servidores poderão divulgar seu interesse em mudar de lotação.

§1º A instituição do Banco de Permutas não exclui ou prejudica a realização de concurso de remoção interna ou de qualquer outro processo de remoção no âmbito do TRT7.

§2º O cadastro de dados no Banco de Permutas não implica na efetivação da mudança de lotação.

§3º A criação e a implementação do sistema informatizado para o gerenciamento do Banco de Permutas são de responsabilidade da Secretaria de Gestão de Pessoas e da Secretaria de Tecnologia da Informação.

Art. 4º Os casos omissos serão submetidos à apreciação da Presidência.

Art. 5º. Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.

(3) PROJETO: BANCO DE BOAS PRÁTICAS (3)

OBJETIVOS:

Criação de um banco de dados destinado a reunir as melhores práticas e ideias de gestão no TRT7.

JUSTIFICATIVA:

A ferramenta visa promover a divulgação e o compartilhamento de projetos e ações desenvolvidas pelas unidades do TRT7, fomentar o desenvolvimento de boas práticas organizacionais, incentivar o espírito de inovação nos magistrados e servidores, promover a melhoria do clima organizacional e disseminar os princípios de eficiência e de transparência da Administração Pública.

PRODUTO DO PROJETO:

Banco de dados disponibilizado na intranet e internet do TRT7 onde magistrados e servidores poderão cadastrar boas práticas ou ideias de gestão, em formulário padronizado, que ficarão disponíveis para acesso ao público.

O cadastro será realizado mediante utilização de login e senha de rede.

METAS DE RESULTADO:

Adoção de boas práticas por outras unidades do TRT7.

Aumento da produtividade.

Melhoria do clima organizacional.

RESTRIÇÕES:

O projeto deve utilizar somente recursos humanos internos e deve estar disponível até o mês de dezembro de 2017.

PREMISSAS:

Será elaborado um ato interno do TRT7 que regulará o banco de boas práticas.

CATEGORIZAÇÃO DA IDEIA:

Administrativa. Gestão de Pessoas.

PROPOSTA DE ATO REGULAMENTAR

ATO TRT7 Nº 00/2017

Institui, como ação permanente, o Banco de Boas Práticas do Tribunal Regional de Trabalho da 7ª Região .

Considerando que a adequada movimentação de pessoal se constitui em um dos pilares da eficiência e eficácia institucional, além de assegurar a satisfação dos servidores,
Considerando a necessidade de definir e formalizar critérios para a movimentação de pessoal, que observem não somente as demandas da Instituição, mas também as múltiplas motivações de seu quadro funcional,
Considerando a necessidade de fornecer subsídios para o aprimoramento do clima organizacional e do aperfeiçoamento das práticas gerenciais do TRT7, visando a otimização da produtividade e a excelência dos resultados deste Regional,
RESOLVE:

Art. 1. Fica instituído o Banco de Boas Práticas de Gestão, que tem por finalidade identificar, catalogar e disseminar as boas práticas de gestão do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região, com vistas a assegurar uma troca contínua de experiências de trabalho entre as diversas unidades administrativas e judiciárias e a contribuir para a melhoria dos serviços prestados.

§1º Entende-se por boas práticas a atividade, ação ou experiência que haja sido efetivada com resultados totais ou parciais e que importe melhorias em processo de trabalho e/ou na relação dos serviços, satisfação do público-alvo, alcance das metas estratégicas e/ou que representem aspectos significativos aos serviços, servindo de referência para a reflexão e aplicação em outras organizações, podendo ser divulgadas, preservando princípios éticos.

§2º O Banco de que cuida deste artigo estará disponível para cadastrar na intranet e os cadastros realizados ficarão disponíveis na página da internet do Tribunal.

(4) PROJETO: ENTRE NO CLIMA

OBJETIVO:

Avaliar o clima organizacional do TRT7, por meio de realização de pesquisa de clima anual, e aplicar seus resultados para o desenvolvimento de projetos e ações de melhorias do ambiente organizacional.

JUSTIFICATIVA:

Estudos apontam que um ambiente de trabalho percebido positivamente leva o indivíduo naturalmente à motivação e satisfação, comprometimento, sentimento de pertença, acolhimento, produtividade, autoestima, realização pessoal e profissional.

Em oposição, um ambiente percebido negativamente leva a sentimentos de insatisfação, desmotivação, apatia, stress, doenças físicas e psicológicas, além do aumento do absenteísmo, baixa produtividade, falta de comprometimento, conflitos e retrabalhos.

Levantamentos e análises do clima organizacional permitem mapear a qualidade do ambiente interno de trabalho, gerando indicadores de oportunidades de melhorias e conhecimento dos pontos fortes da instituição.

Premissas:

Disponibilidade dos servidores envolvidos nos trabalhos. Aprovação do normativo interno instituindo o programa de gestão do clima

Restrições:

Pesquisa de clima deverá ser realizada no mês de outubro/2017.

PROPOSTA DE ATO TRT7 N° 00/2017

Institui o Programa de Gestão do Clima Organizacional do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região.

CONSIDERANDO que a implementação do plano de valorização, qualidade de vida e saúde do servidor deve ser precedida por diagnóstico do Clima Organizacional;

CONSIDERANDO, ainda, que a eficiência da administração pública demanda uma gestão eficiente dos seus recursos humanos,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir o Programa de Gestão do Clima Organizacional do Tribunal Regional do

Trabalho da 7ª, bem como o Comitê Gestor do Clima Organizacional.

Parágrafo único. Para os fins desta Portaria, entende-se por clima organizacional o conjunto de percepções compartilhadas que magistrados e servidores desenvolvem por meio de suas relações com as políticas, as práticas e os procedimentos do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª, tanto formais quanto informais.

Art. 2º O Comitê Gestor do Clima Organizacional será composto pelos titulares das seguintes unidades administrativas ou, no seu afastamento eventual, por servidor indicado:

- I – Divisão de Saúde;
- II – Secretaria de Gestão de Pessoas;
- III – Secretaria de Gestão Estratégica;
- IV – Secretaria de Comunicação Social;
- V – Ecossetima.

Art. 3º O Programa de Gestão do Clima Organizacional do TRT7 possui as seguintes finalidades:

- I – avaliar a percepção dos magistrados, servidores e estagiários sobre políticas, práticas e procedimentos do Tribunal, permitindo uma atuação proativa para melhoria do clima organizacional, baseada em fatos e dados;
- II – identificar e compreender os aspectos positivos e negativos que impactam no clima organizacional;
- III – subsidiar gestores e profissionais de recursos humanos com uma visão abrangente do clima organizacional;
- IV – definir planos de ações para a melhoria do clima organizacional;
- V – melhorar o comprometimento e, conseqüentemente, a produtividade dos magistrados, servidores e estagiários que integram o Tribunal.

Art. 4º A gestão do clima organizacional é um processo amplo e sistemático de diagnóstico e implantação de melhorias organizacionais, que envolve as seguintes etapas:

- I – planejamento e construção da pesquisa de clima organizacional;
- II – aplicação da pesquisa de clima organizacional;
- III – análise dos resultados;
- IV – divulgação dos resultados;
- V – formulação e implantação de planos de melhoria do clima organizacional;
- VI – monitoramento das ações destinadas à melhoria do clima organizacional;
- VII – avaliação da gestão do clima organizacional.

Art. 5º A pesquisa de clima organizacional será realizada anualmente e constará das seguintes dimensões:

- I – Relação com o trabalho;
- II – Condições de trabalho;
- III – Comunicação interna;
- IV – Reconhecimento e desenvolvimento;
- V – Qualidade de vida;
- VI – Relacionamento interpessoal;
- VII – Liderança e gestão de pessoas;
- VIII – Identidade com a Justiça do Trabalho.

Art. 6º Os casos não previstos nesta Portaria serão dirimidos pelo Comitê Gestor do Clima Organizacional.

Art. 7º. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.