

Indicadores gerenciais sobre gestão de pessoas				Base: anual		31/12/2019	
a. Distribuição da força de trabalho				Limites	Fundamentação Legal	Pontos de Análise	
Busca verificar se a distribuição interna da força de trabalho é equilibrada e atende a regulamentos específicos relacionados ao tema, bem como evidenciar o grau de qualificação do quadro funcional.	1	SIF	Servidores lotados na área meio (excluídos TI e Ejud) em relação ao total de servidores lotados no TRT	26,73%	↑ limite 30%	RA CNJ 219/16	Monitorar cumprimento da RA CNJ 219/16
	2	SIF	Servidores lotados no 1º grau em relação ao total da área judiciária.	75,29%	↑ limite 82%	RA CNJ 219/16	Monitorar cumprimento da RA CNJ 219/17
	3	SIF	Servidores lotados no 2º grau em relação ao total da área judiciária.	24,70%	↓ limite 18%	RA CNJ 219/16	Monitorar cumprimento da RA CNJ 219/18
	4	SIF	Servidores lotados na área judiciária em relação ao total de servidores lotados.	64,39%	↑ limite 70%	RA CNJ 219/16	Monitorar cumprimento da RA CNJ 219/19
	5	SIF	Servidores do quadro próprio fora do TRT em relação à quantidade de servidores lotados.	3,03%	↓		Acompanhar impacto das remoções.
	6	SIF	Servidores de outros órgãos em relação à quantidade de servidores lotados.	6,38%	↓		Acompanhar impacto das remoções.
	7	SIF	Servidores analistas em relação à quantidade de cargos ocupados.	32,59%	↑ Limite 32%		Monitorar qualificação da FT.
	8	SIF	Servidores técnicos em relação à quantidade de cargos ocupados.	66,59%	↓ Limite 68%		Monitorar qualificação da FT.
	9	SIF	Servidores com formação superior e o total de servidores lotado	75,54%	↑		Monitorar qualificação da FT.
	10	SIF	Servidores com pós-graduação e o total de servidores lotado	50,76%	↑		Monitorar qualificação da FT.
	11	SIF	Relação entre a quantidade de servidores lotados na SGPES e a quantidade de pessoas atendidas.	MÍN.: [46] HÁ: [32]	1 para 37 pessoas atendidas	RA CNJ 219/16 e RA TRT 24/18	Monitorar FT de área especial.
	12	SIF	Relação entre a quantidade de técnicos de TI + demais servidores lotados na Setic e a quantidade de usuários internos e externos RA CNJ 211/2015	MÍN.: [49] HÁ: [49]	usuários de TI internos e externos	RA CNJ 219/16 e RA CNJ 211/15	Monitorar FT de área especial. Considera a lotação efetiva da Setic mais os especializados de TI com outra lotação.
b. Acessibilidade aos cargos em comissão (CJ) e funções comissionados (FC)						Pontos de Análise	
Busca mensurar as possibilidades de acesso dos servidores a uma função comissionada ou cargo em comissão, por área, bem como verificar se a distribuição por	13	SIF	Total de CJ+FC em relação ao total de servidores lotados no TRT	75,11%	↑		% de acessibilidade aos CJ/FC
	14	SIF	Total de CJ+FC da área fim em relação ao total de servidores desta área	84,54%	Qt de CJ+FC área fim em relação à qt.total de FC/CJ = 72,48%		% de acessibilidade aos CJ/FC
	15	SIF	Total de CJ+FC da área meio em relação ao total de servidores desta área.	63,67%	Qt de CJ+FC área meio em relação à qt.total de FC/CJ = 27,52%		% de acessibilidade aos CJ/FC
	16	SIF	Qt de CJ+FC de 1º grau em relação ao total de FC/CJ da área fim.	68,79			% de acessibilidade aos CJ/FC
	17	SIF	Qt.de CJ+FC de 2º grau em relação ao total de FC/CJ da área fim.	31,21			% de acessibilidade aos CJ/FC
	18	NPP	Total da despesa com CJ+FC de 1º grau em relação ao valor dessa despesa na área fim (ocupadas e vagos).	68%	↑ limite 82%	RA CNJ 219/16	Monitorar cumprimento da RA CNJ 219/16

área atende aos normativos aplicáveis.	19	NPP	Total de despesa com CJ+FC de 2º grau em relação ao valor dessa despesa na área fim (ocupadas e vagos).	32%	↓ limite 18%	RA CNJ 219/16	Monitorar cumprimento da RA CNJ 219/17	
	20	NPP	Total de despesa com CJ+FC administrativa em relação ao valor total da despesa com CJ+FC (ocupadas e vagos).	24%	< limite 30%	RA CNJ 219/16	Monitorar cumprimento da RA CNJ 219/18	
c. Aposentação					Pontos de Análise			
Busca estimar a quantidade de aposentações esperadas para determinado período, bem como verificar a proporção de ativos e inativos.	21	SPIP	Relação entre a quantidade de servidores aposentados e o total de servidores lotados no TRT	63, 63%	SPIP passou por um período de alta rotatividade de servidores nos últimos 4 meses de 2019, com 3 servidores diferentes assumindo a função de Assistente-Chefe. A alta rotatividade afeta na qualidade das entregas, uma vez que é necessário o desenvolvimento de conhecimento técnico dos sistemas e de conhecimento de Dir. Previdenciário avançado. A partir de Jan/2020, foi estabelecido que a SPIP permanecerá com 2 servidores para tratar de todos os assuntos da Seção, além da absorção dos serviços antes realizados pelo NPP: cálculo de aposentadorias/pensão, simulações de proventos e elaboração de RRC.			
	22	SIF	Relação entre a quantidade de servidores com mais de 50 anos e o total de servidores lotados.	40, 80%	O envelhecimento do quadro demanda acompanhamento para adequar instalações e suporte de qualidade de vida.			
	23	NPP	Relação entre o total de registros de abono de permanência e o total de servidores lotados.	17, 20%	Essa parcela permanece estável, embora tenha havido um incremento no número de aposentações. Esse é o público de atendimento do PPA.			
	24	SPIP	Evolução dos últimos 5 anos: nº de aposentações; nº de inativos e nº óbitos de inativos	2019: [70] [588] [13] 2018: [35] [529] [6] 2017: [68] [503] [7] 2016: [57] [444] [5] 2015: [61] [393] [2]	Há tendência de estabilização do número de aposentações, especialmente com a reforma da previdência. Existem 159 pessoas (servidores efetivos e magistrados) aptas à aposentação voluntária.			
	25	SPIP	Variação da quantidade de aposentações dos 2 últimos exercícios encerrados.	100%	Acompanhar a evolução das aposentações e o impacto na força de trabalho. Houve redução no número de aposentadorias de 2017 para 2018, no entanto, devido à Reforma da Previdência de 2019, o número de aposentados saiu de 35 para 70 em 2019. Espera-se que a quantidade de pedidos de aposentadoria diminua em 2020, pois as novas regras de aposentadoria requerem maior tempo de contribuição para que os proventos sejam majorados.			
	26	SPI SIF	Idade média dos servidores ativos e inativos do TRT	AT: [46] IN.: [65]	Acompanhar a evolução etária como subsídio para o QVT.			
d. Saúde e qualidade de vida					Pontos de Análise			
	27	Dir	Média de impacto das ações do QVT (qtd de participações/público alvo) último ano encerrado	8, 08	Monitorar a abrangência das ações do QVT. Representa a quantidade de ações que impactaram na vida de cada servidor/magistrado.			

	28	Dir	Quantidade de processos recebidos e prazo médio de eSap nas unidades (acumulado no ano).	QTD] [PM] DIR: 9.269 35h SS: 1.612 8 d SIF-C: 3.035 3 d SIF-F: 2.803 2 d SPI: 1.022 11 d SPR: 593 3 d SM: 962 11 d SB: 354 4 d NPP: 2.384 12 d SL: 1680 3 d PM SGPES= 5 dias	Em 30/6/19 Dir 1.122 p/servidor; SS 123 p/servidor; SIF-C 349 p/servidor; SIF-F 381 p/servidor; SPI 159 p/servidor; SPR 77 p/servidor; SM 152 p/servidor; SB 56 p/servidor; NPP 371 p/servidor; SL 299 p/servidor	Em 31/12/19 Dir 2317 p/servidor SS 77 p/servidor SIF-C 434 p/servidor SIF-F 400 p/servidor SPI 511 p/servidor SPR 198 p/servidor SM 241 p/servidor SB 118 p/servidor NPP 298 p/servidor SL 420 p/servidor	Monitorar a demora no atendimento das demandas apresentadas por meio do eSap Melhor PM = Dir (35 horas). Entre as unidades subordinadas Melhor PM = 2 dias (SIF-F) Quem recebe mais processos = SIF-Cadastro = 3.035
Busca mensurar a abrangência e o impacto das ações relacionadas à saúde e qualidade de vida destinada aos servidores e magistrados.	29	SS	Magistrados com licença médica em relação ao total de lotações no TRT, de 1/1 a 30/6 ou de 1/1 a 31/12, conforme a data-base do relatório.	37,14%	Construir de série histórica para monitorar absenteísmo.		
	30	SS	Servidores com licença médica em relação ao total de lotações no TRT, de 1/1 a 30/6 ou de 1/1 a 31/12, conforme a data-base do relatório.	43,68%	Construir de série histórica para monitorar absenteísmo.		
	31	SS	Quantidade de pessoas eleitas para o PCMSO em relação ao público alvo total: no ano e total do PCMSO	47,95%	77,81%	Monitorar a abrangência do PCMSO/PPRA	
	32	SS	Quantidade total de prédios avaliados pelo PPRA em relação à quantidade prevista/existente.	50,00%	Monitorar a abrangência do PCMSO/PPRA		
	33	SS	Quant. de atendimentos médicos realizados em relação à quantidade de dias úteis, de 1/1 a 30/6 ou de 1/1 a 31/12, conforme a data-base do relatório.	18	Acompanhar a produtividade do corpo técnico da Seção de Saúde. Verificar a adequação da força de trabalho.		
	34	SS	Quantidade de atendimento da JOS em relação à quantidade de reuniões, de 1/1 a 30/6 ou de 1/1 a 31/12, conforme a data-base do relatório..	4	Acompanhar a produtividade do corpo técnico da Seção de Saúde. Verificar a adequação da força de trabalho.		
	35	SS	Soma dos dias de licenças médicas de 1/1 a 30/6 ou de 1/1 a 31/12- servidores, conforme a data-base do relatório.	12474	Construir de série histórica para monitorar absenteísmo.		
	36	SS	Soma dos dias de licenças médicas de 1/1 a 30/6 ou 1/1 a 31/12 - magistrados, conforme a data-base do relatório.	1027	Construir de série histórica para monitorar absenteísmo.		
e. Gestão por competências					Pontos de Análise		
Busca mensurar a abrangência do modelo e o	37	DIR	Quantidade de postos mapeados em relação à quantidade prevista.	100%	Monitorar a abrangência do modelo de gestão por competência.		
	38	DIR	Quantidade de servidores avaliados em relação à quantidade prevista para avaliação	87,88%	Monitorar a abrangência do modelo de gestão por competência.		

resultado e o posterior às ações previstas no PDG.	39	DIR	Quantidade de servidores capacitadas no PDG em relação à quantidade prevista no PDG.	* Aguardar as ações da Ejud prevista para exercício de 2020. Levantamento desta informação somente será possível após o término dos cursos	Monitorar a abrangência do modelo de gestão por competência.																														
f. Pontos de Controle Interno				Pontos de Análise																															
	40	SIF	Quant. de servidores com acúmulo de férias fora da escala e o total de servidores c/acúmulo.	Acúmulo de férias fora da escala:0 Total de servidores com acúmulo:39	Identificar e notificar para inclusão em escala e usufruto para evitar a decadência. Em caso de omissão do servidor, marcar de ofício.																														
	41	SPIP SIF	Processos do ePessoal devolvidos pela Caci com diligência em relação aos enviados pela Seção	SIF: 37,5% SPIP: 49,0%	Monitorar o retrabalho relacionado ao ePessoal e adotar medidas de melhoria dos controles. SPIP: Atos que retornam para retrabalho são, em sua maioria, erros materiais. Exceções envolvem revisão de alguns direitos do servidor quanto a GATS, Quintos e Fundamentação do Ato. Devido a rotatividade de servidores na SPIP, quantidade de erros materiais aumentaram - foram 3 trocas em menos de 4 meses. Espera-se redução na quantidade de erros com a permanência do time a partir de Jan/2020.																														
	42	NPP	Servidores com margem negativa 30% em relação ao total de pessoas da folha	2,25%	Redução significativa após ampliação do eConsig em abril/2019. Monitora os excessos de margens																														
	43	NPP	Servidores com margem negativa 70% em relação ao total de pessoas da folha	1,00%	Redução significativa após ampliação do eConsig em abril/2019. Monitora os excessos de margens																														
	44	NPP	Em 31 de dezembro: % de execução do orçamento no ano atual. Orçamento executado em relação ao aprovado para gestão de pessoas nos 2 últimos anos.	2019: 96,97% 2018: 97,28% 2017: 100%	Acompanhar o nível de execução orçamentária da GP.																														
	45	NPP	Quantidade/valor dos passivos pagos nos dois últimos anos encerrados e pendentes no exercício na lista de classificação.	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="3" style="text-align: center;">PAGOS</th> </tr> <tr> <th style="text-align: left;">[QTD]</th> <th style="text-align: left;">[VALOR]</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019: 413</td> <td>R\$ 4.795.409,57</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2018: 168</td> <td>R\$ 4.936.625,15</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2017: 1558</td> <td>R\$ 10.211.031,61</td> <td></td> </tr> <tr> <th colspan="3" style="text-align: center;">PENDENTES</th> </tr> <tr> <th style="text-align: left;">[QTD]</th> <th style="text-align: left;">[VALOR]</th> <th></th> </tr> <tr> <td>2019: 457</td> <td>R\$ 40.867.784,41</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2018: 415</td> <td>R\$ 42.140.359,01</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2017: 31</td> <td>R\$ 327.407,40</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	PAGOS			[QTD]	[VALOR]		2019: 413	R\$ 4.795.409,57		2018: 168	R\$ 4.936.625,15		2017: 1558	R\$ 10.211.031,61		PENDENTES			[QTD]	[VALOR]		2019: 457	R\$ 40.867.784,41		2018: 415	R\$ 42.140.359,01		2017: 31	R\$ 327.407,40		Manter controle dos passivos para pagamento tempestivo, quando houver liberação de verbas.
PAGOS																																			
[QTD]	[VALOR]																																		
2019: 413	R\$ 4.795.409,57																																		
2018: 168	R\$ 4.936.625,15																																		
2017: 1558	R\$ 10.211.031,61																																		
PENDENTES																																			
[QTD]	[VALOR]																																		
2019: 457	R\$ 40.867.784,41																																		
2018: 415	R\$ 42.140.359,01																																		
2017: 31	R\$ 327.407,40																																		

Busca fortalecer os procedimentos de controle interno por meio da análise dos pontos elencados e a adoção de medidas preventivas e corretivas	46	SIF	Lista das 10 unidades com maior incidência de alteração da escala de férias.	Seção de Dist. Mandados Jud. :27 11ª VTM: 23 14ª VTM: 23 06ª VTM: 22 13ª VTM: 22 09ª VTM: 22 SEÇÃO DE SAÚDE: 22 10ª VTM: 22 Núcleo de Preparo de Pagamento: 20 VT DE PARINTINS: 19	Notificar as unidades para melhorar a marcação de férias na escala, visando reduzir as alterações ao longo do ano.								
	47	SIF	Quantidade de servidores que gozaram folgas eleitorais nos últimos 2 anos e quantidade de dias corridos de afastamento.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Ano</th> <th>Qt de servid</th> <th>Qt dias</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>150</td> <td>1115</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>203</td> <td>2065</td> </tr> </tbody> </table>	Ano	Qt de servid	Qt dias	2019	150	1115	2018	203	2065
Ano	Qt de servid	Qt dias											
2019	150	1115											
2018	203	2065											

Corretivas.

48	NPP	Lista dos 10 servidores com maior incidência de abono de ponto (rubrica de devolução de faltas descontadas)		Construir série histórica e adotar medidas de controle.
49	NPP	Lista das 10 rubricas de acerto com maior incidência nas folhas.	-	Construir série histórica e adotar medidas de controle.

NPP-Núcleo de Preparo de Pagamento; SIF-Informações Funcionais; SPIP-Pessoal Inativo e Pensionistas; SS-Saúde e Dir-Diretoria

VARIÁVEIS UTILIZADAS: serv. do quadro: [862] sem vínculo: [3] remov. para este: [13] remov. para outro: [27] serv. em exerc. prov. neste: [0] serv. em exerc. prov. noutro: [0] requisitados: [46] cedidos para outro: [1] magistrados: [70] pensionistas: [116] estagiários: [93] cargos ocupados e vagos: [1048] serv. na SETIC: [41] serv. na EJUD: [12] serv. na SGPES: [32] serv. área meio: [300] serv. área fim: [595] serv. 1º grau: [448] serv. 2º grau: [147] analistas: [281] técnicos: [574] serv. na SETIC ou cargos de TI: [49] serv. c/ nível superior: [698] serv. c/ pós-grad: [469] FC+CJ existentes: [694] FC+CJ área fim: [503] FC+CJ área meio: [191] FC+CJ 1º grau: [346] FC+CJ 2º grau: [157] FC+CJ EJUD (11) ; FC+CJ SETIC (23); FC+CJ VAGOS (31) serv. c/ abono de perm.: [159] serv. c/ lic. méd. (1ano): [316] lic. méd. (1 ano): 726