

## Painel de Contribuição SEGPEs/CDEP DEZEMBRO /2015

Iniciativa Estratégica/ Meta Estratégica	Ação	(pendências, atividades concluídas, dificuldades, observações, etc.)	Situação (1) Não Iniciada (2) Em Dia (3) Atrasada (4) Concluída (5) Excluída
<p>1. Aumentar os percentuais de servidores, por área, para que atinjam o mínimo de 16 h/a de capacitação em competências até 2020. Promover o desenvolvimento contínuo das competências dos colaboradores para o melhor desempenho de suas atribuições.</p>	<p>a. Implementar o modelo de gestão por competências, de forma a vincular gaps de competência às necessidades de capacitação do servidor.</p> <p>b. Incrementar a oferta de eventos a distância.</p>	<p><b>Abril:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Metas de todos os servidores lançadas.</li> <li>- <u>Sistema</u>: Implantação do sistema informatizado de gestão por competências em andamento (licitação em curso).</li> <li>- <u>Níveis de proficiência</u>: Definição dos níveis de proficiência de todos os postos de trabalho a iniciar (próxima etapa do projeto).</li> <li>- <u>EaD</u>: Adoção de esforços para o aumento do número de eventos oferecidos pelo Tribunal na modalidade a distância, inclusive com o planejamento de cursos desenvolvidos internamente.</li> </ul> <p><b>Julho:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Sistema</u>: licitação para aquisição de sistema informatizado de gestão por competências já concluída. A empresa terá até agosto para a entrega do Plano Executivo.</li> <li>- <u>Níveis de proficiência</u>: etapa não iniciada. Pendente de definição de novo cronograma devido à aquisição do sistema.</li> <li>- <u>EaD</u>: Equipe técnica participou de treinamentos na área de "formação de</li> </ul>	2

## Painel de Contribuição SEGPES/CDEP DEZEMBRO /2015

tutores" e "moodle".

Ao todo, 8 turmas em EaD foram oferecidas no 1º semestre, sendo que 3 delas ainda estão em andamento.

**Novembro:**

- Sistema: A empresa entregou o Plano Executivo e está finalizando o mapeamento dos processos. Iniciaremos a homologação (validação) das telas do primeiro processo nesta semana, de 30/11 a 4/12.

Níveis de proficiência: etapa já iniciada. A CDEP tem se reunido com as unidades do TST para fazer esse mapeamento e iniciar a sensibilização acerca do novo modelo de avaliação no TST. Já finalizamos duas secretarias. O trabalho terá continuidade o início de 2016.

- EaD: 06 cursos na modalidade EaD foram oferecidos no segundo semestre

**Dezembro:**

- Sistema: A empresa entregou o Plano Executivo e finalizou o mapeamento dos processos. A previsão é de que o sistema seja entregue em 2016.

- Níveis de proficiência: Já foi finalizado o levantamento de duas Secretarias e as demais unidades terão os níveis levantados em 2016. Após a entrega do sistema e a conclusão dessa etapa, será iniciada a sensibilização acerca do novo modelo de avaliação no TST.

- EaD: 6 cursos na modalidade EaD foram oferecidos no segundo semestre.

## Painel de Contribuição SEGPES/CDEP DEZEMBRO /2015

<p>2. Alcançar 93% no nível "atendeu plenamente" da avaliação de impacto de treinamento até 2020.</p>	<p>a. Melhor habilitar os instrutores internos, especialmente os instrutores de cursos a distância, de forma a contribuir para a melhoria do impacto do treinamento.</p>	<p><b>Abril:</b> - Curso para formação de tutores em andamento. - Será proposta realização de turma sobre a ferramenta Moodle, visando ao desenvolvimento interno de cursos a distância.</p> <p><b>Julho:</b> Cursos acima citados já realizados.</p> <p><b>Novembro:</b> O Resultado da medição do primeiro semestre foi de 87,38% Novas avaliações foram enviadas no dia 28 de novembro.</p> <p><b>Dezembro:</b> O Resultado da medição em 2015 foi de 85,8%. O fator "carga horária" do evento é o que recebe avaliação menor, dificultando o alcance da meta anual. Sugere-se que essa meta seja revisada, a fim de que se aproxime dos resultados obtidos nos últimos dois anos.</p>	<p>4</p>
<p>3. Reduzir a rotatividade interna para 14% até 2020.</p>	<p>a. Alocar servidores com base em competências.</p>	<p><b>Abril/Julho:</b> - Já vem sendo utilizado o mapeamento de competências na lotação de servidores, de forma a compatibilizar o perfil do servidor às competências requeridas. - No entanto, nem sempre é possível alocar os servidores observando-se a compatibilidade do perfil ao do posto de trabalho.</p> <p><b>Novembro:</b></p>	<p>4</p>

## Painel de Contribuição SEGPES/CDEP DEZEMBRO /2015

		<p>- Solicitaremos à CIF relatório para a medição do IRI, o qual será divulgado em janeiro.</p> <p><b>Dezembro:</b></p> <p>- O índice de rotatividade interna de 2015 (11%) foi consideravelmente inferior ao esperado (19%). Tal fato pode ser explicado pela melhor adequação dos perfis dos servidores às unidades de lotações. Além disso, 2015 foi o segundo ano de gestão da atual Presidência, em que se verifica menor número de mudanças de lotação, haja vista que em anos de mudanças administrativas os índices apresentam-se elevados.</p>	
<p>4. Reduzir a rotatividade externa para 9,5% até 2020./Promover ações de valorização da carreira dos servidores.</p>	<p>a. Analisar os motivos de desligamento dos servidores.</p>	<p><b>Abril:</b></p> <p>- Procedimentos e modelo de entrevista de desligamento em fase de aprovação.</p> <p><b>Julho:</b></p> <p>Procedimento já está sendo utilizado para servidores que solicitam vacância.</p> <p><b>Novembro:</b></p> <p>- Solicitaremos à CIF relatório para a medição do IRE , o qual será divulgado em janeiro.</p> <p><b>Dezembro:</b></p> <p>O índice de rotatividade externa de 2015 foi inferior ao esperado para o período. Como o índice de rotatividade de pessoal foi de 8,49%, isto significa que o TST pode contar com 91,51% de sua força de trabalho naquele período.</p> <p>Algumas ações da área de gestão de pessoas, oferecidas pelo Tribunal em 2015,</p>	<p>4</p>

## Painel de Contribuição SEGPPS/CDEP DEZEMBRO /2015

		<p>podem ter contribuído para o significativo resultado, tais como os programas de bolsas de idiomas e de pós-graduação, que são ações de incentivo à atração e retenção de pessoal. Ademais, verifica-se uma preocupação do TST, neste ano, na recolocação imediata de servidores aprovados no concurso de 2012 em virtude das vacâncias ou aposentadorias.</p>	
<p>5. Realizar pesquisa de Clima Organizacional/Alcançar o nível "satisfatório ou excelente" na Pesquisa de Clima Organizacional, para os fatores Estilo de Chefia, Gestão Organizacional, Infraestrutura e Valorização do Servidor, nos percentuais de 90%, 56%, 85% e 94%, respectivamente, até 2019.</p>	<p>a. Ajustar o instrumento e aplicar a de pesquisa de clima organizacional e qualidade de vida no trabalho.</p> <p>b. Criar grupos de trabalho para proposição de ações de melhoria do clima e qualidade de vida no trabalho.</p>	<p><b>Abril:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizado treinamento visando ao ajuste do instrumento de pesquisa.</li> <li>- Itens de pesquisa definidos.</li> <li>- Aplicação da pesquisa e elaboração de relatório acompanharão o cronograma estabelecido.</li> <li>- Grupos de trabalho para proposição de ações ainda não iniciados, aguardando a aplicação da pesquisa.</li> </ul> <p><b>Julho:</b></p> <p>Aplicação da Pesquisa realizada em maio e julho. No momento, estão sendo analisados os dados que subsidiarão os relatórios, com divulgação dos resultados prevista para outubro. Exceto a atividade do grupos de trabalho (fase que precisa dos relatórios concluídos, todas as demais atividades foram finalizadas)</p> <p><b>Novembro/Dezembro:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pesquisa aplicada e amplamente divulgada</li> <li>- Encontro com os gestores para planejamento de ações alinhadas aos resultados.</li> </ul>	4

## Painel de Contribuição SEGPES/CDEP DEZEMBRO /2015

		- Proposta de encaminhamento dos resultados aos Ministros do TST.	
6. Conscientizar gestores sobre a importância do incentivo à participação de seus servidores nos cursos.	a. Capacitar os gestores.	<p><b>Abril/Julho:</b></p> <p>- Programa de Desenvolvimento Gerencial em execução.</p> <p><b>Novembro:</b></p> <p>- Sensibilização reforçada com os gestores da SEGJUD, área em que o IMCSC estava mais baixo.</p> <p><b>Dezembro:</b></p> <p>- O Índice Mínimo de Capacitação de Servidores em Competências (IMCSC) foi superado em todas as quatro áreas do Tribunal (Gabinetes, SEGP, SEGJUD e DGSET). Assim, conclui-se que, de maneira geral, os gestores de todas as áreas do Tribunal estão conscientizados e comprometidos com a participação de seus servidores em cursos.</p>	4