

Painel de Contribuição SEGPES/CDEP 2017

Iniciativa Estratégica/ Meta Estratégica	Ação	(pendências, atividades concluídas, dificuldades, observações, etc.) Situação (1) Não Iniciada (2) Em Dia (3) Atrasada (4) Concluída (5) Excluída
1. Promover o desenvolvimento contínuo das competências dos colaboradores para o melhor desempenho de suas atribuições.	a. Implementar o modelo de gestão por competências, de forma a vincular gaps de competência às necessidades de capacitação do servidor.	<p>Janeiro - Sistema: Projeto piloto do novo modelo de avaliação, no âmbito da CDEP e, na sequência, no âmbito da SETIN. (4)</p> <p>Fevereiro: - Sistema: finalização dos ajustes no sistema para execução dos projetos pilotos (CDEP/SETIN ou SEGPES) (4) - Metodologia: Revisão do Manual da GPC que será base da comunicação para implantação do projeto. (4)</p> <p>Março: - Sistema: A empresa realizou mudança na interface do sistema com o objetivo de facilitar a navegabilidade dos usuários. Essa ação foi devidamente acordada com a equipe do TST, mas devido a dificuldades técnicas da empresa para configuração e migração dessa nova interface, foi solicitado pela mesma a prorrogação do prazo da implantação para junho de 2017. (4) A empresa está finalizando essa migração e a realizando os ajustes necessários para a realização do projeto-piloto na CDEP. (4) - Metodologia: continuidade da revisão do Manual da GPC que será base da comunicação para implantação do projeto. (4)</p> <p>Abril: - Sistema: A empresa continuou a realizar os ajustes nas etapas necessárias ao Projeto Piloto, mas ainda não foi possível finalizar devido a algumas dificuldades técnicas da empresa na implementação desses ajustes. Assim, o projeto piloto foi adiado para maio. Foi autorizada pela Administração a prorrogação de prazo de implantação para junho de 2017, o que teve impacto direto no percentual de execução do projeto, passando de 76% para 67%, uma vez que o seu cálculo também usa a dimensão do tempo para apurar o resultado final. (4) - Metodologia: continuidade da revisão do Manual da GPC que será base da comunicação para implantação do projeto. (4)</p> <p>Maió: - Sistema: a empresa continuou a realizar os ajustes nas etapas de Acompanhamento, Avaliação e Consolidação. Além disso, foi realizado um treinamento com servidores da CDEP, que poderão ser multiplicadores da metodologia, por meio do qual foi possível realizar uma prévia do projeto piloto. Com base nisso, surgiram diversos ajustes que estão sendo realizados pela empresa. (4) - Metodologia: continuidade da revisão do Manual da GPC que será base da comunicação para implantação do projeto. (4)</p> <p>Junho: - Sistema: a empresa continuou a realizar os ajustes nas etapas de Acompanhamento, Avaliação e Consolidação. Além disso, foi realizado um projeto piloto com servidores da SEGPES e da CITEC, por meio do qual foi possível analisar o sistema como um todo. Com base nisso, surgiram diversos ajustes que estão sendo realizados pela</p>

Painel de Contribuição SEGPES/CDEP 2017

		<p>empresa. No final do mês, a empresa realizou a entrega provisória do software. (2)</p> <p>- Metodologia: continuidade da revisão do Manual da GPC que será base da comunicação para implantação do projeto. (2)</p> <p>Julho:</p> <p>- Sistema: a equipe técnica começou a realizar o processo de análise e conformidade do sistema, que deverá ser finalizado no mês de agosto. A empresa está atuando em conjunto com a equipe técnica e continua realizando os ajustes necessários para o aceite definitivo do sistema. (2)</p> <p>- Metodologia: continuidade da revisão do Manual da GPC que será base da comunicação para implantação do projeto. (2)</p> <p>Agosto:</p> <p>No mês de agosto, a equipe técnica continuou a realizar o processo de análise e conformidade do sistema, que tinha o prazo final previsto para final desse mês. Após essa análise, a equipe técnica constatou que a empresa apresentou as funcionalidades previstas no contrato, mas registrou a necessidade de melhoria no seu funcionamento para atender às necessidades do TST. Diante dessas ocorrências, a equipe técnica, em conjunto com a fiscalização, realizou reunião com a empresa e propôs a assinatura do Termo de aceite definitivo, mas com ressalvas, e propôs que os produtos de implementação e implantação fossem separados, uma vez que a implementação diz respeito à construção das funcionalidades, consideradas concluídas, e a implantação diz respeito à execução e efetivo funcionamento do sistema no ambiente do TST. A empresa concordou com a proposta e enviou ofício, contendo o planejamento para a realização desses ajustes e comprometendo-se a realizá-los no prazo de 30 dias úteis. Assim, o cronograma do projeto precisará ser ajustado para contemplar essa alteração no prazo.</p> <p>Setembro</p> <p>- Sistema: No mês de setembro, a Intelit continuou a realizar o processo ajustes na melhoria do funcionamento do software para atender às necessidades do TST. Para tanto, foram realizadas várias reuniões com a equipe técnica para homologação desses ajustes. Além disso, foi realizado um piloto com toda a equipe da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas para auxiliar esse processo de melhoria do software. A conclusão desses ajustes está prevista para o mês de outubro de 2017. (3)</p> <p>- Metodologia: continuidade da revisão do Manual da GPC que será base da comunicação para implantação do projeto. (2)</p> <p>Outubro</p> <p>- Sistema: No mês de outubro, a Intelit continuou a realizar o processo ajustes na melhoria do funcionamento do software para atender às necessidades do TST. Para tanto, foram realizadas várias reuniões com a equipe técnica para homologação desses ajustes. Conforme relatado no mês anterior, a conclusão desses ajustes estava prevista para este mês, no entanto a empresa não conseguiu finalizar todos os ajustes nesse prazo. A equipe de fiscalização do contrato encaminhou advertência para a empresa e estipulou prazo até o início de novembro para entrega do software sem defeitos.(3)</p> <p>- Metodologia: Importante destacar que, nesse mês, a equipe técnica desta Coordenadoria participou de oficina de Design Thinking, em conjunto com a Assessoria de Relacionamento de TI – ARTI, com o objetivo de elaborar o plano de comunicação da Gestão por Competências e Resultados de forma a minimizar os impactos da mudança organizacional e aproximar o projeto de todos os servidores da Casa.(2)</p> <p>Novembro</p> <p>- Sistema: No mês de novembro, a Intelit continuou a realizar o processo de ajuste na melhoria do funcionamento</p>
--	--	---

Painel de Contribuição SEGPES/CDEP 2017

		<p>do software para atender às necessidades do TST. Para tanto, foram realizadas várias reuniões com a equipe técnica para homologação desses ajustes.</p> <p>Após advertência, a empresa deveria finalizar a entrega do software nesse mês. Desde o início de novembro, a empresa realizou várias entregas parciais, que foram sendo analisadas pela equipe técnica e reportados ajustes, e foi realizada uma entrega maior no dia 1º de dezembro, que está em fase de homologação pela equipe técnica do TST, em conjunto com a fiscalização.</p> <p>Importante destacar que, nesse mês, a equipe técnica desta Coordenadoria fez reuniões com a equipe da Secretaria de Comunicação a fim de alinhar as atividades a serem realizadas e iniciar a execução do plano de comunicação da Gestão por Competências e Resultados, para que as peças de comunicação estejam prontas quando o 1º ciclo de avaliação for iniciado. (3)</p> <p>- Metodologia: continuidade da revisão do Manual da GPC que será base da comunicação para implantação do projeto. (2)</p> <p>Dezembro</p> <p>- Sistema: No mês de dezembro, a Intelit continuou a realizar o processo de ajuste na melhoria do funcionamento do software para atender às necessidades do TST. Para tanto, foram realizadas várias reuniões com a equipe técnica para homologação desses ajustes.</p> <p>A entrega maior, realizada no dia 1º de dezembro, ainda continua em fase de homologação pela equipe técnica do TST, em conjunto com a fiscalização. Considerando a magnitude do sistema, não foi possível concluir todos os testes no mês de dezembro, no entanto, estima-se que essa atividade seja concluída no mês de janeiro de 2018.</p> <p>Ressalta-se que em 22/12, a fiscalização do contrato encaminhou e-mail à empresa contratada com indicativo da terceira recusa do item 2 do contrato PE-023/2015 (Aquisição de software de Gestão por Competências - Vobys), pedindo à contratada que apresente nova justificativa por não apresentar o produto com a qualidade esperada. (3)</p> <p>- Metodologia: continuidade da revisão do Manual da GPC que será base da comunicação para implantação do projeto. (2)</p>
	<p>b. Incrementar a oferta de eventos a distância a fim de que servidores participem de mais ações vinculadas aos postos de trabalho.</p>	<p>Janeiro</p> <p>- <u>EaD</u>: Adoção de esforços para o aumento do número de eventos oferecidos pelo Tribunal na modalidade a distância, inclusive com o aumento de parcerias com demais órgãos, por meio de acordo de cooperação. (4)</p> <p>Março:</p> <p>- Agendamento de reunião com a área de EaD do Supremo Tribunal Federal para troca de experiências;</p> <p>- Indicação de servidores da equipe para participação de cursos voltados para a temática de EaD. (4)</p> <p>- Análise do curso de sustentabilidade (pelo núcleo socioambiental do TST) e de cursos gerenciais oferecidos pelo STJ.</p> <p>- Participação de reunião com a área de EaD do Supremo Tribunal Federal para conhecimento da metodologia empregada nos cursos EaD desenvolvidos pelo referido órgão e levantamento de cursos que poderiam ser compartilhados com o TST. (4)</p> <p>- Realização de reuniões com o CEFAS para definição de ações de EaD a serem desenvolvidas ao longo do ano. (4)</p> <p>Abril:</p> <p>- Foi aprovada a realização de três cursos a distância (tendo sido um deles já concluído e outro em andamento) para a capacitação de servidores nas áreas de língua portuguesa, direito e processo administrativo. (4)</p>

Painel de Contribuição SEGPES/CDEP 2017

		<p>Maio: - Realização de reuniões com instrutor interno para planejamento de curso a distancia (4) - Dos três cursos a distância aprovados (língua portuguesa, direito e processo administrativo), dois já foram concluídos e um encontra-se em andamento. Outro curso a distância sobre língua portuguesa encontra-se em execução. (4) - A área está em contato com o STF a fim de verificar a possibilidade de cessão de um outro curso de língua portuguesa a distância para realização pelo TST. (4)</p> <p>Junho: Conclusão do curso a distância de língua portuguesa. (4)</p> <p>Julho: Planejamento de cursos à distância a serem realizados no segundo semestre. (2)</p> <p>Agosto: Instrução de processo visando à realização de uma turma de curso a distância vinculado à área de língua portuguesa. (2) Oferta e realização de palestra a distância do PDG conforme cronograma do 2º semestre (4)</p> <p>Setembro Realização de turma de curso a distância vinculado à área de língua portuguesa. (4)</p> <p>Outubro Instrução de processo visando à realização de mais uma turma de curso a distância vinculado à área de língua portuguesa. (2) Oferta e realização de palestra a distância do PDG conforme cronograma do 2º semestre (4)</p> <p>Novembro Realização de turma de curso a distância vinculado à área de língua portuguesa. (4)</p> <p>Dezembro Oferta e realização de palestra a distância do PDG conforme cronograma do 2º semestre (4) Realização de turma de curso a distância vinculado à área de informática. (4)</p> <hr/> <p>Janeiro - Reforço da divulgação das regras de participação de curso que facilitam a participação do servidor, estabelecidas no novo ato que regulamenta essa participação, qual seja, o ato 301/2016. (4)</p> <p>Março Reforço da divulgação durante a realização dos cursos. (4)</p> <p>Abril Reforço da divulgação durante a realização dos cursos. (4)</p> <p>Maio: Reforço da divulgação durante a realização dos cursos. (4)</p> <p>Junho: Reforço da divulgação durante a realização dos cursos. (4)</p> <p>Julho: Reforço da divulgação durante a realização dos cursos. (4)</p>
--	--	---

Painel de Contribuição SEGPES/CDEP 2017

		<p>Agosto: Reforço da divulgação durante a realização dos cursos.(4)</p> <p>Setembro Reforço da divulgação durante a realização dos cursos.(4)</p> <p>Outubro Reforço da divulgação durante a realização dos cursos.(4)</p> <p>Novembro Reforço da divulgação durante a realização dos cursos.(4)</p> <p>Dezembro Reforço da divulgação durante a realização dos cursos.(4)</p>
<p>2. Alcançar 93% no nível “atendeu plenamente” da avaliação de impacto de treinamento até 2020.</p>	<p>a. Propor alteração dos percentuais previstos para os anos de 2017 a 2020.</p> <p>b. 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>Janeiro a. Formalizar proposta de alteração dos percentuais. (4) b. Grupo de estudo para revisão do ato de instrutoria interna. (4)</p> <p>Março a. A proposta de alteração dos percentuais já se encontra na pauta da próxima RAE. (4) b. Proposta para mudança da escala encontra-se em análise. (4) c. Resultados do último levantamento encontram-se em fase de análise. (4) b. Grupo de estudo para revisão do ato de instrutoria interna será retomado. (4)</p> <p>Abril a. Proposta para mudança da escala foi analisada, porém negada. (4) b. Grupo de estudo para revisão do ato de instrutoria interna será retomado. (4)</p> <p>Maior: a. Proposta de alteração do ato encontra-se em análise. (4)</p> <p>Junho: a. Proposta de alteração do ato encontra-se em análise.(2)</p> <p>Agosto: a. Resultados do último levantamento encontram-se em fase de análise. (2) b. Proposta de alteração do ato encontra-se em análise, inclusive em relação aos critérios de escolha do instrutor.(2)</p> <p>Setembro a. Resultados do último levantamento encontram-se em fase de análise. (2) b. Proposta de alteração do ato encontra-se em análise, inclusive em relação aos critérios de escolha do instrutor.(2)</p> <p>Outubro a. Resultados do último levantamento encontram-se em fase de análise. (2) b. Proposta de alteração do ato encontra-se em análise, inclusive em relação aos critérios de escolha do instrutor.(2)</p> <p>Novembro a. Resultados do último levantamento encontram-se em fase de análise. (2) b. Proposta de alteração do ato encontra-se em análise, inclusive em relação aos critérios de escolha do instrutor.(2)</p>

Painel de Contribuição SEGPES/CDEP 2017

		<p>Dezembro a. Formalizar proposta de alteração dos percentuais. (4) b. Proposta de alteração do ato encontra-se em análise, inclusive em relação aos critérios de escolha do instrutor. (2)</p>
<p>3. Reduzir a rotatividade interna para 14% até 2020.</p>	<p>a. Alocar servidores com base em competências e alinhar o estilo de gestão do Tribunal de forma a melhorarmos esse fator avaliado pela Pesquisa de Clima e qualidade de Vida, aplicada em 2015.</p>	<p>Janeiro - Aplicação de nova pesquisa para apuração de demandas diversas acerca da rotatividade. (4) Março: - análise das movimentações internas dos servidores que ingressaram no TST em 2016. (4) Abril: análise das movimentações internas dos servidores que ingressaram no TST em 2016. (4) Maió: Planejamento da pesquisa de Clima que irá subsidiar na proposição de ações para melhoria do clima com impactos na retenção das unidades. (4) Junho Aplicação da Pesquisa de Clima em todo o Tribunal. (4) Julho Planejamento de capacitação para análise dos resultados estatísticos da Pesquisa. (2) Agosto: Planejamento de capacitação para análise dos resultados estatísticos da Pesquisa. (2) Setembro Participação em capacitação para análise dos resultados estatísticos da Pesquisa. (1) Outubro Participação em capacitação para análise dos resultados estatísticos da Pesquisa. (3) Novembro Análise dos resultados gerais da pesquisa de clima e elaboração de relatório geral. (4) Dezembro Apresentação dos resultados gerais da pesquisa de clima e de relatório geral para análise dos Comitês de Clima e de Qualidade de Vida no Trabalho. (4)</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 e pesquisar acerca de programas de reconhecimento.</p>	<p>Janeiro - Estudos para viabilizar a implantação de um sistema de Reconhecimento alinhado ao desempenho, o que será possível com o novo modelo de avaliação. (pesquisa, benchmarking etc), como sugerido na iniciativa de contribuição, à pagina 30 do PDGP . Apresentar a sugestão ao Comitê de Gestão de Pessoas em março/abril . (4) Março - Discussão em equipe sobre o estudo para implantação do sistema de reconhecimento. (4) Abril: - Planejamento da Pesquisa de Clima e QVT que abordará em questão descritiva questionamento sobre formas de valorização a serem adotadas pela instituição. (4) Maió: Aplicação da pesquisa de Clima que irá subsidiar na proposição de ações para melhoria do clima com impactos na retenção dos servidores no TST.</p>

Painel de Contribuição SEGPES/CDEP 2017

		<p>Junho Aplicação da Pesquisa de Clima em todo o Tribunal. (4)</p> <p>Julho Planejamento de capacitação para análise dos resultados estatísticos da Pesquisa. (2)</p> <p>Agosto: Planejamento de capacitação para análise dos resultados estatísticos da Pesquisa. (2)</p> <p>Setembro Participação em capacitação para análise dos resultados estatísticos da Pesquisa. (1)</p> <p>Outubro Participação em capacitação para análise dos resultados estatísticos da Pesquisa. (3)</p> <p>Novembro Análise dos resultados gerais da pesquisa de clima e elaboração de relatório geral. (4)</p> <p>Dezembro Apresentação dos resultados gerais da pesquisa de clima e de relatório geral para análise dos Comitês de Clima e de Qualidade de Vida no Trabalho. (4)</p>
<p>5. Alcançar o nível “satisfatório” na Pesquisa de Clima Organizacional e Qualidade de Vida no TST, para os fatores Divisão de Tarefas, Divisão Social do Trabalho, Estilo de Gestão, Sentido no Trabalho, Risco de Esgotamento e Reconhecimento, nos percentuais de 73%, 52%, 52%, 89%, 54%, 86% respectivamente, até 2019.</p>	<p>a. Preparar ações de sensibilização para a divulgação e aumento do nº de respondentes da Pesquisa deste ano.</p> <p>b. Planejamento de ações pós-pesquisa.</p>	<p>Janeiro a. Utilização dos dados da Pesquisa aplicada em 2015 na proposição das ações de Gestão de Pessoas, especificamente no tocante ao desenvolvimento de gestores e práticas de compartilhamento de informação e conhecimento. (4) b. atuação por grandes áreas(4)</p> <p>Março - Planejamento da Pesquisa de Clima e Qualidade de Vida do TST para aplicação no primeiro semestre de 2017. (4)</p> <p>Abril: Apresentação do cronograma da aplicação da Pesquisa para o Comitê de GP, em 27/4. (4)</p> <p>Maió: - Elaboração de briefing para a divulgação da Pesquisa. (4) - Elaboração de processo para solicitar autorização para realização de Pesquisa em junho. (4)</p> <p>Junho Aplicação da Pesquisa de Clima em todo o Tribunal. (4)</p> <p>Julho Planejamento de capacitação para análise dos resultados estatísticos da Pesquisa.(2)</p> <p>Agosto: Planejamento de capacitação para análise dos resultados estatísticos da Pesquisa.(2)</p> <p>Setembro Participação em capacitação para análise dos resultados estatísticos da Pesquisa. (1)</p> <p>Outubro Participação em capacitação para análise dos resultados estatísticos da Pesquisa. (3)</p> <p>Novembro Análise dos resultados gerais da pesquisa de clima e elaboração de relatório geral. (4)</p> <p>Dezembro Apresentação dos resultados gerais da pesquisa de clima e de relatório geral para análise dos Comitês de Clima e de Qualidade de Vida no Trabalho. (4)</p>

Painel de Contribuição SEGPES/CDEP 2017

<p>6. Conscientizar gestores sobre a importância do incentivo à participação de seus servidores nas ações de capacitação.</p>	<p>a. Capacitar os gestores.</p>	<p>Janeiro e Fevereiro - Preparação do Programa de Desenvolvimento Gerencial para análise da Administração. (4)</p> <p>Março - Executar Programa de Desenvolvimento Gerencial, conforme ações autorizadas. (4)</p> <p>Abril: Elaboração de processo específico para aprovação do PDG – 2017. Com apresentação do resultado da Auditoria aplicada em 2016 acerca do cumprimento das horas gerenciais. (4)</p> <p>Maió: Ajustes no processo que propõe o PDG 2017. (2) Estudos para o desenvolvimento de planilha eletrônica para a medição das horas gerenciais (2)</p> <p>Junho e Julho: Processo do PDG aprovado. Organização da oferta dos eventos.(2) Desenvolvimento de planilha eletrônica para a medição das horas gerenciais (2)</p> <p>Agosto: Desenvolvimento de planilha eletrônica para a medição das horas gerenciais (2) Oferta, promoção e/ou realização de cursos e palestras do PDG do 2º semestre (4) Workshop “Atenção Plena – Mindfullness” Curso “Gestão do Tempo e Produtividade” Palestra “Conferência magna sobre saúde psíquica e trabalho judicial “ Curso “Estratégia, Inovação e Trabalho em Equipe” Palestra Presencial “Conflito de Gerações nas Organizações / Sustentabilidade: o futuro da colaboração e a economia circular” Palestra a distância “Conflito de Gerações nas Organizações / Sustentabilidade: o futuro da colaboração e a economia circular”</p> <p>Setembro Oferta, promoção e/ou realização de cursos e palestras do PDG do 2º semestre (4) Congresso “Excelência em gestão e liderança” Palestra presencial “O “x” da estratégia: pessoas”</p> <p>Outubro Oferta, promoção e/ou realização de cursos e palestras do PDG do 2º semestre (4) Palestra presencial “Comunicação interna e endomkt / Gestão de pessoas utilizando a arte de ser leve” Palestra a distância “Comunicação interna e endomkt / Gestão de pessoas utilizando a arte de ser leve” Curso “Liderando com pares e superiores “ Curso Construindo equipes de alta performance na Administração Pública</p> <p>Novembro Oferta, promoção e/ou realização de cursos e palestras do PDG do 2º semestre (4) Curso “Gerando engajamento na Administração Pública”</p> <p>Dezembro Oferta, promoção e/ou realização de cursos e palestras do PDG do 2º semestre (4) Palestra presencial “Gestão empresarial no tom correto / Sucesso construído do suor ao ouro” Palestra a distância “Gestão empresarial no tom correto / Sucesso construído do suor ao ouro” Workshop “Planejamento de projetos: usando a inteligência coletiva”</p>
---	----------------------------------	--



Painel de Contribuição SEGPES/CDEP 2017