

Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho - 13^a Região



Tribunal Regional do
Trabalho - 13^a Região

AGE - Assessoria de Gestão Estratégica
SEGEPE - Secretaria de Gestão de
Pessoas

Introdução

Planejamento Estratégico é o processo através do qual uma organização estabelece sua estratégia e toma um conjunto de decisões acerca da alocação de seus recursos, de forma a suportar a sua missão institucional e sua inserção no ambiente em que atua.

O Planejamento Estratégico do Poder Judiciário foi instituído pelo Conselho Nacional de Justiça por meio da Resolução n.º 70, de 18 de março de 2009, que estabeleceu as diretrizes e metas de alinhamento para a condução do processo de planejamento estratégico pelas diversas unidades do Poder Judiciário. Essas diretrizes e metas serviram como parâmetro para o processo de elaboração e revisão do planejamento estratégico institucional dos diversos Tribunais do Trabalho, ao longo do ano de 2009.

No caso do TRT 13ª Região, o Planejamento Estratégico 2010-2014 foi aprovado pelo E.Tribunal Pleno no dia 10/10/2009.

O CNJ recomenda, ainda, que os tribunais e conselhos, visando garantir a execução da sua estratégia definida e o alcance dos objetivos, devem realizar o desdobramento da estratégia para as suas áreas. O presente Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas obedece a essa recomendação e foi realizado utilizando-se a metodologia Balanced Scorecard – BSC.

O processo de promoção de uma cultura de planejamento estratégico vem ao encontro da necessidade de aprimoramento contínuo da governança corporativa e de melhoria das práticas de gestão no Judiciário.

O processo de elaboração do Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, iniciou-se no corrente ano e culminou com o III Fórum de Gestão Estratégica do TRT da 13ª Região, realizado em parceria pela Assessoria de Gestão Estratégica e Secretaria de Gestão de Pessoas.

O evento ocorreu durante três dias, no período de 18 a 20 de outubro, no auditório da ASTRA 13 e contou com a participação de diretores e servidores do Tribunal Regional do Trabalho.

Como preparação para o Fórum, foi feita pesquisa de opinião, a fim de obter um diagnóstico da área de gestão de pessoas, com a identificação das atividades desenvolvidas, oportunidades e ameaças, pontos fortes e fracos além de Missão, Visão, Valores, Objetivos, Metas e Indicadores.

Para auxiliar nos trabalhos, a AGE contou com a colaboração da servidora Christine Ribeiro Gilli, Assessora Substituta de Planejamento e Gestão do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, gentilmente cedida para auxiliar nos trabalhos de elaboração do planejamento estratégico de gestão de pessoas deste TRT.

Participaram, ainda, de forma direta e efetiva, os servidores da Secretaria de Gestão de Pessoas, que contribuíram em muito com o sucesso do evento.

O resultado desse esforço coletivo de convergência da estratégia de gestão de pessoas à estratégia institucional, resultou no presente documento que, após aprovado pelo E. Tribunal Pleno da 13ª Região, surtirá seus efeitos pelo período que abrange 2011/2014.

A Estratégia de Gestão de Pessoas

As organizações focalizadas na estratégia compreendem bem a importância de comprometer e alinhar todos os seus funcionários com a estratégia. Estes são as pessoas que efetivamente implantarão a estratégia. Sem a implementação efetiva da estratégia, as organizações são incapazes de obter os benefícios da realização de uma análise organizacional, do estabelecimento de uma diretriz organizacional e da formulação da estratégia organizacional.

Entende-se como administração estratégica de recursos humanos (AERH) a gestão que privilegia como objetivo fundamental, através de suas intervenções, a otimização dos resultados finais da empresa e da qualidade dos talentos que a compõe.

Para Chivenato (1999:27) são as pessoas que gerem e fortalecem a inovação e que produzem, vendem, servem ao cliente, tomam decisões, lideram, motivam, comunicam, supervisionam e dirigem a empresa.

Para Vergara (2003:09), as pessoas que participam do processo de gestão estratégica de uma Organização, devem ser consultadas, sobre as mudanças que poderiam ser promovidas. Essas pessoas são consideradas o coração da organização. São elas que conhecem realmente os problemas que começam na parte operacional de uma empresa. Por outro lado, além de terem cérebro e coração, as pessoas têm sentimento, o que tem de ser muito respeitado, pois só serão alcançados objetivos estratégicos através de uma ponte que una as metas da organização com os objetivos pessoais de cada uma das pessoas envolvidas no processo. Na implantação de ações estratégicas, é importante levar as pessoas a colaborarem com este processo (pois do contrário elas resistirão), e procurar também perceber o impacto que essa mudança ocasionará na vida de cada uma dela.

Gestão de pessoas é um tema da maior importância. Primeiro, porque é no trabalho que passamos a maior parte de nossas vidas. Segundo, porque as organizações podem ser tudo, mas nada serão se não houver pessoas a definir-lhes a visão e o propósito, a escolher estruturas e estratégias, a realizar ações, a administrar recursos financeiros, a estabelecer metas e tantas outras decisões.

O planejamento visa sensibilizar os funcionários em relação ao processo corporativo, enfatizando sua importância para o alcance de resultados, gerando comprometimento, envolvimento e compromisso mútuo. O maior mérito do Planejamento Estratégico está no alinhamento corporativo que o processo conduz na organização, na sua capacidade de transformar intenções estratégicas em ações efetivas. O Planejamento Estratégico deve conjugar a intenção da mudança, as ações tempestivas e alinhadas e a monitoração constante.

Fonte: <http://www.webartigos.com/articles/17531/1/Planejamento-Estrategico-de-Gestao-de-Pessoas/pagina1.html#ixzz15Yeq9ZAf>

Metodologia

A condução do processo de elaboração do Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região foi norteada pelo alinhamento com os planejamentos estratégicos do Judiciário, da Justiça do Trabalho e do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região

A partir dessas diretrizes, utilizou-se para construção do planejamento de gestão de pessoas o *Balanced Scorecard*, metodologia proposta na década de 90 pelos professores da Harvard Business School David P. Norton e Robert S. Kaplan e definida pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ como a mais adequada à Justiça Nacional.

Esta metodologia vem sendo adotada como padrão no âmbito dos Tribunais para os seus processos de planejamento estratégico institucional e de tecnologia da informação e comunicação.

Indo além do suporte à elaboração da proposta de planejamento propriamente dita, o *Balanced Scorecard* é na verdade um sistema de gestão estratégica capaz de possibilitar a implementação da estratégia, mantendo-a como referencial central no gerenciamento da organização.

A concepção do *Balanced Scorecard* compreende a tradução da visão e da estratégia de uma organização em um conjunto integrado de objetivos e indicadores que formam a base para um sistema de gerenciamento estratégico e de comunicação. O *Balanced Scorecard* é composto por mapa estratégico, temas, objetivos, indicadores e iniciativas.

O mapa estratégico aglutina numa representação gráfica de alto poder de comunicação os diferentes elementos do modelo *Balanced Scorecard*. No mapa, a estratégia da organização pode ser comunicada de forma eficaz, por intermédio de um conjunto de objetivos estratégicos, que se encontram balanceados em diversas perspectivas e interligados por relações de causa e efeito.

As perspectivas do *Balanced Scorecard* são “pontos de vista” referentes ao negócio e que representam os fatores-chave para uma visão integrada da organização. Cada perspectiva engloba um conjunto de objetivos estratégicos que retrata o que a organização pretende alcançar sob o ponto de vista de cada uma das dimensões do desempenho organizacional, assim como os principais desafios a serem enfrentados para o alcance da visão e o cumprimento da missão institucional.

Os temas estratégicos são agrupamentos de objetivos relacionados a um mesmo assunto ou com relações de causa e efeito muito fortes. São os pilares centrais da estratégia, reunindo uma série de objetivos que formam uma hipótese estratégica coerente.

Os objetivos estratégicos são os fins a serem perseguidos pela organização para o cumprimento de sua missão institucional e o alcance de sua visão de futuro. Constituem elo entre as diretrizes de uma instituição e seu referencial estratégico.

Associados aos objetivos estratégicos são formulados conjuntos de indicadores e metas que deverão, respectivamente, informar aos colaboradores e gestores o andamento da execução da estratégia elaborada pela organização, e estabelecer os níveis de desempenho ou melhoria para o alcance dos objetivos estratégicos estabelecidos.

Por último, a implementação do *Balanced Scorecard* prevê a definição de um conjunto de iniciativas estratégicas, que podem ser definidas como o conjunto de ações necessárias ao alcance dos objetivos estratégicos e ao preenchimento das lacunas de desempenho existentes entre o desempenho atual e as metas futuras.

As iniciativas estratégicas correspondem a projetos e programas, de caráter estratégico, a serem desenvolvidos pela organização dentro do horizonte de tempo do planejamento. Em geral algumas iniciativas, quando executadas em conjunto, podem estar contribuindo para o alcance de um ou mais objetivos estratégicos, aos quais se vinculam.

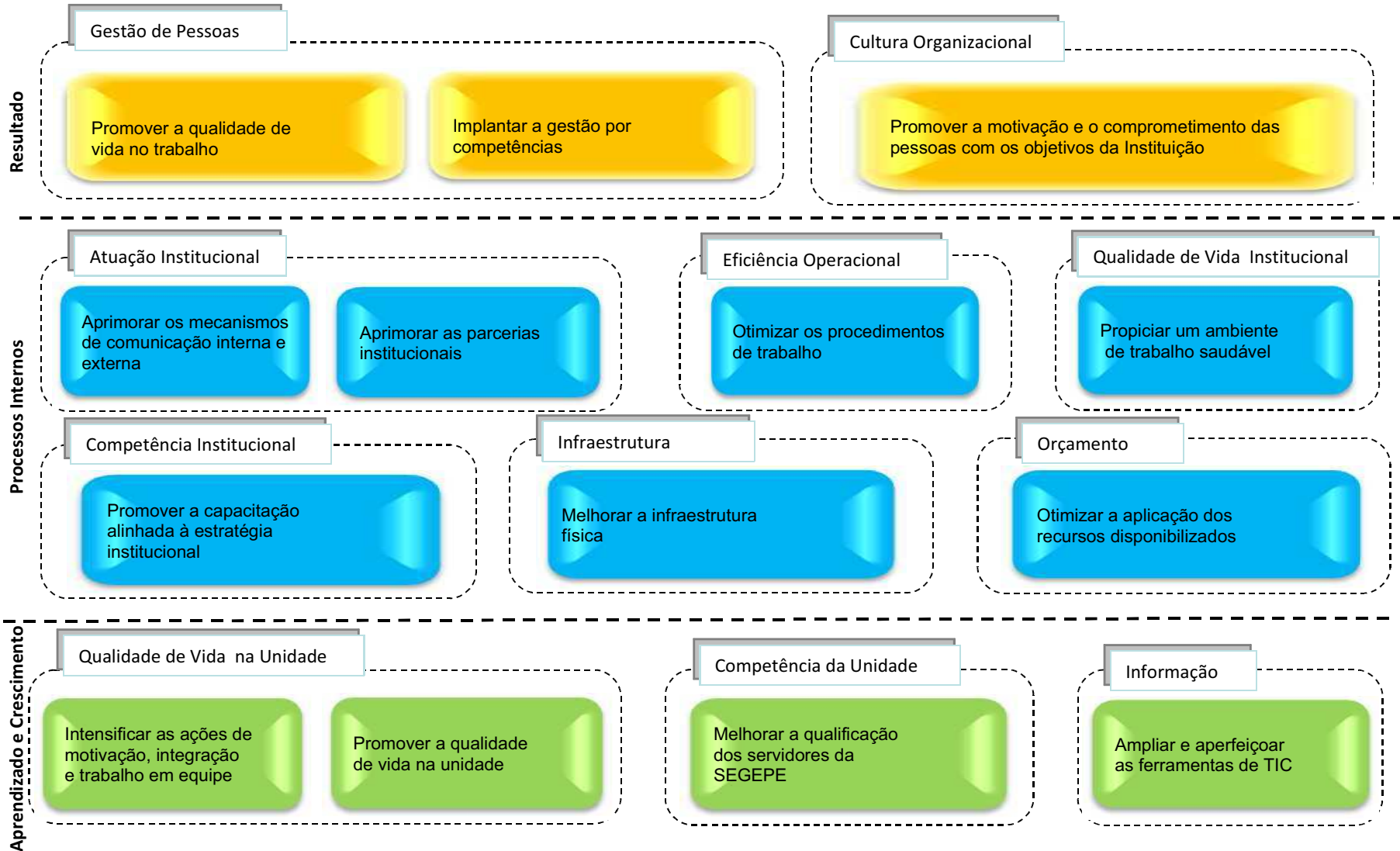
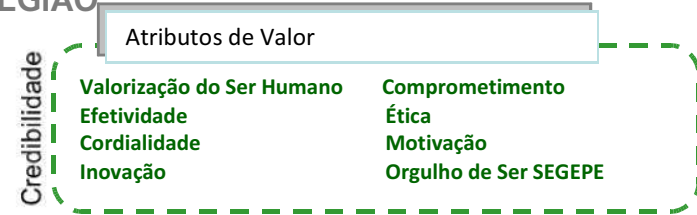
O Mapa Estratégico de Gestão de Pessoas do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, bem como os objetivos, indicadores, metas e iniciativas correspondentes são expostos a seguir.

ASSINADO ELETRONICAMENTE PELO SERVIDOR VLADIMIR AZEVEDO DE MELLO (Lei 11.419/2006)
EM 19/01/2011 10:10:58 (Hora Local) - Autenticação da Assinatura: 1C9FA5159B.63DD45AE5D.D4040A0B19.633B6B3FD4

MAPA ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS DO TRT DA 13ª REGIÃO

Missão:
Promover o desenvolvimento humano e profissional de magistrados e servidores.

Visão de Futuro:
Ser reconhecida por magistrados e servidores como unidade estratégica pelos resultados alcançados, até 2014.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 13ª REGIÃO SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Missão:

Promover o desenvolvimento humano e profissional de magistrados e servidores.

Visão:

Ser reconhecida por magistrados e servidores como unidade estratégica pelos resultados alcançados, até 2014.

Atributos de Valor:

- Valorização do ser humano
- Efetividade
- Cordialidade
- Inovação
- Comprometimento
- Ética
- Motivação
- Orgulho de ser SEGEPE

Missão/Visão

ASSINADO ELETRONICAMENTE PELO SERVIDOR VLADIMIR AZEVEDO DE MELLO (Lei 11.419/2006)
EM 19/01/2011 10:10:58 (Hora Local) - Autenticação da Assinatura: 1C9FA5159B.63DD45AE5D.D4040A0B19.633B6B3FD4

Tema:

Gestão de Pessoas

Objetivo Estratégico 1:

Promover a qualidade de vida no trabalho.

Descrição do Objetivo Estratégico 1:

Implementar no TRT da 13ª Região a qualidade de vida no trabalho, considerando-se as políticas de informatização dos processos e as necessidades de aperfeiçoamento pessoal e profissional.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 1:

- Índice de satisfação dos magistrados e servidores atendidos pelos programas de qualidade promovidos pela SEGEPE.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 1:

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
1. Índice de satisfação dos magistrados e servidores atendidos pelos programas de qualidade promovidos pela SEGEPE	Aumentar o índice de satisfação dos magistrados e servidores para 70%, até 2014					
	-	-	40%	50%	60%	70%

Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 1:

- Aperfeiçoar o Programa 'RH Cuidando de Você'.
- Estabelecer políticas de digitalização e gerenciamento de documentos dos setores dos arquivos.
- Estabelecer medidas que minimizem o impacto do processo eletrônico na saúde de magistrados e servidores.
- Elaborar estudos com objetivo de instituir o 'Programa de Trabalho à Distância'.

Objetivo Estratégico 2:

Implantar a Gestão por Competências.

Descrição do Objetivo Estratégico 2:

Implantar, no âmbito do TRT da 13ª Região, um modelo de gestão de pessoas por competências, que irá nortear todos os programas de capacitação e suas formas de avaliação, lotação e o preenchimento das funções comissionadas, que deverão estar em consonância com a política adotada *interna corporis*.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 2:

- Índice de conversão para a Gestão por Competências.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 2:

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
2. Índice de conversão para a Gestão por Competências	Alcançar a implantação das etapas do projeto Gestão por Competências em 100%, até 2014.					
	-	-	-	20%	60%	100%

Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 2:

- Implantar e normatizar o Projeto Gestão por Competências.
- Sensibilizar os servidores da SEGEPE para a Gestão por Competências.
- Adequar o processo de Avaliação de Desempenho à Gestão por Competências.
- Construir o Plano de Capacitação adequando ao processo de Gestão por Competências.

Tema:

Cultura Organizacional

Objetivo Estratégico 3:

Promover a motivação e o comprometimento das pessoas com os objetivos da Instituição.

Descrição do Objetivo Estratégico 3:

Promover e elevar o nível de motivação e comprometimento de magistrados e servidores com os objetivos da Instituição, para viabilizar a execução da estratégia.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 3:

- Índice de satisfação dos participantes com as ações relativas à Cultura Organizacional.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 3:

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
3. Índice de satisfação dos participantes com as ações relativas à Cultura Organizacional	Atingir um índice de satisfação de 50% dos participantes com as ações relativas à Cultura Organizacional, até 2014.					
	-	10%	20%	30%	40%	50%

Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 3:

- Implantar o Projeto 'Orgulho de Ser TRT13'.

Tema:

Atuação Institucional

Objetivo Estratégico 4:

Aprimorar os mecanismos de comunicação interna e externa.

Descrição do Objetivo Estratégico 4:

Aprimorar a comunicação interna e externa, com linguagem clara e acessível, disponibilizando informações sobre o papel, as ações e as iniciativas da SEGEPE.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 4:

- Índice de satisfação dos servidores da SEGEPE com os mecanismos de comunicação interna.
- Índice de satisfação dos servidores do SAPPE e SERSA com os mecanismos de comunicação interna.
- Índice de satisfação de magistrados e servidores com a comunicação da SEGEPE.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 4:

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
4. Índice de satisfação dos servidores da SEGEPE com os mecanismos de comunicação interna	Aumentar o índice de satisfação dos usuários internos para 95%, até 2014.					
	-	-	80%	85%	90%	95%

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
5. Índice de satisfação dos servidores do SAPPE e SERSA com os mecanismos de comunicação interna	Aumentar o índice de satisfação dos usuários internos para 95%, até 2014.					
	-	-	80%	85%	90%	95%

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
6. Índice de satisfação de magistrados e servidores com a comunicação da SEGEPE.	Aumentar o índice de satisfação dos magistrados e servidores para 80%, até 2014.					
	-	-	65%	70%	75%	80%

Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 4:

- Adotar a cultura de utilização dos meios de comunicação – Portal RH, Intranet, Internet e outras ferramentas (Ex.: 'Dica do Dia').
- Desenvolver sistema de comunicação mais efetivo (Ex.: Mídia de elevador, corredores, etc.).
- Elaborar estudos objetivando a implantação de procedimentos de pesquisas de conhecimento, inclusive atrelada ao login da rede de computadores do Tribunal.
- Fortalecer a imagem da SEGEPE.

Objetivo Estratégico 5:

Aprimorar as parcerias institucionais.

Descrição do Objetivo Estratégico 5:

Aperfeiçoar e ampliar as parcerias com outras instituições, a fim de facilitar e otimizar as atividades desenvolvidas pela SEGEPE.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 5:

- Índice de parcerias realizadas pela SEGEPE.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 5:

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
7. Índice de parcerias realizadas pela SEGEPE.	Aumentar, a cada ano, em 10% o número de parcerias, até 2014.					
	-	-	10%	10%	10%	10%

Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 5:

- Avaliar as parcerias existentes entre SEGEPE, SAPPE e SERSA e outras instituições.
- Intensificar as parcerias com as Secretarias de Saúde Estadual e Municipais para as Campanhas de Vacinação.
- Buscar parcerias com as Escolas Técnicas para manutenção de equipamentos de informática.
- Buscar parcerias com as universidades para as áreas de fisioterapia, nutrição e psicologia – Programas de Extensão.

Tema:

Eficiência Operacional

Objetivo Estratégico 6:

Otimizar os procedimentos de trabalho.

Descrição do Objetivo Estratégico 6:

Analisar periodicamente o desenvolvimento e a execução dos procedimentos de trabalho com o objetivo de simplificar, agilizar e racionalizar as rotinas, por meio do aprimoramento e da inovação, bem como da supressão de práticas desnecessárias, proporcionando melhor desempenho à organização.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 6:

- Percentual de procedimentos mapeados.
- Percentual de procedimentos padronizados.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 6:

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
8. Percentual de procedimentos mapeados.	Mapear 80% dos procedimentos da SEGEPE, até 2014.					
	-	-	20%	40%	60%	80%

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
9. Percentual de procedimentos padronizados.	Padronizar 50% dos procedimentos mapeados pela SEGEPE, até 2014.					
	-	-	50%	50%	50%	50%

Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 6:

- Documentar (vídeo) os cursos promovidos pelo TRT e criar uma 'Videoteca Virtual', destinada aos servidores do Tribunal, que ao final da aprendizagem, responderão questionário de avaliação para, se for o caso, fazer jus ao AQ (Adicional de Qualificação).

- Otimizar o 'Portal RH' e acrescentar as seguintes ferramentas:

- a) No formulário de inscrição em cursos, campo destinado à declaração de anuência do gestor, registrado pelo próprio servidor.
- b) Lista de espera para inscrição em cursos.

- Designar equipe para mapear processos e padronizar rotinas de trabalho, objetivando minimizar o tempo de resposta/solução.

ASSINADO ELETRONICAMENTE PELO SERVIDOR VLADIMIR AZEVEDO DE MELLO (Lei 11.419/2006)
EM 19/01/2011 10:10:58 (Hora Local) - Autenticação da Assinatura: 1C9FA5159B.63DD45AE5D.D4040A0B19.633B6B3FD4

Tema:

Qualidade de Vida Institucional

Objetivo Estratégico 7:

Propiciar um ambiente de trabalho saudável.

Descrição do Objetivo Estratégico 7:

Implementar no TRT da 13ª Região um ambiente de trabalho saudável, levando-se em consideração os aspectos físicos e psico-sociais que envolvam a organização do trabalho e que favoreçam a um clima organizacional satisfatório.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 7:

- Índice de condições de trabalho.
- Índice de satisfação dos magistrados e servidores com as condições de trabalho.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 7:

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
10. Índice de condições de trabalho	Adequar 80% dos postos de trabalho à Norma Regulamentadora 17 do Ministério de Trabalho até 2014.					
	30%	40%	50%	60%	70%	80%

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
11. Índice de satisfação dos magistrados e servidores com as condições de trabalho	Atingir 50% de satisfação dos magistrados com as condições de trabalho até 2014.					
	-	10%	20%	30%	40%	50%
	Atingir 90% de satisfação dos servidores com as condições de trabalho até 2014.					
	86%	86,5%	87%	88%	89%	90%

Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 7:

- Adequar os postos de trabalho à Norma Regulamentadora 17 do Ministério do Trabalho.
- Realizar estudos sobre as medidas preventivas que minimizem o impacto da implantação do processo eletrônico na saúde dos magistrados e servidores, pois os mesmos ficarão mais tempo diante da tela do computador.
- Aperfeiçoar o Programa 'RH Cuidando de Você'.

ASSINADO ELETRONICAMENTE PELO SERVIDOR VLADIMIR AZEVEDO DE MELLO (Lei 11.419/2006)
EM 19/01/2011 10:10:58 (Hora Local) - Autenticação da Assinatura: 1C9FA5159B.63DD45AE5D.D4040A0B19.633B6B3FD4

Tema:

Competência Institucional

Objetivo Estratégico 8:

Promover a capacitação alinhada à estratégia institucional.

Descrição do Objetivo Estratégico 8:

Implementar ações para melhorar e alinhar a capacitação à estratégia institucional.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 8:

- Percentual de servidores treinados em cursos alinhados à Estratégia Institucional.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 8:

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
12. Percentual de servidores treinados em cursos alinhados à Estratégia Institucional	Atingir o percentual de 80%, até 2014.					
	-	-	60%	65%	70%	80%

Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 8:

- Propor a regulamentação dos cursos para fins de AQ – Adicional de Qualificação.
- Elaborar planejamento de cursos de forma participativa.
- Desenvolver procedimentos de priorização para participação em cursos.
- Estimular a aplicação do 'Formulário de Eficácia'.
- Alinhar o Plano de Capacitação do TRT – 13ª Região ao Plano Nacional de Capacitação do CNJ.
- Dar feedback aos gestores quanto a eficácia dos cursos.

Tema:

Infraestrutura

Objetivo Estratégico 9:

Melhorar a infraestrutura física.

Descrição do Objetivo Estratégico 9:

Propor melhoria na infraestrutura física, tecnológica e de segurança nas unidades de trabalho que compõem a SEGEPE.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 9:

- Índice de satisfação dos usuários internos com a infraestrutura física, tecnológica e de segurança.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 9:

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
13. Índice de satisfação dos usuários internos com a infraestrutura física, tecnológica e de segurança	Aumentar o percentual de satisfação dos usuários internos para 80% até 2014.					
	-	-	65%	70%	75%	80%

Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 9:

- Adequar as instalações às necessidades dos usuários internos.
- Propor aquisição de equipamentos e mobiliários ergonômicos em quantidade suficiente para favorecer o melhor desempenho das atividades das unidades da SEGEPE.

Tema:

Orçamento

Objetivo Estratégico 10:

Otimizar a aplicação dos recursos disponibilizados.

Descrição do Objetivo Estratégico 10:

Implementar ações para melhorar a eficiência da execução orçamentária de forma a garantir a utilização da totalidade dos recursos destinados à SEGEPE.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 10:

- Percentual do orçamento comprometido com as ações da SEGEPE, na fase de pré-empenho, até 31/08 de cada ano.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 10:

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
14. Percentual do orçamento comprometido com as ações da SEGEPE, na fase de pré-empenho, até 31/08 de cada ano.	Atingir o percentual de 100%, até 2014.					
	-	-	85%	90%	95%	100%

Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 10:

- Fazer o levantamento anual das necessidades de treinamento e capacitação até o dia 20/12 do exercício anterior.
- Identificar as prioridades de treinamento e capacitação, montando uma grade para execução.
- Elaborar o plano de treinamento e capacitação anual de forma participativa, submetendo-o à aprovação da Presidência, até 31/01 de cada ano.
- Deflagrar os processos de contratação dos profissionais/empresas/instituições, observando a ordem de prioridade.
- Aprimorar os recursos destinados ao 'Programa de Estagiários' para utilização integral.

Tema:

Qualidade de vida na Unidade

Objetivo Estratégico 11:

Intensificar as ações de motivação, integração e trabalho em equipe.

Descrição do Objetivo Estratégico 11:

Fortalecer a Unidade, promovendo e intensificando as ações de motivação, integração e trabalho em equipe.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 11:

- Índice de Satisfação dos servidores da SEGEPE com as ações de motivação, integração e trabalho em equipe.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 11:

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
15. Índice de Satisfação dos servidores da SEGEPE com as ações de motivação, integração e trabalho em equipe.	Atingir 80% de satisfação dos servidores da SEGEPE, até 2014.					
	-	-	65%	70%	75%	80%

Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 11:

- Realizar reuniões quinzenais de 'análise crítica'.
- Realizar, anualmente, cursos internos de motivação, integração e trabalho em equipe.
- Adotar dinâmicas de grupo, visando o crescimento da integração da equipe.
- Criar o hábito diário, às 10:30 h, de exercícios de ginástica laboral (através de vídeo), para os servidores da SEGEPE.
- Estabelecer a última segunda-feira do mês como data para comemoração dos aniversariantes do período.

Objetivo Estratégico 12:

Promover a qualidade de vida na Unidade.

Descrição do Objetivo Estratégico 12:

Implementar na SEGEPE um ambiente de trabalho saudável, levando-se em consideração os aspectos físicos e psico-sociais, que favoreçam um clima organizacional satisfatório.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 12:

- Índice de qualidade de vida dos servidores da SEGEPE.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 12:

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
16. Índice de qualidade de vida dos servidores da SEGEPE	Atingir 80% de satisfação dos servidores da SEGEPE, até 2014.					
	-	-	50%	60%	70%	80%

Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 12:

- Estabelecer medidas que minimizem o impacto do processo eletrônico na saúde dos servidores da SEGEPE.
- Avaliar o sistema de controle de frequência.
- Promover encontro anual dos servidores da SEGEPE com suporte técnico – logística profissional.

Tema:

Competência da Unidade

Objetivo Estratégico 13:

Melhorar a qualificação dos servidores da SEGEPE.

Descrição do Objetivo Estratégico 13:

Treinar, capacitar e desenvolver as habilidades dos servidores da SEGEPE nas competências atinentes à unidade.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 13:

- Índice de desempenho do servidor.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 13:

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
17. Índice de desempenho do servidor.	Atingir 90% de qualificação dos servidores da SEGEPE, até 2014.					
	-	-	60%	70%	80%	90%

Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 13:

- Identificar as necessidades de treinamento e capacitação dos servidores da unidade.
- Realizar integralmente os cursos identificados como necessários para os servidores da SEGEPE/SAPPE/SERSA.
- Implantar 'Boas Práticas de Gestão de Pessoas', conhecendo experiências de sucesso de outros órgãos.
- Disseminar o conhecimento adquirido com os demais servidores da unidade.

Tema:

Informação

Objetivo Estratégico 14:

Ampliar e aperfeiçoar as ferramentas de TIC.

Descrição do Objetivo Estratégico 14:

Promover o desenvolvimento, aperfeiçoamento e disponibilidade dos sistemas de TIC com qualidade e essenciais a execução da estratégia.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 14:

- Índice de satisfação dos servidores da SEGEPE com as ferramentas de TIC.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 14:

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
18. Índice de satisfação dos servidores da SEGEPE com as ferramentas de TIC.	Atingir o percentual de 65% de satisfação dos servidores da SEGEPE, até 2014.					
	-	-	50%	55%	60%	65%

Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 14:

- Buscar junto à STI soluções que possibilitem a implementação de ações que os programas existentes não comportam.

- Aperfeiçoar os sistemas existentes – Mentorh, Portal RH, Sisaval, Inscrições On Line em cursos e treinamentos, Marcação de Consultas e outros.

ANEXO 1 - FICHA DOS INDICADORES

Objetivo Estratégico 1:	Promover a qualidade de vida no trabalho
Indicador 1:	Índice de satisfação dos magistrados e servidores atendidos pelos programas de qualidade promovidos pela SEGEPE

Tipo de indicador	Efetividade
O que mede	O grau de satisfação dos magistrados e servidores com os programas de qualidade promovidos pela SEGEPE
Quem mede	SEGEPE
Quando medir	Anual
Onde medir	Magistrados e servidores
Por que medir	Para avaliar o grau de satisfação dos magistrados e servidores
Como medir	Percentual de respostas positivas na pesquisa relativa aos programas de qualidade promovidos pela SEGEPE
Situação atual	-
Meta	Aumentar o índice de satisfação dos magistrados e servidores para 70%, até 2014

Metas

2009	2010	2011	2012	2013	2014
-	-	40%	50%	60%	70%

Objetivo Estratégico 2:	Implantar a Gestão por Competências
Indicador 2:	Índice de conversão para a Gestão por Competências

Tipo de indicador	Eficiência
O que mede	A implantação das etapas do projeto Gestão por Competências
Quem mede	SEGEPE
Quando medir	Anual
Onde medir	Projeto Gestão por Competências
Por que medir	Para avaliar a evolução e implantação do projeto Gestão por Competências
Como medir	Etapas do projeto Gestão por Competências atingidas
Situação atual	-
Meta	Alcançar a implantação das etapas do projeto Gestão por Competências em 100%, até 2014

Metas

2009	2010	2011	2012	2013	2014
-	-	-	20%	60%	100%

Objetivo Estratégico 3:	Promover a motivação e o comprometimento das pessoas com os objetivos da instituição
Indicador 3:	Índice de satisfação dos participantes com as ações relativas à Cultura Organizacional

Tipo de indicador	Efetividade
O que mede	Avaliar o índice de satisfação dos participantes com as ações relativas à Cultura Organizacional.
Quem mede	SEGEPE
Quando medir	Após a realização de cada ação
Onde medir	Magistrados e servidores (Pesquisa de Clima Organizacional)
Por que medir	Percentual das respostas positivas da pesquisa de clima relativa às ações de Cultura Organizacional.
Como medir	% de satisfação dos participantes / número total de participantes.
Situação atual	-
Meta	Atingir um índice de satisfação de 50% dos participantes com as ações relativas à Cultura Organizacional, até 2014.

Metas

2009	2010	2011	2012	2013	2014
-	10%	20%	30%	40%	50%

Objetivo Estratégico 4:	Aprimorar os mecanismos de comunicação interna e externa
Indicador 4:	Índice de satisfação dos servidores da SEGEPE com os mecanismos de comunicação interna

Tipo de indicador	Efetividade
O que mede	O grau de satisfação dos servidores da SEGEPE com os mecanismos de comunicação
Quem mede	SEGEPE
Quando medir	Anual
Onde medir	Servidores da SEGEPE
Por que medir	Para avaliar o grau de satisfação dos servidores da SEGEPE
Como medir	Percentual de respostas positivas obtidas em pesquisa interna
Situação atual	-
Meta	Aumentar o índice de satisfação dos usuários internos para 95% com relação ao apurado na pesquisa interna, até 2014

Metas

2009	2010	2011	2012	2013	2014
-	-	80%	85%	90%	95%

Objetivo Estratégico 4:	Aprimorar os mecanismos de comunicação interna e externa
Indicador 5:	Índice de satisfação dos servidores do SAPPE e SERSA com os mecanismos de comunicação interna

Tipo de indicador	Efetividade
O que mede	O grau de satisfação dos servidores do SAPPE e SERSA com os mecanismos de comunicação
Quem mede	SEGEPE
Quando medir	Anual
Onde medir	Servidores do SAPPE e SERSA
Por que medir	Para avaliar o grau de satisfação dos servidores do SAPPE e SERSA
Como medir	Percentual de respostas positivas obtidas em pesquisa interna
Situação atual	-
Meta	Aumentar o índice de satisfação dos servidores do SAPPE e SERSA para 95% com relação ao apurado na pesquisa interna, até 2014

Metas

2009	2010	2011	2012	2013	2014
-	-	80%	85%	90%	95%

Objetivo Estratégico 4:	Aprimorar os mecanismos de comunicação interna e externa
Indicador 6:	Índice de satisfação de magistrados e servidores com a comunicação da SEGEPE

Tipo de indicador	Efetividade
O que mede	O grau de satisfação dos magistrados e servidores com a comunicação da SEGEPE
Quem mede	SEGEPE
Quando medir	Anual
Onde medir	Magistrados e servidores
Por que medir	Para avaliar o grau de satisfação dos magistrados e servidores
Como medir	Percentual de respostas positivas obtidas em pesquisa interna
Situação atual	-
Meta	Aumentar o índice de satisfação dos magistrados e servidores com a comunicação para 80%, até 2014.

Metas

2009	2010	2011	2012	2013	2014
-	-	65%	70%	75%	80%

Objetivo Estratégico 5:	Aprimorar as parcerias institucionais
Indicador 7:	Índice de parcerias realizadas pela SEGEPE

Tipo de indicador	Efetividade
O que mede	Percentual de parcerias realizadas pela SEGEPE
Quem mede	SEGEPE
Quando medir	Anual
Onde medir	Parcerias realizadas pela SEGEPE
Por que medir	Para aumentar a participação de parcerias estratégicas na SEGEPE
Como medir	(Total de parcerias realizadas e revisadas no ano / total de parcerias do ano base * 100) - 100
Situação atual	-
Meta	Aumentar em 10% o número de parcerias, até 2014.

Metas

2009	2010	2011	2012	2013	2014
-	-	10%	10%	10%	10%

Objetivo Estratégico 6:	Otimizar os procedimentos de trabalho
Indicador 8:	Percentual de procedimentos mapeados

Tipo de indicador	Eficiência
O que mede	Quantidade de procedimentos mapeados
Quem mede	SEGEPE
Quando medir	Anual
Onde medir	Procedimentos Mapeados
Por que medir	Para identificar e mapear os processos existentes na SEGEPE
Como medir	Total de procedimentos mapeados / total de procedimentos existentes * 100
Situação atual	-
Meta	Mapear 80% dos procedimentos da SEGEPE, até 2014.

Metas

2009	2010	2011	2012	2013	2014
-	-	20%	40%	60%	80%

Objetivo Estratégico 6:	Otimizar os procedimentos de trabalho
Indicador 9:	Percentual de procedimentos padronizados

Tipo de indicador	Eficiência
O que mede	Quantidade de procedimentos padronizados
Quem mede	SEGEPE
Quando medir	Anual
Onde medir	Procedimentos padronizados
Por que medir	Para padronizar os processos mapeados na SEGEPE
Como medir	Total de procedimentos padronizados / total de procedimentos mapeados
Situação atual	-
Meta	Padronizar 50% dos procedimentos mapeados pela SEGEPE, até 2014.

Metas

2009	2010	2011	2012	2013	2014
-	-	50%	50%	50%	50%

Objetivo Estratégico 7:	Propiciar um ambiente de trabalho saudável
Indicador 10:	Índice de condições de trabalho

Tipo de indicador	Eficiência
O que mede	Mede o percentual de ajuste dos postos de trabalho à Norma Regulamentadora 17 do Ministério de Trabalho.
Quem mede	SADM
Quando medir	Anual
Onde medir	Unidades do TRT 13ª Região
Por que medir	Promoção de melhor clima organizacional para alcance das metas e promoção do bem-estar
Como medir	Percentual entre os itens atendidos da Norma Regulamentadora 17 do Ministério do Trabalho e Emprego, em relação ao total de itens
Situação atual	-
Meta	Adequar 80% dos postos de trabalho à Norma Regulamentadora 17 do Ministério do Trabalho, até 2014.

Metas

2009	2010	2011	2012	2013	2014
30%	40%	50%	60%	70%	80%

ASSINADO ELETRONICAMENTE PELO SERVIDOR VLADIMIR AZEVEDO DE MELLO (Lei 11.419/2006)
EM 19/01/2011 10:10:58 (Hora Local) - Autenticação da Assinatura: 1C9FA5159B.63DD45AE5D.D4040A0B19.633B6B3FD4

Objetivo Estratégico 7:	Propiciar um ambiente de trabalho saudável
Indicador 11:	Índice de satisfação dos magistrados e servidores com as condições de trabalho

Tipo de indicador	Efetividade
O que mede	O percentual de satisfação dos magistrados e servidores com as condições de trabalho.
Quem mede	SEGEPE
Quando medir	Anual
Onde medir	Magistrados e servidores (Pesquisa de Clima Organizacional)
Por que medir	Para avaliar o grau de satisfação dos magistrados e servidores em trabalhar no TRT 13ª Região.
Como medir	Percentual das respostas positivas da pesquisa de clima relativa às condições de trabalho.
Situação atual	Magistrados – ainda não foi medido; Servidores – 86%.
Meta	Atingir 50% de satisfação dos magistrados e 90% de satisfação dos servidores com as condições de trabalho, até 2014.

Metas - Magistrados

2009	2010	2011	2012	2013	2014
-	10%	20%	30%	40%	50%

Metas - Servidores

2009	2010	2011	2012	2013	2014
86%	86,5%	87%	88%	89%	90%

Objetivo Estratégico 8:	Promover a capacitação alinhada à Estratégia Institucional
Indicador 12:	Percentual de servidores treinados em cursos alinhados à Estratégia Institucional

Tipo de indicador	Eficiência
O que mede	Percentual de servidores treinados nas competências estratégicas de sua Unidade
Quem mede	SEGEPE
Quando medir	Anual
Onde medir	Servidores treinados
Por que medir	Para alinhar os treinamentos à estratégia institucional
Como medir	Servidores treinados nas competências estratégicas de sua Unidade / total de servidores treinados * 100
Situação atual	-
Meta	Atingir o percentual de 80%, até 2014.

Metas

2009	2010	2011	2012	2013	2014
-	-	60%	65%	70%	80%

Objetivo Estratégico 9:	Melhorar a Infraestrutura física
Indicador 13:	Índice de satisfação dos usuários internos com a infraestrutura física, tecnológica e de segurança

Tipo de indicador	Efetividade
O que mede	O grau de satisfação dos servidores da SEGEPE com a infraestrutura física, tecnológica e de segurança
Quem mede	SEGEPE
Quando medir	Anual
Onde medir	Servidores da SEGEPE
Por que medir	Para modernizar e adequar a estrutura física às necessidades funcionais
Como medir	Percentual de respostas positivas em relação ao universo pesquisado
Situação atual	-
Meta	Aumentar o percentual de satisfação dos usuários internos para 80%, até 2014.

Metas

2009	2010	2011	2012	2013	2014
-	-	65%	70%	75%	80%

Objetivo Estratégico 10:	Otimizar a aplicação dos recursos disponibilizados
Indicador 14:	Percentual do orçamento comprometido com as ações da SEGEPE

Tipo de indicador	Eficiência
O que mede	Percentual do orçamento comprometido com as ações da SEGEPE na fase de pré-empenho, até 31/08 de cada ano
Quem mede	SEGEPE
Quando medir	Anual
Onde medir	Orçamento destinado à SEGEPE
Por que medir	Para cumprir a execução do orçamento da SEGEPE
Como medir	Orçamento comprometido / Orçamento Anual * 100
Situação atual	-
Meta	Atingir o percentual de 100%, até 2014

Metas

2009	2010	2011	2012	2013	2014
-	-	85%	90%	95%	100%

Objetivo Estratégico 11:	Intensificar as ações de motivação, integração e trabalho em equipe
Indicador 15:	Índice de satisfação dos servidores da SEGEPE com as ações de motivação, integração e trabalho em equipe

Tipo de indicador	Efetividade
O que mede	Nível de satisfação dos servidores com as ações de motivação, integração e trabalho em equipe
Quem mede	SEGEPE
Quando medir	Anual
Onde medir	Servidores da SEGEPE
Por que medir	Para identificar o nível de satisfação dos servidores da SEGEPE
Como medir	Percentual das respostas positivas obtidas em pesquisa interna relativa à satisfação
Situação atual	-
Meta	Atingir 80% de satisfação dos servidores da SEGEPE, até 2014.

Metas

2009	2010	2011	2012	2013	2014
-	-	65%	70%	75%	80%

Objetivo Estratégico 12:	Promover a Qualidade de Vida na Unidade
Indicador 16:	Índice de qualidade de vida dos servidores da SEGEPE

Tipo de indicador	Efetividade
O que mede	Nível de qualidade de vida dos servidores
Quem mede	SEGEPE
Quando medir	Anual
Onde medir	Servidores da SEGEPE
Por que medir	Para identificar o nível de qualidade de vida dos servidores
Como medir	Percentual das respostas positivas obtidas em pesquisa interna relativa à qualidade de vida dos servidores (aspectos físico-psico-sociais)
Situação atual	-
Meta	Atingir 80% de satisfação dos servidores da SEGEPE

Metas

2009	2010	2011	2012	2013	2014
-	-	50%	60%	70%	80%

Objetivo Estratégico 13:	Melhorar a Qualificação dos Servidores da SEGEPE
Indicador 17:	Índice de desempenho do servidor

Tipo de indicador	Efetividade
O que mede	Nível de Qualificação dos Servidores
Quem mede	SEGEPE
Quando medir	Anual
Onde medir	Servidores da SEGEPE
Por que medir	Para identificar o nível de qualificação dos servidores
Como medir	Percentual de respostas positivas mediante 'Avaliação de Eficácia'
Situação atual	-
Meta	Atingir 90% de qualificação dos servidores da SEGEPE, até 2014.

Metas

2009	2010	2011	2012	2013	2014
-	-	60%	70%	80%	90%

Objetivo Estratégico 14:	Ampliar e Aperfeiçoar as Ferramentas de TIC
Indicador 18:	Índice de satisfação dos servidores da SEGEPE com as ferramentas de TIC

Tipo de indicador	Efetividade
O que mede	O nível de satisfação dos servidores da SEGEPE com as ferramentas de TIC
Quem mede	SEGEPE
Quando medir	Anual
Onde medir	Servidores da SEGEPE
Por que medir	Para avaliar se as ferramentas de TIC estão atendendo às necessidades de trabalho dos servidores da Unidade
Como medir	Percentual de respostas positivas obtidas em relação à satisfação dos servidores com as ferramentas de TIC
Situação atual	-
Meta	Atingir o percentual de 65% de satisfação dos servidores, até 2014

Metas

2009	2010	2011	2012	2013	2014
-	-	50%	55%	60%	65%

ANEXO 2 - FICHA DOS PROJETOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONAIS SOB A RESPONSABILIDADE DA SEGEPE

ASSINADO ELETRONICAMENTE PELO SERVIDOR VLADIMIR AZEVEDO DE MELLO (Lei 11.419/2006)
EM 19/01/2011 10:10:58 (Hora Local) - Autenticação da Assinatura: 1C9FA5159B.63DD45AE5D.D4040A0B19.633B6B3FD4

Projeto Ampliar o Programa “RH Cuidando de Você”

1. Escopo ou finalidade do projeto

Desenvolver ações pró-ativas referentes ao bem estar pessoal e profissional dos Magistrados e Servidores, à saúde e às condições de trabalho, visando uma melhoria contínua na qualidade de vida dos mesmos.

2. Alinhamento estratégico

Tema: Gestão de Pessoas do Planejamento Estratégico Institucional

Objetivo: 14 do Planejamento Estratégico Institucional. Propiciar um Ambiente de Trabalho Saudável

3. Clientes do projeto

Secretaria de Gestão de Pessoas

Serviço de Saúde

4. Justificativa

O maior patrimônio de qualquer instituição é sua força de trabalho. Desta forma, para se alcançar um padrão de excelência nos serviços é necessário que se cuide da saúde e do bem estar dos Magistrados e Servidores e que se construa um ambiente de trabalho que ofereça prazer, realização profissional e satisfação pessoal.

O projeto Ampliar o Programa “RH Cuidando de Você” envolve as seguintes ações:

- Aperfeiçoar o Programa “RH Cuidando de Você”, observando os seguintes aspectos:
 1. Informatizar e divulgar dados do PCMSO, além de criar campanhas de prevenção ao adoecimento e programas de acompanhamento, com base nos dados obtidos;
 2. Prevenção aos DORT'S, envolvendo as seguintes atividades: ajuste dos postos de trabalho, observando as regras ergonômicas (móveis, equipamentos e suportes ergonômicos necessários); implantação de ginástica laboral e ações educativas;
 3. Realizar pesquisas anuais sobre estresse, clima organizacional e qualidade de vida no trabalho;
 4. Implementar ações de manejo do estresse.
- Realizar estudos médicos sobre as medidas preventivas que minimizem o impacto da implantação do processo eletrônico na saúde dos Magistrados e Servidores, pois os mesmos ficarão mais tempo diante da tela do computador.

Projeto Orgulho de Ser TRT 13

1. Escopo ou finalidade do projeto

A principal finalidade do projeto consiste no resgate da autoestima e na valorização do corpo funcional do TRT 13, especificamente servidores e magistrados, com foco na motivação e na unidade de todos em prol da missão institucional.

2. Alinhamento estratégico

Tema: Cultura Organizacional do Planejamento Estratégico Institucional

Objetivo: 16 do Planejamento Estratégico Institucional. Promover Ações para Motivar e Comprometer as Pessoas com os Objetivos da Instituição

3. Clientes do projeto

Todas as unidades administrativas e judiciárias do TRT 13, na medida em que consiste em proposta que busca a unidade de propósito em torno de um único ideal, qual seja, a motivação em busca da excelência da prestação de serviços.

4. Justificativa

O projeto coaduna-se e harmoniza-se com outros que almejam um escopo motivacional junto aos servidores e magistrados do TRT 13. Traz consigo uma forte e emblemática 'marca' de orgulho, idealismo, motivação e satisfação em trabalhar e, especialmente, em trabalhar no TRT 13. Reflete ainda prática institucional adotada por outras instituições públicas e privadas pondo em primazia o foco na motivação dos seus colaboradores, em busca da excelência de política de recursos humanos.

Projeto Gestão por Competências

1. Escopo ou finalidade do projeto

Propõe-se a implantar um modelo gerencial por competências, no âmbito do TRT da 13ª Região. Este modelo configura-se como inovador e estratégico no serviço público, tomando por base o pressuposto de que o domínio de determinados recursos é fundamental para um desempenho de excelência de pessoas e organizações.

Dessa forma, reduz a discrepância entre as competências necessárias à execução dos objetivos organizacionais e aquelas já disponíveis na organização.

2. Alinhamento estratégico

Tema: Gestão de Pessoas do Planejamento Estratégico Institucional

Objetivo: 15 do Planejamento Estratégico Institucional. Viabilizar a Gestão por Competências

3. Clientes do projeto

Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGEPE) com impacto em todas as unidades administrativas do TRT 13ª Região.

4. Justificativa

O modelo de gestão baseado na noção de competência vem sendo cada vez mais incorporado ao ambiente organizacional tanto público como privado. Seus resultados vêm sendo amplamente divulgados pela literatura (Brandão & Babry).

Sob essa perspectiva, a implantação do modelo, com foco nos conhecimentos, habilidades e atitudes no trabalho gera o desempenho profissional desejado. Tal desempenho representa então uma expressão de suas competências.

Diagnóstico institucional recentemente realizado, no âmbito deste Regional, demonstrou que um dos pontos fracos citados pelos clientes internos foi o da capacitação e o da justiça organizacional (essa dimensão aponta para um desequilíbrio entre o recebimento de funções comissionadas e o reconhecimento do desempenho dos servidores). Esse panorama se constitui num risco para o alcance dos objetivos elencados no mapa estratégico deste Regional.

Dados colhidos em outra pesquisa, sobre qualidade de vida no trabalho, reforçam a perspectiva anteriormente diagnosticada.

Este modelo vem atender a uma demanda antiga da instituição (intra-grupos e/ou entre grupos).

Pelo exposto, a não expressão das competências humanas e organizacionais poderá comprometer o desempenho das unidades produtivas, e conseqüentemente, o que foi delineado no mapa estratégico.

O projeto Gestão por Competências envolve as seguintes ações:

➤ **Normatizar a Gestão por Competências:**

1. Adequar a avaliação por desempenho ao modelo de gestão adotado;

2. Atualizar o Regulamento Geral e demais Normas à gestão por competências, estabelecendo requisitos e atribuições para o exercício das funções comissionadas;
3. Capacitar gestores e servidores, de acordo com as necessidades levantadas pela avaliação de desempenho funcional, com interesses institucionais e os atributos pessoais;
4. Capacitar gestores e servidores no modelo de gestão por competências

ASSINADO ELETRONICAMENTE PELO SERVIDOR VLADIMIR AZEVEDO DE MELLO (Lei 11.419/2006)
EM 19/01/2011 10:10:58 (Hora Local) - Autenticação da Assinatura: 1C9FA5159B.63DD45AE5D.D4040A0B19.633B6B3FD4