

PROPOSTA

Alinhamento – gestão por competências

Remuneração

- Remuneração depende de lei.
- Remuneração variável – gratificação proporcional ao desempenho.
- Parâmetros:
 - Nota do instrumento;
 - Participação em ações vinculadas à lacuna de competências.

PROPOSTA

Alinhamento – gestão por competências

Seleção Interna

- Processos de auditoria – perfil profissional (conhecimentos e habilidades).
- Conhecer os perfis de competências das unidades.
- Conhecer os perfis de competências das pessoas:
 - Avaliação de competências;
 - Portfólio de competências – compatibilidade de perfil da pessoa com a unidade;
 - Orientação para leitura do MAP da unidade pretendida;
 - Entrevista breve – atribuições da nova unidade.

PROPOSTA

Alinhamento – gestão por competências

Dimensionamento da força de trabalho

- Processos de auditoria – parte da comissão inicial.
- Mapeamento das atividades das unidades.
- Parâmetros:
 - Perfil dos servidores da unidade – quem assume qual atribuição;
 - Tempo necessário;
 - Quantidade necessária;
 - Desdobramento da atividade.

PROPOSTA

Alinhamento – gestão por competências

Política de sucessão e meritocracia

- Processos de auditoria.
- Comissão do Clima.
- Estruturação de regras e parâmetros de sucessão:
 - Análise de cargos com maior rotatividade – prioridade?
 - Atendimento de perfil de competências do cargo indicado?
 - Independente do perfil do indicado – sugestão sobre as ações de capacitação necessárias após assumir o cargo?
 - Carreira em Y?
 - Restringir o número de pessoas a serem indicadas – perfil que determina? Fere discricionariedade?

PROPOSTA

Alinhamento – gestão por competências

Funções críticas e valorização

Funções críticas

- Processo de auditoria – participação na comissão de estudos.
- Proposta normativa para atender auditoria.
- Parâmetros:
 - Atendimento de perfil de competências do cargo indicado;
 - Sugestão sobre as ações de capacitação necessárias após assumir o cargo.

PROPOSTA

Alinhamento – gestão por competências

Funções críticas e valorização

Valorização

- Programa Valoriza.
- Parâmetros:
 - Participação – preenchimento da autoavaliação no ciclo de diagnóstico;
 - Participação – preenchimento da avaliação do gestor ou equipe;
 - Atendimento de ações de capacitação que supram lacunas de competências – sistema informatizado.

PROPOSTA

Alinhamento – gestão por competências

Descrição e especificação de cargos e Carreira

Descrição e especificação de Cargos

- Competências e atribuições comuns de todos os cargos – independentemente da área de lotação.
- Estudos para terceirização consideram as atribuições ou competências?
- Possível cruzar atribuições e descrições de cargos?

PROPOSTA

Alinhamento – gestão por competências

Descrição e especificação de cargos e Carreira

Carreira

- Depende de lei.
- Carreira em Y.
- Progressão e promoção dependente de desenvolvimento de competências:
 - Participar do ciclo de diagnóstico;
 - Atender pelo menos ao desenvolvimento de uma lacuna de competências por ano.

PROPOSTA

Alinhamento – gestão por competências

Concurso público

- Parâmetros:
 - Conhecimento dos cargos com vacância;
 - Registro das lacunas de competências dos cargos no Tribunal – desde o último concurso?
 - Definição das competências com lacuna para o conteúdo do concurso – busca de equilíbrio.

PROPOSTA

Alinhamento – gestão por competências

Gestão de talentos e Banco de talentos

- Quem é o responsável por esse processo de trabalho?
- Quais as informações são primordiais no banco de talentos?
- Parâmetros:
 - Resultados das avaliações de competências;
 - Perfil de competências da unidade em que está lotado;
 - Realização de ações de capacitação que atendem às lacunas de competências do último ciclo;
 - Perfil de competências acumulado – portfólio.

PROPOSTA

Alinhamento – gestão por competências

Certificação de competências

- Diploma = defende e conquista x Certificado = preenche requisitos e recebe.
- Quem é o responsável pela chancela da certificação? Presidente do Tribunal, Instituição Educacional? Se apenas declaração, não é certificação.
- Parâmetros (requisitos):
 - Nota máxima nas últimas avaliações;
 - Multiplicador da competência com nota máxima;
 - Curso externo na competência com nota máxima;
 - Arelado ao adicional de qualificação?
 - Aumenta probabilidade de ser instrutor interno?

PROPOSTA

Alinhamento – gestão por competências

Educação Corporativa e trilhas

- Trilhas definidas por meio das competências dos processos de trabalho.
- Competências comuns a todas as unidades x competências específicas do conjunto de unidades vinculadas ao processo.
- Utilização dos MAPs como diretrizes para que as pessoas estruturem e conheçam suas trilhas.

PROPOSTA

Alinhamento – gestão por competências

Liderança e trilha da gestão

- Processos de auditoria.
- Trilha de aprendizagem específica.
- Parâmetros:
 - Alinhamento com o modelo do Quinn;
 - Estruturação do curso trilha da gestão vinculado às competências comuns aos cargos de gestores;
 - Modulação da trilha da gestão, em razão de aumento de complexidade do espaço ocupacional:
 - ✓ Interessados em assumir cargos de gestão (política de sucessão);
 - ✓ Chefes de seção e substitutos;
 - ✓ Coordenadores e substitutos;
 - ✓ Secretários e CJ4 e substitutos.

PROPOSTA

Alinhamento – gestão por competências

Gestão do conhecimento

- BEDUC.
- Parâmetros:
 - Estruturação por meio do processo de trabalho?
 - Vinculação do saber das competências comuns a todos?

PROPOSTA

Alinhamento – gestão por competências

Qualidade de vida no trabalho

- Entende-se que contribui para a transparência na organização – impactando clima e QVT.
 - Alguma competência está atrelada à QVT? Comportamental ou atribuições?
 - Existe alguma pergunta que pode ser inserida no diagnóstico que atenda à QVT?

PROPOSTA

Alinhamento – gestão por competências

Acessibilidade

- Existem competências que precisam ser adaptadas para aumentar a acessibilidade?
- Existe alguma pergunta que pode ser inserida no diagnóstico que atenda à acessibilidade?

PROPOSTA

Alinhamento – gestão por competências

Governança de pessoas e tecnologias

- Normativo.
- Estudo e reflexão.
 - Gestão por competências é parte do alicerce governança de pessoas?

PROPOSTA

Alinhamento – gestão por competências

Gestão de processo de trabalho

- Vinculação das competências com a cadeia de valor.
- Reflexão:
 - Há vínculo entre o MAP e os processos?