



**TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
PRESIDÊNCIA**

ATO Nº 28/TST.GP, DE 24 DE JANEIRO DE 2012

Dispõe sobre o Programa de Desenvolvimento e Ambientação dos servidores do Tribunal Superior do Trabalho.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO - TST,
no uso de suas atribuições legais e regimentais,

Considerando que desenvolver conhecimento, habilidades e atitudes, assim como promover a qualidade de vida e a valorização de servidores constituem objetivos estratégicos a serem perseguidos pelo Tribunal Superior do Trabalho, a teor do Plano Estratégico 2010 a 2014;

Considerando que a responsabilidade pelo desenvolvimento profissional e pela melhoria da adequação funcional de servidores deve ser compartilhada entre a área de gestão de pessoas, o gestor das unidades de lotação e o próprio servidor;

Considerando o trabalho realizado pela Comissão instituída pelo ATO.TST.GP.Nº 346/2011, com o objetivo de realizar estudos e propor medidas destinadas ao aperfeiçoamento do modelo de Gestão de Pessoas do Tribunal Superior do Trabalho;

RESOLVE:

Art. 1º É instituído o Programa de Desenvolvimento e Ambientação de servidores do Tribunal Superior do Trabalho, com o objetivo de aperfeiçoar e facilitar o processo de adaptação do servidor à unidade de lotação, às suas atividades e à equipe de trabalho, de forma a ensejar melhor desempenho e tornar mais célere e eficiente o desenvolvimento profissional.

Parágrafo único. O Programa destina-se aos servidores recém-ingressos no TST ou que tiverem sua lotação alterada.

Art. 2º O acompanhamento do servidor será iniciado com entrevista realizada pela Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas – CDEP, para identificação do seu perfil profissional.

Art. 3º Observada a necessidade da instituição, a CDEP sugerirá a

unidade de lotação compatível com o potencial do servidor e o seu perfil profissional.

Art. 4º A CDEP apresentará ao gestor da unidade de lotação o perfil profissional e, quando solicitada, a proposição de trilha de aprendizagem para o servidor.

§ 1º As trilhas de aprendizagem consistem em conjuntos integrados e sistemáticos de ações de desenvolvimento, por intermédio de múltiplas formas de aprendizagem, visando à aquisição e ao desenvolvimento de competências – conhecimentos, habilidades e atitudes – requeridas para o desempenho profissional dos servidores.

§ 2º Poderão integrar a trilha de aprendizagem, entre outras ações, a participação em eventos de capacitação, treinamento em serviço, grupos de estudo e a realização de leituras dirigidas.

Art. 5º Efetivada a lotação, o gestor da unidade designará um Agente de Desenvolvimento para atuar no processo de ambientação do novo servidor, com a atribuição de acompanhar e orientar o recém-lotado, assim como auxiliar na transmissão dos conhecimentos e habilidades necessários ao desempenho das tarefas.

Parágrafo único. O Agente de Desenvolvimento deverá ter experiência e perfil adequados ao desempenho da atribuição.

Art. 6º Decorrido o prazo de 90 (noventa) dias, a contar da data da lotação, o Agente de Desenvolvimento e o gestor da unidade encaminharão à CDEP avaliação conjunta acerca do desenvolvimento, do desempenho e da adaptação do servidor à unidade.

Parágrafo único. A avaliação de que trata o caput será feita por meio de formulário disponibilizado pela CDEP, que auxiliará no seu preenchimento, se necessário.

Art. 7º Se o desenvolvimento, o desempenho e/ou a adaptação do servidor revelarem-se insatisfatórios, o gestor da unidade poderá solicitar alteração da lotação.

Art. 8º Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.

Ministro JOÃO ORESTE DALAZEN