



Resultado da Pesquisa para Aprimoramento do Sistema de Avaliação de Desempenho



Secretaria de Gestão de Pessoas
Núcleo de Desenvolvimento de Pessoas
Setor de Gestão de Desempenho
Projeto “A Décima é 10”





DADOS DA PESQUISA

2/35

PERÍODO DE APLICAÇÃO: de 03 a 13/05/2011.

PÚBLICO-ALVO: Magistrados e servidores.

JUSTIFICATIVA: Todo processo de mudança deve ser precedido de envolvimento das pessoas que de fato participarão do processo, sob pena das mudanças não serem internalizadas e as partes voltarem a exercer, de forma ainda mais forte, práticas e comportamentos indesejáveis.



OBJETIVO GERAL



Entender **como as pessoas veem o atual sistema de avaliação de desempenho e colher informações que auxiliem no desenvolvimento de um novo sistema**, mais adequado às singularidades do nosso contexto de trabalho e ao plano estratégico deste TRT.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS



- Colher subsídios para o **aprimoramento** do **Sistema de Avaliação de Desempenho** e seus respectivos instrumentos neste TRT, a partir da percepção de magistrados e servidores;
- **Identificar as principais dificuldades e desafios** enfrentados por magistrados, gestores e servidores com a avaliação do desempenho dos servidores neste Regional, a fim de propor ações de melhorias;
- Cumprir o contido no **item 6.1 do Projeto “A Décima é 10”** - Pesquisa de opinião sobre a Avaliação de Desempenho de Servidores no Tribunal;

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Obter sugestões que favoreçam a implantação da Gestão do Desempenho, identificando **estratégias e comportamentos necessários** para a melhoria do desempenho funcional;
- Coletar dados sobre a avaliação de desempenho que possam gerar ganhos institucionais para os magistrados e servidores deste TRT a curto, médio e longo prazos como, por exemplo, **redução do desgaste com a avaliação do desempenho**;
- Gerar um conjunto de **recomendações técnicas à Administração**, visando fortalecer a efetividade do Sistema de Avaliação de Desempenho, aliado ao **desenvolvimento e bem-estar** de magistrados e servidores.



PRINCÍPIOS NORTEADORES

6/35



- * **Participação voluntária** de magistrados e servidores durante o desenvolvimento da pesquisa, contribuindo para a efetividade do trabalho;
- * Coleta de dados planejada de forma a produzir o **mínimo de transtorno no cotidiano do trabalho** de magistrados e servidores – condição indispensável à iniciativas como essa;
- * **Sigilo** das **informações** colhidas, mediante compilação agrupada dos resultados alcançados a fim de **evitar a identificação dos respondentes**.

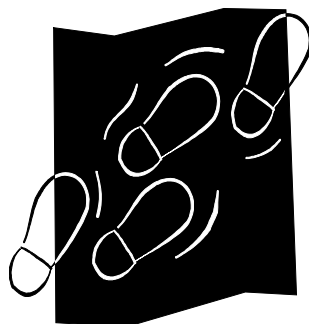


ABORDAGEM METODOLÓGICA

7/35

1ª Etapa - **Sensibilização:**

- * **Visitas** a todas as unidades do TRT situadas no DF;
- * Distribuição de **folders** nas unidades DF e TO;
- * **Publicação** de notas no Mídia 10 / intranet.



2ª Etapa - Realização da **pesquisa** por meio de formulário eletrônico **via intranet.**

3ª Etapa - **Compilação e tratamento** dos dados:

- * Parte quantitativa – Através do software **SPSS**;
- * Parte qualitativa - **Análise de Conteúdo.**

4ª Etapa – **Relatório** - Síntese dos Resultados

5ª Etapa – **Divulgação** dos resultados da pesquisa aos interessados

DADOS PROFISSIONAIS

Gráfico 1: Participação de **24,7%** do total de magistrados e servidores em exercício no Tribunal, totalizando **324** (trezentos e vinte e quatro) respondentes, sendo:

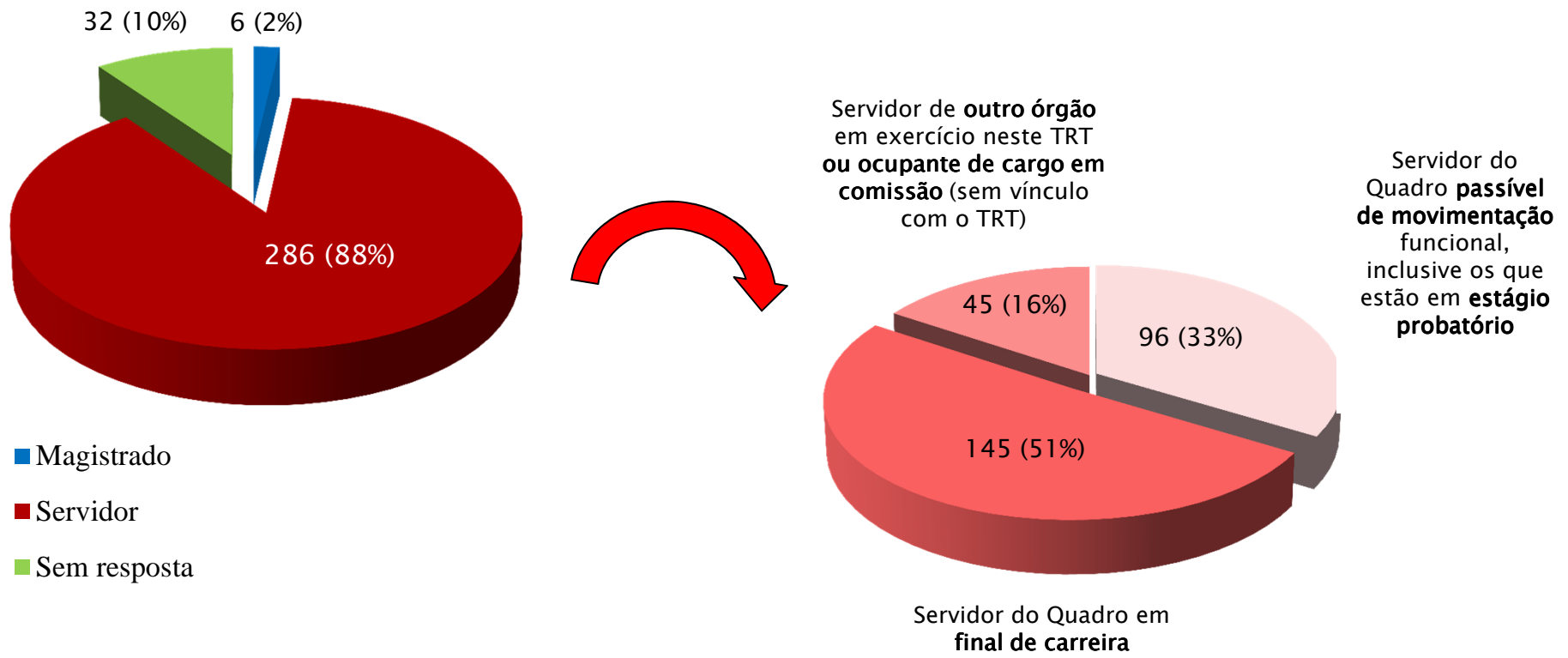


Gráfico 2. Exercício do Cargo de Chefia.

9/35

Com relação ao perfil dos participantes, destaca-se que 67,6% não ocupa cargo de gestão.

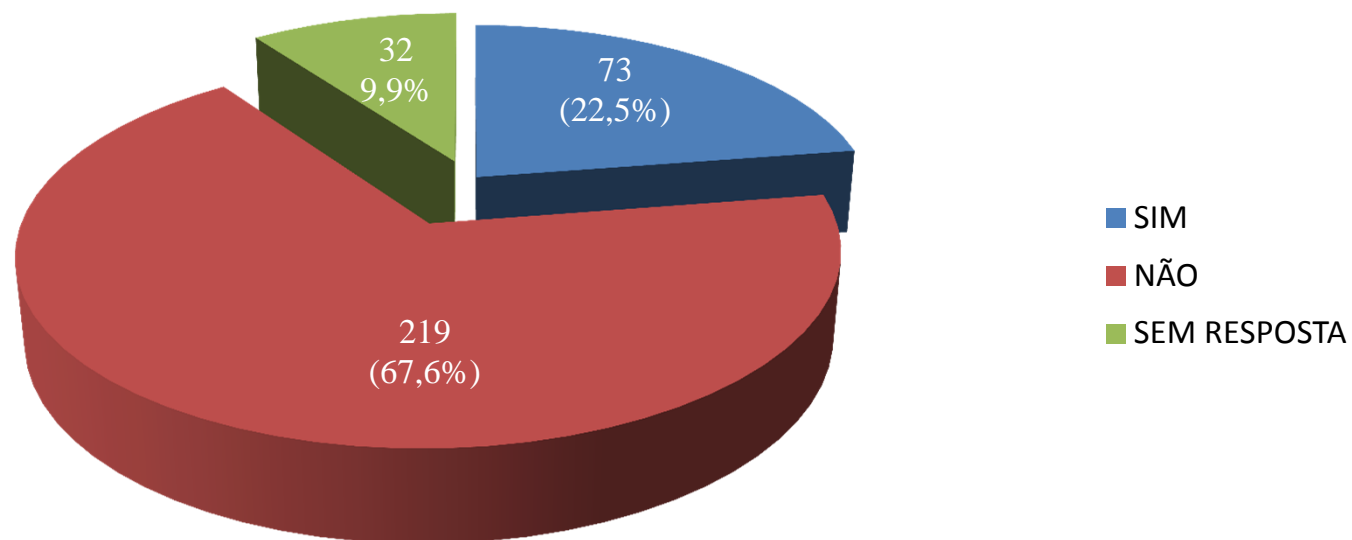
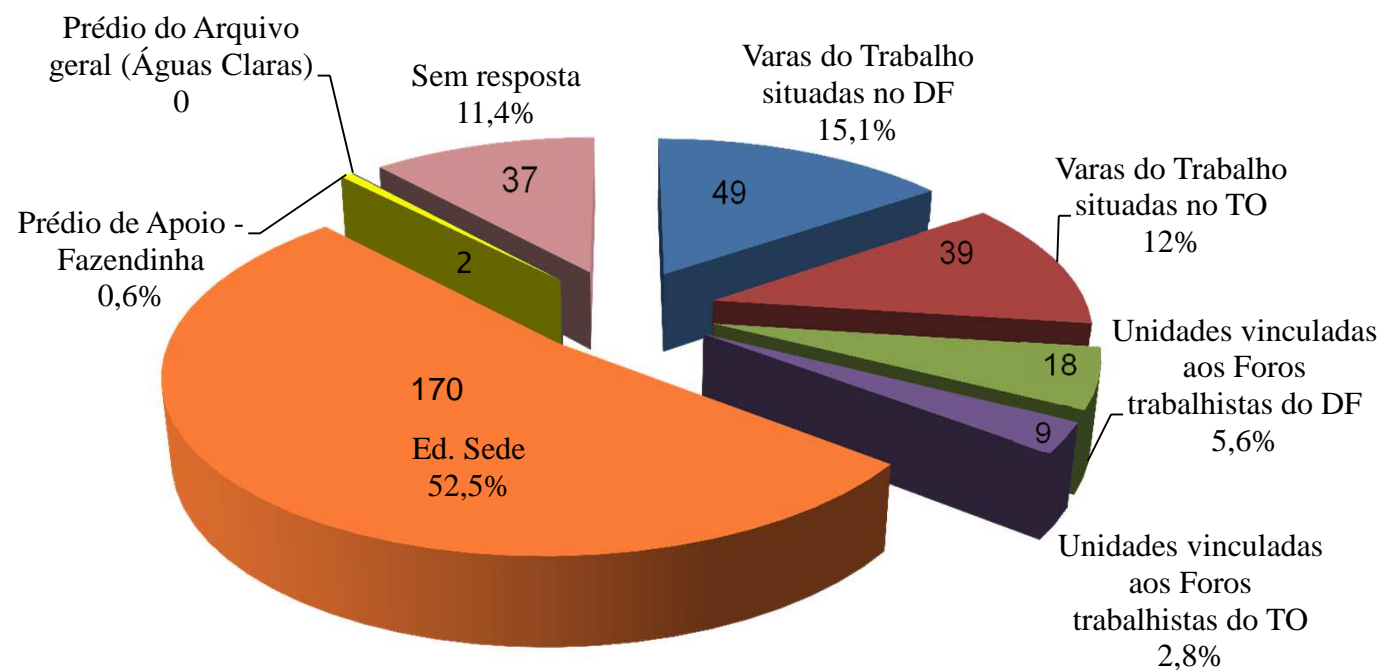


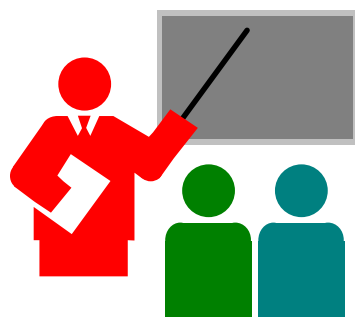


Gráfico 3. Local de atuação dos pesquisados.

10/35

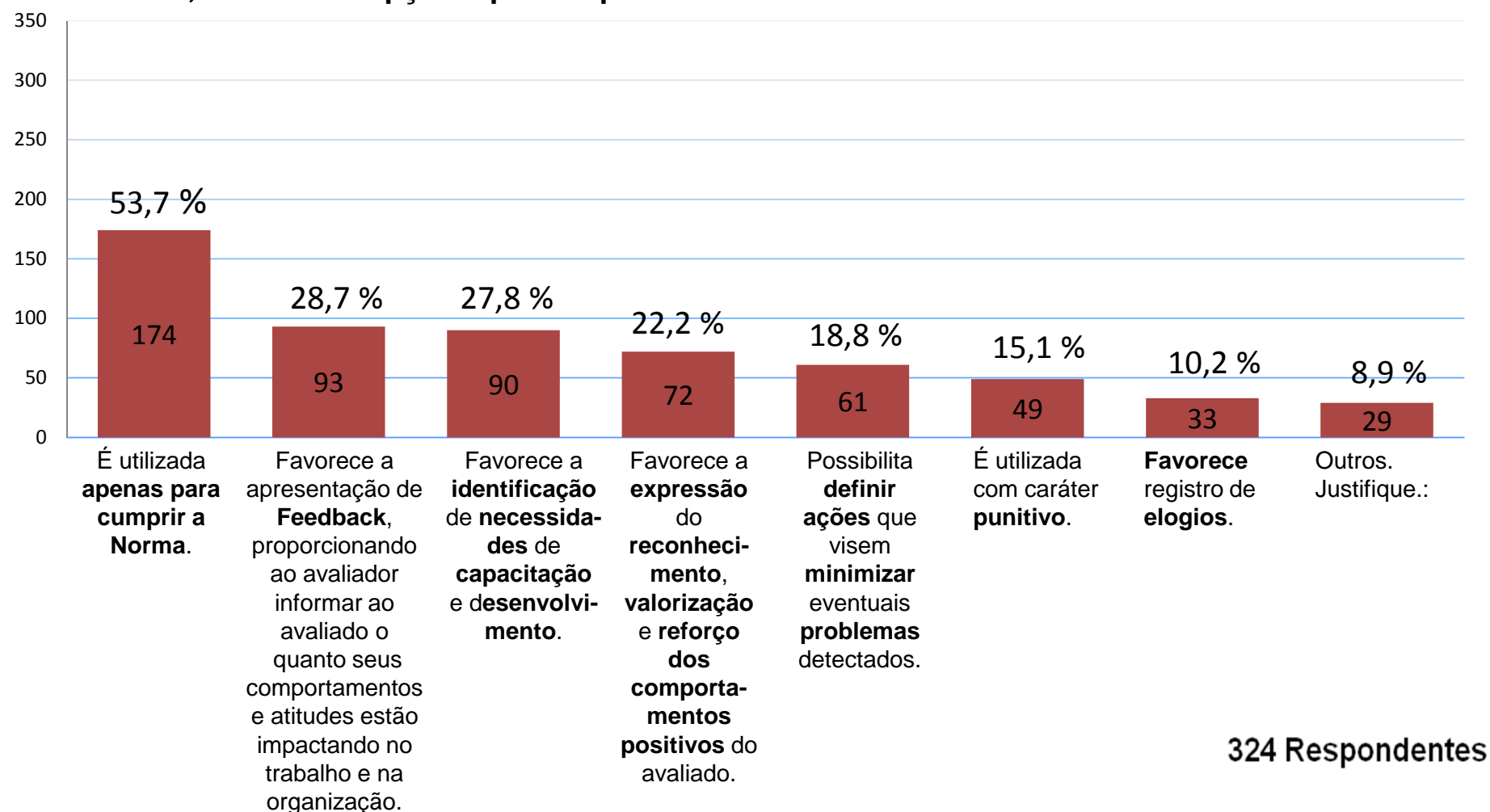


Com relação ao perfil dos participantes, destaca-se que 52,5% atua no Ed. Sede.



Resultados da parte quantitativa da pesquisa (perguntas fechadas), com algumas questões contendo 1(um) campo aberto “Outros”.

**Gráfico 4. A avaliação de desempenho da forma em que vem sendo realizada neste Tribunal:
Por favor, escolha as opções que se aplicam:**



Dos 324 respondentes destaca-se que 53,7% afirmaram que a atual Avaliação de Desempenho é utilizada apenas para cumprir a Norma.

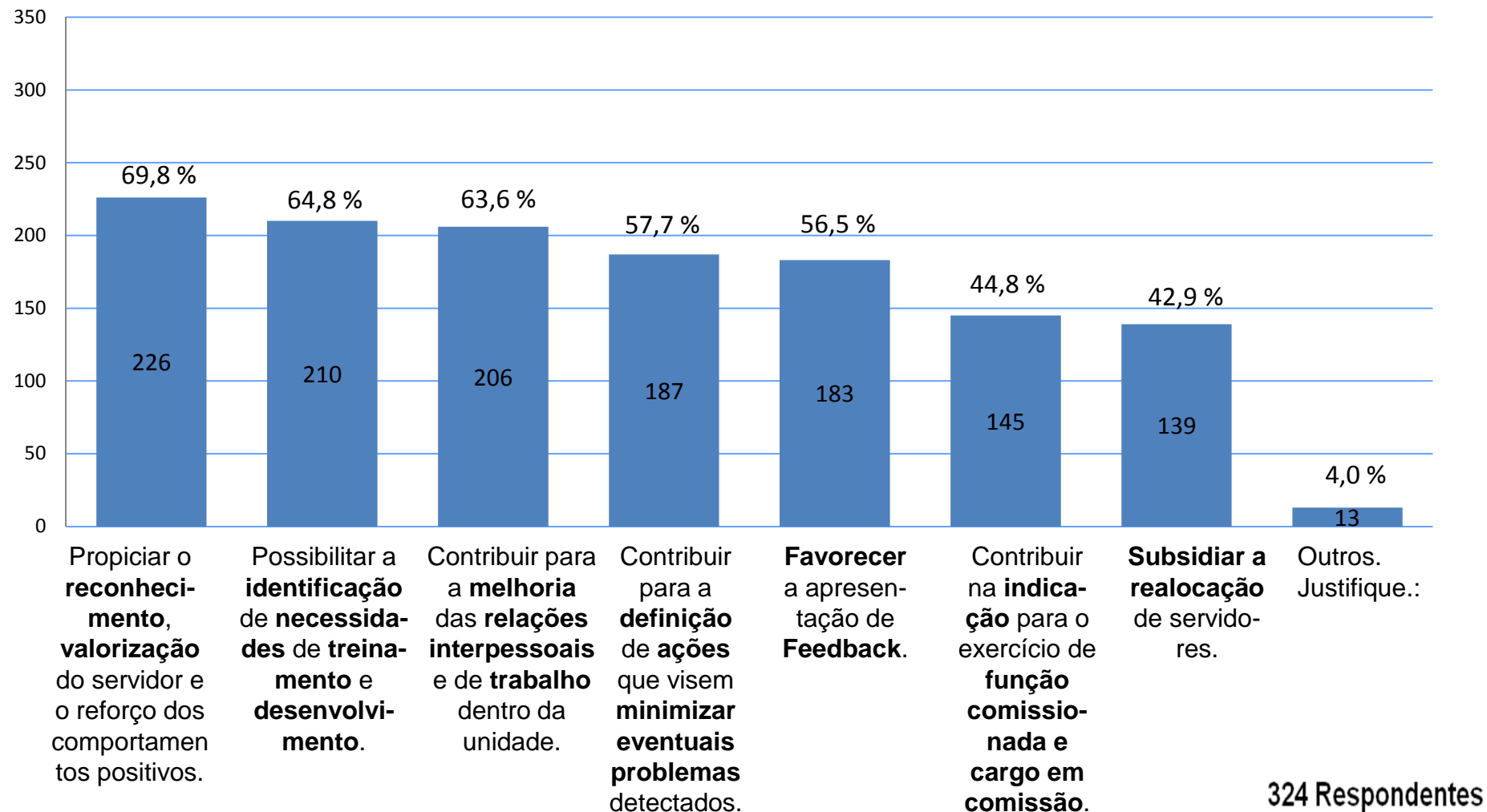
**TABELA 1. CATEGORIZAÇÃO DOS 29 COMENTÁRIOS REGISTRADOS
NO CAMPO “OUTROS” DA 1ª QUESTÃO**

13/35

Os comentários foram classificados e distribuídos em categorias que retratam a frequência de ocorrência do tema:

Categoria	Frequência	Falas
Ainda não participou de nenhum processo avaliativo	8	"Ainda não fiz nenhuma avaliação de desempenho."
A avaliação está sujeita à subjetividade do avaliador	5	“Cada caso é um caso, depende muito da chefia que avalia.”
A avaliação não leva em consideração a complexidade do trabalho	4	“Não alcança visão ampla de capacidade, pois limita o perfil do servidor às atividades do setor.”
Os resultados obtidos não são utilizados corretamente	2	“A atual avaliação é primeiramente uma justificativa para a designação de funções que, via de regra, perpetuam (sic) antigas nomeações e ‘amizades’ em detrimento da competência.”
A avaliação não é feita da forma correta	2	"No setor em que eu trabalho é conferido, de forma indiscriminada, nota 10 para todos os servidores em todos os itens avaliados, nivelando todos, por alto.“
Outras Respostas	8	“Estreita o Relacionamento entre o servidor e autoridade superior”; “A avaliação não é isonômica”; “A avaliação não identifica problemas de forma eficaz”; “O instrumento de avaliação deve ser aperfeiçoado”; “A avaliação é fiel à realidade”.

Gráfico 5. Os dados obtidos com a realização da avaliação de desempenho devem:



Destaca-se que dentre os 324 respondentes 69,8% afirmaram que a Avaliação de Desempenho deve propiciar o reconhecimento, valorização do servidor e o reforço dos comportamentos positivos.

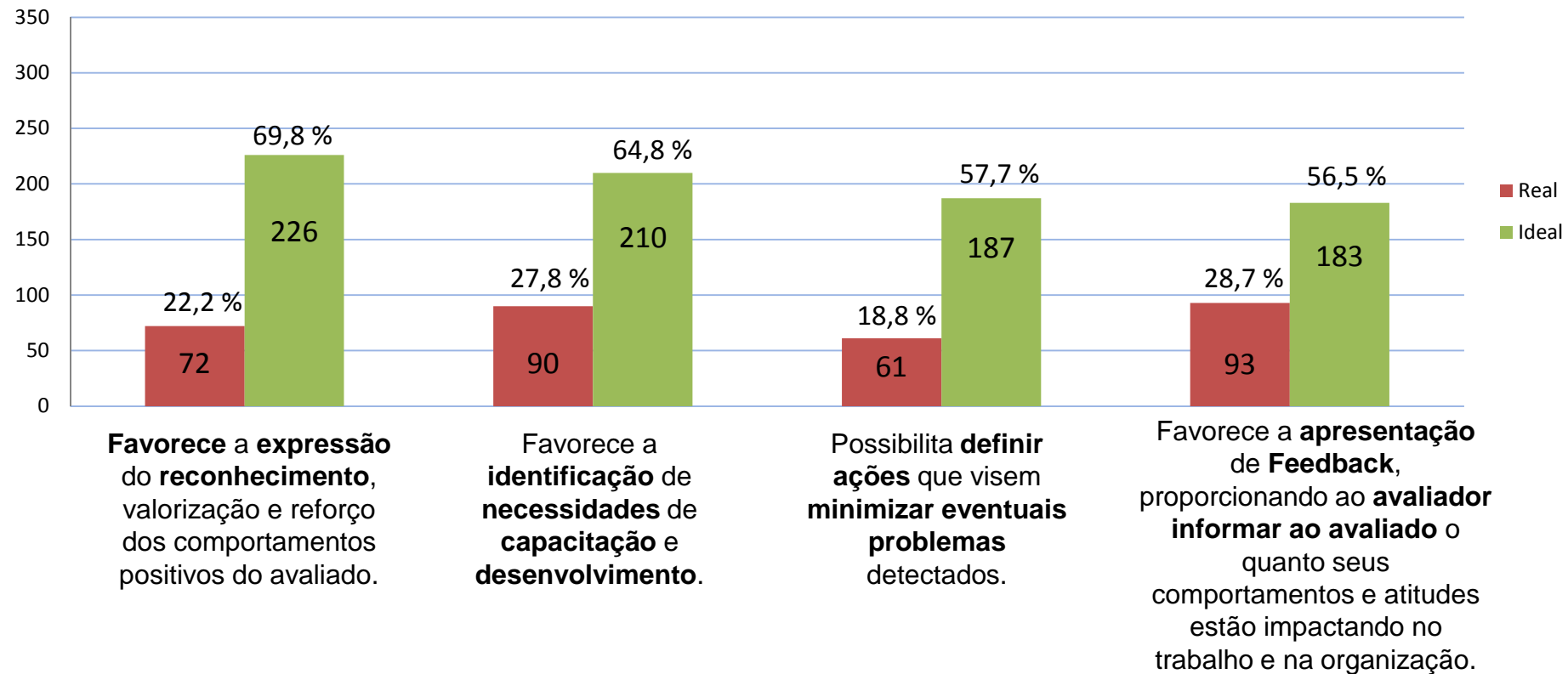
**TABELA 2. CATEGORIZAÇÃO DOS 13 COMENTÁRIOS REGISTRADOS
NO CAMPO “OUTROS” DA 2ª QUESTÃO**

15/35

Categoria	Frequência	Falas
Apresentação de critérios mais objetivos	3	“Toda e qualquer avaliação deve se valer de critérios objetivos. Avaliações subjetivas são tendenciosas.”
Avaliação da capacidade do servidor para a função (posto de trabalho)	2	“Deveria servir para subsidiar a relocação (sic) de servidores, mas isto não acontece pois nos tornamos muitas vezes propriedades do juiz e do diretor.”
Outras Respostas *	8	“A pergunta está mal formulada. Não se sabe se trata-se do que é na realidade ou do que deveria ser (ideal).” “Não participou de avaliações”; “A pergunta não foi entendida”; “Instruir Processo Administrativo Disciplinar”; “Cumprir a Norma”.

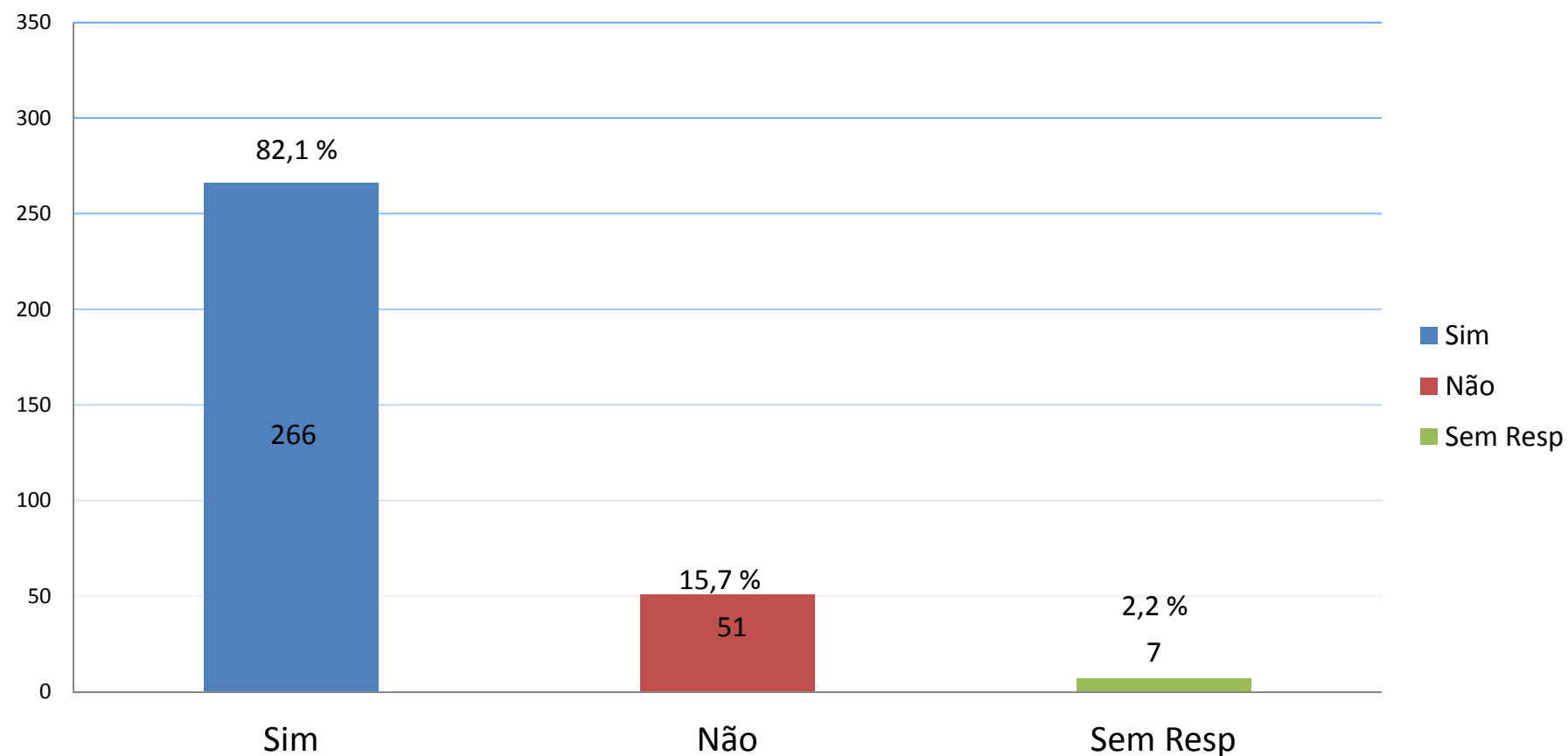
** Houve, ainda, 4 respostas que correspondem às categorias da pergunta fechada feita, a saber: uma “Contribuir na indicação para o exercício de função comissionada e cargo em comissão”, duas “Subsidiar a realocação de servidores” e uma “Possibilitar a identificação de necessidades de treinamento e desenvolvimento”.*

Gráfico 6. Análise comparativa entre o real e o ideal, contemplando 4 fatores:



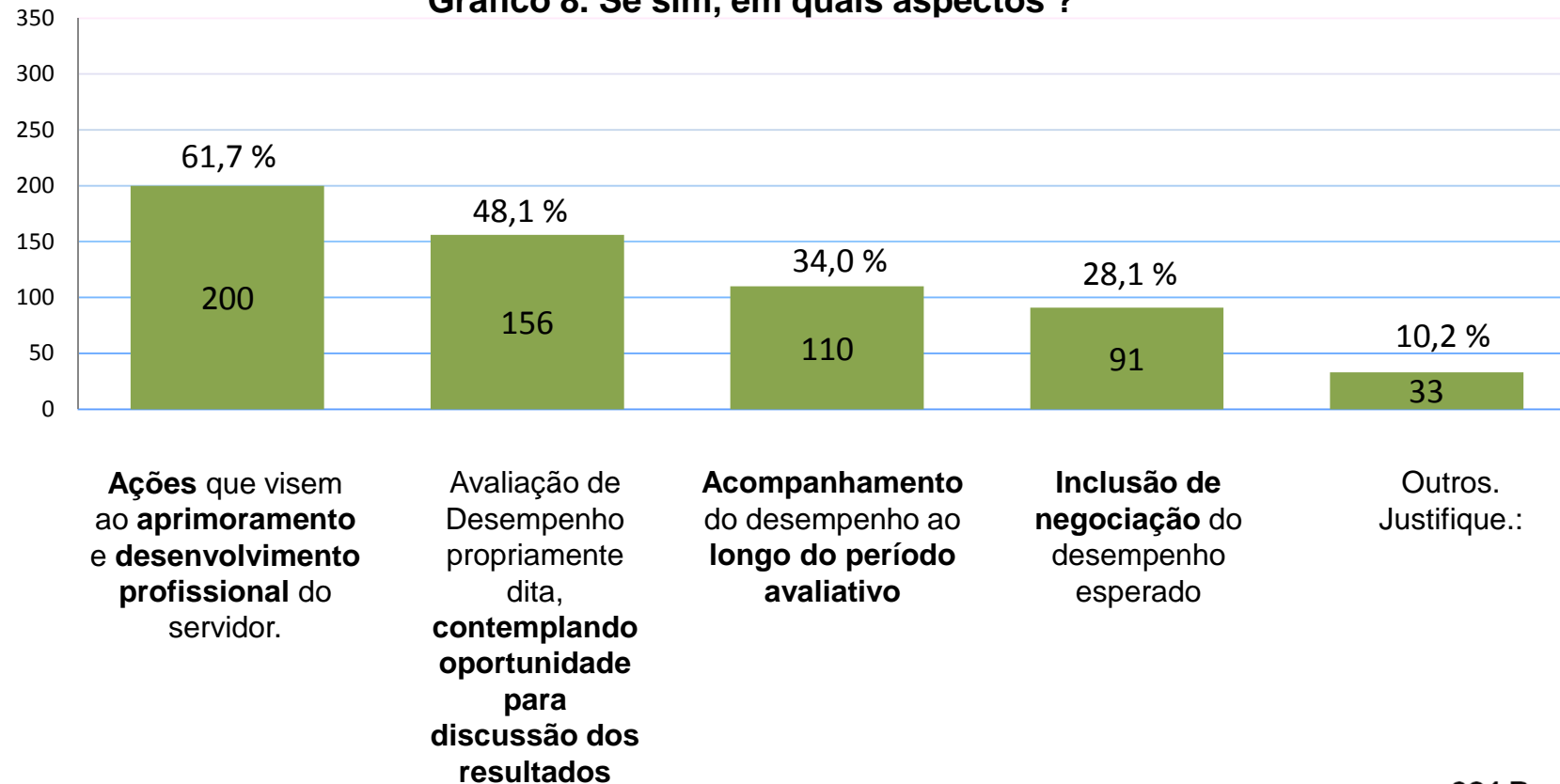
Comparando-se 4 (quatro) itens da 1ª com a 2ª questão que apresentam semelhança de conteúdo, verifica-se que o atual modelo está bem aquém do que os respondentes acreditam ser possível alcançar com os resultados da avaliação de desempenho.

Gráfico 7. Na sua opinião, o atual sistema de avaliação de desempenho deste TRT necessita ser aperfeiçoado?



Constata-se a iminente necessidade de mudança do Sistema de Avaliação de Desempenho, conforme manifestado por 82,1% dos respondentes.

Gráfico 8. Se sim, em quais aspectos ?



324 Respondentes

Esses dados revelam que a **maioria** dos respondentes manifestou que o **atual sistema de avaliação de desempenho** tem que ser **aprimorado** para contemplar primordialmente a:

- 1) “ações que visem ao aprimoramento e desenvolvimento profissional do servidor” e
- 2) “oportunidade para discussão dos resultados da avaliação de desempenho propriamente dita”.

**TABELA 3. CATEGORIZAÇÃO DOS 33 COMENTÁRIOS REGISTRADOS
NO CAMPO “OUTROS” DA 4ª QUESTÃO**

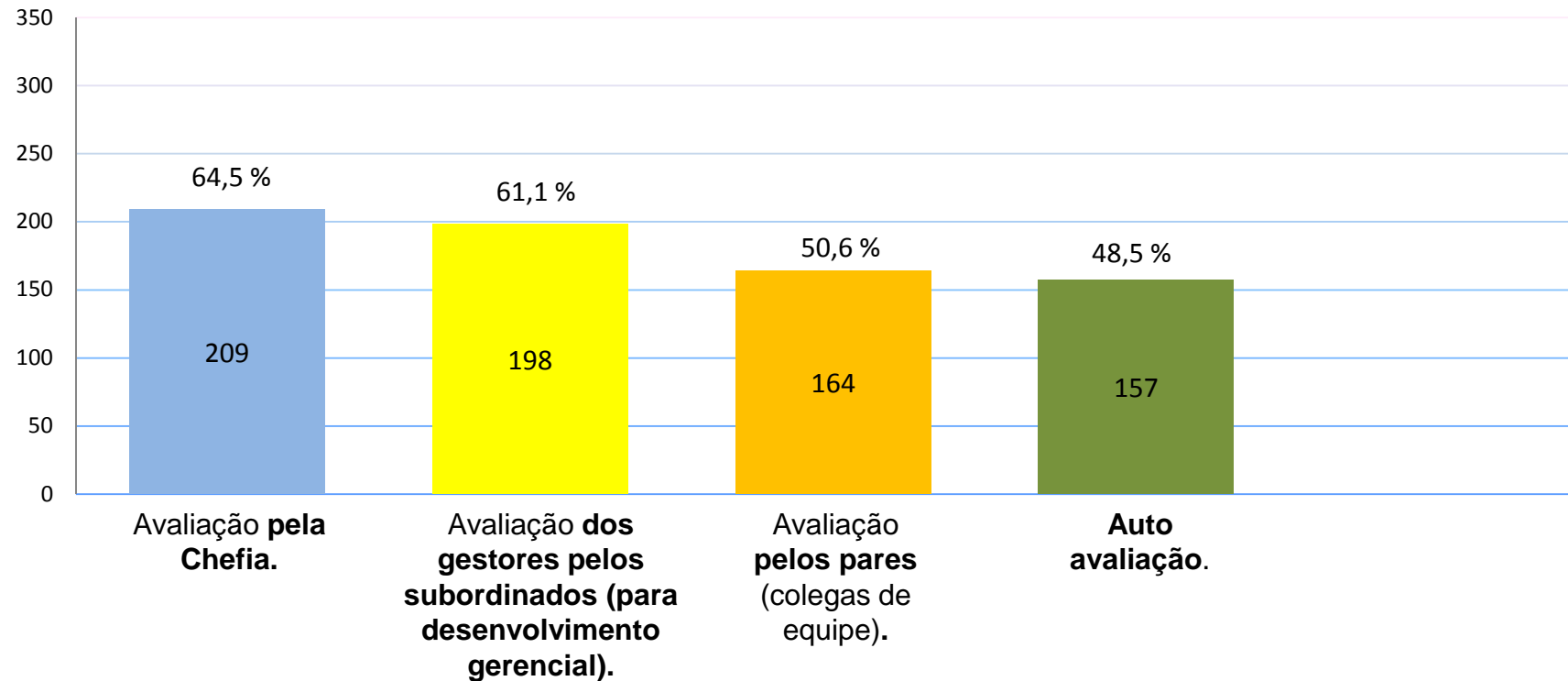
19/35

Os comentários foram classificados e distribuídos em categorias que retratam a frequência de ocorrência do tema:

Categoria	Frequência	Falas
Remodelagem do instrumento	13	“Definição de novos parâmetros (0 a 10 já seria melhor que as legendas atuais).”
Treinamento dos avaliadores	5	“Treinamento dos gestores quanto a forma de realizar a avaliação e o feedback do servidor.”
Reconhecimento	4	“Deve (<i>sic</i>) ser colocados objetivos a serem alcançados e depois premiados.”
Avaliação servidor-chefia/ chefia-servidor	3	“Avaliação nos 2 sentidos: chefia para servidor e servidores para chefia.”
Avaliação adequada ao contexto institucional	3	“Uma avaliação com itens mais próximos à realidade do TRT.”
Outras Respostas *	5	“O servidor tem de estar motivado em sua lotação”

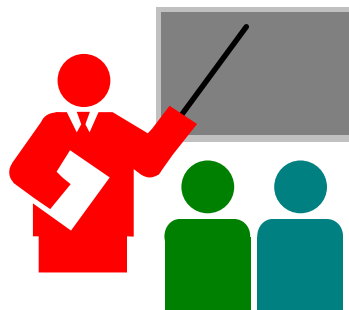
** Desconhecimento do instrumento e Discordância da Avaliação de Desempenho. Houve, ainda, 2 respostas que correspondem às categorias da pergunta fechada feita, a saber: uma “Avaliação de desempenho propriamente dita, contemplando oportunidade para discussão dos resultados” e uma “Ações que visem ao aprimoramento e desenvolvimento profissional do servidor”.*

Gráfico 9. A Gestão do desempenho pode ser realizada utilizando vários tipos de avaliação. Na sua opinião qual(is) seria(m) indispensável(is)?



324 Respondentes

Destaca-se que três tipos de avaliação obtiveram percentuais acima de 50%. Também ficou evidenciado o interesse pela implementação da auto-avaliação, conforme manifestado por 48,5%.



Resultados da parte
qualitativa da pesquisa
(perguntas abertas)

**TABELA 4. CATEGORIZAÇÃO DA 6ª QUESTÃO DO FORMULÁRIO
(1ª Questão Aberta – 371 respostas)**

Considerando a natureza do trabalho executado em sua unidade, sugira **2 comportamentos específicos** requeridos dos servidores e que, na sua opinião, deveriam fazer parte do novo formulário de avaliação. Ex: 1) Prestar atendimento de excelência ao público externo. 2) Elaborar cálculos judiciais com precisão, utilizando o Sistema de Cálculo Trabalhista Rápido.

Categoria	Frequência	Falas
Bom atendimento ao público externo e interno	59	“Atendimento ao público com excelência.”
Bom relacionamento interpessoal (empatia)	22	“(…) se relacionar com os colegas de forma cordial e atenciosa.”
Trabalho em equipe	21	“Ajuda no cumprimento de outras tarefas/trabalho que não seja de sua responsabilidade direta.”
Conhecimento do TRT e do processo judiciário/administrativo	21	“Conhecer bem o fluxo do processo (judicial/administrativo) para melhor servir.”
Estudo constante	17	“Atualização acerca dos temas jurídicos concernentes a elaboração de voto.”
Aprimoramento do manuseio das ferramentas de informática	13	“Melhorar o domínio dos sistemas de informática que servem o gabinete (saga, SAP, WP, internet, copernic, etc.).”
Pró-atividade	12	“O servidor tem iniciativa de ajudar em outras áreas, dentro de sua própria unidade (…)”

TABELA 4. CATEGORIZAÇÃO DA 6ª QUESTÃO DO FORMULÁRIO 23/35
(Continuação da 1ª Questão Aberta - 371 respostas) – Comportamentos Específicos

Categoria	Frequência	Falas
Boa redação	12	“Capacidade técnica para elaboração de sentenças de 1º grau.”
Comprometimento	11	“Comprometimento com o trabalho realizado e com a instituição como um todo.”
Foco em resultados	10	“Foco no resultado do processo.”
Organização pessoal	8	“Habilidade em definir prioridades.”
Elaboração de cálculos	8	“Elaborar cálculos judiciais com precisão, utilizando (sic) o Sistema de Calculo Trabalhista Rápido.”
Necessidade de Treinamento	6	“Melhorar o treinamento do servidor.”
Integração Organizacional	4	“Criar meio de permanente discussão com os demais colegas de outras unidades.”
Cumprimento de prazos/horários	4	“Cumprir com eficiência e no prazo as metas estabelecidas para o setor e individualmente.”
Outras Respostas *	143	“Maior feedback entre servidores e chefia sobre o trabalho desenvolvido por cada um.”

** Feedback, Apresentação de ideias para melhorar o serviço, Compreender a importância do trabalho, Acessar o portal da gestão estratégica periodicamente. Nada. ...*

**TABELA 5. CATEGORIZAÇÃO DA 7ª QUESTÃO DO FORMULÁRIO
(2ª Questão Aberta – 182 respostas)**

24/35

Indique um ponto forte da avaliação de desempenho.

Categoria	Frequência	Falas
Feedback	54	“A avaliação de desempenho permite uma troca de ideias entre chefia e subordinado.”
Nenhum ponto forte	17	“Da maneira como vem sendo realizada, não vejo ponto forte.”
Auto avaliação	16	“Desde que aplicado com seriedade, pode servir de instrumento para a autocrítica do servidor.”
Sensibilidade a mudanças	13	“A área que cuida da avaliação, nos últimos anos foi sensível a mudança.”
Objetividade	11	“A avaliação torna o processo de acompanhamento funcional mais objetivo e deve permitir a mensuração da produtividade individual e da equipe.”
Reconhecimento	10	“A possibilidade de reconhecer a dedicação e competência do avaliado.”
Motivação	7	“Desperta o desejo de fazer o melhor.”

**TABELA 5. CATEGORIZAÇÃO DA 7ª QUESTÃO DO FORMULÁRIO
(Continuação da 2ª Questão Aberta) – Pontos Fortes**

25/35

Categoria	Frequência	Falas
Subsídios para Treinamento e Desenvolvimento	7	“Avaliação de desempenho é importante ferramenta de gestão, fundamental para subsidiar as ações de Treinamento e Desenvolvimento.”
Avaliação do comprometimento	6	“Avaliação do comprometimento do servidor.”
Abrangência	5	“Participação de funcionários e magistrados.”
Periodicidade da avaliação	5	“Frequência.”
Subsídios para a progressão funcional	5	“Hoje a avaliação é importante para fins promocionais (servidor de carreira).”
Análise do perfil de servidores	5	“Conhece um pouco do funcionário.”
Relacionamento Interpessoal	5	“Abrange vários postos e é essencial para o trabalho e relacionamento interpessoal.”
Outras Respostas *	16	“Consciência do dever de prestar contas do serviço realizado, alcançando qualidade e realização.” “Controle sobre o cumprimento da jornada de trabalho.”

** Acompanhamento Funcional, Não avaliou, Prestar contas, Espaço para elogios, Realocação, Contestação, Trazer assuntos para serem discutidos, Controle e Formato da Avaliação de desempenho.*

**TABELA 6. CATEGORIZAÇÃO DA 8ª QUESTÃO DO FORMULÁRIO
(3ª Questão Aberta – 183 respostas)**

26/35

Descreva um **aspecto negativo** da avaliação de desempenho.

Categoria	Frequência	Falas
Avaliação utilizada para punir	18	“A própria avaliação não traz aspectos negativos, mas as vezes o avaliador a utiliza como uma forma de penalizar o avaliado.”
Avaliação de mão única (gestor-servidor)	17	“A não avaliação do gerente pelo servidor.”
Falta de critérios objetivos (avaliação muito subjetiva)	16	“A falta de critérios adotada pelos diversos avaliadores, fazendo com que alguns servidores recebam uma pontuação a cima da realidade e por isto outros servidores, que são avaliados de forma realística, passam a ser considerados mal avaliados.”
Falta de sinceridade/descaso no preenchimento da avaliação	12	“A falta de profissionalismo. Amizade em primeiro lugar.” “O maior problema está na forma superficial em que os avaliadores a realizam, quase sempre fazendo-a de forma padronizada.”
Falta de retorno (feedback)	10	“Falta de retorno para que o servidor melhore nos pontos falhos.” “Não se sabe até que ponto há, de fato, mudanças com os dados encontrados.”
Escala	9	“Os critérios de avaliação não possuem uma escala intermediária.”
Avaliação vinculada ao cargo e não á função (posto de trabalho)	9	“As funções exercidas por técnicos e analistas são as mesmas mas os formulários faz (sic) distinções.”

**TABELA 6. CATEGORIZAÇÃO DA 8ª QUESTÃO DO FORMULÁRIO
(Continuação da 3ª Questão Aberta) – Aspectos Negativos**

27/35

Categoria	Frequência	Falas
Mera formalidade	9	“É feita sem rigor, apenas para cumprir a norma estabelecida.”
Ausência de diálogo avaliador-avaliado	8	“Carência de diálogo e negociação franca.”
Ausência de pontos negativos	7	“Na minha visão não há.”
Periodicidade da avaliação	6	“É realizada somente uma vez ao ano.”
Avaliação muito restrita	5	“Se não acompanhada de indicadores mais amplos, poderá ficar restrita a alguns aspectos relacionados a produtividade do servidor, ficando de lado outras potencialidades e/ou problemas.”
Resistência do funcionário diante das notas mais baixas	4	“O servidor pode não gostar da sua avaliação.”
Perguntas muito fechadas	4	“Algumas perguntas são muito fechadas.”
Outras Respostas *	49	“Não servir de estímulo para aqueles que já estejam no final da carreira.” ““Exigência” do cumprimento de horários e não do cumprimento de tarefas.”

** Falta de mecanismos para avaliar servidores em fim de carreira, Divulgação, Pouco foco nas relações interpessoais, Preferência por cumprimento de horário em detrimento da tarefa, Desconhecimento do processo de Avaliação pelos servidores, Conhecimentos avaliados se limitam a área do Direito, Justificativa obrigatória para avaliação excelente e/ou insatisfatória.*

**TABELA 7. CATEGORIZAÇÃO DA 9ª QUESTÃO DO FORMULÁRIO
(4ª Questão Aberta – 69 respostas)**

28/35

Caso tenha algo a acrescentar, utilize o espaço a seguir:
(Segue transcrição de algumas manifestações)

Categorias	Falas
Diversos	<p>“A avaliação de desempenho deveria contar para promoções dentro do Tribunal.”</p> <p>“A avaliação deve se basear em critérios objetivos. O avaliado deve saber em que pontos esta sendo avaliado, não pode ser surpreendido negativamente na época da formalização da sua avaliação.”</p> <p>“A avaliação deveria ser por feita por um colegiado (da mesma unidade, claro)”</p> <p>“Agradeço a oportunidade de me expressar acerca do assunto. Ao meu ver, a avaliação de desempenho se levada a sério pelos envolvidos, é um instrumento excelente para pontuar o desenvolvimento humano e profissional dos servidores e dar oportunidade de tecer juízo sobre a chefia, agradeço.”</p> <p>“Ao longo de muitos anos de trabalho no TRT, não vi utilidade alguma nas avaliações realizadas, a não ser como poder punitivo. Além do que, em muitos casos, é o próprio servidor quem realiza a sua avaliação e a chefia somente assina.”</p> <p>“Deveria haver treinamento de atendimento ao público”</p>

**TABELA 7. CATEGORIZAÇÃO DA 9ª QUESTÃO DO FORMULÁRIO
(4ª Questão Aberta) – Continuação**

29/35

Caso tenha algo a acrescentar, utilize o espaço a seguir:
(Segue transcrição de algumas manifestações)

Categorias	Falas
Diversos	<p>“Destacar a idéia (sic) da pesquisa que ao buscar ouvir os personagens envolvidos no processo legitima eventual correção de rumo.</p> <p>“É difícil, mas a avaliação deveria ser sobre a função e não sobre o cargo. Só que as funções são muito diferentes na área administrativa e nos gabinetes e turmas, embora tenham o mesmo nome...”</p> <p>“Ferramenta indispensável para: - acompanhar o desenvolvimento individual e em equipe - mensurar o desempenho esperado (acordo de trabalho) - comparar resultados em períodos anteriores (acompanhamento do desenvolvimento individual) - promover feedbacks positivos e negativos – oportunidade de negociação para promover acordos de trabalho individual e coletivo – identificar necessidades de aperfeiçoamento – capacitação – produzir perfis para o TRT – das unidades, dos gestores, das equipes”</p>

**TABELA 7. CATEGORIZAÇÃO DA 9ª QUESTÃO DO FORMULÁRIO
(4ª Questão Aberta) – Continuação**


30/35

Caso tenha algo a acrescentar, utilize o espaço a seguir:
(Segue transcrição de algumas manifestações)

Categorias	Falas
Diversos	<p>“Flexibilização do horário é salutar para o desenvolvimento do servidor”</p> <p>“SUGESTÃO: que os resultados sejam divulgados.”</p> <p>“Todos os servidores poderiam ser avaliados pelo juiz e pelo diretor, a fim de evitar diferenças entre secretaria e gabinete.”</p>

CONCLUSÃO

31/35



Através desta pesquisa, foi possível traçar um breve **diagnóstico do atual estágio** da Avaliação de Desempenho neste Tribunal, identificando pontos que merecem especial atenção, e que servirão de **subsídio** para a implantação do novo sistema.

Os participantes da pesquisa entendem que o atual sistema de avaliação de desempenho dos servidores **necessita ser reformulado**, conforme manifestado por 82,1% dos respondentes (Gráfico 7).

CONCLUSÃO

Ressalta-se que as respostas evidenciaram **certo grau de insatisfação com a atual utilização** da Avaliação de Desempenho, pois conforme destacado por 53,7% dos participantes, a Avaliação é **utilizada apenas para cumprir a Norma** (Gráfico 4).

A análise demonstra, também, que os respondentes **acreditam** que o novo Sistema **pode funcionar** e deve ser planejado de modo:

- A **Contemplar** aspectos que **propiciem reconhecimento e valorização** do servidor (Gráfico 5);
- **Proporcionar a definição de ações** que visem o **desenvolvimento** e a **minimização de eventuais problemas detectados** (Gráfico 5);
- **Favorecer** a apresentação de feedback e a **melhoria das relações interpessoais** e de **trabalho** dentro da unidade (Gráfico 5);
- **Contemplar oportunidade para discussão dos resultados** da avaliação de desempenho propriamente dita (Gráfico 5).

32/35



O passado
é apenas
uma
referência.



Item	Quantidade	Porcentagem
1	1	100%
2	1	100%
3	1	100%
4	1	100%
5	1	100%
6	1	100%
7	1	100%
8	1	100%
9	1	100%
10	1	100%
11	1	100%
12	1	100%
13	1	100%
14	1	100%
15	1	100%
16	1	100%
17	1	100%
18	1	100%
19	1	100%
20	1	100%
21	1	100%
22	1	100%
23	1	100%
24	1	100%
25	1	100%
26	1	100%
27	1	100%
28	1	100%
29	1	100%
30	1	100%
31	1	100%
32	1	100%
33	1	100%
34	1	100%
35	1	100%

CONCLUSÃO

33/35

Pôde-se, ainda, observar que foram apontados como comportamentos específicos desejáveis (mais apontados):

- **“Bom atendimento ao público externo e interno”,**
- “Bom relacionamento interpessoal (empatia)”,**
- “Trabalho em Equipe” e**
- “Conhecimentos acerca do TRT e do processo judiciário/administrativo”** (Tabela 4).




Verifica-se que a **pesquisa cumpriu seu propósito**, já que obteve a **percepção de magistrados e servidores** acerca da avaliação de desempenho e serviu para o **registro de seus anseios e críticas**, além de **possibilitar a coleta de informações indispensáveis à proposição de novo instrumento**, observados os **fundamentos legais que regem a matéria**.

RECOMENDAÇÕES

Infere-se, com base nesses resultados, que **iniciativas institucionais** poderão ser direcionadas no sentido de:

- 1) Aprimorar o Sistema de Avaliação de Desempenho e seus instrumentos, conferindo-lhes **maior objetividade**;
- 2) Promover, constantemente, o **desenvolvimento de gestores**, visando capacitá-los para a realização da avaliação de desempenho;
- 3) Melhor utilização do resultado da avaliação para **definição de políticas de gestão de pessoas**;
- 4) Desenvolver **práticas** que visem ao **desenvolvimento e crescimento** das pessoas e proporcionem o alcance de resultados;
- 5) Por fim, sugerimos que **após a implantação do novo sistema de avaliação de desempenho, seja realizada uma segunda pesquisa de satisfação**, conquistando maior número de participantes, por entendermos que o comprometimento dos usuários do sistema (magistrados e servidores) é um ponto fundamental para o sucesso do novo modelo.



O futuro é
uma
construção.



➤ **Agradecimentos:**

35/35

O Setor de Gestão de Desempenho em parceria com a equipe do Projeto “A Décima é 10”, deseja que os resultados desta pesquisa sirvam para o crescimento e desenvolvimento dos profissionais da 10ª Região e conseqüentemente deste Regional.

Desde já, colocamo-nos à disposição para maiores esclarecimentos.

*Ed. Sede, sala 227, 2º andar
Telefones: 3348-1204 / 1294
proade@trt10.jus.br*



Secretaria de Gestão de Pessoas – SEGEP
Núcleo de Desenvolvimento de Pessoas – NUDES
Setor de Gestão de Desempenho – STGDE
Brasília – Março/2012