

O Plano de Desenvolvimento Individual – PDI consiste no planejamento das ações de desenvolvimento voltadas, primordialmente, para suprir os *gaps* de competência e resultados identificados no processo de avaliação do servidor ou para manter e aperfeiçoar as competências e os níveis de resultados necessários.

Para o preenchimento desse Plano, que deve ser efetuado em conjunto entre servidor e gestor, é fundamental analisar se o desempenho do servidor no último período, expresso por meio das competências e resultados, encontra-se abaixo, dentro ou acima do esperado.



Com base nessa avaliação, deverá ser identificada a possibilidade de desenvolvimento, a fim de suprir os *gaps* identificados ou manter o nível de desempenho requerido.

Uma competência pode ser desenvolvida de diversas maneiras, por várias fontes de conhecimento. Esse desenvolvimento pode ser alcançado por meio de caminhos alternativos e flexíveis para promover o crescimento profissional de cada servidor.

Considerando a multiplicidade de formas de aprendizagem, o PDI poderá contemplar visitas técnicas, leituras direcionadas, treinamento em serviço, além dos tradicionais cursos presenciais ou a distância, seminários, entre outros.



Caso, contudo, a ação de desenvolvimento indicada para o suprimento do *gap* seja a participação em cursos, palestras e eventos, será dada prioridade aos servidores com *gaps* identificados.

Todas as ações de desenvolvimento estabelecidas devem estar vinculadas a um dos quatro grupos educacionais: formação judiciária, formação administrativa, cidadania organizacional ou desenvolvimento gerencial. Esses grupos correspondem à estrutura definida no Programa de Treinamento e Desenvolvimento de Servidores do TST – EDUCARE, que visa a nortear o desenvolvimento do conjunto permanente de competências básicas exigidas para a atuação nos diversos postos de trabalho ocupados pelos servidores do Tribunal.

Exemplos:

Gap identificado:
Proatividade

Grupo de Competência:
- Comportamental -
Específica

Tipo de ação indicada por Gestor/Servidor:
Oficina

Grupo de desenvolvimento do PDI:
Cidadania Organizacional

Gap identificado:
Direito Material do Trabalho

Grupo de Competência:
- Técnica -
Conhecimento Técnico

Tipo de ação indicada por Gestor/Servidor:
Leitura de Livro

Grupo de desenvolvimento do PDI:
Formação Judiciária

Se as ações de desenvolvimento necessárias para o suprimento do *gap* não estiverem previamente definidas no Educare, poderão ser incluídos novos temas identificados pelo gestor ou pelo servidor.

Além disso, na construção do PDI, devem-se considerar ações de desenvolvimento que deem suporte às metas individuais de desempenho a serem alcançadas ao longo do período subsequente.

Uma das premissas que permeiam o PDI é a responsabilidade compartilhada entre servidor, gestor e Tribunal, tanto na etapa de elaboração, quanto na execução e na avaliação dos resultados desse Plano, cujo cumprimento das ações deverá ser registrado ao longo do período avaliativo. Todavia, nessa perspectiva, o servidor possui papel fundamental no processo de aprendizagem, sendo o maior responsável por buscar seu autodesenvolvimento.

O objetivo das ações de desenvolvimento é promover o crescimento pessoal e profissional. O desenvolvimento de competências deve refletir-se na melhoria dos resultados apresentados pelo servidor, que contribuirão, em última instância, para o alcance dos objetivos organizacionais.