



**GESTÃO DE PESSOAS  
DO PODER JUDICIÁRIO**

**FORMULÁRIO DE INSCRIÇÃO**

**1ª Premiação de Práticas em Gestão de Pessoas do Poder Judiciário**

**01- Identificação do Órgão/Unidade:**

**Tribunal Regional Federal da 1ª Região- Seção Judiciária do Tocantins**

**02- E-mail para contato:**

**nucre.to@trf1.jus.br e seder.to@trf1.jus.br**

**03- Nome da prática (iniciativa/projeto):**

**Projeto de Mapeamento de Competências na Seção Judiciária do Tocantins**

**04- Tema escolhido (ver anexo II do edital):**

**Acompanhamento e Desenvolvimento de Servidores e Gestores**

**05- Subtema (ver anexo II do edital):**

**Mapeamento e Gestão por Competências**

**06- Nome do responsável e/ou da equipe (cargo/função):**

**EQUIPE INTEGRANTE DO PROJETO:**

**Cynthia de Nazaré Vaz Salbé- Diretora do Núcleo de Recursos Humanos**

**Andréia Maria da Fonseca Teixeira- Supervisora da Seção de Desenvolvimento  
e Avaliação de Recursos Humanos**

**Maria Regina Oliveire Caixeta- Analista Administrativa**

**Jordanna de Sousa Parreira e Ronauth Martins de Souza - Psicólogos  
Organizacionais**

**Maísa Dias de Menezes Lima, Maria Aires Gomes Estevão de Souza, Jéssika Calai**



## **GESTÃO DE PESSOAS**

**Pugas, Josiane Ribeiro Freitas e Verena Schultz-Estagiárias de Psicologia  
CEULP/ULBRA**

**07- Detalhamento da ação - estabelecer o assunto, sem deixar dúvidas quanto ao campo/atividade que abrange:**

**Resumo:**

**O Mapeamento de Competências visa identificar a relação entre as competências que uma organização possui e aquelas que são desejáveis ou necessárias a ela.**

**Quando essas competências são cruzadas, é possível detectar lacunas existentes (gaps). Os gaps são proporcionais à necessidade de desenvolvimento de competências: quanto maior o grau, maior a necessidade de aperfeiçoamento. Sem o mapeamento das competências necessárias, é inviável encontrar o gap de competências estratégicas à organização e ter subsídios efetivos para as ações e os programas de treinamento e desenvolvimento profissional.**

**Dessa forma, o Nucre/SJTO realizou o mapeamento dos cargos e funções da Seção Judiciária do Tocantins para ser utilizado como ferramenta de gestão de pessoas da instituição.**

**08 - Objetivos e Metas:**

**Promover:**

- a sugestão de lotação adequada ao perfil do servidor alinhadas as atividades a serem desenvolvidas;**
- a consciência do servidor em relação ao seu trabalho, tornando-o agente ativo do seu crescimento profissional;**
- o diagnóstico das necessidades de treinamento/desenvolvimento de competências, propondo ações ou capacitações, quando identificado os gaps;**
- a identificação do mapeamento de competência da função/seção para a realização de processos seletivos transparentes e acessíveis para prover**



## GESTÃO DE PESSOAS

cargos em comissão e funções de confiança mediante o atendimento a critérios previamente estabelecidos, orientados pelas necessidades do órgão, pela competência exigida pelo cargo ou função e pelo reconhecimento do mérito;

- o fortalecimento do relacionamento entre liderança e equipes;
- a adequação e o uso eficiente dos recursos humanos de uma forma geral pela organização.

### 09 - Detalhamento da prática:

**Identificação do problema:** Necessidade em disponibilizar o Mapeamento de Competências da Seção Judiciária do Tocantins como ferramenta de gestão de pessoas da instituição para identificação de gaps para sugestão de capacitação dos servidores, sugestão de lotações de servidores de acordo com o perfil individual e o mapeamento de competência da seção/função a ser ocupada, processos seletivos simplificados transparentes e acessíveis para prover cargos em comissão e funções de confiança, mediante o atendimento a critérios previamente estabelecidos, orientados pelas necessidades do órgão, pela competência exigida pelo cargo ou função e pelo reconhecimento do mérito.

**Metodologia:** Para a realização do Mapeamento de Competências da Seção Judiciária do Tocantins foram considerados o Regulamento de Serviço da Seção Judiciária do Tocantins e o levantamento do perfil profissiográfico, bem como o Guia de Gestão por Competências no Poder Judiciário.

O Perfil Profissiográfico é uma ferramenta que tem como objetivo levantar as características fundamentais para a prática de determinado cargo. Para respondê-lo dividimos em cinco categorias de avaliação, sendo elas: comunicação, liderança, sociais, habilidades laborais e assiduidade.

Foi utilizada uma escala de graus para avaliar a relevância de cada característica no desenvolvimento do cargo. Tal projeto foi fruto do estágio em



## **GESTÃO DE PESSOAS**

ênfase em psicologia e processos de gestão. Início-se no final de 2017 com uma metodologia que não se consolidou e após uma reformulação em 2018 sob um novo olhar, definiu-se uma nova metodologia que foi executada pelas equipe já mencionada. Realizou-se uma análise documental de arquivos de entrevistas admissionais, em seguida uma reunião com a equipe gestora e a psicóloga terceirizada do órgão para identificar quais seriam as competências necessárias na execução de cada função da Instituição. Foram criados instrumentos para o levantamento de dados, a saber o perfil profissiográfico e a ficha de atribuições por cargo. Foi feita a tabulação dos dados, a qual sugeriu a inserção do critério de nota de graus 4 a 5 para análise da relevância das competências de cada sessão.

### **Dificuldades e lições aprendidas:**

Sensibilização dos diretores e servidores para participarem do projeto de mapeamento, tendo em vista que para o sucesso do mapeamento foi necessário o comprometimento de todos nas pesquisas/entrevistas pessoais realizadas pelas estagiárias de psicologia.

Estratégia adotada: Compromisso pela Administração na transparência, divulgação dos resultados.

### **Resultados alcançados:**

O Mapeamento de Competências da SJTO, oportunizou aos Diretores e servidores refletirem sobre o desenvolvimento das atividades realizadas na prática, as habilidades comportamentais exigidas para o desenvolvimentos de tais atividades, bem como a sensibilização da importância de lotações adequadas aos perfis dos servidores. O Mapeamento de Competências juntamente com o Mapeamento de Perfil Individualizado dos servidores é ferramenta de gestão de pessoas para utilização para sugestão de lotações de servidores, processos seletivos para prover funções, e identificação de gaps para capacitação.

### **Custos e Recursos envolvidos na implementação:**

Otimização dos recursos com a realização da ação pelos próprios servidores, contrato contínuo de profissional de psicologia e o convênio com instituição acadêmica/estágio obrigatório curso de psicologia.



## **GESTÃO DE PESSOAS**

**-MATERIAL: (salas, computadores)**

**-PESSOAL:**

**Cynthia de Nazaré Vaz Salbé (Diretora do Núcleo de Recursos Humanos);**

**Andréia Maria da Fonseca Teixeira (Supervisora da Seção de Desenvolvimento e Avaliação de Recursos Humanos) e Maria Regina Oliveire Caixeta/Seder;**

**- Jordanna de Sousa Parreira e Ronauth Martins de Souza ( Psicólogos Organizacionais supervisores);**

**Estagiárias de Psicologia CEULP/ULBRA- Convênio**

**Características inovadoras da prática:**

**A utilização do Mapeamento de Competências da SJTO com a participação de servidores e diretores promove a cooperação para o alcance de resultados na melhoria de gestão de pessoas na Seção Judiciária do Tocantins. (Resolução 240/2016 do CNJ e Resolução Presi 6903944 do TRF1 Região)**

**Realização de convênio com instituição acadêmica/estágio obrigatório curso de psicologia/sem remuneração.**

**Utilização de recursos de Marketing para sensibilização e participação dos servidores em parceria com a ASCOM.**

**Tempo investido: projeto continuado desde 2017**

**Cronograma da realização do Mapeamento SJTO:**

**Primeira etapa -> \* Adaptação do perfil profissiográfico para judiciário;**

**\*Ambientação das estagiárias de psicologia ao Organograma SJTO, Regulamento de Serviço SJTO, Guia de Competência CNJ e estudo de outras bibliografias.**

**Segunda etapa -> Coleta de dados e entrevistas pessoais com servidores e diretores da Seção Judiciária do Tocantins;**

**Terceira etapa -> Compilação e análise dos dados para elaboração do mapeamento;**

**Quarta etapa-> Apresentação do resultado ao Núcleo de Recursos Humanos;**

**Quinta etapa -> Utilização dos dados do Mapeamento de Competências SJTO**



## GESTÃO DE PESSOAS

na instituição.

**Potencial de replicação da prática em outros órgãos:**

**Projeto registrado no Pae/Sei 0003027-44.2017.4.01.8014.**