

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

Projeto: Programa de Acompanhamento e Desenvolvimento Profissional de Servidores

Órgão/Unidade: Tribunal Regional Federal da 3ª Região/Secretaria de Gestão de Pessoas.

E-mail para contato e envio de informações: mribeiro@trf3.jus.br; rloarede@trf3.jus.br; jrsilva@trf3.jus.br e afozzati@trf3.jus.br.

Nome da prática (iniciativa/projeto): Programa de Acompanhamento e Desenvolvimento Profissional de Servidores

Tema Escolhido: 3-Acompanhamento e Desenvolvimento de Servidores e Gestores

Subtema: Desenvolvimento de servidores

Detalhamento da Prática:

O Programa de Acompanhamento e Desenvolvimento Profissional dos servidores do Tribunal Regional Federal da 3.ª Região/PADP, foi implantado por meio da Resolução nº 340/2013 – PRESI. Ressaltamos três de seus objetivos:

- estimular um maior aproveitamento das competências dos servidores, equalizando as expectativas individuais às necessidades do Órgão;
- facilitar a ambientação dos novos servidores, acompanhando seu desenvolvimento durante a fase do estágio probatório;
- prestar suporte aos gestores, no sentido de potencializar suas habilidades gerenciais na prática do dia-a-dia, com foco na maneira como trabalham seu relacionamento com a equipe;

As ações que formam o programa estão voltadas ao atendimento integral do servidor como peça fundamental para o alcance dos objetivos estratégicos da instituição e da Justiça Federal como um todo. O alinhamento dessas ações busca desenvolver seus participantes em diversos aspectos do indivíduo, entre eles: desenvolvimento profissional, relacionamento interpessoal, comprometimento, valorização do profissional como agente de mudanças e construção e autogestão da carreira. São componentes do programa, entre outros, o “Ciclo de Capacitação Gerencial”, o projeto “Momentos de Reflexão”, o “Ciclo de Palestras sobre Gestão de Pessoas” e o Acompanhamento do Estágio Probatório.

Baseado na metodologia de “trilhas do conhecimento”, o Ciclo de Capacitação Gerencial busca ofertar aos servidores o direcionamento necessário para alinhar os objetivos estratégicos da instituição ao crescimento profissional, humano e social de cada indivíduo, contribuindo para a construção de um ambiente de cooperação e desenvolvimento de competências.

Os temas abordados no ciclo estão em consonância com os objetivos estratégicos da Justiça Federal no que concerne à capacitação de servidores e melhoria da prestação

jurisdicional. Ao tratar assuntos como a gestão de processos e de projetos, o ciclo proporciona aos participantes uma visão estrutural da missão e a possibilidade de repensar analiticamente as rotinas que compõem suas atividades.

Cursos como o de Gestão de Riscos e Orçamento Público destacam a afinidade do ciclo com as metas estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça na Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário no que tange à eficiência e eficácia. As diretrizes relativas ao desenvolvimento de gestores contemplam a capacitação de sucessores e a participação do atual gestor como ator no desenvolvimento de sua equipe, o que proporciona um ambiente de cooperação e capacitação contínua.

As ações voltadas à responsabilidade socioambiental, realizadas durante o mês de junho, respondem pela vertente do comprometimento ao desenvolvimento de um ambiente sustentável e acessível, atendendo às diretrizes das Resoluções nº 201/2015 e 230/2016, ambas do Conselho Nacional de Justiça. Não bastando o preceito legal, o pensar e agir de forma ambientalmente sustentável proporciona ao indivíduo o sentimento de agente das mudanças necessárias à transformação e adequação de suas atividades para manutenção e promoção de um mundo melhor.

Temas voltados ao desenvolvimento profissional, como Gestão do Tempo, Inteligência Emocional, Liderança e Solução de Problemas abordam os aspectos individuais da carreira e da construção do servidor como cidadão e agente de mudanças.

Não obstante as diretrizes citadas, o Ciclo de Capacitação Gerencial busca, ainda, alinhar suas ações aos quatro pilares da educação para o século XXI, publicados pela UNESCO: aprender a conhecer; aprender a fazer; aprender a conviver e aprender a ser. Ciente do impacto positivo da educação na formação do indivíduo, a proposta entende o núcleo profissional (local de atuação do servidor) como célula capaz de transformar o entorno e os demais indivíduos, na medida de sua integração e cooperação.

O projeto “Momentos de Reflexão” convida servidores de diversos perfis a debater os desafios profissionais e pessoais do trabalho. Cada turma é composta por três encontros semanais, apoiados por profissionais capacitados, nos quais a utilização de vídeos e atividades em grupo permite a imersão em temas do cotidiano desses servidores, perpassando uma análise coletiva dos desafios e oportunidades no ambiente de trabalho e na vida pessoal.

Mais do que o debate, a reflexão e a construção coletiva do conhecimento sobre os temas apresentados permite aos participantes uma interação que vai além do ambiente de trabalho, contribuindo para o fortalecimento dos grupos e disseminação dos conceitos entre os demais servidores. Como resultado, essas turmas atuam como influenciadoras no clima organizacional e na satisfação em relação aos ambientes onde atuam os participantes. Dessa forma, o projeto atua sobre um dos aspectos mais valiosos do desenvolvimento profissional: a percepção do indivíduo como parte de um todo, com respeito às suas individualidades e compreensão de suas características pessoais e profissionais em prol do desenvolvimento coletivo.

O “Ciclo de Palestras sobre Gestão de Pessoas”, embora não contemple somente a participação de ocupantes de cargo gerencial, constitui importante ferramenta para o cumprimento da missão de capacitar gestores-educadores, contribuindo assim para o desenvolvimento da instituição como um todo e da sociedade, como objetivo final de todo o projeto. O ciclo é realizado anualmente, preferencialmente na última semana de

outubro, sendo também considerado como um evento em comemoração ao Dia do Servidor Público. Cada ano é tratado um tema específico , procurando abarcar aqueles voltados ao desenvolvimento de competências para atuação de líderes e gestão de equipes. Para isso são convidados especialistas com notório conhecimento das respectivas temáticas.

De forma pioneira, o Acompanhamento dos servidores durante o período de Estágio Probatório ressalta o compromisso do órgão com o desenvolvimento do ser humano, desde seu ingresso. Muito além da avaliação formal de desempenho, essa iniciativa possibilita identificar os perfis de cada profissional, subsidiando possíveis alterações de lotação que promovam o bem-estar profissional e desenvolvimento pleno da capacidade do servidor, além de proporcionar o acolhimento necessário à construção de um ambiente organizacional positivo e voltado à valorização da pessoa, desde o primeiro contato.

Essas ações visam, ainda, a manutenção de um clima organizacional responsável, cooperativo e voltado ao aprimoramento constante, compartilhamento de informações e valorização do servidor em diversos aspectos de sua atuação profissional e formação pessoal.