



**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 Individuais/Perfis

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

Seleção, Ingresso e Lotação de Servidores

05- Subtema (ver anexo II do edital):

Movimentação de Servidores

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

Jordanna de Sousa Parreira - Psicóloga Organizacional

Verena Schultz- Estagiária de Psicologia CEULP/ULBRA



GESTÃO DE PESSOAS DO PODER JUDICIÁRIO

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

Resumo: A avaliação de perfil comportamental é considerada importante para que, junto ao mapeamento de competências, o servidor possa ser remanejado ou lotado nas unidades que requerem competências comportamentais e profissionais que melhor se encaixam com seu perfil.

Além disso a avaliação de perfil comportamental pode direcionar melhor os possíveis treinamentos e capacitações que a instituição deve oferecer, trazendo a possibilidade de particularização do planejamento para elaboração de trilhas individuais de treinamento e o desenvolvimento dos servidores. Porém, a ênfase dessa atividade não deve estar relacionada apenas com as demandas de treinamento, mas também à capacidade de monitoramento prévio dessas necessidades, de sistematização e planejamento de programas de desenvolvimento e sua avaliação face aos resultados.

08 - Objetivos e Metas:

Promover:

- a lotação mais adequada ao perfil do servidor;**
- a consciência do servidor em relação ao seu trabalho e competências individuais, tornando-o agente ativo do seu crescimento profissional;**
- o acompanhamento contínuo da evolução do desempenho geral dos servidores;**
- o diagnóstico das necessidades de treinamento/desenvolvimento de competências;**
- o fortalecimento do relacionamento entre liderança e equipes;**
- informações mais concretas e úteis para futuras ações de recompensa a serem aplicadas pela área de gestão de pessoas;**
- a adequação e o uso mais eficiente dos recursos utilizados de uma forma geral pela organização;**

09 - Detalhamento da prática:



GESTÃO DE PESSOAS DO PODER JUDICIÁRIO

Identificação do problema: Necessidade de mapeamento de perfis dos servidores como ferramenta de gestão de pessoas para a sugestão de lotação dos servidores na Seção Judiciária do Tocantins e Subseções de forma individualizada.

Metodologia:

O projeto é desenvolvido de forma contínua comportando as atividades:

- Desenvolver meios de aplicação da avaliação das competências individuais;
- Aplicar a avaliação de perfil com objetivo final de realizar feedback aos envolvidos no processo para a lotação e movimentação de servidores no âmbito da Justiça Federal;
- Revisar o ciclo de avaliação de desempenho por competências;
- Revalidação das competências necessárias;

Primeira etapa -> Coleta de dados e entrevistas de perfis na Seção Judiciária do Tocantins/Palmas (presencial) e Subseções Judiciárias Gurupi e Araguaína (por videoconferência);

Segunda etapa -> Compilação e análise dos dados para elaboração dos perfis de competências individuais dos servidores;

Terceira etapa -> Sugestão de lotação dos servidores em cumprimento da Resolução Presi 21, a qual estabeleceu normas e diretrizes para a lotação e movimentação de servidores no âmbito da Justiça Federal. (art. 3º, 4º, 5º)/[6319727](#).

Projeto desenvolvido de forma contínua para promover recursos para gestão de competências, com atualizações necessárias.

Resultados alcançados:



GESTÃO DE PESSOAS

O Núcleo de Recursos Humanos com este projeto de aplicação da avaliação de perfil comportamental aos servidores tem ferramentas para sugerir lotações. O que profissionaliza e humaniza a gestão de pessoas junto aos gestores e diretores, para que o servidor possa ser remanejado ou lotado nas unidades que requerem competências comportamentais e profissionais que se encaixam melhor com seu perfil.

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.

-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

Jordanna de Sousa Parreira - Psicóloga Organizacional

Verena Schultz- Estagiária de Psicologia CEULP/ULBRA

Características inovadoras da prática:

Reconhecimento da Alta Administração da importância da área de Recursos Humanos no processo de lotação e movimentação dos servidores.

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

Utilização de ferramentas/testes administrativos gratuitos.

Tempo investido: projeto contínuo

Cronograma para realização do perfil:

1ª etapa - Entrevista do servidor recém nomeado/removido/relotação

2ª etapa - Preenchimento de formulários de identificação

3ª etapa - Testes administrativos

4ª etapa - Elaboração de parecer comportamental/profissional

5ª etapa - Feedback do perfil profissional do servidor para Diretoria



GESTÃO DE PESSOAS

Administrativa

6ª etapa - Feedback do perfil profissional do servidor para Unidade ocupacional que receberá o Servidor

7ª etapa - Feedback e Feedforward do perfil profissional ao servidor, quando solicitado.

(Feedback é o procedimento de informação à uma pessoa sobre o seu desempenho, conduta ou alguma atividade executada. Feedforward é o “olhar para a frente”, é buscar otimizar os potenciais de cada profissional e, dessa forma, incentivar o processo de desenvolvimento para o futuro.)

Dificuldades encontradas durante a implementação :

Conscientizar os gestores e servidores da importância do mapeamento individual de competências comportamentais e profissionais, através da realização do perfil.

Observamos retornos positivos no feedback e feedforward individuais aos servidores sobre o seu respectivo perfil, promovendo dessa forma o incentivo do autoconhecimento como ferramenta de desenvolvimento profissional.

Potencial de replicação da prática em outros órgãos:

-Ação proposta para inscrição no Banco de Boas Práticas do TRF1, registrados todos os procedimentos no SEI 0002349-92.2018.4.01.8014.