

## **“Laboratório de Desenvolvimento Humano da Seção Judiciária do Rio Grande do Norte”**

O comportamento humano dentro das organizações tem mudado ao longo dos anos e exigido dos seus integrantes, especialmente dos líderes, o desenvolvimento de novas habilidades voltadas à melhoria dos relacionamentos, tanto interpessoais como intrapessoais. Em que pese essa necessidade, a capacitação de habilidades e competências técnicas cognitivas, cuja importância não se discute, vem sendo, em regra, o foco da área de desenvolvimento de pessoas, em detrimento das habilidades atitudinais e comportamentais.

A Seção Judiciária do Rio Grande do Norte - SJRN decidiu mudar esse cenário.

Em setembro de 2017 foi concluído o inventário do estresse e da qualidade de vida, realizado na Seção Judiciária nos anos de 2016 e 2017, com a colaboração de 205 participantes, lotados na sede, em Natal, e nas subseções. O estudo, conduzido pelo Núcleo de Gestão de Pessoas, com a participação do Comitê de Qualidade de Vida e Sustentabilidade, possibilitou o mapeamento dos índices de qualidade de vida e de estresse dos servidores que atuam nas unidades judiciárias e administrativas. Os resultados demonstraram que alguns setores apresentavam qualidade de vida insatisfatória, havendo predominância de insucesso nos quadrantes profissional e de saúde, o que serviu como indicativo para a necessidade da implementação de melhorias organizacionais na SJRN.

No que se refere ao estresse, foi identificado um número bastante expressivo de servidores na fase de resistência e, por isso, foi indicada a importância do aprendizado de técnicas de inteligência emocional, a fim de que os sujeitos pudessem estar aptos para lidar com fatores estressores e com situações que demandem a rápida tomada de decisões.

Diversas ações foram recomendadas, entre as quais a potencialização das lideranças através de ferramentas de coaching, dando

subsídios para a melhoria do desempenho das equipes e para o fortalecimento da capacidade de gestão; o investimento na formação profissional dos colaboradores não apenas em competências técnicas, mas também comportamentais; e a capacitação dos servidores em relação à inteligência emocional, para auxiliar na construção de competências pessoais e sociais e melhorar a autoestima.

Essas proposições foram acolhidas pela Direção do Foro, que inicialmente resolveu investir no desenvolvimento de uma equipe de 5 (cinco) servidoras integrantes do Comitê de Qualidade de Vida e Sustentabilidade - QVTS, as quais foram capacitadas com formação em coaching e em seguida como analistas de perfil comportamental.

O investimento nessas capacitações, realizadas na cidade de lotação das servidoras, incluindo apenas inscrições nos cursos, resultou num montante de R\$ 37.500,00 (trinta e sete mil e quinhentos reais), para a formação em coaching integral sistêmico e de R\$ 12.485,00 (doze mil, quatrocentos e oitenta e cinco reais) para a formação em analista de perfil comportamental Cis Assessment, com cargas horárias, respectivamente, de 256 e 33 horas/aulas por pessoa, ressaltando que, para esse último evento o pacote previa, como bônus, 20 (vinte) avaliações de perfil comportamental por servidor inscrito, totalizando 100 avaliações.

A primeira atuação da equipe ocorreu com o Programa de Desenvolvimento Gerencial – PDG voltado aos gestores da SJRN, realizado em 2018, distribuído em três turmas de servidores, nas quais foram abordados temas como: perfil comportamental, tipos psicológicos e valores, estilos de liderança, feedback e empatia, estratégias de negociação e comportamento humano nas organizações. Foi utilizado um software de análise de inteligência comportamental, o Cis Assessment, que gera um relatório com mais de 80 informações sobre a pessoa, sobre suas características prevalentes, estilo de liderança, valores, forma de comunicação, competências mais fortes e pontos a desenvolver, entre outros aspectos. Utiliza a metodologia de *people analytics*, cujo princípio é a coleta, a organização e a análise de dados aplicada à gestão de pessoas. Esse curso teve como foco o autoconhecimento como base para o

desenvolvimento de suas potencialidades e para a melhoria das relações interpessoais.



Segundo a avaliação final do curso, os objetivos propostos foram alcançados, visto que os gestores adquiriram informações para seu autoconhecimento e para o desenvolvimento de suas habilidades e competências comportamentais, tendo ficado motivados a seguirem nesse processo de transformação, conforme depoimentos colhidos dos participantes, dos quais se destacam, a título exemplificativo, o da Diretora da 2ª Vara Federal, Patrícia Galdino, nos seguintes termos: *“através do PDG pude me conhecer melhor, em relação aos meus valores, princípios, perfil, tudo isso a partir de uma autoanálise e também da avaliação das pessoas de meu convívio social, profissional e familiar. Esse entendimento me possibilitou compreender melhor minhas ações e o que as pessoas esperam de mim, fazendo com que eu percebesse que minha visão a respeito de quem eu sou, e/ou quem deveria ser, estava equivocada. Momento libertador, que iniciou um caminho de volta a minha verdadeira essência”*; e do Diretor da 13ª Vara Federal, Vinícius Sousa e Silva, conforme segue: *“O PDG realizado nesse ano de 2018 teve uma repercussão extremamente positiva para os gestores da JFRN. Afinal, nos foi apresentada uma ferramenta capaz de conhecer os membros da nossa equipe, direcionando nosso trabalho para obter resultados mais consistentes e duradouros. Sem dúvida, a equipe que promoveu o curso e o ministrou com excelência merece nosso reconhecimento. Foi a melhor capacitação que já tivemos na área de gestão!”*

Diante dos resultados extremamente satisfatórios alcançados com o Programa de Desenvolvimento Gerencial, no qual foram capacitados 80 gestores, e da necessidade de ampliar a atuação da equipe de analistas, foi

instituído, mediante Portaria 184/2018-DF/JFRN, da Direção do Foro, o Laboratório de Desenvolvimento Humano, cujas atribuições são as seguintes: a) promoção de atividades voltadas ao autoconhecimento, à melhoria das relações interpessoais e à manutenção de um ambiente de trabalho favorável ao desenvolvimento das potencialidades humanas; b) disponibilização de ferramentas e técnicas para auxílio dessas atividades, para mapeamento das equipes e para avaliação destas e dos gestores; c) orientações para avaliação dos locais de trabalho e possíveis adaptações a serem feitas nos processos e espaços físicos; d) orientações sobre *feedback*; e) promoção de treinamentos e workshops direcionados ao desenvolvimento das habilidades socioemocionais.

Após essa primeira iniciativa, o Laboratório de Desenvolvimento Humano tem realizado uma intensa atuação, conforme se relata adiante.

Participou do Curso de Iniciação à Magistratura Federal da 5ª Região realizado em janeiro de 2019, no Tribunal Regional Federal da 5ª Região, com o módulo “Perfil Comportamental e Liderança”, onde tratou de temas equivalentes ao abordados no curso voltado aos servidores gestores.

Realizou ainda a seleção de estagiários com foco em perfil comportamental e competências, definindo, com a participação dos tutores, as competências comportamentais mais adequadas para cada área, evitando um alto nível de rotatividade dos alunos, por inadequação à atividade a ser desenvolvida.

Atuou em ações, sob demanda ou mediante iniciativa própria, de resolução de conflitos envolvendo equipes ou pequenos grupos de servidores, as quais foram solucionadas, encaminhadas a outros meios alternativos de resolução de conflitos ou se encontram em andamento.

A equipe continua atuando no desenvolvimento de equipes em inteligência emocional, em ações de formação e tutorização de estagiários, na formação de magistrados gestores que atuam em áreas temáticas da SJRN, na resolução de conflitos e mapeamento de equipes por perfil comportamental e por competências, visando contribuir para a construção de caminhos rumo à alta performance pessoal e profissional.

