



Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região

Cartilha Competências Gerenciais

Documento da Série Gestão de Pessoas por Competências

2015

Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região

Expediente: Cartilha Competências Gerenciais

Documento I da Série Gestão de Pessoas por Competências

Presidente do TRT 16ª. Região:

Desembargador Luiz Cosmo da Silva Filho

Gestor do Projeto Gestão de Pessoas por Competências:

Juiz Carlos Gustavo Brito Castro

Responsável Projeto Gestão de Pessoas por Competências:

Rosely Belo Ribeiro Vieira

Elaboração e Organização da Cartilha:

Rosely Belo Ribeiro Vieira

Revisão :

Ana Célia Ferreira Mendes

Criação e Designer

ASCOM TRT16

Fotos

Arquivos ASCOM TRT16

Arquivo pessoal de Rosely Vieira

Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região

Composição

Desembargador Luiz Cosmo da Silva Junior - Presidente do Tribunal

Desembargador James Magno Araújo Farias - Vice Presidente e Corregedor

Desembargador Américo Bedê Freire

Desembargador José Evandro de Souza

Desembargador Gerson de Oliveira Costa Filho

Desembargadora Márcia Andrea Farias da Silva

Desembargadora Ilka Esdra Silva Araújo

Desembargadora Solange Cristina Passos de Castro Cordeiro



APRESENTAÇÃO

Esta cartilha tem por objetivo registrar e apresentar o resultado do mapeamento das competências gerenciais do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região.

O Projeto Gestão de Pessoas por Competências está alinhado ao Planejamento Estratégico no Tema Gestão de Pessoas, relacionado ao objetivo estratégico de “Promover a educação corporativa, desenvolvendo os conhecimentos, habilidades e atitudes de magistrados e servidores” e atende as Recomendações nº 11/ 2011 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), e nº 92/2012 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho do (CSJT).

As competências gerenciais mapeadas e avaliadas permitiram a identificação de GAP's (lacunas entre as competências necessárias e as competências existentes) e, a partir destes, a elaboração do Programa de Desenvolvimento Gerencial – PDG e do Plano de Desenvolvimento Individual de cada Gestor.

O Projeto tem como orientador, também, o Decreto N. 5.707, de 23/02/2006, que instituiu a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal - PNNDP para a Administração Pública Federal, e tem como diretrizes, dentre outras: “incentivar e apoiar o servidor público em suas iniciativas de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências institucionais e individuais”; “promover a capacitação gerencial do servidor e sua qualificação para o exercício de atividades de direção e assessoramento”.

Trata-se, portanto, de mais um compromisso cumprido para a valorização dos servidores do nosso Tribunal.

Luiz Cosmo da Silva Junior - Presidente



Comissão

PORTARIA GP Nº 354/2014

Membros da Comissão:

LUIZ COSMO DA SILVA JÚNIOR,
Desembargador Presidente

JAMES MAGNO ARAÚJO FARIAS,
Desembargador Vice- Presidente e Corregedor;

CIRO IBIAPINA CARDOSO
Coordenador de Gestão Estratégica, Estatística e Pesquisa

ROSELY BELO RIBEIRO VIEIRA
Servidora da Diretoria Geral



Comitê Gestor

PORTARIA GP Nº 418/2014

Membros

Carlos Gustavo Brito Castro
Juiz Auxiliar da Presidência

Bruno de Carvalho Motejunas –
Juiz Auxiliar da Corregedoria

Adriana Albuquerque de Brito
Assessora do Gabinete da Vice-Presidência

Ciro Ibiapina Cardoso
Coordenador de Gestão Estratégica, Estatística e Pesquisa

Jose de Ribamar de Sousa Chagas Junior
Coordenador de Gestão de Pessoas

Júlio Cesar Guimarães
Diretor Geral

Raimundo da Conceição Costa Lindoso
Secretário de Administrativa

Rosely Belo Ribeiro Vieira
Servidora da Diretoria Geral



Introdução

As constantes mudanças por que passam o mundo do trabalho tem alcançado também o setor público, que tem o desafio de desenvolver servidores capazes de lidar com as mudanças e transformações, cada vez mais diversificadas e rápidas.

Dentro desse contexto, a gestão de pessoas ocupa lugar de destaque e precisa ser estratégica. A gestão de pessoas passa por alterações expressivas tanto nas questões que envolvem a própria organização do trabalho (implantação do PJe) como também no relacionamento entre a organização e as pessoas (o tele trabalho).

Essa gestão consiste em um processo sistemático e constante de tomada de decisões, com ações inter-relacionadas, interdependentes e cada vez mais complexas.

Assim, é necessário que cada servidor, e de maneira especial cada gestor, seja capaz de compreender e responder assertivamente aos desafios que a o judiciário trabalhista apresenta.

E como atingir essa performance? Através da gestão por competências que visa identificar as competências necessárias para o cumprimento da missão institucional e desenvolver /ampliar estas em seus colaboradores de modo que os mesmos possam desempenhar melhor suas funções.

A Gestão por Competências é um passo importante para a profissionalização do serviço público, e no TRT 16R, conforme Resolução 92/2012 do CSJT, foi iniciado pelo mapeamento das competências gerenciais que esta cartilha apresenta.

Rosely Vieira – Servidora responsável pelo Projeto



Algumas Definições

Para realização do mapeamento e avaliação das competências gerencias foram consideradas algumas definições encontradas na Resolução 92/2012 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT, conforme abaixo:

Competência: agrupamento de conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionados, que afeta parte considerável da atividade de alguém e que se relaciona com seu desempenho profissional;

Gestão de pessoas por competências: gestão do desempenho orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao exercício das atividades dos servidores, visando ao alcance dos objetivos institucionais;

Gestão de pessoas: conjunto de práticas gerenciais e institucionais que visam a estimular o desenvolvimento de competências, a melhoria do desempenho, o engajamento e a integração dos servidores, bem como a favorecer o alcance dos resultados institucionais;

Gestor: magistrado ou servidor que entrega resultados à instituição por meio de gestão de pessoas, de recursos e de processos de trabalho;

Capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências;

Aprendizagem organizacional: processo de criação, compartilhamento, disseminação e utilização de conhecimento que visa ao desenvolvimento das competências;



Algumas Definições

Matriz de competências: documento que representa o desempenho e o comportamento esperados do ocupante de um cargo ou função;

Clima organizacional: qualidade ou propriedade do ambiente organizacional percebida ou experimentada pelos indivíduos que nele atuam e que influencia a motivação e o comportamento dessas pessoas;

Gestão do desempenho: processo que envolve atividades de planejamento, acompanhamento e avaliação do desempenho, com vistas ao aprimoramento do desempenho das pessoas e ao alcance dos resultados institucionais;

Avaliação por múltiplas fontes: identificação de competências mediante a avaliação por fontes variadas, podendo ser por pares, chefias, subordinados ou autoavaliação.

Plano de Desenvolvimento Individual: registro e planejamento das ações de capacitação necessárias para suprir a discrepância entre as competências necessárias ao desempenho de determinado cargo ou função e aquelas detectadas quando da avaliação do ocupante.

Programa de Desenvolvimento Gerencial: registro e planejamento das ações de capacitação necessárias para suprir a discrepância entre as competências necessárias ao desempenho de cargos e funções de natureza gerencial e aquelas disponíveis na instituição.



Metodologia

1- Pesquisa Documental

- Documentos relativos à estratégia organizacional
- Regimentos internos
- Normativos

2- Entrevistas com gestores, visitas em Diretoria, Secretarias e Coordenadorias.

3-Palestra Gestão por Competências no TRT 8ªR com Rodopiano Neto-Diretor Geral

4- Oficinas com os gestores ministradas por Rosely Vieira onde foi utilizada a dinâmica interativa de facilitação de processos grupais.

Inicialmente os gestores tiveram um palestra sobre a Resolução 92/2012-Política de Gestão de Pessoas por competências na Justiça do Trabalho, e alguns exemplos de como redigir uma competência (iniciando pelos tema, depois descrição com verbo de ação, mais critério e condição, se necessário). Logo após os gestores foram divididos em grupos e responderam à questão: quais são as competências necessárias aos gestores do TRT da 16ª.Região?

Assim, escolhidos alguns temas de competências cada grupo ficou responsável em redigir e elaborar os comportamentos observáveis de um dos temas. Cada grupo apresentou o resultado de seu trabalho aos participantes e os mesmos puderam contribuir a partir da idéia de cada um dos grupos.

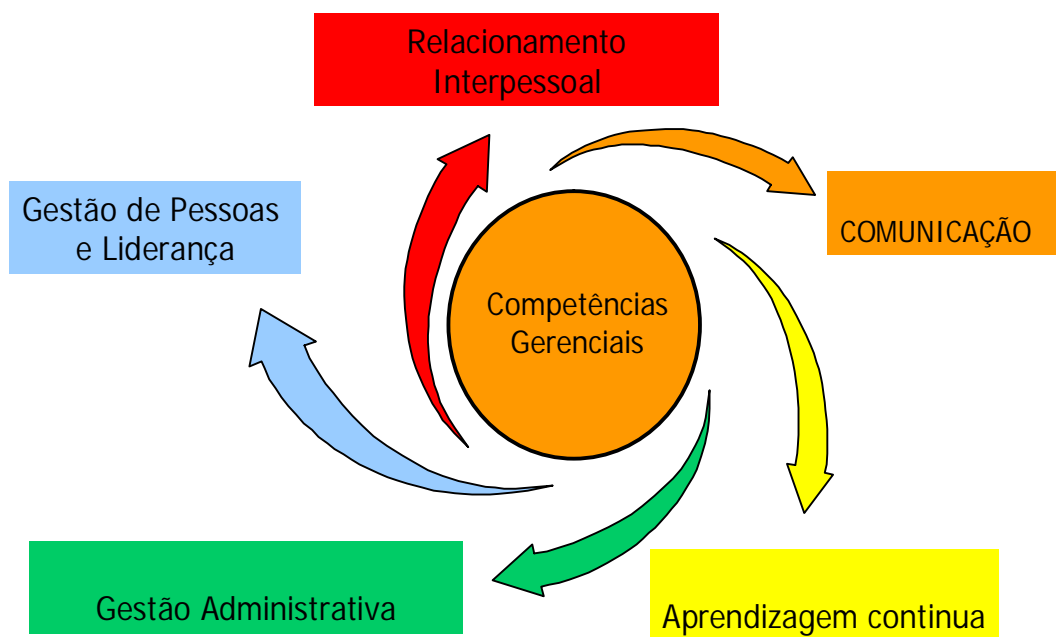
A dinâmica da oficina consistiu em um enfoque participativo, onde os gestores expuseram e debateram suas idéias de forma igualitária, buscando a construção das competências de forma coletiva e consensual.

5- O Comitê sistematizou as competências enviou por e-mail aos gestores para que os mesmos pudessem manifestar-se e por último encaminhou à administração para homologação.



Competências Gerenciais

As Competências Gerenciais do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região foram elaboradas, através de um processo participativo onde todos os gestores manifestaram-se. Assim foram mapeadas cinco competências, conforme abaixo:





Competência Gerencial **Relacionamento Interpessoal**

Tema: Relacionamento Interpessoal

Descrição:

Relacionar-se de forma cortês com as pessoas no ambiente de trabalho, gerindo as dificuldades e eventuais conflitos.

Comportamentos de evidência da competência:

- Relacionar-se com as pessoas com cortesia e respeito.
- Dar feedback de forma contínua.
- Receber feedback apresentando comportamento estável e postura profissional.
- Administrar conflitos no ambiente de trabalho, considerando os interesses da instituição, da unidade e individuais



Competência Gerencial Comunicação

Tema: Comunicação

Descrição:

Transmitir as informações relativas ao ambiente profissional, utilizando linguagem e meios adequados.

Comportamentos de evidência da competência:

- Expressar-se de forma clara e objetiva, oralmente e por escrito, prestando as informações que lhe forem pedidas e observando as características e condições do interlocutor.
- Compartilhar informações, conhecimentos, idéias e sugestões relativas ao trabalho das pessoas diretamente nele envolvidas.
- Elaborar textos com clareza e objetividade, fazendo uso da linguagem culta.



Competência Gerencial *Aprendizagem Contínua e Autodesenvolvimento*

Tema: Aprendizagem Contínua e Autodesenvolvimento

Descrição:

Utilizar as atividades de capacitação e do dia-a-dia como oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional

Comportamentos de evidência da competência:

- Participar de ações de desenvolvimento profissional.
- Aprender novos procedimentos e tarefas em sua unidade.
- Buscar novos conhecimentos alinhados aos objetivos da unidade.
- Aplicar o conhecimento adquirido de forma a promover a melhoria do desempenho pessoal e da equipe.



Competência Gerencial **Gestão Administrativa**

Tema: Gestão Administrativa

Descrição:

Gerir a unidade de trabalho em conformidade com a missão, visão, valores e objetivos institucionais.

Comportamentos de evidência da competência:

- Elaborar o planejamento da unidade, considerando a relação custo x benefício, as diretrizes estabelecidas e a interdependência entre as atividades de sua unidade e as demais áreas da instituição.
- Acompanhar a execução do plano de trabalho de sua unidade, avaliando, quadrimestralmente, os resultados alcançados.
- Elaborar plano de aquisições de produtos e serviços da unidade.



Competência Gerencial **Gestão de Pessoas e Liderança**

Tema: Gestão de Pessoas e Liderança

Descrição:

Gerir os recursos humanos da unidade, incentivando o desenvolvimento das competências necessárias para garantir a excelência na prestação dos serviços.

Comportamentos de evidência da competência:

- Delegar tarefas de acordo com os perfis profissionais e a dinâmica de serviço da unidade.
- Dar suporte à equipe nas atividades delegadas.
- Avaliar os trabalhos executados pelos seus liderados, incentivando-os para o alcance de melhores resultados.
- Incentivar os membros da equipe de trabalho a definir objetivos individuais e buscar novos conhecimentos alinhados aos objetivos da unidade.



Fotos



