

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO GERENCIAL

O Programa de Desenvolvimento Gerencial – PDG do TRT9 para a área administrativa, no biênio 2013-2014, terá como foco a Gestão de Pessoas por Competências - GPC. A capacitação terá carga horária total de quarenta e oito (48) horas.

O último PDG realizado por este Tribunal, concluído em 2012, foi organizado pela Escola Judicial, mas devido a mudanças propostas pela Resolução nº 58/2013 do Tribunal Pleno - em revisão no momento -, a capacitação das Unidades Administrativas, passou a ser coordenada pela Secretaria de Gestão de Pessoas, que conduzirá o Programa conforme indicado neste relatório.

A implantação da GPC neste Regional iniciou-se em novembro de 2013, conduzida pela Leme Consultoria, responsável pela implantação do modelo de gestão nesta Corte, com sensibilização presencial realizada pelo consultor Rogério Leme, seguida por um curso introdutório em EAD, disponibilizado a todos os servidores em dezembro e janeiro de 2014.

As atividades seguintes também serão realizadas no formato EAD e presencial, com disponibilização de textos diversos e de vídeos, que serão inseridos na capacitação *online (moodle)*, elaborada pelos servidores do Serad, com a orientação técnica da Escola Judicial.

Justificativa

O anexo II da Portaria Conjunta Nº 3, de 31/5/2007, com fundamento no art. 26 da Lei nº 11.416, de 15.12.2006, ao regulamentar a “Ocupação de Função Comissionada e Cargo em Comissão” estabelece a exigência de que os titulares de funções de natureza gerencial participem em curso de desenvolvimento gerencial oferecido pela administração, a cada dois anos.

Art. 4º (...)

§ 1º Consideram-se funções comissionadas de natureza gerencial aquelas em que haja vínculo de subordinação e poder de decisão, especificados em regulamento de cada órgão, exigindo-se do titular participação em curso de desenvolvimento gerencial oferecido pela administração.

(...)

Art. 5º É obrigatória a participação dos titulares de funções comissionadas de natureza gerencial em cursos de desenvolvimento gerencial, a cada dois anos, sob a responsabilidade dos respectivos órgãos do Poder Judiciário da União.

(...)

§ 4º A recusa injustificada do servidor na participação em curso de desenvolvimento gerencial inviabilizará a continuidade de sua investidura.

Publico alvo

O PDG deverá atingir servidores da área administrativa que exercem atividades de direção ou de chefia, conforme a estrutura do quadro de pessoal deste órgão, tais como Coordenadores, Assessores, Diretores de Secretaria, Diretores de Serviço e Chefes de Divisão.

A presente proposta contemplará apenas os servidores lotados nas Unidades Administrativas, conforme art.2º da Res. nº 58/2013:

Art. 2º A Direção-Geral do Tribunal Regional do Trabalho da 9.ª Região promoverá a formação e o aprimoramento profissional dos **servidores lotados nas Unidades Administrativas, assim compreendidas as Secretarias e Comissões subordinadas à própria Direção Geral e à Secretaria Geral da Presidência**, em temas relacionados às diversas áreas administrativas e de suporte à jurisdição.

Tema

O Anexo III, da referida Portaria Conjunta, que se refere ao “Programa Permanente de Capacitação”, estabelece que:

Art. 5 (...)

Parágrafo único. As áreas de interesse do Poder Judiciário da União são as necessárias ao cumprimento de sua missão institucional, relacionadas aos serviços de processamento de feitos; execução de mandados; análise e pesquisa de legislação, doutrina e jurisprudência nos vários ramos do Direito; elaboração de pareceres jurídicos; redação; **gestão estratégica, de pessoas**, de processos e da informação; material e patrimônio; licitações e contratos; orçamento e finanças; controle interno; segurança e transporte; tecnologia da informação; comunicação; saúde; engenharia e arquitetura, além dos vinculados a especialidades peculiares a cada órgão do Poder Judiciário da União, bem como aquelas que venham a surgir no interesse do serviço.

Conforme transcrito acima, o PDG deve tratar de áreas de interesse do Poder Judiciário. Como este Tribunal desde 2013 iniciou a implantação da GPC, em cumprimento ao determinado pela Resolução CSJT Nº 92/2012, sugere-se como tema central do Programa deste biênio a capacitação dos gestores na metodologia da GPC, de forma a prepará-los tanto para executarem o mapeamento das competências, bem como aplicar as mudanças previstas na área de gestão de pessoas, relativas à avaliação de desempenho e das competências, desenvolvimentos dos Planos de Desenvolvimento Individual e definição dos Programas de Capacitação.

PDG da Área Administrativa – 2013/2014

Dentro da mesma temática, GPC, será frisada a função de liderança no que concerne à questão de dar e receber *feedback*.

Objetivo geral

- Capacitar os gestores nos conceitos e fundamentos da GPC, sensibilizando-os sobre a importância da metodologia e preparando-os para aplicá-la na sua prática de trabalho.

Objetivos específicos

- Capacitar os gestores para executarem suas atribuições, visando o aprimoramento da eficiência e da obtenção de melhores resultados.

- Cumprir a determinação da Portaria Conjunta Nº 3, de 31/5/2007, que estabelece como sendo de responsabilidade das organizações públicas federais a promoção de cursos de desenvolvimento gerencial de seus servidores.

- Nortear o desenvolvimento e a manutenção das competências necessárias à atuação profissional dos gestores, alinhadas com o planejamento estratégico do TRT9.

- Criar uma linguagem comum sobre os conceitos e as práticas da gestão de pessoas por competências, a partir da troca de informações e de conhecimentos entre os gestores que atuam na organização.

- Desenvolver uma cultura na qual os gestores compreendam sua responsabilidade na área de gestão de pessoas, que envolve a capacitação e aprimoramento das competências dos servidores sob sua responsabilidade, de forma a contribuir para o alcance das metas organizacionais deste Tribunal.

- Contribuir para a melhoria do clima organizacional, ao preparar os gestores para adotar uma atitude de valorização e capacitação dos servidores.

Procedimentos

Segundo a multicitada Portaria Conjunta, o PDG deve contemplar no mínimo 30 horas de aula a cada dois anos, que poderão ser ministradas por metodologia presencial ou à distância. O Programa da área administrativa do TRT9 foi dividido em 9 (nove) módulos, que precisam ser seguidos na ordem proposta, mas oferece alguma flexibilidade para que cada gestor possa desenvolver seu próprio cronograma de estudo. Estão programadas mais de uma turma em cada conteúdo e previstas quarenta e oito (48) horas de atividades, o que inclui a abertura de um espaço para debates virtuais, em que gestores debaterão tópicos agendados e poderão propor discussões relativas às suas dúvidas. Será exigida a **participação mínima de 30 (trinta horas)** para validar a conclusão do PDG.

PDG da Área Administrativa – 2013/2014

Considerando que algumas ações de capacitação em GPC já foram concluídas pelos gestores, entre novembro de 2013 e fevereiro de 2014, propõe-se que sejam validadas como integrantes do PDG 2013/2014 da Área Administrativa.

As atividades seguirão o cronograma apresentado abaixo:

Etapas	Tema	Período	Metodologia	Duração
Módulo 1	Sensibilização	Nov./13	Presencial	2h*
Módulo 2	Introdução a GPC	Jan. e Fev./14	EaD	6 h*
Módulo 3	Mapeamento	Fev./14	Presencial	2 h*
Módulo 4	Método e Mapeamento	Jun. Jul/14	EaD	10h
Módulo 5	Competências e Responsabilidade	Ago./14	Presencial	01h30min
Módulo 6	Competências e Responsabilidade	Ago./14	EaD	6 h
Módulo 7	Dar e receber feedback	Set./14	Presencial	04h30min
Módulo 8	Dar e receber feedback	Set./14	EaD	6 h
Módulo 9	Dúvidas e Conclusão	Jun.- Out./14	Comunidade Virtual	10h

***Tais atividades já foram concluídas**

As datas específicas das ações educacionais estão em negociação com a instituição organizadora da implantação da GPC, porém os procedimentos devem ser finalizados pelos gestores até a última quinzena de novembro.

As capacitações em EaD serão elaboradas pelo Serad e disponibilizados na plataforma *moodle*, em que será criada uma comunidade virtual, para que os gestores compartilhem suas dúvidas.

Resultados esperados

- Compreensão da evolução das mudanças recentes na gestão pública e seu impacto na gestão de pessoas.
- Compreensão da importância da gestão por competências e seus resultados para a organização.
- Conhecimento da metodologia, de forma a viabilizar a gestão por competências no TRT9.
- Capacitação dos gestores para implantar um projeto de gestão por competências em suas unidades.

Premissas importantes

- O gestor é o protagonista do processo, por conhecer a realidade da organização, especialmente de sua unidade.
- A GPC agrega valor ao processo mobilizando os conhecimentos existentes, articulando-os com novos conhecimentos, usando metodologias contemporâneas e aplicando-as ao contexto da organização.
- A capacitação deve levar os gestores a se apropriarem do conhecimento transmitido e o aplicarem a suas rotinas de trabalho.

Benefícios Organizacionais

Espera-se que ao final deste programa seja observada mudança comportamental dos líderes em relação a suas equipes e o aprimoramento de suas competências técnicas relativas ao processo de gestão de pessoas e cumprimento das metas estratégicas deste Regional.