

**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**  
**ESCOLA JUDICIAL**

**PROJETO DE PESQUISA**

**CURITIBA**  
**2016**

Projeto de Pesquisa apresentado pela servidora **ROSA MARIA ALVES CHICHORRO**, sob coordenação do Juiz Coordenador Acadêmico da Escola Judicial, **EDUARDO MILLÉO BARACAT**.

**CURITIBA**

**2016**

## **1. TEMA**

Regulamentação Institucional do Programa de Desenvolvimento Gerencial

## **2. DELIMITAÇÃO DO TEMA**

Regulamentação, no âmbito do TRT 9ª Região, do Programa de Desenvolvimento Gerencial para servidores ocupantes de função de natureza gerencial, criado pela Lei 11.416/2006 e regulamentado pela Portaria nº 3/2007 do Supremo Tribunal Federal e do Conselho Nacional de Justiça.

## **3. JUSTIFICATIVA DA PESQUISA**

As mudanças na gestão pública contemporânea, em especial no poder judiciário, delinearam o surgimento de um novo perfil para gestores, impulsionado pelas grandes transformações que emergiram na década de 60 e se consolidaram no início dos anos 80. As mudanças se fizeram sentir no ambiente no qual as organizações estão inseridas, e aí se incluem as instituições públicas. O perfil das pessoas que trabalham tornou-se diferente do que era exigido até então, de obediência e submissão, para outro com mais autonomia e poder de decisão, buscando desenvolvimento pessoal e profissional. Os modelos de gestão dependem cada vez mais das pessoas e de seu comprometimento e as novas tecnologias de informação e comunicação transformaram os processos de trabalho já existentes e criaram novos. Com a Lei 11.416/2006 ficou estabelecida a obrigatoriedade de capacitação dos gestores do Poder Judiciário, a cada dois anos, com carga horária mínima de 30 horas. As ações de formação e capacitação que integrem o Programa de Desenvolvimento Gerencial necessitarão ser planejadas sob esse novo “olhar” para suprirem a discrepância entre as competências necessárias ao desempenho de cargos e funções de natureza gerencial e os que se encontram disponíveis na instituição. Deverão ainda propiciar oportunidades para elevar a performance do desempenho dos servidores que ocupam esses cargos e funções, associada à gestão pública contemporânea no atingimento das metas institucionais. Deverão contemplar no mínimo liderança, negociação, comunicação, relacionamento interpessoal, gestão de equipes e outras que lhes são correlatas.

As Resoluções CSJT nº 92/2012 e nº 156/2015 estabeleceram as diretrizes para elaboração do Programa de Desenvolvimento Gerencial, tendo como base o modelo de gestão por

competências. E as linhas de atuação do PDG foram propostas na Resolução CSJT nº 159/2015. Tratam principalmente da formação e desenvolvimento de lideranças, com a finalidade de assegurar uma linguagem gerencial única, focada na gestão estratégica do capital humano e intelectual dos Tribunais Regionais do Trabalho. No TRT 9ª Região as competências gerenciais foram devidamente mapeadas pela Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGESPE), conforme Relatório da Implantação da GPS no TRT-PR.

Dessa forma, a ideia principal deste estudo é a obtenção de requisitos legais e conceituais para regulamentação do Programa de Desenvolvimento Gerencial e das ações de formação e capacitação para gestores, no âmbito do TRT 9ª Região.

#### **4. PROBLEMA DA PESQUISA**

Quais são os requisitos legais e principais conceitos a serem contemplados na regulamentação do Programa de Desenvolvimento Gerencial, que possibilitem aquisição e aperfeiçoamento de competências comportamentais essenciais aos gestores do TRT 9ª Região e equipes de trabalho, para elevar o grau de resultados esperados na consecução das metas institucionais?

#### **5. OBJETIVOS (GERAL E ESPECIFICOS)**

O **objetivo geral** da pesquisa é elaborar o Regulamento do Programa de Desenvolvimento Gerencial, que possibilite aquisição e aperfeiçoamento de competências comportamentais essenciais aos gestores do TRT 9ª Região e equipes de trabalho para elevar o grau dos resultados esperados na consecução das metas institucionais.

Os **objetivos específicos** são:

- Conceituar função comissionada de natureza gerencial no âmbito do TRT 9ª Região;
- Identificar os postos de trabalho ocupados por servidores ocupantes de função comissionada de natureza gerencial no âmbito do TRT 9ª Região;
- Classificar grupos de gestores do TRT 9ª Região por áreas, segundo atividades específicas de suas unidades;

- Conceituar competências;
- Conceituar competências comportamentais;
- Identificar e conceituar as competências comportamentais essenciais aos gestores do TRT 9ª Região que foram mapeadas pela Secretaria de Gestão de Pessoas na implantação do Projeto Gestão de Pessoas por Competências;
- Complementar o rol de competências comportamentais essenciais aos gestores do TRT 9ª Região, caso seja necessário;
- Elaborar o Regulamento do Programa de Desenvolvimento Gerencial para desenvolver e aperfeiçoar as competências comportamentais essenciais aos gestores do TRT 9ª Região;
- Estabelecer diretrizes para elaboração do desenho instrucional de ações de formação e capacitação dos gestores que contemplem as competências dos gestores mapeadas e outras que vierem a ser identificadas como essenciais;
- Definir estratégias de ensino e abordagens vivenciais a serem utilizadas em ações de formação e capacitação para aquisição e aperfeiçoamento das competências comportamentais essenciais aos gestores do TRT 9ª Região;
- Desenvolver um Projeto Piloto - ação de formação e capacitação para gestores, seguindo o modelo ADDIE (análise, desenho, desenvolvimento, implantação e avaliação).

## **6. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

A pesquisa será baseada na Lei 11.416/2006, Portaria Conjunta nº 3/2007 do STF e CNJ, Resoluções CSJT nº 92/2012, nº 156/2015 e nº 159/2015 para a elaboração dos requisitos legais do regulamento do no âmbito do TRT 9ª Região. Para a conceituação dos elementos necessários à elaboração do regulamento e do desenho instrucional das ações de formação e capacitação que integram o Programa de Desenvolvimento Gerencial, observar-se-á principalmente DUTRA (2004) no que se refere à mudança no padrão de exigência no perfil dos gestores, ou seja, maior relevância das pessoas na consecução das metas institucionais; FLEURY (2001) em seu enfoque quanto ao processo de aprendizagem e gestão do conhecimento para o desenvolvimento das competências necessárias; BERGAMINI (2012) em sua posição de que o resultado é o mais importante no trabalho,

logo, as competências pessoais se tornam fator fundamental para o desempenho de alta performance; LEME (2014) em sua conceituação acerca de gestão por competências no setor público; NETO (2014) em sua narração da implantação do modelo de gestão por competências no TRT 8ª Região; e, FILATRO (2008) em seu modelo para o desenho instrucional na elaboração do Programa de Desenvolvimento Gerencial e do Projeto Piloto - ação de formação e capacitação para gestores.

## **7. OPÇÃO METODOLÓGICA**

A pesquisa utilizar-se-á de metodologia dedutiva, partindo da teoria para a prática, baseada nos regulamentos dos Órgãos Superiores da Justiça do Trabalho para elaboração do regulamento do Programa de Desenvolvimento Gerencial, bem como, em autores renomados que discorram sobre a conceituação teórica necessária à elaboração do Programa de Desenvolvimento Gerencial e do desenho instrucional de ações de formação e capacitação para gestores, que integrem o referido programa. Será utilizada também a metodologia qualitativa em outros procedimentos como entrevistas e realização de grupos focais com servidores ocupantes de funções de natureza gerencial para levantamento e confirmação de dados. Será proposta a implantação de um Projeto Piloto - uma ação de formação e capacitação na modalidade presencial, para 25 gestores de Curitiba, para testagem e análise dos resultados obtidos.

## **8. PLANO DE TRABALHO**

Para nortear o desenvolvimento da pesquisa, foi traçado um plano de trabalho, assim descrito:

### **I. FUNÇÃO DE NATUREZA GERENCIAL**

- i) Função de natureza gerencial  
*Objetivo: conceituar no âmbito do TRT 9ª Região função de natureza gerencial*
- ii) Postos de trabalho ocupados por servidores do TRT 9ª Região no exercício de função de natureza gerencial  
*Objetivo: levantar o quantitativo dos postos de trabalho ocupados por servidores do TRT 9ª Região no exercício de função de natureza gerencial*

- iii) Grupos de servidores ocupantes de função gerencial, segundo as especificidades de suas unidades de trabalho  
*Objetivos: definir especificidades de unidades de trabalho para quantificar grupos de servidores ocupantes de função de natureza gerencial e identificação de seus membros.*

## **II. COMPETÊNCIAS**

- i) Conceituação e classificação  
*Objetivo: Conceituar e classificar competências segundo teorias recentes*
- ii) Competências comportamentais  
*Objetivo: Conceituar competências comportamentais e identificar aquelas que Foi mapeada como competências dos gestores do TRT 9ª Região*

## **III. PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO GERENCIAL**

- i) Conceituação  
*Objetivo: Conceituar e descrever o Programa de Desenvolvimento Gerencial no âmbito do TRT 9ª Região*
- ii) Desenho Instrucional do Programa de Desenvolvimento Gerencial  
*Objetivo: Analisar o mapeamento das competências dos gestores realizado pela Secretaria de Gestão de Pessoas em conjunto com a Leme Consultoria; estabelecer diretrizes para elaboração do desenho instrucional de ações de formação e capacitação dos gestores que contemplem as competências dos gestores mapeadas e outras que vierem a ser identificadas;*

## **IV. PROJETO PILOTO - AÇÃO DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO PARA GESTORES**

- i) Desenho Instrucional  
*Objetivo: elaborar um Projeto Piloto - ação de formação e capacitação para Gestores seguindo os passos do Modelo ADDIE (análise, desenho, desenvolvimento, implementação e avaliação).*

## 9. CRONOGRAMA

<b>Atividades</b>	<b>Período</b>
- Elaboração do Projeto de Pesquisa - Aprovação do Projeto de Pesquisa - Abertura de prazo para inscrição dos participantes no grupo de pesquisa	Abril de 2016
- Realização da pesquisa bibliográfica - Desenvolvimento de atividades no grupo de pesquisa	Mai e Junho de 2016
- Realização de entrevistas - Realização de Grupo Focal - Levantamento de dados - Análise dos dados	Julho de 2016
- Revisão da pesquisa bibliográfica - Elaboração da versão preliminar	Agosto de 2016
- Elaboração da versão definitiva	Setembro de 2016
- Entrega da versão definitiva	Setembro de 2016
- Realização de ação de formação e capacitação do Programa de Desenvolvimento Gerencial – Turma Piloto	Outubro de 2016
- Encerramento do Grupo de Pesquisa	Outubro de 2016

## REFERÊNCIAS

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/111416.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111416.htm)

[http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/3135/2007\\_portc0003\\_stf.pdf?sequence=1](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/3135/2007_portc0003_stf.pdf?sequence=1)

<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/20716>

<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/74497>

<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/75331>

ADAIR, John. **Aperfeiçoe suas técnicas de Liderança**. São Paulo: Clio Editora, 2011.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Competência – A Chave do Desempenho**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2012.

\_\_\_\_\_. **Liderança – Administração do Sentido**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 1994.

\_\_\_\_\_. **O Líder Eficaz**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2012.

BOOG, Gustavo G. . **O Desafio da Competência – Como enfrentar as dificuldades do presente e preparar-se para o futuro**. São Paulo: Editora Best Seller, 2004.

COVEY, Stephen R. **Os 7 Hábitos das Pessoas Altamente Eficazes**. São Paulo: Editora Best Seller, 2010.

DEMO, Pedro. **O mais importante da Educação Importante**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2012.

DUTRA, Joel Souza. **Competências – Conceitos e Instrumentos para a Gestão de Pessoas na Empresa Moderna**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2004.

\_\_\_\_\_. **Gestão por Competências**. São Paulo: Editora Gente, 2001.

FILATRO, Andréa. **Design Instrucional na prática**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2008.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia – Saberes necessários à prática educativa**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2013.

KOTTER, John P.. **Afinal, o que fazem os líderes? A nova face do poder e da estratégia**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

KRAUSZ, Rosa R. **Compartilhando Poder nas Organizações**. São Paulo: Nobel, 1991.

LEME, Rogério. **Aplicação Prática de Gestão de Pessoas por Competências**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

\_\_\_\_\_. **Gestão por Competências no Setor Público**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2014.

MOSCOVICI, Fela. **Desenvolvimento Interpessoal – Treinamento em Grupo**. Rio de Janeiro: José Olympio, 2005.

SENGE, Peter. **A quinta disciplina – Arte e Prática da Organização que Aprende**. Rio de Janeiro: Editora Best Seller, 2005.

SENNET, Richard. **Autoridade**. Rio de Janeiro: Record, 2001.