



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5ª REGIÃO

PROJETO PARA A 9ª MOSTRA NACIONAL DE TRABALHOS DA QUALIDADE DO JUDICIÁRIO

1 INTRODUÇÃO

1.1 Identificação do Órgão / Unidade: Tribunal Regional Federal da 5ª Região / Núcleo de Desenvolvimento de Recursos Humanos

1.2 E-mail para contato e envio de informações: rosediniz@trf5.jus.br

1.2 Nome do Projeto: Desenvolvimento Gerencial - com foco em Integração numa perspectiva Sustentável.

1.3 Responsáveis:

Rosilene Maria de Moura Braz Diniz – Diretora do Núcleo de Desenvolvimento de Recursos Humanos.

Cleide Bezerra Vieira - Supervisora da Seção de Aperfeiçoamento.

1.4 Delimitação da ação: Destina-se a capacitação de todos os níveis de chefias no âmbito do Tribunal Regional Federal da 5ª Região na área de Desenvolvimento Gerencial, colocando em evidência a integração de equipes numa perspectiva sustentável. Ação realizada de setembro a novembro do ano de 2008.

1.5 Objetivos e Metas:

- Cumprir o dispositivo legal da Lei 11.416/2006, que preceitua a obrigatoriedade da capacitação dos gestores;
- Propiciar aos gestores um nível de excelência no que concerne à integração na Instituição, harmonizando e unificando pessoas, unidades, áreas;
- Atingir 100% (cem por cento) de todos os níveis hierárquicos de gerenciamento;
- Obter um índice de frequência mínima de 80% (oitenta por cento) no curso.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Descrição do Contexto Organizacional:

O Poder Judiciário vem desempenhando um papel ascendente em importância no cenário nacional, rumo a concretização de uma justiça de resultado, mais célere e mais próxima do cidadão. Todavia, para que isso se realize é preciso que internamente disponha, entre outros, de um corpo funcional motivado, integrado e consciente de sua responsabilidade.

Ciente dessa necessidade criou-se o PNC - Programa Nacional de Capacitação dos Servidores da Justiça Federal de 1º e 2º Graus, a fim de dar suporte ao desenvolvimento desses servidores, carentes de um olhar mais profissional, inaugurando um novo tempo. Abrindo novos caminhos para que o Poder Judiciário tenha um olhar voltado para o servidor e conseqüentemente para a melhoria da prestação jurisdicional, respeitando o seu poder criativo afinal é o maior dos seus patrimônios.

Inicialmente a capacitação dos gestores visava atender a determinação do art. 5º, §§ 3º e 5º, da Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006, que dispõe sobre a obrigatoriedade da participação dos titulares dos Cargos em comissão e funções Comissionadas de natureza gerencial, em curso de desenvolvimento gerencial com carga horária mínima de 30 horas/aula, sob a responsabilidade dos respectivos órgãos do Poder Judiciário da União, bem como da Resolução nº 569, de 04 de setembro de 2007, em seu art. 8º. Além da lei supra mencionada, o PNC – Programa Nacional de Capacitação, sobre a qual dispõe a Resolução nº 536, de 18 de dezembro de 2006, do CJF – Conselho de Justiça Federal, que teve sua regulamentação realizada através da Portaria Conjunta nº 03, de 31 de maio de 2007, também se fundamenta primordialmente na melhoria da atuação gerencial.

Após a divulgação do curso, que atenderia 300 (trezentos) servidores, neste Tribunal Regional Federal da 5ª Região, procederam-se às inscrições acompanhadas de muitas questões, acerca da obrigatoriedade da Lei e a natural resistência de alguns grupos, que recorreram mais especificamente à sobrecarga de trabalho para justificarem possíveis ausências no treinamento. Contudo, contou-se com o apoio da Diretoria Geral para reforçar a importância do evento.

Formaram-se assim 10 (dez) turmas, com uma carga horária de 32h (trinta e duas horas/aula), abordando-se, de forma superficial, diversos temas, quais sejam: administração do tempo, comunicação, liderança, reuniões eficazes, *feedback* entre outros, sempre voltados à integração da equipe.

O programa, em si, não trouxe maiores inovações para os gestores que já tinham acesso a esses conceitos, em sede de Pós-Graduação, por exemplo, na área de Gestão onde muitos se formaram. Porém o grande diferencial adveio do trabalho final realizado pelas equipes, agrupadas em número considerável em cada uma das turmas do curso, que se caracterizou pela apresentação no último dia de aula de um trabalho de grupo, focando os conteúdos abordados durante a realização do evento.

O resultado foi bastante surpreendente, superando até as expectativas dos próprios envolvidos, e mesmo daqueles mais otimistas.

Criou-se um momento “mágico” de integração entre os servidores, que distantes pela própria rotina funcional, viram-se frente a frente interagindo na construção do conhecimento, tendo como aliados a criatividade, o desejo de enriquecimento mútuo, e o prazer de compartilhar idéias e atingir uma meta conjuntamente, agraciando e sendo agraciados por momentos muito agradáveis, dos mais diversos gêneros, tais como: dramatizações, comédias, músicas, mímicas,

filmes, enquetes, fantoches, jograis, etc., pluriinstrumentos utilizados para consecução de todos os trabalhos realizados.

As apresentações foram filmadas e utilizadas durante todo esse ano em eventos promovidos pelo Tribunal Regional Federal da 5ª Região, ora, em reuniões de Diretores de Foros, ora, em encontros de Recursos Humanos, abertura de palestras, enfim, em todas as oportunidades dantes inimagináveis. Trazendo a todos um sentimento de valorização pessoal e coletivo, ampliando assim o “leque” de amizades na organização.

O sustentável foi realmente à integração, porque foi uma ação que não se encerrou quando da conclusão das turmas do Curso de Desenvolvimento Gerencial. Perpetuou-se na utilização diversa do fruto dos trabalhos realizados pelos servidores sempre quando de oportunidades, e a conseqüente renovação dos sentimentos experimentados outrora, contribuindo para a geração de outros, para demandas unificadas ou não.

Pode-se então conferir a 5ª (quinta) Região da Justiça Federal hoje, um certificado de capacitação com enfoque sustentável, cumprindo no que tange a essa experiência e as que resultam dela, excelência em sua missão institucional.

2.2 Conteúdo Programático

2.2.1 Liderança – Estilos Gerenciais (8h/a)

- Administrar e Liderar Pessoas;
- Conceito de Liderança;
- Estilos de liderança – Liderança Participativa, Servidora e Transformacional;
- Papel do Líder enquanto Gestão;
- Funções do Líder: planejar, direcionar, controlar e avaliar;
- Atributos do líder: liderar e gerir as mudanças organizacionais.

2.2.2 Gestão com Equipes (16h/a)

- Relacionamento Interpessoal;
- Características das equipes;
- Eficiência e eficácia das equipes;
- Aproveitamento das potencialidades pessoas (Sinergia);
- Gerindo Pessoas e Administrando Processos de Trabalho;
- Conflito e Negociação;
- Mecanismo Defensivo – Condições para mudança;
- Empreendedorismo.

2.2.3 Comunicação e Liderança (4h/a)

- Influência da Percepção, Paradigmas e Modelos Mentais na Comunicação;
- Ferramentas de Comunicação no Processo de Liderança;
- Assertividade – arte de ser objetivo;
- Dar e Receber Feedback – a ferramenta de Gestão Eficaz.

2.2.4 Administração do Tempo (4h/a)

- Como encarar o tempo?
- O tempo e o papel que exercemos na vida;
- Desequilíbrio e Harmonia entre os papéis;
- A linha da vida no Tempo;
- Reuniões eficientes.

2.3 Período de Realização

TURMA 01: 01/09/2008 A 17/09/2008
TURMA 02: 02/09/2008 A 18/09/2008
TURMA 03: 22/09/2008 A 08/10/2008
TURMA 04: 23/09/2008 A 09/10/2008
TURMA 05: 13/09/2008 A 29/10/2008
TURMA 06: 14/10/2008 A 30/10/2008
TURMA 07: 03/10/2008 A 14/11/2008
TURMA 08: 04/10/2008 A 27/11/2008
TURMA 09: 04/10/2008 A 27/11/2008
TURMA 10: 05/10/2008 A 21/11/2008

3 CONCLUSÃO

3.1 Resultados Obtidos

Percebeu-se um acentuado e potencial interesse pelos cursos oferecidos posteriormente e atualmente, às vésperas de novos eventos relacionados à gestão de pessoas, rapidamente fechamos duas turmas, com lista de reserva suficiente para a realização de uma próxima, impondo-nos uma reanálise acerca das necessidades que nos batem a porta e que nos motiva a criar alternativas em prol dos servidores e de nós mesmos. Neste momento, diferentemente da situação vivida anteriormente, não temos que recorrer a Diretoria Geral para reforçar a essencialidade da capacitação em foco. Amparados pela obrigatoriedade da Lei supracitada, pelo entendimento da administração e pela vontade do servidor, trabalhamos no sentido de viabilizar novas ofertas.

Paralelamente a esta situação e por ela, buscamos criar uma cultura de Capacitação Sustentável no Tribunal Regional Federal da 5ª Região, elevando o planejamento e a consecução de programas a degraus cada vez mais altos, não desprezando jamais o poder da integração entre as pessoas como veículo propulsor de envolvimento, comprometimento e desenvolvimento permanente, de forma a suprir ciclicamente as carências encontradas na Organização.

3.2 Conclusões Finais

Finalizamos, pois, com a intenção de levar a essa Eminente Mostra, resultados concretos de um trabalho de excelência que envolve uma das nossas metas principais - a Integração - bem como com essa exposição, termos uma via de “mão-dupla”, ou seja, em caso de seleção levarmos à nossa Instituição a consolidação da idéia e do ideal acerca da importância desse trabalho, como garantia de facilitação em novas implementações, uma vez que o reconhecimento e a aceitação positiva já existem no âmbito de nossa Instituição.

Esclarecemos que em caso de seleção desta apresentação, por essa Eminente Mostra, disporemos de todos os materiais que compuseram o trabalho descrito acima, as filmagens, inclusive aquelas resultantes das próprias apresentações a todos os servidores dos trabalhos realizados.