



**TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DO TOCANTINS**

 Poder Judiciário
Tribunal de Justiça
Estado do Tocantins

2014

GESTÃO POR
COMPETÊNCIAS
TJTO

HISTÓRICO NO SETOR PÚBLICO

A necessidade de implantação de programas de modernização da Gestão de Pessoas no Setor Público é fruto do aumento da exigência da sociedade, do servidor, das lideranças e da própria Instituição.

Em 2006, foi publicado o Decreto nº 5.707, da Presidência da República, que fomenta a modernização das práticas de Gestão de Pessoas na esfera federal, com ênfase na Gestão por Competências.

Diversas outras resoluções, normativas e regulamentações vêm sendo publicadas desde então, nas diversas esferas de Poder, inerentes ao Estado Democrático.

O CNJ também publicou a Resolução nº 111, no ano de 2009, a fim de fortalecer a geração de resultados no Poder Judiciário, por meio da capacitação de servidores em suas competências, ou seja, o modelo de Gestão de Pessoas com foco em Competências.

Na Justiça do Trabalho, o CSJT publicou, em 2012, a Resolução nº 92, que estabelece metas de implantação da Gestão por Competências para todos os Tribunais do Trabalho até o final de 2013.

Incentivos para essa prática surgem a todo o momento, a partir de fontes diversas, e, embora a prática de Gestão de Pessoas pareça inovadora, é preciso registrar que esse modelo de Gestão iniciou-se na França na década de 70, contando com a participação de empresas privadas e, massivamente, do setor público francês.

Ainda nos anos 70 e 80, esse modelo de Gestão expandiu-se para a América do Norte, ganhando o mundo em função do estímulo recebido por certificações de qualidade, a exemplo da família ISO.

Em linhas gerais, este histórico apresenta a grande relevância que o modelo de Gestão por Competências teve no mundo nos últimos 40 anos e, embora tenha se reinventado, até hoje é uma das práticas gerenciais mais saudáveis e consistentes. Nunca é tarde para iniciar uma ação que potencialize o desempenho do servidor, viabilize uma carreira mais consistente, além da constante evolução intelectual e, principalmente, a melhor prestação de serviços para a nossa sociedade.

O projeto Gestão por Competências começa a ser implantado no TJTO em 2014.



EXPEDIENTE

Redação: Comitê Técnico / Melck Aquino
Arte e Diagramação: Roberto Pires
Revisão Ortográfica: Maria Ângela B. Lopes
Fotógrafos: Heber Fidels
Supervisão: Leila
Tragem: 2000
Impressão: Gráfica Tocantins

APRESENTAÇÃO

Servidores(as),

Em maio de 2013, foi publicada Portaria instituindo o Comitê responsável pela implantação do Projeto Gestão por Competências, no Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins.

O presente Manual visa esclarecer a razão da implantação deste projeto, considerado de primordial importância para o Judiciário e, sobretudo, para vocês, posto estar intimamente relacionado aos objetivos institucionais e à gestão do conhecimento. O Programa Gestão por Competências é uma ação prevista no Planejamento Estratégico e no Plano de Ação desta gestão, além de ser uma das metas traçadas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ).



Hoje, poucos são os servidores que têm oportunidade de se destacar e de ocupar cargos ou funções relacionadas à sua formação e até mesmo à sua aptidão e habilitação. Isso ocorre porque pouco se sabe sobre o servidor do Tribunal de Justiça, o que não nos permite identificar as competências individuais de forma a conceder oportunidade a todos. O que se pretende com esse projeto é reconhecer as competências individuais com três finalidades distintas:

Primeira: Constituir inventário sobre o perfil dos servidores, a fim de permitir a cada gestor que ocupar a cadeira de presidente selecionar, por mérito, seus auxiliares, o que resultará na composição de uma equipe administrativa cada vez mais técnica e com mais conhecimento sobre o Judiciário. Segunda: Subsidiar a Esmat no estabelecimento de trilhas de aprendizagem que permita aos(as) servidores(as) definirem os cursos mais adequados, a fim de conquistarem novas competências ou se tornarem especialistas em suas áreas de atuação. E mais, alinhar as ações de capacitação, formação e aperfeiçoamento aos objetivos institucionais, tornando-as mais eficazes. Terceira: Possibilitar que a Comissão de Seleção e Treinamento defina os cargos para abertura de novos concursos, de forma a contemplar as reais necessidades institucionais.

A missão do Comitê é a de apresentar mecanismos para subsidiar o desenvolvimento de um modelo de gestão moderno, humanizado, dinâmico, técnico e contínuo, o qual possibilite a definição de um caminho para que os servidores do Judiciário sejam valorizados, de forma técnica e por mérito individual. Para que todos possam conhecer o projeto, o Comitê produziu este Manual. Mas, sozinho, o Comitê nada pode.

Por essa razão, pedimos-lhe comprometimento e participação nesse processo a se iniciar agora, mas que certamente terá um longo desenvolvimento. E os(as) conclamo a vestir essa camisa para, juntos, enfrentarmos o desafio de construir um Judiciário forte, no qual as competências individuais sejam transformadas em competências coletivas, e estas, alinhadas às estratégias organizacionais, sejam colocadas a serviço de uma prestação jurisdicional de excelência.

Agradeço-lhes, desde já, a participação e o compromisso com o Judiciário.

ÂNGELA PRUDENTE
Presidente

*"Gestão por competências é um modelo de gestão de pessoas que abarca gestão do conhecimento, aprendizagem organizacional e ativos intangíveis (capital intelectual), considerados como diferencial competitivo em uma organização."
Marta Lucia Marinatto Locha (UFF) e Almeida Ashley (UFSJ)*



O Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins -TJTO constituiu Comitê para cuidar da implantação do Programa de GESTÃO POR COMPETÊNCIAS. Mas, afinal, o que é isso?

Gestão por competências é um programa sistematizado e desenvolvido no sentido de definir perfis profissionais que proporcionem mais produtividade, de modo a identificar os pontos de excelência e os de carência, suprir lacunas e agregar conhecimento, tendo por base critérios objetivamente mensuráveis.

A definição de competência está baseada no CHA.

Conhecimento(C) – Está relacionado com a formação intelectual e ao teórico. Pode ser traduzido por TER O SABER.

Habilidade (H) – Está ligada ao prático, a vivência e ao domínio do conhecimento. Pode ser traduzido por SABER FAZER.

Atitude (A) – Representa as emoções, os valores, os sentimentos e o comportamento. Pode ser traduzido por QUERER FAZER.

“Competência é um agrupamento de conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionadas, que afeta parte considerável da atividade de alguém, que se relaciona com seu desempenho, que pode ser medido segundo padrões preestabelecidos e que pode ser melhorado por meio de treinamento e desenvolvimento.”

QUAL O OBJETIVO?



A Gestão por Competências "objetiva gerenciar o gap (lacuna) de competências, eventualmente existente na organização, procurando eliminá-lo ou minimizá-lo".

Com sua implantação, o Poder Judiciário ganhará muito e você também! O gerenciamento das lacunas consiste, entre outras coisas, em promover atividades de educação continuada mais apropriadas às demandas individuais e institucionais, por meio das trilhas de aprendizagem, oferecendo novas oportunidades aos servidores.

Pense bem... Com esse programa você poderá minimizar eventuais lacunas de competências individuais.

E sabe por quê? Simples! Porque ele permite reduzir as incompatibilidades entre o que o servidor é capaz de fazer (competências individuais) e o que sua atribuição demanda (competências necessárias para exercer sua função).

Tudo de forma muito transparente, sem a tutela de ninguém, em que as oportunidades estarão acessíveis a todos. E, caso você tenha uma meta profissional, poderá saber, de antemão, qual o caminho para atingi-la.

METAS E APRENDIZAGEM



Josef Alito Biebei

Tudo a ver! Na promoção da Gestão por Competências, quando você definir os cursos para sua formação e aperfeiçoamento profissional, estará, na prática, construindo uma trilha de aprendizagem pessoal e realmente adequada às suas necessidades.

A trilha de aprendizagem é uma estratégia para promover o desenvolvimento de competências. Ela será referência não só para atender às expectativas do Poder Judiciário, mas também conveniências, necessidades, desempenhos e aspirações profissionais de cada servidor, seja ele concursado ou comissionado.

Além de cursos que serão organizados pela Esmat, podem compor uma trilha de aprendizagem os treinamentos, estágios, reuniões de trabalho, viagens de estudo, visitas técnicas a outros órgãos públicos, seminários, grupos de discussão na internet, filmes, vídeos e outros meios alternativos de aprimoramento pessoal e profissional. Juntos, construiremos um instrumental eficiente e colaborativo.

COMPETÊNCIA & EXPERIÊNCIA

Maria de Fátima Ribeiro França

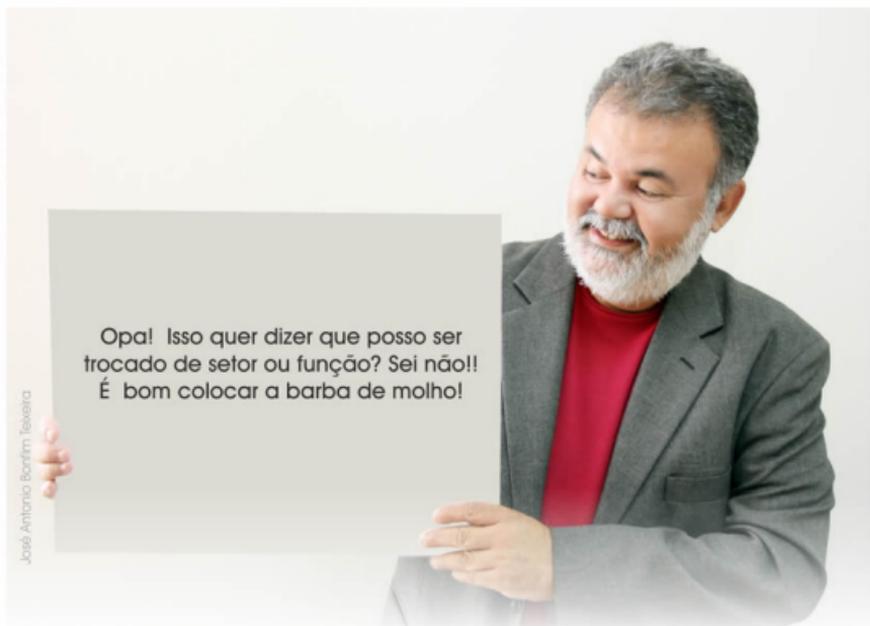
Está certo! Mas eu já acumulei muitas experiências, fiz cursos e considero que já desenvolvi importantes competências ao longo da minha vida profissional

Como será feita a verificação das competências já existentes no âmbito do Judiciário?

Claro que não serão desprezadas as experiências, os conhecimentos adquiridos e os cursos já realizados. Eles são fundamentais e, talvez, estejam subutilizados e aparentando terem sido ineficazes.

Trabalharemos, num primeiro momento, mapeando as competências dos líderes, a fim de sensibilizá-los e envolvê-los no programa. Começaremos com os servidores do TJTO(2ª instância) e os da comarca de Palmas(1ª instância). Mas o programa Gestão por Competência, será estendido aos servidores de todas as comarcas.

FIQUE ATENTO!



José Antonio Bonfim Teixeira

Opa! Isso quer dizer que posso ser trocado de setor ou função? Sei não!!
É bom colocar a barba de molho!

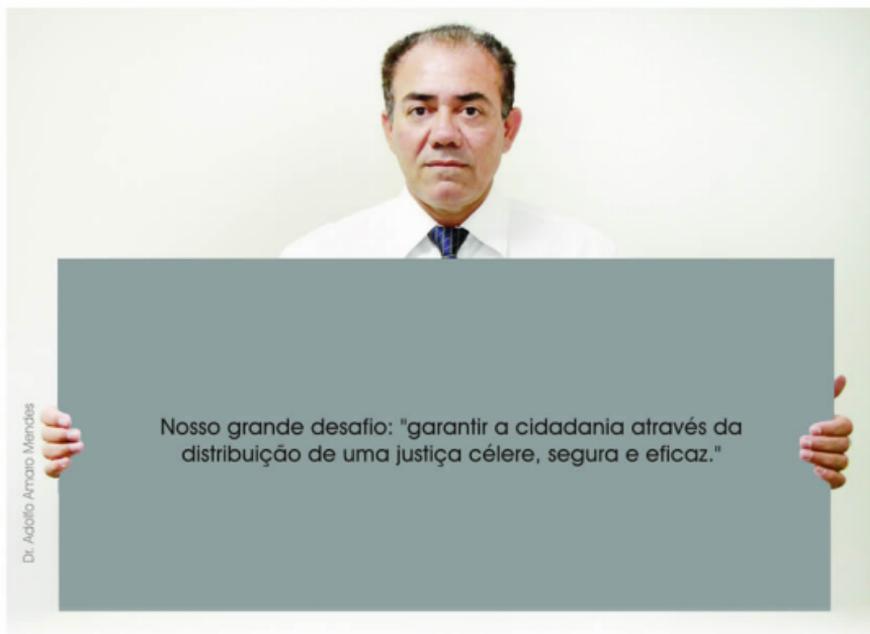
Muita calma nessa hora! Cuidado com os ruídos da Rádio-Peão!

A implantação da Gestão por Competências não tem a finalidade de realocar ninguém. O levantamento das competências considerará os conhecimentos, habilidades e atitudes do servidor no local onde ele desempenha suas atividades atualmente.

As habilidades são atributos relacionados não apenas ao saber-fazer, mas aos saberes (conhecimentos), ao saber ser (atitudes) e ao saber-agir (práticas no trabalho).

Para se ter competência é indispensável adquirir conhecimento. A noção de competência está associada a mobilizar recursos, integrar múltiplos saberes, ensinar e aprender, se engajar, assumir responsabilidades, ter visão estratégica e, principalmente, a saber agir (entrega).

GRANDE DESAFIO



Novas tecnologias e melhores estruturas nada adiantam enquanto as pessoas não forem valorizadas e tiverem suas competências alinhadas aos papéis exercidos para responder às necessidades institucionais e as demandas da sociedade!

Portanto, MENOS esforço dos servidores, MELHOR qualidade da prestação Jurisdicional e MAIS agilidade resultarão em cumprimento efetivo da nossa missão institucional.

NOSSO COMITÊ



Quando pintar alguma dúvida sobre o projeto de **GESTÃO POR COMPETÊNCIAS**, não se acanhe em procurar alguém do Comitê Técnico:

O **Heráclito Toscano Jr.**, presidente do Comitê e diretor de Gestão de Pessoas, garante que ficará 24 horas à disposição para responder os questionamentos.

A **Leila Maia**, gestora do projeto Gestão por Competências, lotada no Setor de Consignações, promete não deixar ninguém cento e vinte meses esperando resposta.

A **Márcia Mesquita**, do Fórum de Palmas, buscará resolver os conflitos e esclarecer as dúvidas, explicando o projeto nos mínimos detalhes.

A **Maria Luiza**, da Esmat, registrará todos os questionamentos para planejar cursos que promovam o desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores.

A **Vanusa Bastos**, da Comunicação, garante que transformará suas dúvidas em matérias do TJ NOTÍCIAS, socializando as informações.

A **Andréia**, da Esmat, estará atenta à definição das trilhas de aprendizagem, não deixando nenhum servidor se perder pelo caminho.

O **Nelimar Monteiro**, da COGES, levará as demandas dos servidores ao conhecimento da equipe do planejamento estratégico.

COORDENAÇÃO



Enfim, torna-se concreto o tão aguardado momento de dar início ao Projeto de Gestão de Pessoas por Competência, consistente numa das mais relevantes, ambiciosas e desafiadoras iniciativas institucionais da atual gestão do Poder Judiciário.

Um projeto dessa magnitude só poderia ser obra da visionária administração da desembargadora Ângela Prudente que, com sua natural habilidade e inquestionável competência, vem dirigindo com maestria os rumos do Judiciário Tocantinense. Com esse Projeto, a atual administração incursiona numa trajetória que, com toda certeza, deixará um dos maiores legados que o Tribunal de Justiça do Tocantins poderia receber.

Muitos, talvez, por não terem noção da envergadura desse Projeto, ainda não possuem condições de dimensionar seu alcance. Outros tantos, porém, tendo consciência exata dos incalculáveis benefícios que dele advêm, sentem-se ansiosos em vê-lo implantado. Seja qual for a postura adotada, podemos lhes assegurar que se trata de um divisor de águas em nosso meio, unindo os interesses pessoais com os da Instituição, a fim de alcançarmos a excelência na Administração da Justiça.

A título de melhor situar essa inovadora ação e elucidar os benefícios que, ao longo do tempo, irá espalhar, assegurarmos-lhes que a implantação do Projeto proporcionará: a consciência exata dos pontos fortes e dos pontos a serem desenvolvidos; a meritocracia, a transparência e a justiça em todos os níveis; a identificação e o entendimento das lacunas de cada membro da equipe; a programação e a percepção da trilha de desenvolvimento de cada servidor; o fornecimento de informações precisas para potencializar o desempenho de cada integrante da Instituição; a definição clara de papéis e o melhor local para aproveitamento dos talentos individuais; um novo paradigma na gestão de pessoas que, então, será estruturada e compartilhada; um melhor investimento dos recursos a serem alocados para capacitação; e, em seu ápice, a melhoria geral do clima organizacional.

É claro que o alcance dessas metas não é imediato, mas ainda que suas fases de implantação se protraiam no tempo, seus resultados serão efetivos e duradouros. Por tudo isso e, também, por termos sido agraciados com a confiança que nos foi creditada, queremos registrar, à atual gestão, nossa gratidão pessoal e, também, o antecipado agradecimento de todo o corpo funcional do Tribunal de Justiça do Tocantins, Instituição da qual temos orgulho em pertencer, pois, apesar de ser o mais jovem dos Tribunais Estaduais, é um dos primeiros a implantar o Programa de Gestão de Pessoas por Competência.

Juíza Silvana Parfieniuk
Coordenadora

WWW.TJTO.JUS.BR



Poder Judiciário
Tribunal de Justiça
Estado do Tocantins