

Sensibilização sobre o Programa de Gestão de Pessoas por Competências

1ª Semana de Formação Continuada 2021 – Servidores

Marcus Paulo Veríssimo de Souza

Servidor TRT/AL



JUSTIÇA DO TRABALHO
Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região (AL)



**Escola
Judicial**
TRT-ALAGOAS

Sensibilização sobre o Programa de Gestão de Pessoas por Competências

Senhores Gestores, hoje vamos falar um pouco sobre o Programa de Gestão de Pessoas por Competências, seus objetivos, sua importância, algumas questões correlatas interessantes, bem como explicar aos senhores da importância do ajuste prévio de expectativas do líder com seus liderados, de dar e receber feedback e da necessidade do correto preenchimento do Plano de Desenvolvimento Individual e sua implicação direta nas ações de capacitação dos servidores. Vamos falar um pouco também sobre o PROGECON, novo sistema informatizado de gerenciamento das avaliações do modelo de GPC, que será implantado em nosso Tribunal.

1. Programa de Gestão de Pessoas por Competência- Histórico, Conceito, Objetivos, importância e fases:

Histórico - O modelo de Gestão de Pessoas por Competências foi implantado no tribunal em 2014 e já fizemos 3 ciclos avaliativos.

Conceito - 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.

Objetivo - Promover o melhor aproveitamento do capital humano na instituição, e propiciar o desenvolvimento profissional de seus servidores para o atendimento eficiente e eficaz do escopo estratégico-institucional.

Importância

O Programa de Gestão de Pessoas por Competências é, na verdade, uma mudança de paradigma dentro da Administração Pública, com investimentos na migração de um modelo burocrático de avaliação e de aferição de necessidades de capacitação, para um modelo de cunho gerencial, o que visa a valorização do servidor público e a busca de uma constante capacitação com vistas ao atendimento das necessidades sociais.

De fato. Vamos lembrar como era o processo de aferição das necessidades de capacitação em nosso tribunal antes da implantação do modelo do GPC. Costumo dizer que era feita pelo "sistema de listas de desejos", em que a Escola mandava uma mensagem para as unidades informando que estava planejando a contratação de profissionais para o exercício seguinte e solicitando indicações aos gestores. Então, cada unidade informava dois ou três temas que entendia que seria interessante para a capacitação dos seus colaboradores.

Como vemos, a construção se dava de forma muito subjetiva, artesanal.

Com a adoção do modelo de Gestão de Pessoas por Competências passamos a ter uma metodologia da aferição mais técnica e científica, baseada numa avaliação customizada, pensada em cada posto de trabalho e avaliada à luz do desempenho de cada servidor e conseqüentemente mais precisa e eficiente.

Importante 1: tendo em vista a coexistência hoje de dois modelos avaliativos totalmente diferentes, o do GPC e o tradicional, da avaliação funcional, que é idêntico para todos os servidores, está em estudo, no CSJT, a unificação das avaliações, de modo que a avaliação tradicional seria incorporada pela avaliação do GPC.

Importante 2: Com a revisão dos descritivos dos postos de trabalho para adequação ao PROGECON, haverá uma redução do tamanho das avaliações, o que tornará a tarefa mais objetiva e simples.

Importante 3: No último ciclo de capacitação promovido pela EJUD nos deparamos com alguns casos de servidores que ao serem convocados para ações de capacitação informaram à EJUD que não deveriam ou não precisariam daquele curso específico. Ou ainda, não sabiam da existência do registro dessa demanda de treinamento. E essa situação tem que ser evitada.

Fases - O Programa de Gestão de Pessoas por Competências é composto por algumas fases:

- Planejamento de ações pelo Setor de Desenvolvimento de Pessoas para início do ciclo avaliativo, como por exemplo sensibilização dos gestores e servidores do TRT (essa nossa conversa de hoje é parte do processo de sensibilização indispensável à execução do programa);
- Mapeamento de novos postos de trabalho e revisão dos descritivos dos postos de trabalho, (nosso Tribunal já mapeou 178 postos de trabalho. Importante aqui mostrar aos gestores sobre a conveniência de que não façam descritivos longos e sim só apontem nos descritivos o que for de suma importância.

Nesse ponto destacamos que de acordo com o novo sistema informatizado haverá sensível redução no tamanho das avaliações, tornando todo o processo mais objetivo e prático.

- Processo de avaliação das competências do servidor, com elaboração do plano de desenvolvimento individual- PDI pelos gestores;
- Consolidação e análise de dados obtidos por meio da avaliação de desempenho por competência;
- Entrega de relatório à Escola Judicial (EJUD) para execução dos planos de capacitação referentes às competências técnicas;
- Entrega de relatório ao Setor de Saúde (SESAU) para execução dos planos de capacitação referentes às competências comportamentais;
- Realização das ações de capacitação definidas no PDI;
- Avaliação, pela EJUD, dos resultados das ações de capacitação; e

2. Importante: Vamos falar sobre o ajuste de expectativas?

A rigor não poderíamos falar de avaliação sem tratar previamente do ajuste de expectativas entre o gestor e seu liderado e que será objeto de consideração por ocasião da avaliação.

A falta de um acordo prévio sobre o que se espera do colaborador que vai iniciar a execução de um projeto, programa, tarefa é a maior causa de incompreensões de parte a parte e de insatisfações.

E tão importante quanto o ajuste prévio das expectativas é o acompanhamento e a correção de rumos feitos de maneira constante.

Comece definindo uma data para reunir-se com cada colaborador antes da avaliação e se possível evolua para o feedback constante.

3. Plano de Desenvolvimento Individual:

O PDI, como os senhores já sabem, é um instrumento gerado após a avaliação do servidor e traz informações relativas às competências técnicas e comportamentais identificadas na avaliação. As eventuais deficiências de ordem técnica e/ou comportamental encontradas na avaliação servirão de base para as ações e treinamentos desenvolvidos sob a coordenação da nossa Escola Judicial.

Podemos observar que a importância do PDI no modelo de Gestão de Pessoas por Competências é enorme, e que as avaliações devem ser realizadas com muito critério. O impacto positivo se dá tanto para o servidor (que terá a oportunidade de aprimorar suas habilidades técnicas e comportamentais) quanto para o Tribunal (com melhorias na qualidade da prestação dos serviços e na busca por celeridade).

O PDI será elaborado por meio da indicação de até 3 (três) competências técnicas e de até 3 (três) competências comportamentais.

4. Importância do preenchimento correto do PDI:

Precisamos conversar sobre a importância do preenchimento correto do Plano de Desenvolvimento Individual. A avaliação correta das reais carências (técnicas e comportamentais) do servidor por parte do gestor da unidade é de fundamental importância para o aprimoramento do trabalho realizado pelo TRT da 19ª Região, visto que é com base nela que a Escola Judicial elaborará os cursos e treinamentos indispensáveis ao suprimento dessas carências.

Todas essas atividades estão inseridas no âmbito programa de capacitação, um documento de planejamento interno que determina ações voltadas ao aperfeiçoamento contínuo dos servidores.

É por esse motivo que eventuais avaliações “genéricas” ou incorretas acabam gerando um ônus para o nosso Regional (ao ofertar determinado curso a um servidor que dele não precisa ou que não tem o menor interesse em dele participar).

Importante esclarecer que caso haja a necessidade de rever o PDI, deverá ser feito um requerimento, por meio de PROAD, dirigido ao Setor de Desenvolvimento de Pessoas (SDP), tendo em vista que após a inscrição em um determinado curso oferecido pela Escola Judicial, não é possível a sua exclusão.

Nesse sentido, os gestores não devem indicar no PDI a oferta de um curso que seja desnecessário ou inviável (por exemplo, um curso sobre o programa word ou sobre o proad, visto que são utilizados rotineiramente por todos os servidores). Na mesma linha de raciocínio, não se deve indicar curso extremamente oneroso para o E. TRT (como um treinamento completo de “coaching”, por exemplo).

5 - Importância de esclarecer o servidor sobre os motivos da avaliação:

É muito importante também que o servidor tenha um “feedback”, ou seja, um “retorno” por parte do gestor sobre os motivos que determinaram o preenchimento de sua avaliação no PDI. Esse retorno será decisivo para o desenvolvimento profissional desse servidor, visto que cabe ao gestor o papel de facilitador e orientador do processo de capacitação dos seus servidores.

6-Capacitação pela Escola Judicial

Dentro do plano de capacitação, a partir do preenchimento do PDI, o qual foi subscrito em comum acordo entre servidor e sua chefia, após a realização da Avaliação de Desempenho, a Escola Judicial consulta o relatório que foi encaminhado pelo Setor responsável pelo Programa de Gestão de Pessoas por Competências e **inscreve automaticamente os servidores nos cursos previamente indicados no PDI** para a capacitação e o aprimoramento naquela competência específica. Ressalte-se que caso as vagas disponibilizadas não sejam todas preenchidas, a Escola ofertará essas vagas aos servidores que tiverem interesse em se inscrever.

7- PROGECON

O Programa de Gestão por Competências (PROGECOM) é um sistema desenvolvido pelo TRT 6ª Região e que foi nacionalizado e hoje é um dos módulos do SIGEP (Sistema Integrado de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho), que tem por objetivo a Implantação de uma solução única e integrada de gestão de pessoas que atenda às necessidades de todos os órgãos da Justiça do Trabalho e aos requisitos do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e dos órgãos de controle externo.

Como o sistema está sendo implantado em nosso tribunal, a forma como as avaliações são feitas passará por ajustes. Nesse processo precisaremos contar com o apoio de todos os senhores, destacando que uma das consequências dessa atividade será um enxugamento do tamanho das avaliações.

CONCLUSÃO

Ao longo do tempo e com mais determinação nos últimos anos, o TRT/AL vem dedicando aos seus servidores, todos os recursos disponíveis em busca de melhorias das condições de trabalho e por consequência, da prestação jurisdicional. Foi com esse espírito que foi Implantado, o Programa de Gestão de Pessoas por Competências, que visa a melhoria da qualidade das atividades desenvolvidas por este Tribunal, favorecendo uma prestação jurisdicional mais qualificada e célere. Atingir esses objetivos somente é possível com o engajamento dos gestores e a colaboração de todos os envolvidos.

MUITO OBRIGADO!



JUSTIÇA DO TRABALHO
Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região (AL)



**Escola
Judicial**
TRT-ALAGOAS