



A Escola de Administração e Capacitação de Servidores: da Estratégia à Ação

*Elizabeth Faustino da Silva
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região
Escola de Administração e Capacitação de Servidores – Esacs/RJ*

1 - Implementação do núcleo de Educação a Distância – EaD no Regional

Os servidores da Coordenadoria de Desenvolvimento – CDES, participam rotineiramente de eventos diversos vinculados à Educação a Distância – EaD, tanto presenciais quanto *online*, buscando constante atualização.

Como resultado dessas ações de treinamento, temos aprimorado nossos conhecimentos sobre o tema, tornando-nos aptos a iniciar o desenvolvimento de programa próprio no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, voltado para a capacitação *online*.

Faltava-nos, inicialmente, a prática e certo conhecimento técnico necessários à implementação das atividades.

A Educação (ou Capacitação) Continuada – específica de adultos – visa ao desenvolvimento de competências e à formação profissional adequada. Esta é a ênfase contemporânea da área de Gestão de Pessoas, repercutindo também no setor público.

Assim, a Justiça do Trabalho buscou alinhar-se às determinações governamentais, conduzidas, dentre outras normatizações, pelo decreto Nº 5.707/06, que institucionalizou o desenvolvimento de competências na administração pública federal.

Destaca-se, na temática em tela, a Resolução CSJT Nº 71/2010, que instituiu a Política Nacional de Educação a Distância e Autoinstrução para os servidores da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.

O objetivo do programa de EaD é o de sanar as dificuldades em oferecer cursos para um maior quantitativo de servidores, possibilitando a participação dos servidores lotados no interior, nas mesmas condições dos que atuam na capital, pois muitas vezes, os servidores deixam de se inscrever em treinamentos por não terem possibilidade de se locomoverem para a Escola, deixando, assim, de obterem e/ou aprimorarem competências importantes para o desempenho de suas atribuições.

Ademais, para os servidores que trabalham no interior e lá residem, o deslocamento para a capital, a fim de cursar atividades de capacitação, torna-se, frequentemente, dificultoso. O programa busca ainda oferecer e ampliar as alternativas de capacitação, atualização e aperfeiçoamento, via internet.

O programa de EaD na Escola de Administração e Capacitação de Servidores do TRT da 1ª Região - Esacs, em 2011, iniciou com a utilização do Sistema de Gerenciamento de Aprendizagem – SGA, pelos próprios servidores da Escola. Capacitaram-se na utilização e principais recursos da plataforma *Moodle*, com textos e materiais de apoio pedagógicos e tendo, como tarefa final, a elaboração de um plano de curso. Com isso, o linguajar técnico do EaD foi difundido entre os funcionários da Escola, que passaram a entender a importância desta metodologia de ensino e suas peculiaridades.

Em um segundo momento, realizamos a primeira capacitação **Formação de Tutoria Online**, em 2012. Os aprendentes foram os próprios instrutores internos da Escola, e os responsáveis pelo processo de ensino-aprendizagem a coordenadora de EaD e o outro colega da pequena equipe, que é também professor e Mestre em Matemática, dentre outros títulos.

O foco do treinamento semipresencial, que ocorreu em um dos laboratórios de Informática da própria Escola e virtualmente, foi o de capacitar os instrutores internos para a utilização do ambiente virtual de aprendizagem - AVA, a fim de que pudessem atuar, igualmente, como conteudistas e tutores de seus próprios eventos de capacitação.

Durante o curso, a construção dialógica do conhecimento foi enfatizada, assim como a importância de dimensionar a quantidade de alunos, formas de avaliação e atividades mais adequadas à metodologia.

Os concluintes dessa atividade foram responsáveis pelos 5 cursos que oferecemos em 2013, totalmente produzidos pela Escola: Juriscalc, Prático de Execução Trabalhista, Teoria Geral dos Contratos, Saúde e Segurança do Trabalho, Trabalho e Qualidade de Vida e Aud 2.1 para Secretário de Audiências. Tivemos grande procura, e 265 alunos concluintes, no total. Muito bem avaliados, geraram intensa busca por novos títulos.

Assim, em 2014 serão oferecidos dezoito treinamentos totalmente *online*, visando a execução do Planejamento Anual de Capacitação da Escola, tais como: Atualização em Ferramentas EaD, Planilha Excel – Básico, Trabalho e Qualidade de Vida, Teoria Geral dos Contratos, Juriscalc, Regime Jurídico dos Servidores Públicos Cíveis da União etc. Damos preferência aos servidores lotados fora da Capital; contudo, qualquer servidor, à princípio, pode se inscrever, por meio de formulário também *online*.

A equipe de trabalho de EaD é reduzida: dois servidores da Coordenadoria de Desenvolvimento, sendo que somente um dedicado integralmente. Conta também com o valioso auxílio de uma estagiária de Pedagogia. Não há servidores da área de Tecnologia da Informação dedicados exclusivamente a este trabalho, quando é necessário, solicitamos o auxílio dos colegas da área de TI.

As metas estratégicas do TRTRJ e do CNJ exigem capacitações contínuas: conhecimentos da organização e profissionais ou formação pessoal e atitudinal, que desenvolvam não só as competências específicas das unidades, como também outras tantas relevantes para a prestação jurisdicional de qualidade.

São também nossos objetivos enfatizar as habilidades gerenciais dos gestores, com cursos específicos de gestão, bem como fortalecer o senso de grupo e dar foco ao trabalho em equipe de todos os servidores.

Oferecemos, também, um treinamento voltado ao conhecimento de nosso próprio planejamento estratégico, que vem sendo ministrado desde 2013, na modalidade a distância, com o auxílio de empresa contratada, devido a grande abrangência do projeto. Com esta ação pedagógica a Esacs já capacitou 653 servidores até a presente data, com quase 1100 inscritos, e os servidores têm se inserido na construção do próximo planejamento estratégico da instituição.

Consideramos que a Educação, em sua totalidade, deve ser um processo de construção do conhecimento ao qual ocorrem, em condição de complementaridade, por um lado, os alunos e professores e, por outro, os problemas sociais atuais e o acervo cultural da Humanidade, quer seja o conhecimento já construído.

Visando alcançar a missão do nosso Tribunal de garantir prestação jurisdicional de maior qualidade e a constante solução de conflitos decorrentes das relações de trabalho, permitindo que os servidores possam desenvolver competências que os fortaleçam nos procedimentos dialéticos de suas atuações, adotamos o Construtivismo como principal tendência de ensino.

Utilizamos tutoriais auto-instrutivos; classes virtuais assíncronas com fóruns. Disponibilizamos o guia do aluno e material de apoio em arquivos pdf, que podem ser impressos, além de fazerem parte da biblioteca *online*, própria do evento de capacitação.

Os tutores dinamizam os fóruns, que são abertos a cada capítulo do curso. O material de apoio também é postado pelo tutor, a cada semana, assim como a apostila.

Há certificação ao final do curso e avaliação compulsória do desenvolvimento. Além da avaliação cognitiva feita pelo aluno, há uma avaliação do curso como um todo, para que possamos, no ciclo PDCA, modificar naquela capacitação específica o que for necessário, tendo também a oportunidade de fornecer *feedback* aos tutores. Deste modo, podemos todos fazer o replanejamento das ações.

2 - Projeto de seleção e capacitação de instrutores

Um dos grandes desafios das organizações atuais é manter seus talentos. Não é mais segredo que a chamada geração Y procura, cada vez mais, fazer parte de instituições que proporcionem crescimento profissional, desafios constantes e reconhecimento do desempenho de seus colaboradores. Isso impõe um desafio a mais para o Serviço Público. Sem as mesmas condições que o setor privado, a instituição pública precisa encontrar formas de desafiar o servidor, mantê-lo em desenvolvimento, fazendo com que se sinta valorizado.

O estímulo à instrutoria interna é visto como um dos princípios do Programa Permanente de Capacitação regulamentado pela Portaria Conjunta STF nº 3 de 31/05/2007 que tem como objetivo a valorização do servidor. Ser instrutor interno é uma forma de manter o servidor em constante desenvolvimento, em reconhecer outras habilidades no seu perfil e valorizá-lo como modelo a ser seguido e como porta-voz dos valores da instituição.

Nesse sentido, aumenta também a responsabilidade da instituição na escolha e formação de seus instrutores/tutores internos.

Assim, a Escola de Administração e Capacitação de Servidores do TRT/RJ- Esacs/RJ percebeu a necessidade de sistematizar o processo seletivo interno de seus instrutores e tutores, bem como a capacitação oferecida antes que iniciem suas atividades.

A Coordenadoria de Desenvolvimento da Escola foi a responsável pela elaboração do Projeto de Seleção e Capacitação de Instrutores, conforme exposto abaixo:

Justificativa

Atingir o perfil do instrutor desejado pela Escola: bom comunicador (ter clareza, objetividade, coesão e bom tom de voz), organizado, comprometido, empático, flexível e disponibilidade de horário. É contraindicado que o servidor busque a instrutoria apenas por motivação financeira ou tenha pouca disponibilidade de horário.

Etapas do processo seletivo

Recrutamento:

1. Divulgação: a divulgação foi feita no período de 26/11/2013 até 19/12/2013, por meio da Intranet, cartazes e mensagem no Ergon *Online* (sistema que dá acesso às informações dos servidores tais como contracheque, adicional de qualificação). Foi divulgado o processo seletivo com o pedido para que os interessados enviassem seus currículos, informando suas áreas ou temas de conhecimento.

2. Recebimento dos currículos a partir de 26/11/2013 em cdes@trt1.jus.br

3. Análise de currículos: a partir de 27/11/2013, foram separados os currículos por áreas/ temas, conforme o caso, selecionados aqueles adequados ao perfil e áreas de interesse do Tribunal.

Seleção:

1. Trabalho escrito – Período : JAN/2014. Foi agendado um dia para comparecimento na Escola a fim de realizarem um trabalho escrito (plano de aula). O tipo de trabalho só foi informado na hora, para que não o trouxessem pronto.

2. Apresentação de aula – Período : 11/02 a 13/02/2014. Os aprovados na etapa anterior prepararam uma aula de 20 minutos sobre tema de sua escolha para apresentação à equipe da CDES, em data previamente agendada.

3. Entrevista – Período : 13/02 a 15/02/2014. Os aprovados na fase anterior foram entrevistados pela equipe da CDES. Roteiro de entrevista em anexo II.

Resultados – 16/02/2014: foram 13 aprovados, após o processo seletivo, que ministrarão, no total, mais de 30 disciplinas.

Devolutivas aos candidatos - 27 e 28/02: ao saberem de seus resultados, os candidatos recebiam, ainda, a devolutiva de todo o seu processo seletivo. Assim, ficaram sabendo de como foi o desempenho de cada etapa, pontos fortes e fracos de cada fase e sugestões de como aprimorar suas competências.

Curso de Formação de Multiplicadores – A partir de agosto de 2014: além da Formação de Multiplicadores, também fizeram parte, os que optaram, da capacitação Formação de Tutores Online. O de multiplicadores vai auxiliá-los na prática presencial, com dicas sobre postura, utilização de recursos midiáticos diversos, confecção de materiais didáticos etc. O de tutores capacita-os ao exercício da docência *online*, utilizando-se do AVA e seus recursos.

Somente após os eventos de treinamento específicos para aprimorar e desenvolver ainda mais suas competências os selecionados passarão a ministrar cursos, sendo considerados, então, como pertencentes ao quadro de instrutores e tutores da Escola.

3 - Programa de Ambientação

As organizações já reconhecem a importância de se ter um clima organizacional produtivo para conseguir a adesão dos funcionários às suas metas e aos seus resultados. Esse clima é influenciado, sem dúvida, pela percepção de bem-estar e de segurança na Instituição.

A entrada de uma nova pessoa na organização gera um momento de insegurança para o profissional e para a equipe que o recebe. Além de diversas informações novas, há um quadro de valores e padrões de comportamento desconhecidos que precisam ser assimilados.

O momento de entrada do servidor é estratégico para a organização, pois é nesta fase que teremos a oportunidade de formar no recém-empossado uma atitude positiva com a Instituição e seu trabalho, segundo as diretrizes e valores do Tribunal. Outro objetivo é proporcionar ao novo servidor consciência de seus direitos e deveres, conhecimento dos canais de comunicação, da estrutura do Tribunal e de sua responsabilidade socioambiental, mostrando que estará fazendo parte de uma instituição cidadã que presta um serviço de vital importância à sociedade. Tudo de forma a facilitar ao máximo sua adaptação à nova etapa que se inicia.

O TRT da 1ª Região criou o seu Programa de Ambientação Funcional na década de 90 e este é coordenado pela Escola de Administração e Capacitação dos Servidores desde 2005, aprimorando constantemente seu formato. O Programa é voltado para os servidores recém-empossados, porém, eventualmente, participam servidores que já foram empossados em outras datas, mas que não tiveram posse coletiva.

Objetivos Específicos

- Recepcionar e integrar os novos servidores à Instituição;
- Apresentar a visão, missão e aspectos da estrutura do TRT/RJ;
- Informar sobre seus direitos e deveres;
- Levar a conhecer os meios de comunicação disponíveis na Instituição;
- Proporcionar subsídios básicos para a atuação profissional.

Carga Horária Total

Ambientação de técnicos judiciários área administrativa e analistas judiciários – 41 horas

Ambientação de analistas judiciários de áreas de especialidade, tais como Agentes de Segurança, Analistas de TI, Oficiais de Justiça etc. – 42 horas

Ambientação de técnicos judiciários área administrativa especialidade segurança – 50 horas e meia

Estrutura

Módulo I – Carga Horária: 6h30

Organização Judiciária e Administrativa.

Conteúdo: Sobre o Poder Judiciário, história da Justiça do Trabalho, criação dos TRTs, estrutura e organograma do TRT1, planejamento estratégico, missão, visão e valores institucionais e principais desafios.

Também faz parte deste módulo a visita a algumas unidades do TRT1 que dão aos novos servidores uma ideia de parte do fluxo da Justiça do Trabalho: a distribuição de 1ª instância, a uma Vara do Trabalho, Coordenadoria do Interior, Coordenadoria de Execução e Coordenadoria de Mandados.

Módulo II- Carga Horária: 2h45

Canais de Comunicação e Conhecimento.

Conteúdo: Estrutura e atividades das áreas de Assessoria de Imprensa e Gestão do Conhecimento e Ouvidoria, principais funcionalidades do Portal, principais links na Intranet, pesquisa sobre legislação e apresentação da biblioteca do tribunal.

Módulo III- Carga Horária: 5h15

Vida Funcional.

Conteúdo: direitos e deveres, benefícios, procedimentos para: férias, licenças e afastamentos, remoção, remuneração, função comissionada, avaliação e movimentação de pessoal, processo seletivo interno, progressão e promoção, cursos, treinamentos e sua relação com o adicional de qualificação.

Módulo IV- Carga Horária: 2h15

Saúde e Segurança e responsabilidade socioambiental.

Conteúdo: Atendimento ao servidor, principais doenças ocupacionais, campanhas preventivas, ginástica laboral, ergonomia e respectivas orientações, ações de responsabilidade socioambiental, prevenção de incêndio.

Módulo V

Atendimento ao cidadão e Parte Específica.

Conteúdo Atendimento ao cidadão - Carga Horária: 1h

Valorização do trabalho do servidor público, a importância do bom atendimento, relacionamento com o público, entre colegas e a chefia, código de ética do TRT.

Conteúdo Parte Específica de Técnico e Analista Judiciário Área Judiciária- Carga Horária: 16h

Procedimentos e rotinas de Vara do Trabalho, noções de Sapweb e PJe. **Conteúdo**

Parte Específica de Analista Área Especialidades - Carga Horária: 17h

Ambientação no local de trabalho com supervisão de servidor da Unidade de Lotação.

Conteúdo Parte Específica de Técnico Judiciário Área Administrativa Especialidade Segurança- Carga Horária: 25h30

Organização da Coordenadoria de Segurança, atribuições do cargo, defesa pessoal e técnica operacionais, prática de defesa pessoal, Ato nº 107/2011/GAS, noções de inteligência aplicada à segurança, com supervisão de servidor da unidade de lotação.

Metodologia

Cada módulo corresponde a uma série de palestras que são distribuídas, preferencialmente em sequência, por cinco dias. Essas palestras são ministradas pelas diversas áreas parceiras, conforme o assunto abordado. Sempre que é programada uma posse de novos servidores, a Secretaria de Gestão de Pessoas comunica à Esacs.

Havendo um número mínimo de 20 pessoas, dentre os novos e os que podem ter entrado em posses anteriores, a Escola convida os palestrantes e programa a próxima turma de Ambientação. No caso dos servidores que já estão em seus postos de trabalho, a Esacs entra em contato com a unidade solicitando a liberação do servidor. No início de cada dia, é passada lista de presença aos participantes e ao final uma avaliação de reação é preenchida por eles com a finalidade de obter as impressões sobre as palestras, visita e assuntos tratados no evento. Com base nas informações prestadas, consolidamos os dados que subsidiarão propostas de melhorias ao Programa.

Resultado Esperado

A despeito de não ser um Programa de Treinamento, a Esacs pretende com esse programa oferecer uma oportunidade de o servidor novo chegar à sua Unidade mais integrado tanto com seu trabalho e a Instituição, como também com seus colegas. Acreditamos que desta forma estaremos contribuindo com o crescimento profissional de nossos pares e do Regional, assim como motivando o servidor a manter-se em constante desenvolvimento.

4 - Estagiários de nível médio e superior

A experiência do Tribunal na área de estágios começou em novembro de 2002, com a implantação de um projeto piloto em convênio com a Secretaria de Estado de Educação, abrangendo, inicialmente, 20 Varas do Trabalho localizadas na Capital. O Tribunal assumiu, então, o compromisso de desenvolver projeto próprio para o nível médio, com programa de trabalho específico, voltado para a realidade das Varas do Trabalho, que complementasse o ensino obtido na escola - objetivo principal do estágio - e que, paralelamente, se traduzisse em ação de cunho social.

Em agosto de 2003, o Programa foi estendido a todas as VTs da Capital e, em 2005, ampliado para todas as unidades localizadas fora da Capital. Em 2006, o Programa passou a ser vinculado à Esacs (antes, fazia parte do setor de Recursos Humanos do Tribunal) em virtude do seu caráter pedagógico. Os estagiários são indicados pela Secretaria de Estado de Educação e podem estar cursando qualquer um dos três anos do ensino médio. Eles ainda participam de uma prova prática realizada pela Esacs, e os aprovados passam a integrar um banco de talentos, sendo chamados de acordo com a abertura de vagas.

O estágio tem duração máxima de 18 meses, podendo ser interrompido a qualquer momento por ambas as partes, e os alunos são avaliados de seis em seis meses. Os estudantes recebem uma bolsa no valor de R\$ 466,00 e auxílio-transporte e cumprem uma carga horária de 20 horas semanais (quatro horas por dia). Aqueles que estagiarem por no mínimo seis meses recebem um certificado.

A função do estágio é oferecer aos jovens o conhecimento prático das funções profissionais, visto que é dado ao estudante noções do serviço público. Em muitos casos o jovem deseja retornar através de concurso público para o próprio Tribunal ou para outros órgãos. É importante notar que o estágio faz parte dos objetivos estratégicos do TRT/RJ e a Responsabilidade Social.

Em 2012, o Tribunal ampliou o programa de estágio e selecionou, pela primeira vez, alunos de nível superior de quatro cursos para estágio: Biblioteconomia, História, Arquivologia e Direito. No ano seguinte, foram admitidos no TRT/RJ estagiários das áreas de Jornalismo, Administração e Pedagogia, totalizando sete cursos atendidos pelo programa.

Os estagiários de nível superior, nas Varas do Trabalho, atuam sob a gestão do Juiz do Trabalho, o que proporciona uma integração entre a teoria e a prática. Esta experiência tem apresentado resultados bastante estimulantes, apurados através das avaliações dos Juizes.

O prazo máximo para o estágio de nível superior é de 24 meses e o valor da bolsa é de R\$ 788,00, além do auxílio-transporte e seguro, nos mesmos moldes do estágio de nível médio.

A Escola de Administração e Capacitação de Servidores realiza frequentemente palestras de ambientação com os estagiários de ensino médio que regularmente ingressaram no TRT/RJ, em geral em janeiro e em julho.

Neste ano a ambientação dos estagiários de nível Médio versou sobre A História do Trabalho no Brasil, os direitos sociais e as leis trabalhistas e o lugar dos TRTs na estrutura do Poder Judiciário.

Com isso pretendemos inserir o estagiário no processo histórico e destacar a importância do trabalho social desenvolvido por esta especializada, aonde ele está inserido.

Como afirmamos, uma pessoa pode se sentir construindo um castelo, ou apenas carregando pedras. Objetivamos, assim, que o estagiário sinta-se parte da construção dos direitos sociais neste país.

Também foram apresentadas as etapas do processo e o fluxo de tarefas desenvolvidas nas Varas, visando a compreensão das atividades, permitindo que o estagiário se sinta parte do processo que é realizado dentro das varas, para que possa perceber que participa de uma tarefa fundamental para a sociedade.

Nesta mesma palestra foram apresentados os direitos e deveres dos estagiários do Regional, constantes do Termo de Compromisso de Estágio, que é baseado na Lei Nº 11.788/2008, e que dispõe sobre o aprendizado profissional de estudantes nessa modalidade. O estágio supervisionado no TRT/RJ visa transmitir ensinamentos e valores importantes para o mercado de trabalho, como a pontualidade, assiduidade e responsabilidade.

No TRT/RJ, os estagiários, sejam de nível médio ou superior, não apenas descobrem os valores importantes para o mercado, mas partilham e participam ativamente da construção dos valores intrínsecos ao Tribunal.

Ação Alinhada ao Planejamento Estratégico do TRT/RJ

O estágio de ensino médio visa a capacitação e consiste em fortalecer o vínculo dos estudantes da rede pública de ensino com a escola, bem como facilitar a sua inclusão no mercado de trabalho. Nesse sentido, é importante o desenvolvimento de ações estratégicas que objetivem promover a cidadania.

Essa “Ação Estratégica” (AE) da Escola de Administração e Capacitação de Servidores acompanha a política de qualidade adotada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região e consta no **Planejamento Estratégico (2010-2014)**.

Com esta iniciativa o TRT/RJ se alinha à Resolução Nº 70/2009 do Conselho Nacional de Justiça, que dispõe sobre o planejamento e a gestão estratégica no âmbito do Poder Judiciário, principalmente com relação ao nosso Indicador Estratégico Nº 19 - que mede a quantidade de pessoas que são atendidas pelos projetos sociais da instituição.

4 - Itinerário Formativo (baseado no trabalho desenvolvido pela Doutora em Educação Acacia Zeneida Kuenzer)

A Esacs, criada em 2005, segue buscando inovações pedagógicas que possam beneficiar ainda mais aos servidores, seu público essencial. Em 2013, nos capacitamos na construção de Itinerários Formativos, específicos para o desenvolvimento profissional e pessoal de seus aprendentes. Em parceria com a Escola Judicial da 1ª Região, e por iniciativa desta, realizamos o treinamento com a Professora Doutora Acacia Zeneida Kuenzer, especialista em Educação Profissional.

Cada itinerário aperfeiçoa a Educação Corporativa, especificando conhecimentos e organizando-os de acordo com princípios pedagógicos que vão da parte para a totalidade, da teoria para a prática e, daí, para a interdisciplinaridade. São desenvolvidas competências, tanto as gerais quanto as específicas, e suas complexidades seguem do inicial ao avançado.

Competência é o “conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos estratégicos dos órgãos do Poder Judiciário”, conforme a Resolução CNJ nº 192, de 8 de maio de 2014.

O Itinerário Formativo inicialmente construído foi o do Processo Judicial Eletrônico – PJe.

Para a construção do Itinerário foram feitos três grupos focais com a participação de servidores, Diretores de Vara e Magistrados, almejando especificar as competências necessárias para a boa execução das funções na área Judiciária, quando da utilização do PJe. Desta forma foi traçado o rol dos módulos necessários ao desenvolvimento das competências básicas para que o servidor pudesse utilizar de forma maximizada, eficiente e correta o PJe.

Para validar a proposta, foi escolhido o módulo Informática Básica e desenvolvido pela Esacs, com o auxílio de seus instrutores, o curso “Descomplicando a Informática”, treinamento piloto do Itinerário, tendo obtido ótima avaliação pelos servidores e gestores.

A partir das competências exigidas nas Varas do Trabalho do nosso Regional, que ainda possuem grande acervo de processos em papel, além dos autos virtuais, bem como aquelas exigidas nos trabalhos das Turmas e Gabinetes, foram planejadas, então, as ações de capacitação por meio das quais as competências poderiam ser desenvolvidas, resultando no Itinerário no formato atual, que agrega a experiência da Esacs em nove anos na capacitação de servidores deste Regional.

Encerrando o procedimento de validação, o modelo foi apresentado ao Conselho Consultivo da Escola, sendo aprovado na íntegra.

Resumo

A Escola de Administração e Capacitação de Servidores do TRT/RJ – Esacs/RJ foi criada em 2005, com a atribuição de desenvolver as competências dos servidores. Conta com vinte e oito servidores e está vinculada organicamente à Secretaria Geral da Presidência do Tribunal. Embora contando sempre com o apoio da alta administração, por vezes nos deparamos com dificuldades em algumas áreas e ações, tais como a implantação do núcleo de EaD e o aperfeiçoamento do programa de ambientação, obrigatório para todos os servidores recém-empossados. Os instrutores não eram, inicialmente, selecionados por meio de processo específico, o que causava algumas falhas no processo ensino-aprendizagem; também não era realizada a capacitação de estagiários de nível médio de acordo com os modelos hoje vigentes. Grande vitória da Escola foi obtida ao ser elaborado o primeiro itinerário formativo que, assim como o mapeamento de competências, estabelecerá um novo rumo às atividades até aqui desenvolvidas, com resultados oriundos de um direcionamento voltado para a qualidade, a eficiência e a eficácia em suas práticas. Deste modo, os 4.000 servidores (estimados) do Regional tem a garantia de uma educação corporativa de excelência.

Sobre a autora

Elizabeth Faustino da Silva é pedagoga formada pela UERJ, habilitada em Educação de Jovens e Adultos. Especialista pelo Instituto A Vez do Mestre (Universidade Candido Mendes), em Pedagogia Empresarial. Pós-graduada em Administração Judiciária pela Fundação Getulio Vargas. Possui cursos de durações variadas na área de Auditoria Interna, Sistema de Gestão, Formação de Instrutores, Formação de Multiplicadores de EaD, Avaliação de Resultados de Treinamentos e Tecnologia da Informação, entre outros. É responsável pela Coordenadoria de Desenvolvimento da Escola de Servidores do TRT/RJ, onde atua desde 2006, com experiência na área de treinamento do próprio TRT/RJ. Faz parte da Comissão de Avaliação de Desempenho e da Comissão de Biblioteca do Regional; também coordena a equipe de EaD da Escola. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3152423586630509>; endereço eletrônico: elizabeth.silva@trt1.jus.br

Obs.: Trabalho apresentado no X Encontro Nacional de Escolas de Governo, realizado nos dias 12 e 13 de agosto de 2014, na Escola Nacional de Administração Pública – Enap – Brasília/DF. Seu conteúdo é de inteira responsabilidade do(s) autor(es).