



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE PERNAMBUCO

---

# EDUCAÇÃO CORPORATIVA

nas organizações públicas

Qual o sentimento das pessoas nas organizações ?



**PODE FICAR TRANQUÍLO, O FURO  
ESTÁ NO LADO DELES!**



Ou...?



“Todas as coisas estão conectadas. O que quer que aconteça com a terra acontece com os filhos da terra. O homem não tece a teia da vida. Ele é apenas um de seus fios. O que ele faz para a teia faz para si próprio.”



*Chief Seattle*



“A viagem de descoberta consiste não em achar novas paisagens, mas em ver com novos olhos.”

*Marcel Proust*



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE PERNAMBUCO



Filme:  
Maestro Forró e  
Orquestra da  
Bomba do  
Hemetério



# Contextualização

ÚLTIMAS DÉCADAS

Gestão da informação

Planejamento estratégico

Gestão do conhecimento

Gestão por competências

Educação corporativa

Gestão da qualidade total

Organizações que aprendem



# Cenário favorável para implantação do Programa de EC no TJPE

- Amparo legal
- Planejamento estratégico decenal (2009 - 2019)
- Avaliação de Desempenho por Competências
- Condições facilitadoras no RH
  - Gestão por acordo
  - Instrutoria interna
  - Consultoria
  - Aprendizagem em ação
  - Mentoria



# Diagnóstico das Competências Críticas do TJPE

- Garantir a agilidade nos trâmites judiciais e administrativos
- Promover a efetividade no cumprimento das decisões judiciais
- Garantir o alinhamento estratégico entre todas as unidades
- Trabalhar com foco nas competências, desenvolver os conhecimentos, as habilidades e as atitudes
- Estabelecer políticas de valorização de pessoas
- Manter-se no grupo das organizações de aprendizagem

Fonte: objetivos estratégicos/COPLAN



# Competências do TJPE

- **Competências empresariais**
  - Gestão da acessibilidade à justiça
  - Gestão de ações de responsabilidade social e cidadania
  - Gestão da Comunicação
- **Competências organizacionais** (dão sustentação às competências empresariais)
  - Gestão de processos internos
  - Gestão de recursos
  - Gestão da integração
  - Gestão da identidade



# Competências do TJPE

- **Competências humanas gerenciais** (dão sustentação as competências empresariais e organizacionais)
  - Gestão das competências
  - Gestão de pessoas
  - Gestão de desenvolvimento de equipes
  - Gestão da liderança
- **Competências humanas gerais**
  - Gestão de prestação de serviços
  - Gestão da diversidade e da inclusão
  - Gestão da qualidade nos serviços de atendimento
  - Gestão dos valores



# Programa de EC no TJPE

## Objetivo Geral

Desenvolver competências duráveis e fundamentais para a sustentação da perenidade do PJPE no cumprimento de sua missão.



# Programa de EC no TJPE

## Objetivos específicos

- Garantir o desenvolvimento de pessoas alinhadas à estratégia do TJPE
- Desenvolver valores nas pessoas para que sejam cidadãos éticos e conscientes
- Criar lideranças educadoras comprometidas com as melhores práticas de gestão



# Programa de EC no TJPE

## Objetivos específicos

- Promover a integração de pessoas, tecnologia, processos, produtos, clientes, sociedade e meio ambiente
- Favorecer as mudanças culturais e a incorporação de novas competências que promovam a renovação organizacional
- Manter-se como organização que aprende promovendo a educação continuada



Como o sistema educacional cumprirá seu papel no TJPE e norteará as ações a serem implantadas?



# Programa de EC no TJPE

## Diretrizes

- Granjear o patrocínio das lideranças para a realização do programa
- Alinhar o Programa ao planejamento estratégico
- Investir e valorizar o quadro de instrutores e consultores internos
- Estabelecer íntima conexão com a avaliação de desempenho
- Desenvolver outras ferramentas de suporte



# Programa de EC no TJPE

## Diretrizes

- Ofertar conteúdos em todos os formatos possíveis.
- Incentivar a utilização de TI como facilitador para educação à distância
- Fazer parcerias com entidades de ensino e consultorias
- Divulgar as vantagens e despertar o desejo de aprender
- Possibilitar a todos os servidores a oferta de aprendizagem continuada



# Soluções de aprendizagem

- Escola de líderes
- Escola de gestão
- Escola de valores
- Escola de atualização jurídica
- Escola de habilidades gerenciais
- Escola de cidadania
- etc.



O que precisou mudar? Que reflexões tornou possível implantar o programa de EC no TJPE?



# Exercício de Reflexão

## Revisitar e internalizar conceitos

### O que é educar?

- 'educar' vem do latim *educare*, por sua vez ligado a *educere*, verbo composto do prefixo *ex* (fora) + *ducere* (conduzir, levar), e significa literalmente 'conduzir para fora', ou seja, preparar o indivíduo para o mundo.





Filme:  
Sociedade dos  
Poetas Mortos  
Cena 3

# Novos rumos

## Ênfase no SER HUMANO

- Raiz: hummus, terra
- Significado: tornar-se como a terra
- “Ser humano é reconhecer que somos terra e que a terra basicamente doa a vida, amparando rios, oceanos, florestas e inúmeros seres
- Somos doadores por natureza e, quando não nos doamos, não exercemos nossa humanidade, que é fértil e abundante”

*Liane Alves*



# Gestão do conhecimento

É um processo corporativo, focado na estratégia organizacional e que envolve a gestão das competências, a gestão do capital intelectual, a aprendizagem organizacional, a inteligência empresarial e a **educação corporativa**



# O que é educação corporativa?

É um conjunto harmonioso e estrategicamente planejado de programas de formação com foco no desenvolvimento das **competências humanas** alinhado aos objetivos estratégicos, à missão organizacional e ao sentimento de pertinência das pessoas.



# O que é educação corporativa?

- É a criação de uma cultura de ***aprendizagem contínua***, em que as pessoas aprendem umas com as outras e compartilham inovações e melhores práticas visando solucionar problemas organizacionais reais
- O foco do treinamento vai além das pessoas, isoladamente, para o desenvolvimento da capacidade de aprendizado da organização, criando situações que permitam a discussão de problemas comuns e soluções por meio da aprendizagem coletiva



# Desafios da educação corporativa

- Profundas revisões nos valores das lideranças e equacionamento dos desafios
  - mapear o conhecimento (competências individuais)
  - facilitar e estimular a explicitação do conhecimento tácito



# Desafios da educação corporativa

- atrair, selecionar e reter pessoas com as requeridas competências, habilidades e atitudes;
- manter o equilíbrio entre o trabalho em equipe e o trabalho individual e entre o trabalho multidisciplinar e a requerida especialização individual.



# Desafios da educação corporativa

- utilizar os investimentos em TI e comunicação para aumentar o conhecimento e a integração na empresa
- incentivar a criatividade, o aprendizado e diminuir as resistências às mudanças



# Desafios da educação corporativa

- incentivar e premiar o compartilhamento de conhecimento e desencorajar que as pessoas guardem o conhecimento para si próprias, e,
- tornar a empresa aberta ao conhecimento externo



# Mudanças

- O LNT dá lugar ao levantamento das necessidades de desenvolvimento holístico, de uma forma de educação que atenda às necessidades das pessoas aliadas à estratégia da organização
- O foco nas competências
- A ênfase na visão sistêmica, nas conexões, sem perder de vista o indivíduo
- A aprendizagem inicia-se na sala de aula, alarga-se no aprender fazendo (na aprendizagem em ação) e expande-se pelos métodos de ensino à distância - EAD
- A validação do papel de gestor como agentes de mudança e multiplicadores da aprendizagem
- A expansão do RH (o RH está onde estão os gestores), validar a missão do RH como facilitador estratégico da gestão





Filme:  
Sociedade dos  
Poetas Mortos  
Cena 2

## Mudança na política de aprendizagem (atualização constante)

“Por isso educar é perder sem perder-se. Sempre. É ameaçar o estabelecido. Sempre. Mas é tudo isso sendo, também, integrar. Viver as perplexidades das mutações; conviver honradamente com angústias e incertezas ; ir dormir cravado de dúvidas , mas ter sensibilidade para distinguir o que muda do que é apenas efêmero; o que é permanente do que é renovado.”

*Artur da Távola*



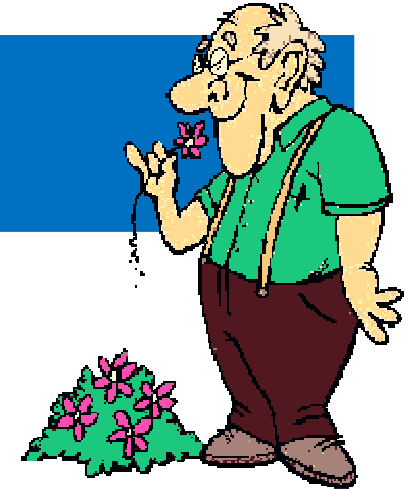
## Perfil do facilitador de aprendizagem

“O que é que se encontra no início?  
O jardim ou o jardineiro?”

É o jardineiro.

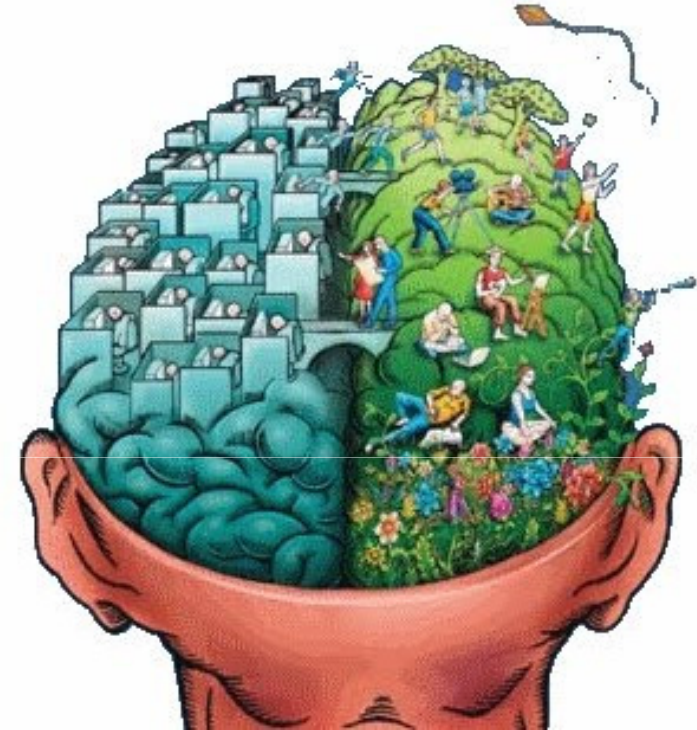
Havendo um jardineiro, mais cedo ou mais tarde um jardim aparecerá. Mas, havendo um jardim sem jardineiro, mais cedo ou mais tarde ele desaparecerá. O que é um jardineiro? Uma pessoa cujo pensamento está cheio de jardins. O que faz um jardim são os pensamentos do jardineiro. O que faz um povo são os pensamentos daqueles que o compõem.”

*Rubem Alves, 2002/Jardineiro - Rubem Alves*



## Perfil do educando

- Profissionais que aprendam de forma não convencional e que saibam trabalhar cooperativamente para gerar soluções inovadoras.
- Pessoas que pensem de forma sistêmica, mas que tenham objetivos próprios.
- Uma nova abordagem na formação, agora necessariamente continuada, para que as pessoas permaneçam produtivas, em condições de acompanhar as mudanças e otimizar o tempo.



# Quatro aprendizagens essenciais para os profissionais do século XXI (UNESCO):

## 1. Aprender a Conhecer

Conciliar uma cultura geral, ampla o suficiente, com a necessidade de aprofundamento em uma área específica de atuação, construindo as bases para se aprender ao longo de toda a vida.

Ser responsável pela construção de sua própria carreira, buscar o conhecimento.



# Quatro aprendizagens essenciais para os profissionais do século XXI (UNESCO):

## 2. Aprender a Fazer

Desenvolver a capacidade de enfrentar situações inusitadas que requerem, na maioria das vezes, o trabalho coletivo em pequenas equipes ou em unidades organizacionais maiores; assumir iniciativa e responsabilidade em face das situações profissionais.



# Quatro aprendizagens essenciais para os profissionais do século XXI (UNESCO):

## 3. Aprender a Conviver

Perceber a crescente interdependência dos seres humanos, buscando conhecer o outro, sua história, tradição e cultura e aceitando a diversidade humana.

A realização de projetos comuns, a gestão inteligente e pacífica dos conflitos envolvem a análise compartilhada de riscos e a ação conjunta em face dos desafios do futuro.



# Quatro aprendizagens essenciais para os profissionais do século XXI (UNESCO):

## 4. Aprender a Ser

Desenvolver a autonomia e a capacidade de julgar, bem como fortalecer a responsabilidade pelo auto-desenvolvimento pessoal, profissional e social.

Buscar o seu melhor EU.



“Gente não nasce pronta, e vai se gastando; gente nasce não-pronta, e vai se fazendo.

Eu, no ano que estamos, sou a minha mais nova edição (revista e, às vezes, um pouco ampliada); o mais velho de mim (se é o tempo a medida) está no meu passado e não no presente.”

*Mario S. Cortella*



“Ninguém educa ninguém, os homens se educam entre si, mediatizados pelo mundo.”

*Paulo Freire*



“De tudo ficam três coisas: a certeza de que estamos sempre começando, a certeza de que é preciso continuar e a certeza de que podemos ser interrompidos antes de terminarmos.”

“Fazer da interrupção um caminho novo, da queda um passo de dança, do medo uma escada, do sonho uma ponte, da procura um encontro.”

*Fernando Sabino*





Maria Valéria Pragana Dias

Secretária de Gestão de Pessoas da TJPE

[mypod@uol.com.br](mailto:mypod@uol.com.br); [maria.vpod@tjpe.jus.br](mailto:maria.vpod@tjpe.jus.br)

F: 3419.3480 / 9601.0001

