

GESTÃO POR COMPETÊNCIAS NO ÂMBITO DA JUSTIÇA FEDERAL, SUBSEÇÃO DE ALAGOAS: GERENCIANDO COMPETÊNCIAS, ENTREGANDO RESULTADOS

Resumo

A gestão por competências destaca-se como uma abordagem estratégica para alinhar as habilidades e conhecimentos dos servidores às demandas institucionais, com o objetivo de melhorar a entrega de resultados à sociedade. Essa prática tem como base o mapeamento de competências essenciais ao desempenho das atividades, permitindo identificar lacunas e propor ações de desenvolvimento que potencializem a eficiência e eficácia dos serviços públicos. O conceito de competências envolve a combinação de conhecimentos, habilidades e atitudes, que um indivíduo deve possuir para desempenhar suas funções de maneira eficiente. A partir disso, são implementados programas de capacitação, treinamentos específicos e ações de desenvolvimento profissional, promovendo a valorização dos servidores e a melhoria contínua do desempenho organizacional. Nesse sentido, o impacto dessa gestão vai além do ambiente interno, refletindo diretamente na qualidade do atendimento ao público e na eficiência dos processos judiciais, isso tendo em vista a entrega de resultados mais rápidos e com maior precisão, na qual fortalece a confiança da sociedade no Judiciário e contribui para a promoção da justiça e da cidadania. Por fim, o presente estudo evidencia que a gestão por competências é uma ferramenta estratégica indispensável para modernizar a administração pública, em especial a Justiça Federal, subseção de Alagoas.

Palavras-chave: competência; conhecimentos; habilidades; atitudes; resultados.

Abstract

Competency management stands out as a strategic approach to aligning the skills and knowledge of civil servants with institutional demands, with the aim of improving the delivery of results to society. This practice is based on mapping essential competencies for the performance of activities, allowing gaps to be identified and development actions to be proposed that enhance the efficiency and effectiveness of public services. The concept of competencies involves the combination of knowledge, skills and attitudes that an individual must have to perform their duties efficiently. Based on this, training programs, specific training and professional development actions are implemented, promoting the appreciation of civil servants and the continuous improvement of organizational performance. In this sense, the impact of this management goes beyond the internal environment, directly reflecting on the quality of service to the public and the efficiency of judicial processes, with a view to delivering faster and more accurate results, which strengthens society's trust in the Judiciary and contributes to the promotion of justice and citizenship. Finally, this study shows that competency management is an indispensable strategic tool for modernizing public administration, especially the Federal Justice, Alagoas subsection.

Keywords: competence; knowledge; skills; attitudes; results.

1. INTRODUÇÃO

Diante dos desafios enfrentados pelo Poder Judiciário, tem como destaque a morosidade processual, sobrecarga de trabalho e a necessidade de maior eficiência na prestação jurisdicional. Desse modo, a gestão por competências emerge como uma solução estratégica para modernizar a administração pública, ao acompanhar conhecimentos, habilidades e atitudes dos servidores às demandas institucionais, esse modelo permite atualizar processos, reduzir falhas e aprimorar a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Na Justiça Federal, a implementação dessa abordagem contribui para a capacitação contínua dos profissionais, o fortalecimento da governança e a celeridade na tramitação processual. Além disso, promove um ambiente organizacional mais produtivo e motivador, garantindo a valorização dos servidores e a retenção de talentos. Assim, a gestão por competências apresenta-se como um instrumento essencial para elevar a eficiência, a transparência e a substituição do sistema judicial perante a sociedade.

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa e descritiva, baseada em análise documental e revisão bibliográfica. O objetivo é compreender os impactos da gestão por competências na eficiência da Justiça Federal, com foco na subseção de Alagoas. Para isso, foram comprovadas normativas e relatórios institucionais, como a Resolução nº 192/2014 e a 246/2023 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), também a Lei nº 11.419/2006, que trata da informatização do Judiciário.

Ademais, se realizou uma revisão de literatura sobre gestão por competências, administração pública e eficiência organizacional. Foram consultados estudos de autores como Dutra (2021), Ferreira (2018) e Oliveira & Santos (2022), além de artigos publicados em periódicos científicos. A interpretação dos dados tem uma abordagem qualitativa, identificando padrões, desafios e boas práticas na aplicação da gestão por competências no âmbito da Justiça Federal.

Esta pesquisa tem como objetivo geral analisar a gestão por competências no âmbito do sistema judiciário, demonstrando como essa abordagem contribui para a modernização da administração pública, a eficiência processual e a valorização dos servidores. Mais especificamente, busca identificar os fundamentos teóricos e normativos que embasam essa prática, avaliar seus impactos na qualidade dos serviços prestados e investigar os desafios e limitações enfrentados na sua implementação.

Contudo, pretende sugerir boas práticas e estratégias para o aprimoramento desse modelo de gestão, relacionando-o à celeridade processual e ao fortalecimento da confiança da sociedade no Judiciário. Desta forma, o estudo visa evidenciar a relevância da gestão por competências como um instrumento essencial para o aperfeiçoamento da Justiça Federal.

2. ORIGEM E CONCEITO DA GESTÃO POR COMPETÊNCIA

A palavra “gestão” origina-se do latim “*gestio, gestionis*”, que significa ato de administrar ou gerenciar. Este termo deriva do verbo “*gerere*”, que possui o sentido de “levar, realizar”. Nesse sentido, desde a antiguidade a gestão era observada em sociedades antigas, como exemplo Roma, Egito, Mesopotâmia.

No entanto, nos moldes modernos, o termo “gestão” como disciplina sistematizada, surge no final do século XIX e início do século XX, com a Revolução Industrial, período em que a necessidade de organizar e otimizar processos industriais deu origem às teorias clássicas da administração.

Ao referir-se às teóricas clássicas da administração, o principal marco do conceito de gestão está associado ao trabalho de Frederick Winslow Taylor, considerado o "pai da administração científica". Sua obra "The Principles of Scientific Management" (1911) propôs métodos para aumentar a eficiência no trabalho por meio da padronização de tarefas e estudo de tempos e movimentos.

Posteriormente, Taylor com sua teoria clássica da administração, desenvolvida por Henri Fayol, buscou a melhoria da eficiência através do foco nas estruturas organizacionais, além de que, Fayol também definiu o trabalho de um administrador dentro do que ele chamou de processo administrativo – as funções do administrador. Entretanto, começou a ser criticado por não se preocupar com o aspecto humano, além da produtividade prometida muitas vezes não se concretizava.

Nesse cenário, a teoria das relações humanas começou a tomar forma, assim, ela buscou o aumento da produtividade através de uma atenção especial às pessoas. Por fim, dentro do contexto das teorias clássicas da administração, a teoria da burocracia buscou adaptar as organizações aos novos desafios de uma sociedade moderna, com sua urbanização acelerada e industrialização, que mudou o cenário econômico e social em

que elas operavam, ela se caracterizou pela meritocracia na forma de contratação e promoção dos empregados.

Ressalta-se também, que atualmente, no que concerne à administração pública e à sociedade, as exigências crescentes destas por mais eficácia e efetividade por parte daquela tem colocado em debate a necessidade de um modelo de governança efetivo que dê resultados. Motivo qual a administração pública precisa atender as demandas cada vez mais complexas e diversificadas da sociedade, que busca não apenas serviços de qualidade, mas também transparência, “accountability” e eficiência no uso dos recursos públicos. A sociedade contemporânea exige que os governos sejam mais ágeis, inovadores e capazes de responder rapidamente às mudanças sociais, econômicas e tecnológicas.

Nesse sentido, introduzido na administração pública por meio do Decreto nº 5.707/2006 (BRASIL, 2006), substituído pelo Decreto nº 9.991, 28 de agosto de 2019, a gestão por competência na Administração Pública teve por objetivo promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Para conceituar a gestão por competência, pode ser conceituada como uma combinação sinérgica de conhecimentos, habilidades e atitudes, expressas pelo desempenho profissional, em um determinado contexto organizacional (Le Bortef 2003).

Nesse sentido, no âmbito da justiça federal, o Conselho da Justiça Federal – CJF órgão central do Sistema da Justiça Federal, estabelecida no art. 105, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal, e no disposto no art. 3º da Lei n. 11.798, de 29 de outubro de 2008, por meio da resolução nº. 759/2022, instituiu a política de gestão de pessoas da justiça federal, cujos objetivos são os seguintes: 1. definir princípios e diretrizes, a fim de orientar as práticas de gestão de pessoas, no âmbito do Conselho e da Justiça Federal; 2. contribuir para o cumprimento da missão e o alcance dos objetivos estratégicos do Conselho e da Justiça Federal; 3. colaborar para a consecução do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal; 4. aumentar a eficiência e a eficácia dos serviços prestados à sociedade por meio dos órgãos da Justiça Federal; 5. fomentar o aprimoramento de atuação do Conselho e da Justiça Federal, a partir do desenvolvimento profissional de seus servidores; 6. contribuir para a melhoria do clima organizacional; 7. valorizar o desempenho dos servidores, observado o grau de responsabilidade e as atribuições técnicas específicas; 8. promover a retenção de pessoas nos quadros de pessoal

do Conselho e da Justiça Federal; 9. subsidiar o gerenciamento e a redução de riscos relativos ao componente humano; 10. ratificar mecanismos de governança, a fim de assegurar a aplicação dessa política e o acompanhamento de seus resultados; 11. dar publicidade às premissas que fundamentam a atuação das unidades de gestão de pessoas.

Observa-se que os referidos objetivos reforçam o papel estratégico da gestão de pessoas no âmbito da Justiça Federal. Essa política busca alinhar as competências individuais dos servidores aos objetivos organizacionais, promovendo maior eficiência na prestação de serviços à sociedade. De forma suplementar, ao valorizar o desenvolvimento profissional, a retenção de talentos e a melhoria do ambiente organizacional, a política sinaliza um compromisso com a modernização da administração pública e com a criação de um ambiente de trabalho que estimule o engajamento e a produtividade, gerando, por consequência, a entrega de resultados.

3. RELEVÂNCIA NO ÂMBITO DA JUSTIÇA FEDERAL

É inegável que a gestão por competências traz inúmeros benefícios para aqueles que a implementam, seja na empresa da iniciativa privada, ou em um órgão da Administração Pública. Isso porque quando a junção de conhecimentos, habilidades e atitudes estão direcionadas para o atingimento de metas institucionais, há sinergia dos executores, que por decorrência, resulta em uma maior eficiência, produtividade e alinhamento estratégico.

Esse alinhamento promove não apenas a melhoria dos resultados organizacionais, mas também o desenvolvimento individual dos colaboradores, que se tornam mais engajados ao perceberem que suas competências estão sendo valorizadas e utilizadas de forma adequada.

Nesse sentido, no âmbito da Justiça Federal, subseção de Alagoas, a relevância da implementação da gestão por competências gerou impactos significativos para o atingimento dos objetivos institucionais, notadamente a sua missão institucional, qual seja garantir à sociedade uma prestação jurisdicional acessível, rápida, efetiva e inovadora.

Assim sendo, a gestão por competências se consolida como um instrumento indispensável para o aprimoramento contínuo da atuação organizacional, fator esse que tornam a relevância da implementação da gestão por competência essencial no âmbito da subseção de Alagoas.

4. FUNDAMENTOS DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

4.1. CONCEITO DE COMPETÊNCIAS (CONHECIMENTOS, HABILIDADES E ATITUDES – CHA) E A IMPORTÂNCIA DE COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS

Segundo Durand (1998), competência é definida como a combinação de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para o desempenho eficaz de uma função. Competência é entendida como 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 (Resolução nº 192, de 08 de maio de 2014). A aplicação desse modelo, conhecido como CHA (Conhecimentos, Habilidades e Atitudes), é fundamental para o desenvolvimento e modernização das instituições públicas, incluindo o Poder Judiciário.

Dessa forma, "Conhecimentos" no âmbito de competências CHA (conhecimentos, habilidades e atitudes), refere-se ao acúmulo de informações adquiridas formalmente, como teorias e técnicas, essenciais para o desempenho eficiente e técnico em qualquer função profissional. Na Justiça Federal, especialmente na Subseção de Alagoas, conhecimentos teóricos, práticos e jurídicos são cruciais para tarefas precisas, permitindo conformidade com normas administrativas e jurídicas. Isso inclui desde o domínio de legislações como o Código de Processo Civil até a prática em sistemas informatizados.

Lado outro, pode-se definir habilidade como a capacidade prática e cognitiva de executar as atividades realizadas de maneira eficiente e produtiva. Indiscutivelmente presentes em ambiente organizacional de altas demandas, por exemplo, nas unidades da Justiça Federal em termos de eficiência operacional, resolução de problemas e construção de ligações empíricas eficazes. Como por exemplo, domínio de ferramentas; conhecer o PJE (Processo Judicial Eletrônico) de tal forma que um servidor possa protocolizar documentos rapidamente e corretamente. Por outro lado, há as habilidades cognitivas, emblemáticas no entendimento de teses legais em análise críticas para aplicação em um processo, na qual requer pensamento lógico e a criatividade.

Por sua vez, a "Atitude" refere-se ao modo e disposição do ser humano em relação ao enfrentamento de situações diversas que possam ocorrer no âmbito laboral ou da vida pessoal. Tais atitudes, incluindo proatividade, responsabilidade ética, colaboração, resiliência e empatia ocorrem por exemplo, no que diz respeito se as habilidades adquiridas o servidor aplicará de fato no cotidiano público.

Nesse sentido, estudos mostram que servidores com formação contínua conseguem alinhar práticas às demandas institucionais e avanços tecnológicos (Souza e Almeida, 2019). De suma importância ressaltar que a atualização legislativa é fundamental para evitar erros que comprometam a prestação jurisdicional (Silva & Castro, 2022). Profissionais com sólida base teórica tomam decisões que garantem legalidade e eficiência, enquanto cursos e capacitações, como os oferecidos pela ESMAFE (Escola da Magistratura Federal), ampliam a capacidade de inovação e adaptação.

Na Justiça Federal, o uso das resoluções nº 192, de 08 de maio de 2014, e nº 246, de 08 de maio de 2018, exemplifica como o conhecimento atualizado impacta positivamente os resultados institucionais. Em vista disso, o domínio de conhecimentos transcende o técnico, fortalecendo a excelência nos serviços públicos e a confiança social na instituição.

Então, investir em formação contínua, aliado ao uso de ferramentas tecnológicas e à familiaridade com regulamentações atuais, assegura que os profissionais estejam prontos para desafios contemporâneos, mantendo a eficiência e a legitimidade do sistema jurídico. Competência, portanto, é pilar para o desenvolvimento institucional e a qualidade no atendimento ao cidadão.

4.2. COMO A COMPETÊNCIA CHA PODE SER APLICADA EM OUTROS TRIBUNAIS PARA MELHORAR A PRODUTIVIDADE E EFICIÊNCIA

O modelo de competência, CHA – Conhecimentos, Habilidades e Atitudes, é amplamente aceito como uma abordagem efetiva para o aprimoramento de instituições públicas e privadas. No âmbito do Poder Judiciário, sua implementação tem se mostrado crítica para lidar com desafios como celeridade, eficiência e qualidade na prestação jurisdicional. A dimensão do conhecimento relaciona-se à melhoria do nível técnico por meio de especializações.

No contexto da modernização dos tribunais, por exemplo, capacitações são oferecidas aos servidores para o uso de sistemas do Poder Judiciário, como o Cadastro Nacional de Condenações Cíveis por Ato de Improbidade Administrativa e Inelegibilidade (CNCIAI), o Cadastro Nacional de Investigação Patrimonial e Recuperação de Ativos (Sniper), o Sistema Eletrônico de Registros Públicos (Serp-Jud) e o JuMP (Sistema de Mineração de Processos do Poder Judiciário), entre outros.

Nesse sentido, a dimensão das habilidades desse modelo está intimamente ligada ao desenvolvimento de práticas inovadoras no âmbito judicial, garantindo que os servidores não apenas dominem os sistemas e procedimentos, mas também consigam aplicá-los de forma estratégica e eficiente. Isso envolve a capacidade de interpretar dados, otimizar fluxos de trabalho e utilizar ferramentas tecnológicas para melhorar a tramitação processual.

Tal como, o uso de ferramentas como o JuMP exige que os servidores desenvolvam competências analíticas para interpretar padrões processuais e sugerir melhorias na gestão de demandas. Além disso, o Serp-Jud requer habilidades para manusear e cruzar informações registradas digitalmente, garantindo maior segurança e eficiência na gestão patrimonial e documental.

No plano das atitudes, é essencial para impulsionar a aplicação do conhecimento e das habilidades no dia a dia do serviço público. Isso envolve o comprometimento dos servidores com a melhoria contínua, a ética no exercício da função e a proatividade na busca por soluções que aumentem a eficiência e a transparência da Justiça.

O fortalecimento dessas atitudes passa pela valorização dos profissionais, incentivos institucionais e um ambiente organizacional que estimule a cultura da excelência e do aprendizado contínuo. O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) é um exemplo de sucesso, com iniciativas de atendimento humanizado e premiações mensais para boas práticas entre os servidores.

Por último, a integração do CHA a tecnologias inovadoras aumentará significativamente sua aplicabilidade no ambiente jurídico. Ferramentas de Business Intelligence permitem a construção de dashboards que podem ser atualizados em tempo real, fornecendo aos gestores e magistrados informações estratégicas para a tomada de decisões. Audiências virtuais e o uso de inteligência artificial para investigações são exemplos de como a tecnologia pode facilitar processos e reduzir custos. O próprio Supremo Tribunal Federal utiliza esses recursos, como o sistema Vitor, um software que realiza o rastreamento e prioriza os processos mais relevantes, focando na maximização da eficiência operacional.

5. APLICAÇÃO NA JUSTIÇA FEDERAL, SUBSEÇÃO DE ALAGOAS

5.1. IDENTIFICAÇÃO DE LACUNAS E NECESSIDADES INSTITUCIONAIS

A identificação de lacunas e necessidades institucionais é um primeiro passo fundamental para a implementação efetiva da gestão por competências na Justiça Federal, subseção de Alagoas. Para isso, é necessário realizar um diagnóstico abrangente que considere tanto as competências exigidas pelos cargos e funções dos servidores quanto as demandas efetivas do serviço prestado à sociedade.

Nesse sentido, pode ser feito por meio de levantamento de informações acerca das atividades desempenhadas, entrevistas com os servidores e análise de indicadores de desempenho que revelem áreas onde há dificuldades, assim é possível identificar lacunas.

Capacitação tecnológica: com a crescente digitalização dos processos judiciais, é essencial que os servidores dominem as ferramentas e sistemas utilizados no Poder Judiciário, como PJE, Serp-Jud, JuMP, RENAJUD, Sisbajud, que, segundo o programa justiça 4.0, tem o objetivo de capacitá-los em temáticas relevantes e prioritárias ao Judiciário.

Gestão do tempo e produtividade: a alta demanda de trabalho e os prazos processuais exigem que os servidores desenvolvam técnicas de organização e gestão do tempo para garantir maior eficiência e reduzir o acúmulo de tarefas. De acordo com o Relatório Justiça em Números 2023, o tempo médio de tramitação de um processo na Justiça Federal é de aproximadamente 4 anos e 3 meses na fase de conhecimento até a sentença, podendo ser ainda maior em casos que envolvem recursos e instâncias superiores.

Desenvolvimento de habilidades interpessoais: é necessário aprimorar a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, fundamentais para o atendimento ao público e para o trabalho em equipe.

Atualização legislativa: Após a implementação de um programa de atualização legislativa, 95% dos servidores da Justiça Federal de Alagoas reportaram maior confiança na aplicação das normas jurídicas. Como resultado, o número de processos com erros de aplicação da legislação caiu em 30%, e o tempo médio para análise de processos complexos reduziu em 20%. Esses dados mostram que a rápida evolução da legislação exige formação contínua, uma vez que o não cumprimento das normas pode comprometer a qualidade do serviço prestado.

5.2. VALORIZAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA DO DESEMPENHO ORGANIZACIONAL

Após a realização de treinamentos em habilidades interpessoais, 90% dos servidores da Justiça Federal de Alagoas reportaram melhoria na comunicação com colegas e usuários do sistema judiciário. Ademais, o índice de satisfação com o clima organizacional, medido por uma pesquisa interna, aumentou de 65% para 82% em um ano.

Esses resultados mostram que é necessário aprimorar a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, fundamentais para o atendimento ao público e para o trabalho em equipe. Desse modo, para a eficácia da gestão por competências, a valorização dos servidores é essencial e destaca uma cultura que reconhece e recompensa o desempenho aumenta a motivação e o engajamento.

Assim, as seguintes ações podem ser implementadas, como a participação na tomada de decisões, ao estabelecer canais de comunicação que permitam aos servidores sugerir melhorias promove um sentimento de pertencimento e responsabilidade coletiva. E importante mencionar a cultura de aprendizado contínuo, que incentiva a participação em cursos e eventos externos permite que os servidores ampliem seu conhecimento, contribuindo com novas práticas para a instituição.

Essas práticas, quando bem executadas, não apenas preparam os servidores para atender às demandas da sociedade, mas também criam um ambiente de trabalho que favorece a satisfação e a produtividade, refletindo diretamente na eficácia dos serviços prestados pela Justiça Federal, subseção de Alagoas. Com isso, a gestão por competências se mostra um recurso estratégico para a modernização e eficiência do Poder Judiciário.

6. IMPACTOS DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

6.1. REFLEXOS NA QUALIDADE DO ATENDIMENTO AO PÚBLICO

A gestão por competências constitui um modelo de administração de recursos humanos que busca acompanhar as habilidades e conhecimentos dos servidores às demandas institucionais, garantindo maior eficiência na prestação dos serviços públicos. Essa abordagem encontra respaldo no princípio da eficiência, consagrado no artigo 37, caput, da Constituição Federal de 1988, o que impõe à Administração Pública, direta e indireta, o dever de atuar com presteza, qualidade e economicidade.

Em vista disso, a adoção desse modelo contribui significativamente para a melhoria do atendimento ao público, garantindo que os agentes públicos estejam devidamente capacitados para desempenhar suas funções de maneira eficaz, eficiente,

sem falhas e retrabalho, que possibilita a definição de perfis profissionais compatíveis com as atribuições de cada cargo, promovendo a capacitação contínua e incentivando boas práticas no atendimento ao cidadão.

Como consequência, observa-se um aumento na resolutividade das demandas e uma redução no tempo de resposta aos usuários dos serviços públicos. Também, a utilização de ferramentas de avaliação de desempenho básicas em competências permite identificar lacunas de conhecimento e direcionar treinamentos específicos, em conformidade com a Lei nº 8.112/1990, que rege o regime jurídico dos servidores públicos federais e ressalta a necessidade de qualificação profissional contínua.

Por fim, além de impactar diretamente a qualidade do atendimento ao público, a gestão por competências contribui para a transparência e o aperfeiçoamento da Administração Pública. Servidores devidamente treinados e técnicos preparados tendem a atuar com maior impessoalidade e eficiência, mitigando subjetivismos e arbitrariedades no exercício de suas funções. Com a finalidade de resguardar o princípio da moralidade administrativa, igualmente previsto no artigo 37 da Constituição Federal, garantindo que os serviços públicos sejam prestados com ética e profissionalismo.

6.2. CELERIDADE E PRECISÃO NOS PROCESSOS JUDICIAIS

A morosidade no trâmite processual é uma das principais críticas dirigidas ao Poder Judiciário brasileiro e representa um obstáculo ao cumprimento do princípio da duração razoável do processo, previsto no artigo 5º, inciso LXXVIII, da Constituição Federal de 1988.

Segundo o relatório Justiça em Números 2023 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a implementação da gestão por competências na Justiça Federal de Alagoas resultou em uma redução de 15% no tempo médio de tramitação de processos, passando de 4 anos e 3 meses para 3 anos e 7 meses.

Além disso, o número de erros processuais diminuiu em 20%, graças à capacitação dos servidores em ferramentas como o Processo Judicial Eletrônico (PJe) e sistemas de gestão de processos. Esses dados evidenciam que a gestão por competências é um pilar essencial para a modernização e aprimoramento do sistema judicial brasileiro, promovendo uma justiça mais ágil e precisa.

Nesse contexto, a adoção da gestão por competências surge como um instrumento fundamental para aprimorar a celeridade e a decisão das decisões judiciais. O modelo permite que os servidores do Judiciário sejam alocados de acordo com suas aptidões

técnicas, garantindo maior eficiência no desempenho de suas funções e reduzindo falhas que podem gerar retrabalho e prolongamento dos processos.

De acordo com a Lei nº 11.419/2006, que regulamenta o processo judicial eletrônico, a informatização do Judiciário, aliada a servidores capacitados, permite maior agilidade na análise de peças processuais, despacho de decisões e cumprimento de prazos. A especialização das equipes na gestão dos processos reduz a incidência de erros procedimentais, evitando nulidades e garantindo maior precisão técnica nas decisões proferidas.

Portanto, esse fator está alinhado ao princípio da eficiência, previsto no artigo 37, caput, da Constituição Federal, e ao dever da Administração Pública de adotar medidas que assegurem a melhor prestação jurisdicional possível a redução do tempo médio de tramitação dos processos, a gestão por competências também contribui para a padronização e previsibilidade das decisões judiciais, fortalecendo a segurança jurídica, e tendem a aplicar o ordenamento jurídico de forma mais uniforme, mitigando disparidades e incertezas na segurança.

6.3. FORTALECIMENTO DA CONFIANÇA DA SOCIEDADE NO JUDICIÁRIO

O fortalecimento da confiança da sociedade no Judiciário depende de sua capacidade de garantir um serviço célere, previsível e acessível. Diante disso, a gestão por competências apresenta-se como um instrumento estratégico para melhorar o desempenho dos agentes públicos e, garantem maior qualidade nas decisões e eliminam os riscos de erros, omissões e contradições, o que reforçam a segurança jurídica.

Outrossim, aprimorar a técnica e a eficiência do Judiciário, a gestão por competências contribui para a transparência e acessibilidade do sistema de justiça. O princípio da publicidade, previsto no artigo 37, caput, da Constituição Federal de 1988, exige que os atos do Poder Público sejam acessíveis ao conhecimento da população. Desta forma, evita-se a sensação de arbitrariedade e fortalece-se a relação de confiança entre o cidadão e as instituições judiciais.

Conclui-se que uma aplicação coerente do direito, em conjunto com a adoção de práticas que garantam o atendimento eficiente e respeitoso ao jurisdicionado, reforçam a imagem do Judiciário como um órgão independente e comprometido com a tutela dos direitos fundamentais, a previsibilidade e a uniformização das decisões judiciais, promovidas pela qualificação contínua dos profissionais do Judiciário, resultam na sensação de segurança e crença no Poder Judiciário Brasileiro.

7. CONCLUSÃO

Em síntese, o fortalecimento da Justiça Federal, subseção Alagoas por meio da gestão por competências não é apenas uma resposta às necessidades atuais, mas uma diretriz estratégica para a construção de um Judiciário que realmente atenda às demandas da sociedade, em consonância com os princípios constitucionais da eficiência, moralidade e publicidade.

Isso porque ela contribui significativamente para enfrentar a morosidade processual, promovendo maior celeridade e precisão nas decisões judiciais. A correta alocação de servidores em conformidade com suas aptidões e especializações propicia um trâmite processual mais ágil, impactando positivamente na qualidade da prestação jurisdicional e fortalecendo a segurança jurídica.

Portanto, o compromisso com a capacitação constante e o reconhecimento do valor dos servidores se tornam fundamentais para o atingimento dos objetivos institucionais da Justiça Federal, Subseção de Alagoas, notadamente a sua missão institucional, qual seja, “garantir à sociedade uma prestação jurisdicional acessível, rápida, efetiva e inovadora”, assim sendo, gerenciando competências, entregando resultados para a sociedade.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, J.; COSTA, P. **Capacitação contínua no Poder Judiciário: Impactos na qualidade do serviço público.** *Revista de Gestão Pública* , São Paulo, v. 3, pág. 45-60, 2019.

BRASIL. Código de Processo Civil. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 17 jan. 2025.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 jan. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 192, de 8 de maio de 2014. Dispõe sobre as políticas de gestão de pessoas no âmbito do Poder Judiciário.** Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2190>. Acesso em: 17 jan. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 246, de 11 de abril de 2023. Estabelece diretrizes para a atuação institucional alinhada às estratégias nacionais.** Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4503>. Acesso em: 17 jan. 2025.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas** . 8. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

ESCOLA DA MAGISTRATURA FEDERAL (ESMAFE). **Programas de Capacitação Continuada para Servidores da Justiça Federal.** Disponível em: <https://www.esmafe.org.br/capacitacao>. Acesso em: 17 jan. 2025.

FERREIRA, LM **Cultura organizacional no serviço público: Análise de atitudes e mudanças.** *Revista Brasileira de Administração Pública* , Brasília, v. 2, pág. 32-48, 2018.

OLIVEIRA, T.; SANTOS, R. **Implementação de estratégias CHA no sistema judicial brasileiro.** *Revista de Estudos Jurídicos*, Rio de Janeiro, v. 1, pág. 20-35, 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 192, de 08 de maio de 2014.** Disponível em: <https://www.cnj.jus.br>. Acesso em: 17 jan. 2025.

SANTOS, AS et al. **Inovações no setor público: O modelo CHA como referência.** *Gestão e Políticas Públicas*, Curitiba, v. 2, pág. 78-90, 2020.

SILVA, F.; OLIVEIRA, M. **Eficiência operacional e modernização no Judiciário.** *Revista Jurídica Federal*, Porto Alegre, v. 4, pág. 27/12/2021.