



24º Congresso de Stress da ISMA-BR
(International Stress Management Association)

26º Fórum Internacional de Qualidade
de Vida no Trabalho

16º Encontro Nacional de Qualidade
de Vida na Segurança Pública

16º Encontro Nacional de Qualidade
de Vida no Serviço Público



HUMANIZANDO A REALOCAÇÃO DE SERVIDORES NA JUSTIÇA FEDERAL DO CEARÁ

Katiuscia de Azevedo Barbosa Santos ¹

Gisele Chaves Sampaio Alcântara ²

Iaci Rolim de Sousa ³

Juliana Corrêa da Costa Ribeiro ⁴

Raquel Rolim Pereira Galvão de Melo ⁵

INTRODUÇÃO

Na complexa teia de operações que define o funcionamento de instituições públicas, a movimentação de servidores entre diferentes setores emerge como um fenômeno de multifacetadas implicações, estendendo seu impacto além das fronteiras da mera logística de pessoal para tocar aspectos cruciais da gestão organizacional e da política de administração de pessoal, além do bem-estar e desenvolvimento profissional dos servidores envolvidos (MENEZES, 2016).

A referida movimentação pode decorrer de conveniência ou interesse da Administração ou a pedido do servidor (BALARDIN, 2011), sendo esse último apontado como mais frequente em diversos estudos. A literatura revela que a motivação do servidor para buscar a realocação se deve a uma série de fatores intrínsecos ao ambiente laboral, como o desgaste emocional e a desumanização.

Tal decisão, muitas vezes, reflete um esforço adaptativo do indivíduo frente a desafios e insatisfações no trabalho, como a falta de afinidade com as atividades ou estresse. Em face disso, é primordial que a Administração permaneça atenta e sensível aos fatos, acompanhando e monitorando eficazmente suas iniciativas no âmbito da gestão de pessoas (MENEZES, 2016).

DESENVOLVIMENTO

Visando aprimorar e humanizar o processo de realocação de seus servidores, a Justiça Federal do Ceará (JFCE) implementou, em 2023, estratégia inovadora ao estabelecer equipe multissetorial comprometida com acompanhamento do procedimento de requalificação funcional. Este procedimento é direcionado àqueles cujo desempenho nas funções foi identificado como inadequado, seja por avaliação da liderança, seja por um desejo de mudança do próprio servidor, frequentemente motivado por questões de saúde. O processo se inicia com um diálogo entre a equipe multissetorial e o servidor, estendendo-se à interação com a chefia imediata do mesmo. A partir daí, dá-se início a uma análise minuciosa da trajetória profissional do servidor, com especial atenção às possíveis limitações físicas ou psicológicas que possam influenciar sua capacidade de trabalho. É realizada ainda

uma análise do seu perfil comportamental, visando compreender aspectos de sua personalidade e potenciais competências. A equipe também tem a prerrogativa de sugerir a participação do servidor em programas de treinamento específicos para que adquira os conhecimentos necessários ao desempenho das novas responsabilidades. Uma vez concluída a realocação, inicia-se um período de acompanhamento contínuo de dez meses, envolvendo tanto o servidor quanto a unidade que o recebe, visando monitorar a adaptação do servidor às suas novas funções.



RESULTADOS

Essa abordagem demonstrou resultados significativamente positivos, contribuindo não apenas para a satisfação no ambiente de trabalho, mas também para o sucesso do processo de realocação profissional.

REFERÊNCIAS

BALARDIN, P. C. A motivação do ato de remoção do servidor público e sua relevância para a Administração Pública. 2011. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.

MENEZES, D. P. S. Motivação e Satisfação no Serviço Público e os seus Reflexos no Ato de Remoção: um estudo na Universidade Federal de Pernambuco. 2016. 143 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Pernambuco, Pernambuco, 2016.

1. Psicóloga, mestre em Psicologia do Trabalho e especialista em Gestão de Recursos Humanos e Psicologia Organizacional. Consultora e psicóloga organizacional da Justiça Federal no Ceará, possui sólida experiência profissional no âmbito da Gestão de Pessoas, com atuação em órgãos públicos e empresas privadas.

2. Juíza Federal Diretora do Foro da Seção Judiciária do Ceará. Mestre em Justiça Administrativa pela Universidade Federal Fluminense (UFF). MBA em Poder Judiciário pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Professora do Curso de Especialização em Jurisdição Inovadora da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM).

3. Juíza Federal da Seção Judiciária do Ceará e Diretora da Subseção de Sobral. Coordenadora do Comitê de Qualidade de Vida, da Equipe Multisetorial de Requalificação Funcional do Servidor e membro do Comitê Local PopRua da da Justiça Federal no Ceará. Tutora do Programa Bolsa de Estudos Juíza Federal Débora Aguiar.

4. Graduada em medicina pela Universidade Federal do Ceará, com residência médica em Hematologia e Hemoterapia pela Universidade Federal de São Paulo. É analista judiciária, área de apoio especializado medicina na Justiça Federal no Ceará, atuando como Supervisora da Seção de Atenção e Saúde e Qualidade de Vida.

5. Gestora Pública da Justiça Federal no Ceará. Experiência de 19 anos em cargos de direção. Analista Judiciária da Justiça Federal há 25 anos. Bacharel em Direito, com MBA em Poder Judiciário e especializações em Gestão Pública e Governança e Gestão Ágil.