

PROPOSTA: PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS  
INSTITUIÇÃO-CLIENTE: SEÇÃO JUDICIÁRIA FEDERAL - CEARÁ

## I. APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

---

A EMCO – Educação Corporativa é uma empresa criada em 24 de julho de 1981 e, atualmente, sediada em Natal - Rio Grande do Norte.

Entre nossos programas destacam-se treinamentos específicos para Lideranças Organizacionais, Desenvolvimento de Equipes, Planejamento Estratégico, Alinhamento da Cultura Organizacional e Formação de Consultores Internos em Educação Corporativa.

Desenvolvemos também serviços de pesquisa de clima e cultura organizacional, diagnóstico de necessidades de treinamento e desenvolvimento, entre outros serviços definidos de acordo com as necessidades de cada empresa-cliente.

Razão Social - EMCO - Cursos Técnicos e Gerenciais EPP LTDA.

CNPJ: 00.639.443/0001-27

Endereço: Av. Romualdo Galvão, 773 - Ed. SFAX - Sala 301 - Tirol - Natal-RN

Tel: 084 - 4141-2977 (084) 9976-0641 e (061) 8155-1421

E-mail: emco@emco.com.br e ruymattos@emco.com.br

Dados Bancários: Banco do Brasil - Ag. 3413-4 Conta 430.688-0

## II. OBJETO DA PROPOSTA

---

Realização do Programa de Desenvolvimento de Lideranças – PDL, para Gestores da Seção Judiciária Federal do Ceará.

## III. JUSTIFICATIVA

---

O Programa de Desenvolvimento de Lideranças contribuirá para o fortalecimento de uma cultura gerencial participativa e inovadora, agregando novos conhecimentos, despertando interesses, reforçando objetivos e valores comuns em seus participantes.

Este Programa estimulará o participante a assumir seu papel de liderança empreendedora, educadora e cidadã no espaço de trabalho onde atua, construindo, com a atitude de participação e com o sentimento de interdependência, um Todo institucional que transcende os limites de cada Unidade Organizacional da Seção Judiciária.

Ao desenvolverem o papel de liderança, os gestores, engajam-se na construção solidária do futuro da instituição, fortalecendo as relações de interdependência entre as diversas Unidades da Seção Judiciária e reforçando o espírito de equipe em suas Unidades Organizacionais.

#### IV. OBJETIVO GERAL

---

Iniciar a implantação de um processo sustentado de desenvolvimento de competências de liderança nos âmbitos individual e coletivo, contribuindo para a promoção da melhoria contínua do desempenho e das relações de trabalho, dos processos administrativos e dos serviços prestados por sua Unidade Organizacional.

#### V. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

---

Criar condições gerenciais e organizacionais que favoreçam:

1. a convergência de objetivos dos participantes em relação à visão de futuro da Instituição, objetivando a construção proativa de suas ações;
2. o desenvolvimento de talentos individuais e da sinergia das Unidades Organizacionais;
3. a implantação da aprendizagem coletiva, como prática habitual de gestores e seus colaboradores, visando melhor prepará-los para a solução de problemas e para a gestão de oportunidades;
4. a compreensão e internalização da competência gerencial, em suas dimensões técnica, administrativa, psicossocial e política;
5. a construção de uma dinâmica organizacional fundada na gestão participativa, na articulação interna e na eficiente interação com o meio ambiente institucional;

#### VI. PRESSUPOSTOS CONCEPTUAIS SOBRE GESTÃO E LIDERANÇA

---

1. O senso comum tem concebido a liderança como resultante de características pessoais do líder. Simplifica-se, desse modo, a questão, deixando-se em segundo plano a natureza intrinsecamente sistêmica e relacional da liderança. A Psicologia Organizacional e a Ciência Política definem que a ação de liderar, não se limita à competência pessoal do líder. Este é um pré-requisito importante, mas não é tudo. A liderança só existe enquanto promotora de ações realizadas coletivamente. Práticas e valores autoritários, paternalistas ou democráticos são frutos de relações simbólicas e de poder, que criam vínculos e sistemas de influência mútua que se perpetuam se não forem abordados sistemicamente.
2. O desenvolvimento de atitudes e habilidades gerenciais ocorre na situação de trabalho. A atividade de ensino-aprendizagem gerencial pode ser condensada em sala de aula em seus processos cognitivo e afetivo, mas não em sua dimensão pragmática.
3. A liderança é, essencialmente, um sistema relacional, que se constrói no cotidiano do esforço produtivo e se concretiza no dia-a-dia, quando as dúvidas afloram, as dificuldades de romper vícios e de testar novas atitudes e práticas se fazem presentes e quando as ameaças e oportunidades manifestam-se em sua plenitude.
4. A produção de conhecimentos relevantes ocorre por meio do método andragógico. As ações de desenvolvimento de liderança conduzidas pela EMCO - Educação Corporativa, são implementadas sob o princípio de que a construção do conhecimento relevante ocorre quando o participante entra em contato com sua realidade específica. E é neste contato que ele a transforma, direta ou indiretamente.

## VII. MÉTODO

---

Será utilizado o método de ensino-aprendizagem andragógico, privilegiando-se, desse modo, os conhecimentos e experiências dos participantes enquanto co-autores do processo de compreensão e transformação de sua realidade pessoal, assim como dos processos e relações de trabalho e de sua equipe.

O papel desempenhado pelo instrutor será o de facilitar a aprendizagem, sistematizando o repertório de conhecimentos apresentados, agregando novos conhecimentos técnico-científicos sobre o tema e coordenando o processo coletivo de geração de conhecimentos.

## VIII. DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES

---

Os serviços de treinamento de que trata esta proposta compreendem:

### 1. Realização do Workshop: Liderando Mudanças Organizacionais.

Resultado esperado: aprendizado de modelos, estratégias e métodos de mudança tanto incrementais quanto paradigmáticas, levando assim os gestores a assumirem o papel de líderes transformacionais em benefício da Instituição.

### 2. Implementação dos Seminários de Liderança.

Resultado esperado: aprendizado de conhecimentos sobre liderança e gestão, fortalecimento de atitudes e de comportamentos gerenciais coerentes ao modelo de gestão participativa.

- ⇒ Este Programa é executado modularmente para propiciar maior oportunidade de absorção de conhecimentos adquiridos durante o curso, além de possibilitar a sua aplicação em serviço, durante os intervalos entre os seminários. Além disso, a divisão do conteúdo em três seminários reduz o tempo de afastamento do gestor de suas atividades cotidianas.
- ⇒ O Programa é dividido em três seminários com duração de 16 (dezesesseis) horas cada um, tempo considerado ideal para que os participantes alcancem o nível de envolvimento emocional necessário para que o processo de aprendizagem comportamental traga os benefícios almejados pela Instituição.
- ⇒ Cada seminário é implementado em períodos de 8 horas seguidas, durante 2 dias consecutivos.
- ⇒ Durante os **intervalos bimestrais** entre os três Seminários de ensino-aprendizagem, a EMCO - Educação Corporativa disponibilizará um serviço de acompanhamento e aprendizagem virtual, por meio do qual os participantes do treinamento criarão uma rede de intercâmbio de idéias e experiências e poderão esclarecer dúvidas, aprofundar conceitos, entre outras necessidades de complementação da aprendizagem.
- ⇒ Ao final de cada Seminário será elaborado pelos gestores um Projeto de Aplicação em Serviço a partir do que aprenderam, que será objeto de acompanhamento.
- ⇒ Como parte integrante do processo de aprendizagem são utilizados diversos instrumentos de pesquisa do comportamento gerencial e de diagnóstico situacional aplicados junto às equipes dos gestores participantes do PDL, visando aumentar a aplicabilidade do conhecimento adquirido.
- ⇒ Dentre estes realçamos os seguintes:
  - Dimensões da Competência Gerencial, formas A e B.
  - Estilos de Influência, formas A e B.

- Estilos Decisórios
- Estilos de Comunicação Interpessoal
- Pesquisa do Clima Psicossocial das Unidades de Trabalho
- Diagnóstico do Nível de Desenvolvimento das Equipes
- Indicadores da Inteligência Cooperativa
- Indicadores da Cidadania Organizacional
- Pesquisa do Nível de Motivação e Satisfação no Trabalho

#### IX. CONTEÚDO PROGRAMÁTICO GERAL

EVENTO	CONTEÚDO	CARGA HORÁRIA
<b>WORKSHOP Liderando Mudanças Organizacionais</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mudança e Permanência e seus paradigmas</li> <li>• O processo de mudança e padrões de comportamento passivo, reativo e proativo</li> <li>• Fatores Culturais de Resistência às Mudanças</li> <li>• Tipos de Mudança: de 1a. ordem e de 2a. ordem</li> <li>• As Concepções sobre Mudança: socio-psicológica; estruturalista, evolucionista e teleonômica.</li> </ul>	8 h.
<b>SEMINÁRIO I: Liderança e Gestão</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A Nova Liderança Organizacional</li> <li>• Liderança e Alinhamento Estratégico da Instituição</li> <li>• Liderança, um fenômeno sistêmico e relacional</li> <li>• As dimensões da competência gerencial</li> <li>• O fenômeno do Poder, da Influência e seus Estilos</li> <li>• Visão Panorâmica das Concepções e Estudos sobre Liderança</li> </ul>	16 h.
<b>SEMINÁRIO II: Liderança, Cultura e Cidadania Organizacional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderança e Alinhamento da Cultura Organizacional: os Valores e os Princípios</li> <li>• Tipos de Cultura Organizacional</li> <li>• Liderança e Cidadania Organizacional</li> <li>• Fortalecendo a Cultura de Cidadania Organizacional</li> <li>• Gestão do Clima Psicológico da Equipe</li> <li>• Incentivo, Motivação e Comprometimento</li> <li>• Os Estilos Motivacionais</li> </ul>	16 h.
<b>SEMINÁRIO III: Liderança e Desenvolvimento de Equipes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestão de Equipes e suas fases de desenvolvimento</li> <li>• Liderando o Desenvolvimento da Equipe</li> <li>• A Reunião como Campo de Aprendizagem</li> <li>• O Processo e os Estilos de Comunicação Interpessoal</li> <li>• Aprimorando a Comunicação na Equipe - Feedback</li> <li>• Exercitando o Diálogo e Gerenciando os Conflitos na Equipe</li> <li>• Inteligência Cooperativa - Fator de Excelência Organizacional</li> </ul>	16 h.

### XIII. INSTRUTOR

---

#### **Ruy de Alencar Matos**

- Psicólogo - CRP 01-208
- Especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho
- Mestre em Ciência Política
- Diretor da EMCO, Empresa de Consultoria Organizacional, há vinte e cinco anos no mercado de treinamento e consultoria organizacional.
- Professor da ENAP – Escola Nacional de Administração Pública
- Ex-Presidente do CRP 01 – CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DA 1ª. REGIÃO (em dois mandatos)
- Ex- Professor do UNICEUB – Centro Universitário de Brasília
- Ex-Professor Convidado da FGV – Fundação Getúlio Vargas – SP, do Curso de Gestão de Conhecimento
- Autor de vários livros, dentre os quais: DRH e Mudança Organizacional; Análise Transacional Aplicada ao Trabalho; De Recursos a Seres Humanos; Gestão e Democracia na Empresa; Empresa-Rede. (Todos os livros estão disponíveis no site da EMCO: [www.emco.com.br](http://www.emco.com.br) )

### XIV. INSTITUIÇÕES QUE JÁ PARTICIPARAM DO PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS

---

1. BANCO CENTRAL DO BRASIL - BC
2. BANCO DO BRASIL - BB
3. BANCO DE MOÇAMBIQUE - BM
4. COMPANHIA NACIONAL DE ABASTECIMENTO - CONAB
5. COMPANHIA DE DESENVOLVIMENTO DO VALE DO SÃO FRANCISCO - CODEVASF
6. CONSELHO NACIONAL DE CIENCIA E TECNOLOGIA - CNPQ
7. CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL - CJF
8. EMPRESA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS – ECT-DF
9. FUNDOS DE PREVIDENCIA PRIVADA (PREVINORTE, REGIUS, CERES, POSTALIS)
10. SEÇÃO JUDICIÁRIA FEDERAL DO DISTRITO FEDERAL
11. SEÇÃO JUDICIÁRIA FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE
12. SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICA - STJ
13. TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 1ª REGIÃO
14. TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 2ª. REGIÃO
15. TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 3ª. REGIÃO
16. TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5ª REGIÃO
17. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO
18. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO