

1. Documento: 17482-2019-1

1.1. Dados do Protocolo

Número: 17482/2019

Situação: Ativo

Tipo Documento: Termo de Abertura do Projeto

Assunto: Planejamento estratégico - Metas

Unidade Protocoladora: DGP - Diretoria de Gestao de Pessoas

Data de Entrada: 03/06/2019

Localização Atual: EPRO - Escritorio de Projetos

Cadastrado pelo usuário: SHEYLACM

Data de Inclusão: 10/06/2019 14:17

Descrição: Termo de Abertura do projeto estratégico BANCO DE TALENTOS

1.2. Dados do Documento

Número: 17482-2019-1

Nome: TAP_Banco_talentos.pdf

Incluído Por: Secretaria de Desenvolv.de Pessoas

Cadastrado pelo Usuário: SALOMAO

Data de Inclusão: 10/06/2019 10:36

Descrição: Termo de Abertura de Projeto Estratégico - TAP

1.3. Assinaturas no documento

Assinador/Autenticador	Tipo	Data
Salomao da Cruz Ferreira Lima de Carvalho Pimenta p/ Ana Paula Ribeiro da Costa	Login e Senha	10/06/2019 10:36

Documento Gerado em 11/06/2019 14:47:16

As informações acima não garantem, por si, a validade da assinatura e a integridade do conteúdo dos documentos aqui relacionados. Para tanto, acesse a opção de Validação de Documentos no sistema e-PAD.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Gestão Estratégica
Escritório de Projetos

TERMO DE ABERTURA DE PROJETO ESTRATÉGICO – TAP

Nome do Projeto: *Banco de Talentos*

Código do Projeto: <Buscar informação com o Escritório de Projetos>

Controle de Versões

Gerente do projeto: *Flávia de Paula Almeida Marques*

Email: *gestaocompetencias@trt3.jus.br*

Telefone: *3238-7939*

Propósito do documento: *O Termo de Abertura de Projeto Estratégico pretende elaborar um planejamento preliminar do projeto, expandir as possibilidades de análise da melhor solução para o problema apresentado na Solicitação de Projeto Estratégico e registrar o alinhamento realizado entre as expectativas das partes interessadas. Este documento serve de referência para a realização da reunião de abertura e para a preparação do Plano de Projeto Estratégico. Os campos podem ser adaptados conforme as necessidades apresentadas para gerenciamento do projeto.*

Versão	Data	Notas
1	20/05/2019	<i>Termo de Abertura do Projeto</i>

SITUAÇÃO ATUAL E JUSTIFICATIVA

Este projeto pretende criar e implementar o Banco de Talentos, como mais uma iniciativa do TRT/MG a realizar a estratégia da instituição para o sextênio 2015/2020, por meio da investigação do perfil profissional dos servidores, aplicação do formulário de autoavaliação, entrevista por competências, vivências em grupos e outras ferramentas de gestão de pessoas.

A Gestão de Pessoas nos órgãos públicos tem se mostrado cada dia mais complexa, notadamente em razão da limitação dos gastos, decorrente da Emenda Constitucional 95/2016, exigindo da área ferramentas para lidar com os desafios da atualidade.

No Levantamento iGovPessoas 2013, o Tribunal de Contas União – TCU, ao analisar o componente de governança “Gestão de Talentos” – conceituada pelo Acórdão 3023/2013 como sendo a capacidade das organizações de reduzirem lacunas de competência, por meio da utilização de programas para atrair, desenvolver e reter profissionais com as competências desejadas –, identificou que *é muito baixa a capacidade das organizações públicas federais de “atrair, selecionar e reter profissionais com as competências desejadas. Entre as deficiências encontradas, são destacadas as seguintes: 75% não executam processo formal, baseado em competências, para selecionar gestores; 70% não executam tal processo para alocar ou movimentar internamente os servidores (...)*”.

No mesmo acórdão, recomendou ainda às organizações públicas, no item 9.1.1.4., que fundamentem *“os processos de recrutamento e seleção (internos e externos) em perfis de competências, inclusive os relativos a cargos/funções de livre provimento de natureza técnica ou gerencial, e assegurarem concorrência e transparência nos processos”*.

Em levantamento posterior do iGovPessoas, o Acórdão 358/2017 do TCU concluiu que:

12. (...) o cenário apresentado ilustra que a atual situação da governança e da gestão de pessoas na Administração Pública Federal é preocupante, em especial pelo tímido avanço ocorrido nestes 3 anos. As organizações



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Gestão Estratégica
Escritório de Projetos

TERMO DE ABERTURA DE PROJETO ESTRATÉGICO – TAP

Nome do Projeto: Banco de Talentos

Código do Projeto: <Buscar informação com o Escritório de Projetos>

participantes do levantamento continuam apresentando deficiências significativas em grande parte dos fatores de avaliação utilizados pelo TCU.

13. Nesse contexto, **há diversas medidas que podem ser implementadas de imediato por gestores**, independentemente de aperfeiçoamento legislativo, conforme destaca a unidade técnica responsável pelo levantamento: sistemas de avaliação de desempenho de colaboradores e gestores com base em indicadores de desempenho, sistemas integrados de avaliação de desempenho de todos os colaboradores da organização, reconhecimento de colaboradores com base em desempenho, trilhas de aprendizagem, gestão por competências, **banco de talentos atualizado**, sistemas integrados de gestão de pessoas (com bases de dados atualizadas), planejamento da força de trabalho com base em parâmetros técnicos, **alocação e movimentação interna de servidores com base na análise do perfil profissional** e do quantitativo necessário de pessoal nas unidades organizacionais, entre outras. (grifos acrescidos)

Em 2018, o Acórdão 588 apontou acerca das organizações públicas que *“outro risco relevante e imediato, decorrente da situação encontrada, é a tomada de decisões inadequadas por parte da alta administração em relação à seleção/contratação de novos colaboradores, **assim como à alocação dos já existentes** (...)”*.

Acompanhando o entendimento do TCU, o Poder Judiciário vem editando normativos buscando melhorar a gestão de seus talentos. A Resolução nº 240/2016 do Conselho Nacional de Justiça – CNJ, que institui a Política Nacional de Gestão de Pessoas no Poder Judiciário, dispõe em seu artigo 5º, inciso IV, diretrizes para seleção, ingresso e lotação de servidores, dentre elas: *“movimentar servidores de acordo com a necessidade do órgão, as atribuições do cargo e as competências individuais, mediante procedimento transparente, **devendo ser mantido banco de talentos e de interesses**”* (grifos acrescidos).

Recentemente o Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT editou a Resolução nº 222/2018, que estabeleceu diretrizes para a implantação de boas práticas de retenção de talentos na Justiça do Trabalho e dispôs o seguinte:

Art. 2º As ações de retenção de talentos deverão ser priorizadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho com vistas a melhorar o índice IGovPessoas dos órgãos da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.

Art. 3º Compete ao Tribunal identificar, analisar e implementar ações de retenção de talentos que mais se coadunem com sua realidade organizacional.

A Instrução Normativa nº TRT3/GP/8/2015, que estabeleceu a Política de Gestão de Pessoas deste Tribunal Regional do Trabalho, trouxe como uma de suas linhas de ação a retenção de talentos, conforme artigo 4º, IX, e artigo 15.

Como se vê, há vasta orientação normativa interna e externa à Instituição que determinam a criação do Banco de Talentos. As áreas técnicas em gestão de pessoas têm coletado informações e impressões acerca da iniciativa da criação do Banco de Talentos e se encontram maduras para o lançamento de um projeto com vistas à sua implementação.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Gestão Estratégica
Escritório de Projetos

TERMO DE ABERTURA DE PROJETO ESTRATÉGICO – TAP

Nome do Projeto: *Banco de Talentos*

Código do Projeto: <Buscar informação com o Escritório de Projetos>

Banco de Talentos é o local onde são reunidas informações profissionais dos servidores, tais como posto de trabalho atual, posto de trabalho desejado, formação, especializações, experiências, competências técnicas e comportamentais. Esses dados podem ser levados em consideração para processos de movimentação interna, com ou sem mudança de sede, de sucessão, de promoções internas ou de reestruturação de equipes, todos pautados em competências. A implementação de um Banco de Talentos permite, sempre que houver possibilidade de movimentação, localizar servidores com o perfil profissional requerido pela unidade.

Ele é um instrumento que, entre outros benefícios:

- identifica o servidor mais adequado para a necessidade dos postos de trabalho (atende às práticas 4130 e 4140 do Levantamento iGovPessoas do TCU);
- contribui para o resgate da credibilidade institucional e da motivação dos servidores, aumentando a qualidade das relações interpessoais servidor-gestor, servidor-servidor (atende à prática 4160 do Levantamento iGovPessoas do TCU);
- cria um ambiente que favorece a busca por desenvolvimento, melhorando a qualidade da força de trabalho e a retenção de talentos (atende às práticas 4150 e 4180 do Levantamento iGovPessoas do TCU);
- oportuniza que seja realizada seleção pela meritocracia, favorecendo um ambiente saudável (atende à prática 4120 do Levantamento iGovPessoas do TCU);

Além de aprimorar a avaliação do TRT/MG no levantamento do TCU, ele realiza, ao mesmo tempo, 3 objetivos estratégicos do TRT/MG:

- 1º) Aperfeiçoar o recrutamento e a distribuição da força de trabalho;
- 2º) Implementar a Política de Gestão de Pessoas com foco na meritocracia e
- 3º) Assegurar um ambiente saudável e seguro.

OBJETIVO DO PROJETO

- ✓ Implementar, a partir do segundo semestre de 2019, o Banco de Talentos do TRT3, ferramenta para reunir informações profissionais dos servidores, tais como posto de trabalho atual, posto de trabalho desejado, formação, especializações, experiências, competências técnicas e comportamentais;
- ✓ Aplicar, com periodicidade previamente definida, ferramentas de Gestão de Pessoas por Competências para investigar o perfil profissional dos servidores inscritos no Banco de Talentos;
- ✓ Certificar os servidores inscritos em relação às unidades e/ou postos desejados;
- ✓ Encontrar o servidor com o perfil profissional mais compatível com o requerido pela unidade e/ou posto.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Gestão Estratégica
Escritório de Projetos

TERMO DE ABERTURA DE PROJETO ESTRATÉGICO – TAP

Nome do Projeto: *Banco de Talentos*

Código do Projeto: <Buscar informação com o Escritório de Projetos>

ESCOPO DO PROJETO E DETALHAMENTO DAS ENTREGAS

Resultado final – o projeto deverá entregar uma ferramenta que possibilite a inscrição, manutenção de informações e identificação de servidores com o perfil profissional mais compatível com o requerido pelas unidades com possibilidade de movimentação.

Entrega 1 – Fluxo e metodologia de trabalho;

Entrega 2 – Validação do fluxo e metodologia pelos patrocinadores;

Entrega 3 – Ferramenta para receber as inscrições dos servidores;

Entrega 4 – Ferramenta para armazenar e gerenciar as informações recebidas;

Entrega 5 – Norma sobre a utilização do Banco de Talentos;

Entrega 6 – Validação da norma sobre a utilização do Banco de Talentos pelos patrocinadores

Entrega 7 – Comunicação e implementação do Banco de Talentos;

Entrega 8 – Revisão e melhoria da metodologia.

NÃO ESCOPO DO PROJETO

No projeto não estão previstos:

- ✓ A indicação de unidade com possibilidade de movimentação;
- ✓ A garantia de seleção e movimentação dos servidores certificados;
- ✓ O pagamento de diárias e passagens para o deslocamento de servidores, quando necessário, para participação em quaisquer etapas do processo.

PREMISSAS

- ✓ O apoio da Administração do Tribunal é fundamental para que o Banco de Talentos se consolide como uma ferramenta de seleção de servidores com o perfil mais compatível com o requerido pela unidade. Além disso, é importante que o Banco se perpetue mesmo durante as mudanças de gestão;
- ✓ Apoio e comprometimento da Secretaria de Comunicação Social para divulgação. A comunicação do Projeto é essencial para que todos os servidores e gestores tenham conhecimento da ferramenta e seus benefícios;
- ✓ Após o crescimento do volume de informações a serem gerenciadas, uma solução tecnológica será necessária para coletar, armazenar e gerenciar as informações.

RESTRICÇÕES

- ✓ Quantidade de servidores que compõem a equipe da Seção de Gestão por Competências;
- ✓ Ausência de Solução Tecnológica para armazenamento de uma grande quantidade de informações.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Gestão Estratégica
Escritório de Projetos

TERMO DE ABERTURA DE PROJETO ESTRATÉGICO – TAP

Nome do Projeto: *Banco de Talentos*

Código do Projeto: <Buscar informação com o Escritório de Projetos>

CRONOGRAMA DE ENTREGAS (MARCOS)

Marco	Previsão de Encerramento
Fluxo e metodologia de trabalho definidos	12/07/2019
Validação do fluxo e metodologia pelos patrocinadores	23/08/2019
Ferramenta para receber as inscrições dos servidores elaborada	30/08/2019
Ferramenta para armazenar as informações recebidas elaborada	30/08/2019
Norma sobre a utilização do Banco de Talentos elaborada	30/08/2019
Validação da norma sobre a utilização do Banco de Talentos pelos patrocinadores	30/09/2019
Comunicação e Implementação do Banco de Talentos	30/10/2019
Revisão e melhoria da metodologia	30/04/2020

PARTES INTERESSADAS

Nome	Instituição ou setor	Função no projeto	Contato (email/telefone)
	Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas	Patrocínio	LISTA_Comite Gestor Local de Gestao de Pessoas@TRT3
Marcus Moura Ferreira	Presidência	Patrocínio	presiden@trt3.jus.br (31) 3228-7201
Douglas Eros Pereira Rangel	Diretoria-Geral	Patrocínio	dg@trt3.jus.br (31) 3228-7002
Flávia Dantès Macedo Neves	Diretoria de Gestão de Pessoas	Patrocínio	dgp@trt3.jus.br (31) 3238-7120
Ana Paula Ribeiro da Costa	Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas	Patrocínio	sedp@trt3.jus.br (31) 3238-7890
Sheyla de Campos Mendes	Diretoria de Gestão de Pessoas	Apoio	



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Gestão Estratégica
Escritório de Projetos

TERMO DE ABERTURA DE PROJETO ESTRATÉGICO – TAP

Nome do Projeto: Banco de Talentos

Código do Projeto: <Buscar informação com o Escritório de Projetos>

Marina Milagres Braz de Vasconcelos	Diretoria de Gestão de Pessoas	Apoio	
Salomão da Cruz Ferreira Lima	Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas	Apoio	
Flávia de Paula Almeida Marques	Seção de Gestão por Competências	Gerência e execução	
Patrícia Alves de Sousa	Seção de Gestão por Competências	Execução	
Edimara Maria Silveira Godinho	Seção de Movimentação de Servidores da Capital	Apoio	
Daniela de Oliveira Castro	Seção de Movimentação de Servidores da Capital	Apoio	
Raquel Nunes de Souza Olsen	Seção de Movimentação de Servidores do Interior	Apoio	
Natália Andrade Braga Netto	Seção de Movimentação de Servidores do Interior	Apoio	
Ana Maria Assis Hudson	Seção de Movimentação de Servidores do Interior	Apoio	
Gestores e magistrados	Todas as unidades	Selecionar servidores certificados quando houver possibilidade de movimentação	
Servidores	Todas as unidades	Inscrever e manter atualizados seus dados no Banco de Talentos; Participar das etapas de investigação de perfil.	
	Secretaria de Comunicação Social	Divulgação e Sensibilização	secom@trt3.jus.br



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Gestão Estratégica
Escritório de Projetos

TERMO DE ABERTURA DE PROJETO ESTRATÉGICO – TAP

Nome do Projeto: *Banco de Talentos*

Código do Projeto: <Buscar informação com o Escritório de Projetos>

		(31)3228-7283
Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicações	Solução Tecnológica para armazenamento de grande volume de informações	dtic@trt3.jus.br (31) 3238-7197

ORÇAMENTO

Não necessita

APROVAÇÕES

Aprovações			
Função	Nome	Assinatura	Data
Gerente de Projeto	Flávia de Paula Almeida Marques		10/06/2019
Patrocinador	Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas		
Patrocinador	Presidente Marcus Moura Ferreira		
Patrocinador	Diretor-Geral Douglas Eros Pereira Rangel		29.05.19
Patrocinadora	Diretora de Gestão de Pessoas Flávia Dantès Macedo Neves		20/05/2019
Patrocinadora	Secretária de Desenvolvimento de Pessoas Ana Paula Ribeiro da Costa		20/05/2019

Nota: Este documento deve ser assinado e enviado via e-PAD ao Escritório de Projetos (EPRO). Não é necessário o envio no formato impresso.