

PODER JUDICIÁRIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO Secretaria de Gestão Estratégica Escritório de Projetos, Riscos e Governança Institucional
RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DE PROJETO ESTRATÉGICO

1. IDENTIFICAÇÃO DO PROJETO	
Nome do projeto: Competência em Ação – Programa de Implantação do Plano de Gestão de Pessoas	
Código do projeto: PROG21002	
Patrocinadores: Comitê de Pessoas; diretora-geral; diretora de Gestão de Pessoas; e secretário de Desenvolvimento de Pessoas.	
Gerente: Flávia de Paula Almeida Marques	
2. STATUS DO PROJETO	
Data de status: 9/9/2021	
Prazo final: 19/12/2026	
<p>1. O projeto visa a detalhar o perfil dos postos de trabalho existentes no Tribunal, com base na descrição de competências em forma de entregas e conhecimentos vinculados necessários (correlação do perfil descritivo dos postos de trabalho com a estratégia da Instituição e o desempenho profissional). 2. Já foram mapeadas as competências dos postos de trabalho da Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas (SEDP) – foi o piloto da nova metodologia; Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP); Secretaria de Pessoal (SEP); Secretaria de Saúde (SES); e o processo de trabalho “Aquisições de Bens e Contratações de Serviços” (realizado a pedido da Secretaria da Escola Judicial – SEJ): em tal processo, além do mapeamento, foram avaliadas as competências, gerando relatório de diagnóstico de capacitação (lacunas de competência identificadas), conforme documentado juntado no e-PAD n. 17769/2020. 3. Importante destacar que, após o piloto realizado na SEDP, verificou-se que o tempo gasto com o mapeamento de competências já baseado na nova metodologia, adaptada para ser aplicada a distância, superava o previsto inicialmente. Verificou-se, ainda, a conveniência de ser incorporada pequena parte das entregas originalmente previstas para o Projeto “Ser Competente”. Assim, foi enviada ao Escritório de Processos, Riscos e Governança Institucional (EPRGOV), em 25/5/2020, solicitação de mudança, pelo e-PAD 37977/2019, com pedido de prorrogação do prazo estimado para duração do projeto e incorporação das referidas entregas do “Ser Competente” – o que foi acolhido. 4. Já em novembro/2020, a metodologia de mapeamento estava sendo alterada para o formato de curso, em face de dificuldades apresentadas durante os pilotos. A intenção era de um curso EAD, via moodle. No entanto, devido a questões técnicas, foi mantido o formato a distância, mas com o curso ministrado via Google Classroom, o que, por estar sendo satisfatório, será adotado doravante. 5. O mapeamento das competências da Secretaria de Pagamento de Pessoal (SEPP), previsto para maio/2021, foi adiado, devido à necessidade sinalizada pelo secretário de, antes, promover a reestruturação interna da unidade, inclusive quanto aos processos de trabalho. 6. Em 30/6, foi apresentada Solicitação de Mudança (SM) - e-PAD n. 37977/2019 -, para aprovação de novo cronograma para o projeto, baseado, em linhas gerais, na reorganização das entregas e na alteração do prazo para conclusão da entrega final. O novo cronograma, publicado em 9/8, prevê a conclusão do mapeamento de todas as unidades organizacionais em <u>2026</u> e deixou de ser organizado por unidades predefinidas, para passar a disponibilizar datas para que as próprias unidades pudessem se inscrever, a fim de ter as competências de seus postos de trabalho mapeadas pela equipe do projeto. 7. Os próximos mapeamentos agendados para ocorrer ainda em 2021 são os do Gabinete da Presidência (GP) – em andamento desde 17/8, com término previsto para 4/10 –, da Secretaria de Documentação (SEDOC) – previsto para 1/9 a 25/10; da Secretaria de Atermação e Distribuição de Feitos de 1º Grau (previsto de outubro a novembro/2021) e da Secretaria de Apoio Administrativo (previsto de novembro a dezembro/2021). 8. As matrizes de competências atualizadas podem ser acessadas na intranet, em D. Pessoas > Gestão por Competências > Projeto Competência em Ação. 9. Toda matriz atualizada será disponibilizada na intranet, após validação pelos(as) respectivos(as) gestores(as).</p>	

3. ENTREGAS							
Entrega	Data planejada	Data realizada	Situação	Farol			
1. Fluxo e metodologia de trabalho definidos.	19/12/19	19/12/19	Entrega concluída.				
2. Formulários de mapeamento e validação alterados.	19/12/19	19/12/19	Entrega concluída.				
3. Cronograma de revisão das demais unidades elaborado	31/8/20	Dez/2020	Entrega concluída.				
4. Competências dos postos de trabalho das unidades organizacionais revisadas e validadas até 2026, incluindo as dos postos de trabalho das unidades organizacionais não mapeadas por meio do Projeto "Ser Competente"	19/12/26	-	Entrega em andamento dentro do prazo.				
5. Normatização do modelo de Gestão de Pessoas por Competências no âmbito do TRT/MG (entrega originalmente prevista no Projeto "Ser Competente")	30/6/27	-	Entrega ainda não iniciou.				
Legenda (Situação e Farol): <Caso seja necessário, comentários adicionais devem ser incluídos em situação>							
	<Entrega ainda não iniciou>		<Entrega em andamento dentro do prazo>		<Entrega com atraso>		<Entrega concluída>
4. ANDAMENTO							
Mês/ano ou período	Andamento						
Dez/2019 a Jan/2020	Foi realizada reunião sobre Pauta SEDP 2020, em 14/01/2020, com a Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), quando apresentadas as pendências para se dar início ao mapeamento em gabinetes, que demandavam priorização. Para não atrasar a execução do projeto, a saída foi iniciar um piloto na própria Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas (SEDP).						
Jan a Abr/2020	Com a pandemia e o início do trabalho remoto, toda a metodologia teve de ser repensada para ser realizada a distância, formato, então, com que foi finalizado o piloto da SEDP. Isso contribuiu para não sobrecarregar a Diretoria-Geral (DG), que, na ocasião, se viu diante de outras prioridades. Assim sendo, foram adaptados todos os formulários, fluxo e metodologia para aplicação a distância e finalizado o mapeamento, com subsequente validação da SEDP.						
Mar a Jul/2020	Diante de demanda apresentada à SEDP, foi necessário priorizar o mapeamento de um processo de trabalho, qual seja: identificação dos ocupantes, mapeamento, validação e publicação da matriz de competências necessárias aos servidores que atuam no processo de Aquisições de Bens e Contratações de Serviços. Foi realizado						

	também o Diagnóstico das necessidades de capacitação, geração de perfil e elaboração de relatório de lacunas para a Secretaria da Escola Judicial (SEJ) – em observância às recomendações exaradas no Acórdão TCU2352/2016/Plenário e ao interesse de ser elaborado um itinerário formativo pela Escola Judicial (EJ).
Jul a Ago/2020	Foi realizada a identificação dos ocupantes, mapeamento, validação e publicação das matrizes de competências necessárias aos postos de trabalho da DGP, à exceção de um posto. Também nesse período, fez-se necessária, ante uma demanda apresentada à SEDP, priorizar o mapeamento da Secretaria de Sistemas (SESI). Em assim sendo, foram identificados os ocupantes e mapeadas as matrizes de competências relativas aos postos de trabalho da unidade, com exceção de um posto. Porém, as validações ficaram pendentes.
Set a Nov/2020	Necessidade percebida pela equipe do projeto de se elaborar um curso moodle , para auxiliar os servidores no mapeamento das competências de seus postos de trabalho. Projeto em andamento com essa entrega. Conteúdo do curso elaborado, módulos sendo redigidos e inseridos na ferramenta. Piloto do curso previsto para ocorrer em dezembro, com a Secretaria de Pessoal (SEP).
Dez/2020 a Fev/2021	Embora previsto para dez/2020, o piloto do curso foi realizado em fev/2021, a distância, mediante envio de mensagens por e-mail .
Mar/2021 a Jun/2021	O piloto do curso, que inicialmente seria via moodle , passou a ser ministrado, em março, via Google Classroom , modelo de trabalho que será adotado daqui em diante. Concluídos os mapeamentos do posto de trabalho de diretor de Gestão de Pessoas (1º/3 a 6/4 – os demais postos da DGP foram mapeados em 2020), da SEP (1º/2 a 12/3), da SES (8/3 a 27/4) e de chefe da Seção de Controle de Frequência, Férias e Substituição (1º/3 a 6/4). Em 27/5, a SESIS devolveu parcialmente as validações de alguns de seus postos de trabalho – as informações recebidas foram inseridas em templates pela equipe do projeto, que, em 4/6, os encaminhou de volta para a SESIS, para que fossem informados os dados pendentes. Reuniões de kickoff realizadas com representantes da Presidência do Tribunal (15/6) e da SEDOC (17/6).
Jun/2021 a Ago/2021	a) em 30/6, foi apresentada Solicitação de Mudança (SM) - e-PAD n. 37977/2019 -, para aprovação de novo cronograma para o projeto, baseado, em linhas gerais, na reorganização das entregas previstas e na alteração do prazo estimado para conclusão da entrega final; b) Mapeamento dos postos de trabalho do Gabinete da Presidência em andamento desde 17/08 (término previsto para 4/10/2021); c) em 5/8, foi enviado e-mail para todos os gestores do Tribunal, para que, voluntariamente, escolhessem o melhor período para ser realizado o mapeamento/curso. Porém a adesão continuou baixa. d) publicado na intranet, em 9/8, o cronograma para mapeamento de todas as unidades (conclusão prevista para 2026); e e) enviado, em 16/8, aos gestores vinculados à DG o Ofício-Circular DG n. 3/2021; e, em 23/8, foi enviado aos gestores vinculados à Presidência, exceto aos das unidades vinculadas à DG e aos

PODER JUDICIÁRIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO Secretaria de Gestão Estratégica Escritório de Projetos, Riscos e Governança Institucional
RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DE PROJETO ESTRATÉGICO

	daquelas com postos coletivos (VTs, núcleos de foro trabalhista, postos avançados, gabinetes de desembargador e secretarias de turmas), o Ofício-Circular GP N. 10/2021.
Setembro/2021	O controller do projeto se manifestou a favor da implementação das mudanças solicitadas, e o chefe do EPRGOV acolheu o parecer.
5. PONTOS A OBSERVAR (PRÓXIMO ACOMPANHAMENTO)	
A evolução ou não do engajamento dos gestores ao mapeamento a ser realizado por meio do projeto, considerado o envio dos Ofícios-Circulares DG n. 3/2021 e GP n. 10/2021.	
6. RISCOS / PROBLEMAS	
Risco/ Problema	Ação adotada / a adotar
Dificuldade de estimar a unidade a ser atendida (dependência da disponibilidade de cada uma).	<p>Maior sensibilização quanto aos benefícios do mapeamento.</p> <p>Curso moodle com disponibilização de AQ pode motivar a unidade a participar.</p> <p>O próximo detalhamento de entregas não deverá indicar pontualmente a unidade/posto ou processo de trabalho a ser mapeado(a), mas o volume pretendido para mapeamento.</p>
Dificuldade de atender o cronograma inicialmente planejado juntamente ao gestor de cada unidade.	<p>Maior sensibilização quanto aos benefícios do mapeamento.</p> <p>Curso moodle com disponibilização de AQ pode motivar a unidade a participar.</p> <p>Maior engajamento dos gestores e servidores para realização dos mapeamentos, até efetiva conclusão.</p>
Atraso do cronograma total de entrega do projeto por conta dos riscos acima.	As medidas acima se aplicam.
Ausência da capacitação em mapeamento de competências específicas.	Realizar o curso de capacitação da equipe do projeto, para melhor entendimento do processo de mapeamento e maior eficiência da condução.
Ausência do mapeamento dos riscos deste projeto.	Realizar o mapeamento de riscos, com o apoio metodológico da Secretaria de Gestão Estratégica (SEGE).

[Cronograma do “Competência em Ação”](#) disponibilizado na página do projeto na intranet.