

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; Diretoria Geral (DG); Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP); e Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas (SEDP).				
Gerente: Flávia de Paula Almeida Marques				
2. STATUS DO PROJETO				
Data de status: 27/9/2022				
Prazo final: 19/12/2026				
<p>Situação atual: 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 do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas de Segundo Grau (CEJUSC2), da Diretoria de Administração (DADM), da Secretaria da Escola Judicial (SEJ), da Secretaria de Auditoria Interna (SEAUD), da Secretaria de Pagamento de Pessoal (SEPP), da Secretaria de Infraestrutura Tecnológica (SEIT), da Secretaria de Planejamento, Execução Orçamentária e Contabilidade (SEPEOC), da Secretaria das Seções Especializadas (SESP), da Secretaria do Tribunal Pleno e do Órgão Especial (SETPOE), do Gabinete da Presidência, da Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas (SEDP) – foi o piloto da nova metodologia –, da Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), da Secretaria de Sistemas (SESI) – com pendência de validação de 3 postos –, da Secretaria de Pessoal (SEP), da Secretaria de Saúde (SES), da Secretaria de Documentação (SEDOC), da Secretaria de Atermação e Distribuição de Feitos de Primeiro Grau (SEAD) e da Secretaria de Apoio Administrativo (SEAA); 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, o que proporcionou gerar relatório de diagnóstico de capacitação (lacunas de competência identificadas), conforme documentado anexado no e-PAD n. 17769/2020. Estão sendo realizados os mapeamentos dos postos de trabalho do do Núcleo de Gerenciamento de Precedentes e de Ações Coletivas (NUGEPNAC) e os da Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicações (DTIC). Os próximos mapeamentos em fila são os dos postos de trabalho da Secretaria de Gestão Estratégica (SEGE) e do Juízo Auxiliar de Execuções. Esta última unidade dependerá da confirmação dos gestores, uma vez que é composta pela fusão da Secretaria de Execuções (com mapeamento previsto para janeiro e fevereiro de 2023) e da Central de Pesquisa Patrimonial, cujo mapeamento seria realizado em outubro e novembro de 2022. Ficou acordado com a chefe da CEPP adiar o mapeamento para realizar em conjunto com a SEE. 3. Unidades que ainda não agendaram o mapeamento: Gabinetes da 1ª e da 2ª Vice-Presidência, Secretaria de Cálculos Judiciais (SECJ), Secretaria de Engenharia (SENG) e Secretaria de Licitações e Contratos (SELC). 4. As matrizes já atualizadas foram validadas pelos respectivos gestores e estão disponíveis para consulta no seguinte endereço eletrônico deste Tribunal Regional do Trabalho: https://portal.trt3.jus.br/intranet/desenvolvimento-de-pessoas/gestao-por-competencias/projeto-comp-entencia-em-acao/projeto-competencia-em-acao.</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.	●

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

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). Após o piloto realizado na SEDP, verificou-se que o tempo gasto com o mapeamento de competências já baseado na nova metodologia,

	<p>adaptada para ser aplicada a distância, superava o inicialmente previsto. Verificou-se, ainda, a conveniência de se incorporar 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 (SM), pelo e-PAD n. 37977/2019, a fim de aumentar o prazo estimado para duração do projeto e incorporar as referidas entregas do “Ser Competente”.</p> <p>Ademais, o mapeamento das competências dos postos de trabalho da Secretaria de Pagamento de Pessoal (SEPP), previsto para ocorrer em maio/2021, foi adiado para abril/2024, devido à necessidade sinalizada pelo secretário de, antes de mapear, ter de reestruturar internamente a unidade, inclusive os processos de trabalho.</p>
Jul a Ago/2020	<p>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 SESIS. Assim, foram identificados os ocupantes e mapeadas as matrizes de competências relativas aos postos de trabalho da unidade, com exceção de um posto. Entretanto, as validações ficaram pendentes.</p>
Set a Nov/2020	<p>Em face de dificuldades apresentadas durante os pilotos, a equipe do projeto percebeu a necessidade de se elaborar um curso na plataforma 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 SEP.</p>
Dez/2020 a Fev/2021	<p>Embora previsto para dez/2020, o piloto do curso foi realizado em fev/2021, a distância, mediante envio de mensagens por e-mail, diante da indisponibilidade da plataforma moodle.</p>
Mar/2021 a Jun/2021	<p>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.</p> <p>Reuniões de kickoff realizadas com representantes da Presidência do Tribunal (15/6) e da SEDOC (17/6).</p>
Jun/2021 a Ago/2021	<p>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. O</p>

	<p><u>novo cronograma</u>, publicado em 9/8/2021, 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 se inscrevam, a fim de ter mapeadas as competências de seus postos de trabalho;</p> <p>b) Mapeamento dos postos de trabalho do Gabinete da Presidência em andamento desde 17/08 (término previsto para 4/10/2021);</p> <p>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.</p> <p>d) publicado na intranet, em 9/8, o cronograma para mapeamento de todas as unidades (conclusão prevista para 2026); e</p> <p>e) enviado, em 16/8, aos gestores vinculados à DG o Ofício-Circular DG n. 3/2021; e, em 23/8, o Ofício-Circular GP N. 10/2021 aos gestores vinculados à Presidência, exceto aos das unidades vinculadas à DG e aos das unidades com postos coletivos (varas do trabalho, núcleos de foro trabalhista, postos avançados, gabinetes de desembargador e secretarias de turmas).</p>
Setembro/2021	O controller do projeto se manifestou a favor da implementação das mudanças solicitadas, e o chefe do EPRGOV acolheu o parecer.
Outubro/2021	Concluídos os mapeamentos dos <u>postos</u> de trabalho do Gabinete da Presidência e da SEDOC.
Novembro/2021	Em andamento os mapeamentos dos <u>postos</u> de trabalho da SEAD e da SEAA.
Dezembro/2021	Concluídos os mapeamento dos <u>postos</u> de trabalho da SEAD e da SEAA.
Janeiro/fevereiro/2022	Em andamento os mapeamentos dos <u>postos</u> de trabalho da SESP e da SETPOE.
Março/abril/2022	Concluídos os mapeamentos dos <u>postos</u> de trabalho da SESP e da SETPOE. Em andamento os mapeamentos dos postos de trabalho da SEIT, SEPEOC E CEJUSC2.
Maiο/junho/julho/2022	Concluídos os mapeamentos dos <u>postos</u> de trabalho da SEPEOC. Em andamento os mapeamentos dos postos de trabalho do CEJUSC2*, SEJ*, SEAUD*, SEPP* e DADM. <i>*Conclusão do mapeamento adiado a pedido do gestor titular da unidade.</i>
Agosto/setembro/2022	Concluídos os mapeamentos dos <u>postos</u> de trabalho do CEJUSC2, SEJ, SEAUD, SEPP e DADM. Em andamento os mapeamentos dos postos de trabalho do NUGEPNAC e da DTIC.

5. PONTOS A OBSERVAR (PRÓXIMO ACOMPANHAMENTO)

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>

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

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.