



**PODER JUDICIÁRIO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO**  
**Secretaria de Gestão Estratégica (SEGE)**  
**Divisão de Planejamento e Inovação (DIPIN)**  
**Escritório de Planejamento e Projetos (EPP)**

**RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DE PROJETO ESTRATÉGICO (RA)**

**1. IDENTIFICAÇÃO DO PROJETO**

Nome do projeto: Ocupação e sucessão de posições gerenciais e críticas

Código do projeto: PROG21002

Patrocinadores: presidente do Tribunal, 2ª vice-presidente, diretor-geral, diretora de Gestão de Pessoas, secretária de Desenvolvimento de Pessoas e secretário da Escola Judicial.

Gerente: Daniela de Oliveira Castro

**2. STATUS DO PROJETO**

Data de status: 11/02/2025

Prazo final estimado: Dezembro/2024

Situação Atual: Com a intenção de apurar os requisitos necessários à certificação e encerrar a última entrega do projeto piloto, em 26/11/2024 a SEDP enviou e-mail aos potenciais sucessores para verificar se as ações de formação realizadas ao longo do ano de 2024 atendiam a competências específicas indicadas na matriz de competências do posto a ser sucedido. O prazo para preenchimento das informações solicitadas foi estabelecido até 6/12/2024. As respostas foram aguardadas ao longo do mês de dezembro, mas a SEDP não obteve retorno de todos os potenciais sucessores inscritos no piloto. Assim, a Secretaria entrou em contato novamente em 13/1 para reiterar o pedido, com prazo até 24/1. A certificação foi concluída em fevereiro de 2024.

**3. ENTREGAS**

Entrega	Data planejada	Data realizada	Situação	Farol
<b>1. Mapear competências</b>	07/2022	08/2022	<i>Entrega concluída</i>	●
1.1. Comunicar cronograma para unidades participantes do mapeamento: enviar ofício para os titulares das unidades com o período definido	03/2022	03/2022	<i>Entrega concluída</i>	●
1.2. Mapear os postos de trabalho da Secretaria de Planejamento, Execução Orçamentária e Contabilidade (SEPEOC)	07/2022	06/2022	<i>Entrega concluída</i>	●
1.2.1. Mapear os postos de trabalho	05/2022	05/2022	<i>Entrega concluída</i>	●
1.2.2. Gerar matriz de competências dos postos de trabalho da unidade	07/2022	06/2022	<i>Entrega concluída</i>	●
1.3. Mapear as competências dos postos de trabalho da Secretaria de Pagamento de Pessoal	07/2022	07/2022	<i>Entrega concluída</i>	●
1.3.1. Convocar unidade para participar do curso, por meio de ofício da DG	03/2022	03/2022	<i>Entrega concluída</i>	●
1.3.2. Mapear os postos de trabalho	05/2022	06/2022	<i>Entrega concluída</i>	●
1.3.3. Gerar matriz de competências dos postos de trabalho da unidade	07/2022	08/2022	<i>Entrega concluída</i>	●
<b>2. Definir público-alvo da certificação</b>	08/2022	03/2023	<i>Entrega concluída</i>	●



**PODER JUDICIÁRIO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO**  
**Secretaria de Gestão Estratégica (SEGE)**  
**Divisão de Planejamento e Inovação (DIPIN)**  
**Escritório de Planejamento e Projetos (EPP)**

**RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DE PROJETO ESTRATÉGICO (RA)**

<b>3. Definir critérios objetivos para ocupar os postos priorizados no projeto</b>	05/2023	08/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
3.1. Secretário(a) de Gestão de Serviços e Terceirizados	05/2023	08/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
3.2. Secretário(a) de Pagamento de Pessoal	05/2023	08/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
3.3. Secretário(a) de Infraestrutura Tecnológica	05/2023	08/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
3.4. Chefe do Núcleo de Contabilidade	05/2023	08/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
3.5. Chefe da Seção de Engenharia de Software	05/2023	08/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
3.6. Assessores das Secretarias de Infraestrutura Tecnológica e de Pagamento de Pessoal	05/2023	08/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
<b>4. Definir potenciais sucessores</b>	07/2023	08/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
4.1. Secretário(a) de Gestão de Serviços e Terceirizados	07/2023	08/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
4.2. Secretário(a) de Pagamento de Pessoal	07/2023	08/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
4.3. Secretário(a) de Infraestrutura Tecnológica	07/2023	08/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
4.4. Chefe do Núcleo de Contabilidade	07/2023	08/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
4.5. Chefe da Seção de Engenharia de Software	07/2023	08/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
4.6. Assessores das Secretarias de Infraestrutura Tecnológica e de Pagamento de Pessoal	07/2023	08/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
<b>5. Elaborar instrumento de autoavaliação e avaliação de competências organizacionais e gerenciais gerais</b>	07/2023	07/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
<b>6. Aplicar autoavaliação de competências nos potenciais sucessores para fins de diagnóstico</b>	08/2023	09/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
6.1. Secretário(a) de Gestão de Serviços e Terceirizados	08/2023	09/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
6.2. Secretário(a) de Pagamento de Pessoal	08/2023	09/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
6.3. Secretário(a) de Infraestrutura Tecnológica	08/2023	09/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
6.4. Chefe do Núcleo de Contabilidade	08/2023	09/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
6.5. Chefe da Seção de Engenharia de Software	08/2023	09/2023	<i>Entrega concluída</i>	●



**PODER JUDICIÁRIO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO**  
**Secretaria de Gestão Estratégica (SEGE)**  
**Divisão de Planejamento e Inovação (DIPIN)**  
**Escritório de Planejamento e Projetos (EPP)**

**RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DE PROJETO ESTRATÉGICO (RA)**

6.6. Assessores das Secretarias de Infraestrutura Tecnológica e de Pagamento de Pessoal	08/2023	09/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
<b>7. Aplicar avaliação de competências pelos gestores dos potenciais sucessores para fins de diagnóstico</b>	08/2023	09/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
7.1. Secretário(a) de Gestão de Serviços e Terceirizados	08/2023	09/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
7.2. Secretário(a) de Pagamento de Pessoal	08/2023	09/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
7.3. Secretário(a) de Infraestrutura Tecnológica	08/2023	09/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
7.4. Chefe do Núcleo de Contabilidade	08/2023	09/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
7.5. Chefe da Seção de Engenharia de Software	08/2023	09/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
7.6. Assessores das Secretarias de Infraestrutura Tecnológica e de Pagamento de Pessoal	08/2023	09/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
<b>8. Elaborar modelo de Plano de Desenvolvimento para a Sucessão (PDS)</b>	09/2023	09/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
8.1. Secretário(a) de Gestão de Serviços e Terceirizados	09/2023	09/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
8.2. Secretário(a) de Pagamento de Pessoal	09/2023	09/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
8.3. Secretário(a) de Infraestrutura Tecnológica	09/2023	09/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
8.4. Chefe do Núcleo de Contabilidade	09/2023	09/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
8.5. Chefe da Seção de Engenharia de Software	09/2023	09/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
8.6. Assessores das Secretarias de Infraestrutura Tecnológica e de Pagamento	09/2023	09/2023	<i>Entrega concluída</i>	●
<b>9. Capacitar potenciais sucessores nas ações previstas no PDS e com base nos resultados de avaliação recebidos</b>	12/2024	12/2024	<i>Entrega concluída</i>	●
9.1. Secretário(a) de Gestão de Serviços e Terceirizados	12/2024	12/2024	<i>Entrega concluída</i>	●
9.2. Secretário(a) de Pagamento de Pessoal	12/2024	12/2024	<i>Entrega concluída</i>	●
9.3. Secretário(a) de Infraestrutura Tecnológica	12/2024	12/2024	<i>Entrega concluída</i>	●
9.4. Chefe do Núcleo de Contabilidade	12/2024	12/2024	<i>Entrega concluída</i>	●
9.5. Chefe da Seção de Engenharia de Software	12/2024	12/2024	<i>Entrega concluída</i>	●



**PODER JUDICIÁRIO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO**  
**Secretaria de Gestão Estratégica (SEGE)**  
**Divisão de Planejamento e Inovação (DIPIN)**  
**Escritório de Planejamento e Projetos (EPP)**

**RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DE PROJETO ESTRATÉGICO (RA)**

9.6. Assessores das Secretarias de Infraestrutura Tecnológica e de Pagamento de Pessoal	12/2024	12/2024	Entrega concluída	
<b>10. Definir modelo de certificação para ocupar cargos e funções de natureza crítica</b>	12/2022	03/2023	Entrega concluída	
<b>11. Elaborar o fluxo do processo de ocupação de cargos e funções de natureza crítica</b>	06/2023	6/2023	Entrega concluída	
<b>12. Elaborar normativo para a ocupação de cargos e funções de natureza crítica</b>	12/2023	03/2023	Entrega concluída	
<b>13. Certificar potenciais sucessores conforme modelo</b>	12/2024	02/2025	Entrega concluída	
13.1. Secretário(a) de Gestão de Serviços e Terceirizados	12/2024	02/2025	Entrega concluída	
13.2. Secretário(a) de Pagamento de Pessoal	12/2024	02/2025	Entrega concluída	
13.3. Secretário(a) de Infraestrutura Tecnológica	12/2024	02/2025	Entrega concluída	
13.4. Chefe do Núcleo de Contabilidade	12/2024	02/2025	Entrega concluída	
13.5. Chefe da Seção de Engenharia de Software	12/2024	02/2025	Entrega concluída	
13.6. Assessores das Secretarias de Infraestrutura Tecnológica e de Pagamento de Pessoal	12/2024	02/2025	Entrega concluída	

	<Entrega ainda não iniciou>		<Entrega em andamento dentro do prazo>		<Entrega com atraso>		<Entrega concluída>
--	-----------------------------	--	--	--	----------------------	--	---------------------

4. ANDAMENTO	
Mês/ano ou período	Descrição
Abril/22	Reunião realizada em 04/04/22 com STEX para apresentação da demanda de capacitação para a equipe do projeto. Proposta técnica e comercial apresentada em 08/04/22. A proposta atendia apenas parcialmente às expectativas. Assim, recomendou-se expandir a busca por outros fornecedores.
Maiio/22	Projeto aprovado pelo SINEST e Presidência do Tribunal para inclusão no portfólio de iniciativas estratégicas de 2021-2026. Foram realizados mapeamentos de competência de postos de trabalho envolvidos no projeto. Reunião realizada com Fundação Dom Cabral (FDC) em 30/05/22, para apresentação da demanda de capacitação para a equipe do projeto.
Junho/22	Foram realizados mapeamentos de competência de postos de trabalho envolvidos no projeto. FDC encaminhou proposta técnica e comercial em 08/06/22. Em análise pela equipe do projeto e DG.



**PODER JUDICIÁRIO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO**  
**Secretaria de Gestão Estratégica (SEGE)**  
**Divisão de Planejamento e Inovação (DIPIN)**  
**Escritório de Planejamento e Projetos (EPP)**

**RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DE PROJETO ESTRATÉGICO (RA)**

Julho/22	<p>Em função do valor pretendido pela (FDC), a Diretoria-Geral (DG) recomendou a consulta a um terceiro proponente para ministrar o curso de capacitação da equipe do projeto em gestão de carreira e sucessão. Em 20/07, foi realizada a primeira reunião de alinhamento da demanda com a Fundação João Pinheiro (FJP). No dia 25/07, a instituição solicitou informações adicionais por e-mail.</p>
Agosto/22	<p>Em 03/08, a SEGOV cobrou a proposta, e a FJP informou que a coordenadora da área de capacitação estava em férias e que seria necessário aguardar o retorno dela para emitir proposta. Em 12/08, a FJP solicitou outra reunião, desta vez com a presença da coordenadora e da vice-presidente da organização. A segunda reunião foi realizada em 17/08, para novamente explicar a demanda, com a presença de outras pessoas da instituição. Proposta emitida pela FJP em 30/08/22. Conclusão da entrega n. 1, com a geração da matriz de competências dos postos de trabalho da Secretaria de Pagamento de Pessoal.</p>
Setembro/22	<p>Análise da proposta pelas unidades envolvidas (SEGOV, SGCOM, SDG e EJ). Contato com a FJP em 16/09, para solicitar alterações. Aguardando nova proposta com os ajustes apontados. Impacto do atraso previsto nas demais etapas, que dependem da capacitação. Por outro lado, a SEGOV elaborou sugestão de público-alvo e a SGCOM uma sugestão de instrumento de avaliação. Ambas as sugestões serão levadas à discussão no curso de formação para a equipe do projeto.</p>
Outubro/22 a Janeiro/23	<p>Os ajustes solicitados foram realizados pela FJP e nova proposta foi emitida em outubro/2022. Em 4/11/2022, a pasta do processo de contratação no Drive foi compartilhada com a Assessoria Jurídica de Licitações e Contratos e com a então Assessora-Chefe da DG, para análise prévia à tramitação do e-PAD, tendo em vista a complexidade do objeto. O processo foi formalmente remetido à Diretoria-Geral em 27/1/2023, por meio do e-PAD n. 3079/2023, para início da contratação por inexigibilidade. A expectativa é de que o curso possa começar no mês de abril, se a contratação acontecer conforme esperado.</p>
Fevereiro a Março/23	<p>O processo de contratação do curso contido na entrega 2 do projeto (e-pad 3079/2023) foi inicialmente aprovado pela EJ e tramitado para a DADM em 10/02/2023.</p> <p>Em 24/02/2023, a Escola Judicial solicitou à DADM o retorno do protocolo, para nova análise, desta vez por parte da Diretora da instituição. Não houve tramitação ou juntada de documentos desde então, mas o secretário da EJ informou verbalmente, em 07/03/2023, que a demanda foi reavaliada e que decidiram sugerir que a equipe do projeto realize um benchmarking com outros órgãos e, com base nos resultados, reduza o escopo do pedido de contratação ao mínimo necessário.</p> <p>Devido ao prazo, a entrega 2 restará prejudicada e será excluída do projeto. A equipe do projeto tem se reunido quinzenalmente para detalhar a proposta contemplada nas entregas de nº 3, 4, 5, 8, 10, 11 e 12, com base nos conhecimentos que já possui sobre o tema. Além disso, tendo em vista as alterações na estrutura organizacional decorrentes da implantação da Resolução CSJT nº 296/2021, será necessário revisar a entrega 1 (mapeamento de competências), que já estava concluída.</p>



**PODER JUDICIÁRIO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO**  
**Secretaria de Gestão Estratégica (SEGE)**  
**Divisão de Planejamento e Inovação (DIPIN)**  
**Escritório de Planejamento e Projetos (EPP)**

**RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DE PROJETO ESTRATÉGICO (RA)**

	<p>A equipe pretende apresentar a proposta para o Diretor-Geral até o dia 31/03/2023, para fins de autorização de prosseguimento com o detalhamento na linha inicialmente concebida.</p>
Abril e Maio/23	<p>A revisão das matrizes de competência dos postos de trabalho envolvidos no piloto, suscitada pela reestruturação administrativa, foi concluída no mês de abril/23, encerrando a entrega 1.</p> <p>O modelo de certificação para ocupar cargos e funções de natureza crítica (entrega 10) foi apresentado para o Diretor-Geral no dia 30/3/2023, juntamente com a minuta do normativo que pretende regularizar a matéria (entrega 12). No âmbito do modelo foi definido também o público-alvo da certificação, concluindo-se assim a entrega 3.</p> <p>A equipe do projeto obteve sinalização favorável para a continuidade, após realizar pequenos ajustes na proposta original solicitados pelo DG.</p> <p>O projeto foi apresentado para os gestores do 1º grau no dia 11/5/2023, durante o Encontro de Lideranças. No dia 2/5/2023, a minuta da Instrução Normativa que instituirá a Política e o Programa de Sucessão no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (entrega 12) foi submetida à Secretaria de Documentação para revisão normativa e adequação à técnica legislativa. A devolução pela SEDOC ocorreu no dia 15/5/23, quando o documento foi encaminhado para derradeira análise técnica pela assessoria da DGP, para que possa então ser submetido, em sua versão final, para a apreciação do Diretor-Geral e do Presidente do Tribunal, a quem compete autorizar a publicação. Sobre a entrega 11, esclarece-se que está em andamento a elaboração do fluxo de trabalho do processo de sucessão, com previsão de conclusão em junho/2023. A entrega 4 (definição de critérios objetivos para ocupar os postos priorizados no projeto) está em andamento, com previsão de conclusão em maio/2023. A entrega 5 também está em andamento, com a revisão dos instrumentos que serão utilizados na autoavaliação de competências e avaliação pelo gestor, juntamente com o modelo do perfil de competências, documento individual no qual são apresentados os resultados da avaliação. A previsão de conclusão da entrega 5 é julho/2023.</p>
Junho e Julho/23	<p>No dia 30/6/23 foi realizada reunião da gerente do projeto com os atuais ocupantes dos postos piloto, juntamente com os gestores das unidades envolvidas, para explicar o projeto de forma geral e especialmente para acordar os prazos para a definição dos critérios objetivos para ocupar cada posto e dos procedimentos para indicação dos potenciais sucessores.</p> <p>A entrega 3 (definição de critérios objetivos para ocupar os postos priorizados no projeto) foi concluída em 01/8/23. A conclusão da indicação dos potenciais sucessores está prevista para 9/8/23, tendo sofrido atraso em função das férias de alguns gestores dos envolvidos no Programa. Na entrega 4, os instrumentos que serão utilizados na autoavaliação de competências e avaliação pelo gestor já foram revisados, juntamente com o modelo do perfil de competências, documento individual no qual são apresentados os resultados da avaliação. A avaliação de competências (entregas 5 e 6) está prevista para o período de 10/8 a 18/8/23. A expectativa é que os resultados</p>



PODER JUDICIÁRIO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO  
Secretaria de Gestão Estratégica (SEGE)  
Divisão de Planejamento e Inovação (DIPIN)  
Escritório de Planejamento e Projetos (EPP)

RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DE PROJETO ESTRATÉGICO (RA)

	<p>sejam consolidados até o dia 28/8/23 e enviados para a Escola Judicial no início do mês de setembro/2023, para que a EJ possa considerar as lacunas apresentadas pelos participantes no levantamento de demandas de capacitação para 2024. A Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas oferecerá uma Oficina sobre Gestão de Desempenho e Metas para gestores e potenciais sucessores nos dias 1º/9 e 15/9/23. Aguardamos que a Escola Judicial apresente a estrutura de um programa de capacitação para potenciais sucessores, chamado Plano de Desenvolvimento para a Sucessão - PDS (entrega 8), composto por um ciclo básico, por conteúdos de interesse gerencial distribuídos em eixos temáticos e por capacitações em competências técnicas específicas. O prazo esperado de conclusão da entrega 8 é setembro/2023. Depois da estruturação do programa e da apuração dos resultados da avaliação por competências, os cursos suscitados entrarão no processo de levantamento de demandas da EJ, para serem disponibilizados aos potenciais sucessores em 2024 (entrega 9).</p> <p>Sobre a entrega 10, esclarece-se que o fluxo de trabalho do processo de sucessão foi elaborado em junho/2023. Em momento oportuno, o fluxo será submetido à Secretaria de Governança e Estratégia / Escritório de Processos de Trabalho - EPT para formalização. Por enquanto, o documento se presta apenas ao papel de orientar as áreas envolvidas sobre quais ações devem tomar na implantação do projeto.</p> <p>Com relação à entrega 11 (elaborar normativo para a ocupação de cargos e funções de natureza crítica), a DGP validou a minuta do normativo com pequenas alterações e submeteu ao Diretor-Geral no dia 14/6/23, para apreciação e encaminhamento ao Presidente do Tribunal, a quem compete autorizar a publicação. Haveria reunião com o DG no dia 20/6/23 para tratar da norma, mas o compromisso foi cancelado e a DGP aguarda novo agendamento.</p>
Agosto a Outubro/23	<p>Em 11/8/2023 foi submetida a segunda solicitação de mudança no projeto (epad 12015/2022):</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) Acrescentar entrega relativa à <b>definição dos potenciais sucessores</b>. A entrega 2 cuidou de definições genéricas do público-alvo, tais como unidades cedentes de potenciais sucessores, níveis hierárquicos que viabilizariam a indicação e participação no Programa de Sucessão, quem deveria aprovar a indicação, como ela deveria ser formalizada e outros detalhes. Naquele momento, foram tratadas as regras gerais do processo. A indicação nominal dos potenciais sucessores foi solicitada aos atuais ocupantes após a definição dos critérios objetivos para ocupar os postos, configurando nova entrega, necessária à execução das entregas seguintes. Solicita-se ainda que a nomenclatura das entregas tenham o termo público-alvo substituído por potenciais sucessores, para manter a coerência;</li><li>2) Excluir os postos de trabalho <b>Chefe da Seção de Aposentadoria e Pensão e Chefe do Gabinete de Apoio da Secretaria de Gestão de Serviços e Terceirizados</b> do projeto e de todas as suas entregas. O contexto instável das unidades fez com que os responsáveis solicitassem a suspensão da participação desses postos no Programa de Sucessão. As titulares da Secretaria de Pessoal e da Secretaria de Gestão de Serviços e Terceirizados ponderaram que não há servidores que pudessem ser</li></ol>



PODER JUDICIÁRIO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO  
Secretaria de Gestão Estratégica (SEGE)  
Divisão de Planejamento e Inovação (DIPIN)  
Escritório de Planejamento e Projetos (EPP)

RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DE PROJETO ESTRATÉGICO (RA)

	<p>indicados como sucessores e que as atuais ocupantes desses postos não estariam em condições de acompanhar o desenvolvimento de potenciais sucessores. Como existem outros postos de características similares ou mesmo nível hierárquico que seguirão no programa e passarão pelos testes metodológicos a que o piloto se propõe, a equipe do projeto acredita que a suspensão desses postos poderá ocorrer sem prejuízo ao projeto.</p> <p>Atualizações nas entregas desde o último relatório:</p> <p><b>3. Validação dos requisitos para ocupar os postos de trabalho do piloto</b> concluída em 01/08/2023;</p> <p><b>4. Definição dos potenciais sucessores:</b> concluída em 18/8/2023;</p> <p><b>6 e 7. Avaliação de competências:</b> iniciada em 10/08/2023, mas houve atrasos em função de servidores de férias, tendo sido concluída em setembro. Compilação dos resultados e geração dos perfis em setembro. Resultados consolidados e enviados para a Escola Judicial e SGOVGP em 18/10/2023. Oficina sobre Gestão de Desempenho e Metas para gestores e potenciais sucessores oferecida pela SEDP em 6/9 e 20/9/23;</p> <p><b>8. Elaborar modelo de Plano de Desenvolvimento para a Sucessão (PDS):</b> Neuz da Escola Judicial apresentou no mês de setembro algumas ideias sobre o PDS, mas a proposta ainda não estava concluída.</p> <p><b>12. Elaborar normativo para a ocupação de cargos e funções de natureza crítica:</b> nova reunião com a DG ocorrida em 5/9/23. Na ocasião, o Diretor-Geral colocou suas considerações sobre a norma e gostaria que fosse apresentada uma proposta mais elaborada para o Programa de Sucessão. Ele não concordou com a publicação da norma na minuta apresentada pela DGP. Solicitou que fosse contratada uma consultoria externa para tratar do assunto. A DGP aguardará a avaliação da nova administração sobre a minuta da norma e a sugestão de contratação de consultoria.</p>
Novembro/23 a Fevereiro/24	<p>Foi concluído o levantamento de necessidades de capacitação e publicado o <a href="#">Plano de Desenvolvimento para a Sucessão 2024</a> na página da Escola Judicial. Para se certificar, os potenciais sucessores precisam se capacitar em no mínimo 2 ações previstas no PDS ao longo do ano, juntamente com o cumprimento de outros requisitos. A DGP está elaborando o material conclusivo do projeto piloto e agendou para 3/4/2024 reunião de repasse da gestão do projeto para a SEDP.</p>
Março a Maio/24	<p>A DGP elaborou material sobre o projeto piloto para repasse da gestão para a SEDP. Foi realizada uma reunião de alinhamento entre DGP e SEDP no dia 3/4/2024. Ficou acordado que a DGP finalizará o piloto e a SEDP assumirá a matéria de sucessão a partir de agora. Enquanto se realiza o piloto, cuja conclusão está prevista para o final de 2024, a equipe da SEDP revisará o modelo e o normativo, no sentido de elaborar proposta para a institucionalização do Programa de Sucessão. Em junho, a DGP fará consulta à Escola Judicial e à Subseção de Gestão do Desempenho sobre as ações de capacitação realizadas pelos potenciais sucessores no primeiro semestre e o acompanhamento das metas definidas para 2024. Assim, espera-se obter uma prévia semestral dos requisitos de certificação (desempenho e capacitação), consulta</p>



**PODER JUDICIÁRIO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO**  
**Secretaria de Gestão Estratégica (SEGE)**  
**Divisão de Planejamento e Inovação (DIPIN)**  
**Escritório de Planejamento e Projetos (EPP)**

**RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DE PROJETO ESTRATÉGICO (RA)**

	<p>que será novamente realizada em dezembro, concluindo assim o projeto.</p>
Junho a Agosto/24	<p>A SEDP está conduzindo estudos para a revisão do modelo e do normativo, no sentido de elaborar nova proposta para a institucionalização do Programa de Sucessão do TRT-MG. Quanto ao piloto, a SEDP está apurando os resultados obtidos pelos participantes na Gestão de Desempenho dos ciclos 2023 e 2024, tanto da avaliação tradicional quanto das metas atribuídas aos potenciais sucessores. A maioria dos gestores já concluiu o planejamento das metas de 2024, cuja apuração de resultado ocorrerá no final do ano. Alguns potenciais sucessores ainda estão com a avaliação de desempenho 2023 e o planejamento de metas 2024 pendentes e os gestores estão sendo acionados. A SEDP está apurando também as capacitações realizadas pelos potenciais sucessores em 2023 e 2024 até o momento, com AQ averbado. Até o final do mês, será enviado um e-mail para todos os potenciais sucessores, com cópia para os gestores, dizendo sobre o atendimento dos critérios de certificação na apuração parcial do 1º semestre de 2024.</p>
Setembro a Dezembro/24	<p>A entrega “9. Capacitar potenciais sucessores nas ações previstas no PDS e com base nos resultados de avaliação recebidos” está atendida pois cursos nesse sentido foram ofertados pela EJ ao longo de 2024 e previstos no plano de desenvolvimento de cada participante. Para a certificação, restou necessário apurar se os cursos foram efetivamente realizados.</p> <p>Com relação à entrega “13. Certificar potenciais sucessores conforme modelo”, após reunião entre DGP e SEDP realizada em 24/10/2024, a Assessoria Técnica da Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas iniciou a compilação de dados dos possíveis sucessores, com foco na qualificação e na gestão de desempenho, a fim de verificar o cumprimento dos requisitos necessários. Durante o processo, foram identificados alguns entraves na análise das capacitações realizadas ao longo de 2024 com aquelas previstas no Plano de Desenvolvimento para a Sucessão (PDS) elaborado pela EJ e ainda comparadas às competências do posto a ser sucedido, o que evidenciou a necessidade de uma verificação direta com os potenciais sucessores. Em razão disso, foi elaborado um formulário específico para a coleta dessas informações, com o objetivo de finalizar as análises da certificação.</p> <p>No dia 26/11/2024, foi encaminhado um e-mail aos potenciais sucessores com o objetivo de verificar se as ações de formação realizadas ao longo do ano de 2024 atendem às competências específicas indicadas na matriz de competências do sucessor. O prazo para preenchimento das informações foi estabelecido até 6/12/2024. Ao longo de dezembro, a SEDP aguardou as respostas dos possíveis sucessores, mas não obteve retorno.</p>
Janeiro a Fevereiro/25	<p>Em 13 de janeiro de 2025, o e-mail foi reiterado aos sucessores, com prazo até 24 de janeiro de 2025 para preenchimento das planilhas. Após, as planilhas foram adequadamente preenchidas. Em seguida, foram prestadas as informações referentes à Gestão de Desempenho.</p>



**PODER JUDICIÁRIO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO**  
**Secretaria de Gestão Estratégica (SEGE)**  
**Divisão de Planejamento e Inovação (DIPIN)**  
**Escritório de Planejamento e Projetos (EPP)**

**RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DE PROJETO ESTRATÉGICO (RA)**

	<p>Dos 12 (doze) servidores indicados, 1 (um) mudou de lotação, restando 11 (onze) servidores participantes do projeto piloto. Destes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 1 não se certificou, por não ter cumprido o mínimo de 2 (duas) capacitações relativas às competências do posto de trabalho;</li><li>• 2 não se certificaram, por não estarem com as 3 (três) últimas gestões de desempenho em dia;</li><li>• 8 foram certificados.</li></ul> <p>Quanto aos não certificados em função de a GD não estar em dia, registre-se que essa situação pode ser alterada a qualquer momento.</p> <p>Com isso, considera-se encerrado o projeto.</p>
<b>5. PONTOS A OBSERVAR (PRÓXIMO ACOMPANHAMENTO)</b>	
Não há.	
<b>6. RISCOS</b>	
Os riscos foram identificados na PINE (causa/evento/consequência) e podem ser nela consultados.	