



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Gestão Estratégica (SEGE)
Divisão de Planejamento e Inovação (DPIN)
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: 16/08/2023

Prazo final estimado: Dezembro/2024

Situação Atual: Entre os meses de junho/2023 e agosto/2023, foram concluídas as entregas relativas à definição dos critérios objetivos para ocupar os postos priorizados, indicação dos potenciais sucessores, elaboração do instrumento de autoavaliação e avaliação de competências e elaboração do fluxo do programa de sucessão. A entrega relacionada à avaliação de competência dos potenciais sucessores está prevista para agosto/2023.

3. ENTREGAS

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



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

RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DE PROJETO ESTRATÉGICO (RA)

2. Definir público-alvo da certificação	08/2022	03/2023	Entrega concluída	<input checked="" type="radio"/>
3. Definir critérios objetivos para ocupar os postos priorizados no projeto	05/2023	08/2023	Entrega concluída	<input checked="" type="radio"/>
3.1. Secretário(a) de Gestão de Serviços e Terceirizados	05/2023	08/2023	Entrega concluída	<input checked="" type="radio"/>
3.2. Secretário(a) de Pagamento de Pessoal	05/2023	08/2023	Entrega concluída	<input checked="" type="radio"/>
3.3. Secretário(a) de Infraestrutura Tecnológica	05/2023	08/2023	Entrega concluída	<input checked="" type="radio"/>
3.4. Chefe do Núcleo de Contabilidade	05/2023	08/2023	Entrega concluída	<input checked="" type="radio"/>
3.5. Chefe da Seção de Engenharia de Software	05/2023	08/2023	Entrega concluída	<input checked="" type="radio"/>
3.6. Assessores das Secretarias de Infraestrutura Tecnológica e de Pagamento de Pessoal	05/2023	08/2023	Entrega concluída	<input checked="" type="radio"/>
4. Definir potenciais sucessores	07/2023	08/2023	Entrega concluída	<input checked="" type="radio"/>
4.1. Secretário(a) de Gestão de Serviços e Terceirizados	07/2023	08/2023	Entrega concluída	<input checked="" type="radio"/>
4.2. Secretário(a) de Pagamento de Pessoal	07/2023	08/2023	Entrega concluída	<input checked="" type="radio"/>
4.3. Secretário(a) de Infraestrutura Tecnológica	07/2023	08/2023	Entrega concluída	<input checked="" type="radio"/>
4.4. Chefe do Núcleo de Contabilidade	07/2023	08/2023	Entrega concluída	<input checked="" type="radio"/>
4.5. Chefe da Seção de Engenharia de Software	07/2023	08/2023	Entrega concluída	<input checked="" type="radio"/>
4.6. Assessores das Secretarias de Infraestrutura Tecnológica e de Pagamento de Pessoal	07/2023	08/2023	Entrega concluída	<input checked="" type="radio"/>
5. Elaborar instrumento de autoavaliação e avaliação de competências organizacionais e gerenciais gerais	07/2023	07/2023	Entrega concluída	<input checked="" type="radio"/>
6. Aplicar autoavaliação de competências nos potenciais sucessores para fins de diagnóstico	08/2023	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>
6.1. Secretário(a) de Gestão de Serviços e Terceirizados	08/2023	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>
6.2. Secretário(a) de Pagamento de Pessoal	08/2023	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>



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

RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DE PROJETO ESTRATÉGICO (RA)

6.3. Secretário(a) de Infraestrutura Tecnológica	08/2023	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>
6.4. Chefe do Núcleo de Contabilidade	08/2023	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>
6.5. Chefe da Seção de Engenharia de Software	08/2023	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>
6.6. Assessores das Secretarias de Infraestrutura Tecnológica e de Pagamento de Pessoal	08/2023	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>
7. Aplicar avaliação de competências pelos gestores dos potenciais sucessores para fins de diagnóstico	08/2023	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>
7.1. Secretário(a) de Gestão de Serviços e Terceirizados	08/2023	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>
7.2. Secretário(a) de Pagamento de Pessoal	08/2023	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>
7.3. Secretário(a) de Infraestrutura Tecnológica	08/2023	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>
7.4. Chefe do Núcleo de Contabilidade	08/2023	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>
7.5. Chefe da Seção de Engenharia de Software	08/2023	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>
7.6. Assessores das Secretarias de Infraestrutura Tecnológica e de Pagamento de Pessoal	08/2023	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>
8. Elaborar modelo de Plano de Desenvolvimento para a Sucessão (PDS)	09/2023	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>
8.1. Secretário(a) de Gestão de Serviços e Terceirizados	09/2023	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>
8.2. Secretário(a) de Pagamento de Pessoal	09/2023	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>
8.3. Secretário(a) de Infraestrutura Tecnológica	09/2023	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>
8.4. Chefe do Núcleo de Contabilidade	09/2023	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>
8.5. Chefe da Seção de Engenharia de Software	09/2023	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>
8.6. Assessores das Secretarias de Infraestrutura Tecnológica e de Pagamento	09/2023	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>
9. Capacitar potenciais sucessores nas ações previstas no PDS e com base nos resultados de avaliação recebidos	12/2024	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>



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

RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DE PROJETO ESTRATÉGICO (RA)

9.1. Secretário(a) de Gestão de Serviços e Terceirizados	12/2024	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>
9.2. Secretário(a) de Pagamento de Pessoal	12/2024	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>
9.3. Secretário(a) de Infraestrutura Tecnológica	12/2024	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>
9.4. Chefe do Núcleo de Contabilidade	12/2024	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>
9.5. Chefe da Seção de Engenharia de Software	12/2024	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>
9.6. Assessores das Secretarias de Infraestrutura Tecnológica e de Pagamento de Pessoal	12/2024	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>
10. Definir modelo de certificação para ocupar cargos e funções de natureza crítica	12/2022	03/2023	Entrega concluída.	<input checked="" type="radio"/>
11. Elaborar o fluxo do processo de ocupação de cargos e funções de natureza crítica	06/2023	6/2023	Entrega concluída.	<input checked="" type="radio"/>
12. Elaborar normativo para a ocupação de cargos e funções de natureza crítica	12/2023	03/2023	Entrega concluída.	<input checked="" type="radio"/>
13. Certificar potenciais sucessores conforme modelo	12/2024	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>
13.1. Secretário(a) de Gestão de Serviços e Terceirizados	12/2024	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>
13.2. Secretário(a) de Pagamento de Pessoal	12/2024	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>
13.3. Secretário(a) de Infraestrutura Tecnológica	12/2024	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>
13.4. Chefe do Núcleo de Contabilidade	12/2024	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>
13.5. Chefe da Seção de Engenharia de Software	12/2024	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>
13.6. Assessores das Secretarias de Infraestrutura Tecnológica e de Pagamento de Pessoal	12/2024	-	Entrega ainda não iniciou.	<input type="radio"/>

--	--	--	--	--	--	--

<input type="radio"/>	<Entrega ainda não iniciou>	<input checked="" type="radio"/>	<Entrega em andamento dentro do prazo>	<input checked="" type="radio"/>	<Entrega com atraso>	<input checked="" type="radio"/>	<Entrega concluída>
-----------------------	-----------------------------	----------------------------------	--	----------------------------------	----------------------	----------------------------------	---------------------

4. ANDAMENTO

Mês/ano ou período	Descrição
--------------------	-----------



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

RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DE PROJETO ESTRATÉGICO (RA)

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.
Maio/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.
Julho/22	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.
Agosto/22	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.
Setembro/22	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.
Outubro/22 a Janeiro/23	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



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

RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DE PROJETO ESTRATÉGICO (RA)

	<p>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> <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. A equipe do projeto obteve sinalização favorável para a continuidade, após realizar pequenos ajustes na proposta original solicitados pelo DG. 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</p>



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

RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DE PROJETO ESTRATÉGICO (RA)

	<p>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 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>



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

RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DE PROJETO ESTRATÉGICO (RA)

	<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 e Setembro/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">1) Acrescentar entrega relativa à definição dos potenciais sucessores. 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;2) Excluir os postos de trabalho Chefe da Seção de Aposentadoria e Pensão e Chefe do Gabinete de Apoio da Secretaria de Gestão de Serviços e Terceirizados 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 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.



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

RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DE PROJETO ESTRATÉGICO (RA)

Atualizações nas entregas desde o último relatório:

4. Definir potenciais sucessores: concluída em 18/8/2023;

6 e 7. Avaliação de competências: realizada entre xx/8 e xx/9/23.

Resultados consolidados e enviados para a Escola Judicial e SGOVGP em xx/9/23. Oficina sobre Gestão de Desempenho e Metas para gestores e potenciais sucessores oferecida pela SEDP em 15/9 e xx/9/23. As datas inicialmente previstas foram alteradas em função do período de férias de alguns participantes do programa;

8. Elaborar modelo de Plano de Desenvolvimento para a Sucessão (PDS):

12. Elaborar normativo para a ocupação de cargos e funções de natureza crítica: nova reunião com a Diretoria-Geral agendada para 29/8/23 para tratar da norma do Programa de Sucessão.

5. PONTOS A OBSERVAR (PRÓXIMO ACOMPANHAMENTO)

Observar andamento da entrega 7 (Elaborar modelo de Plano de Desenvolvimento para a Sucessão - PDS), pois a Escola Judicial ainda não apresentou proposta concreta.

6. RISCOS

Os riscos foram identificados na PINE (causa/evento/consequência) e podem ser nela consultados.