



RELATÓRIO FINAL

PROJETO GESTÃO DE COMPETÊNCIAS 2023



SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	3
OBJETIVOS DO PROJETO	4
PROCEDIMENTOS	4
UNIDADES ENVOLVIDAS	5
ETAPAS	6
EQUIPE DO PROJETO.....	7
RESULTADOS.....	8
PERFIL DE COMPETÊNCIAS	11
PRÓXIMAS ETAPAS	12
CONCLUSÃO.....	12

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Unidades participantes do projeto	5
Tabela 2 - Unidades com Gestão de Competências implementada em 2021	6
Tabela 3 - Consultores Internos.....	7

Índice de Figuras

Figura 1 - Quadro Geral - Processos de Trabalho e Competências	8
--	---

Índice de Gráficos

Gráfico 1 – Unidades no Projto	8
Gráfico 2 - Áreas de Competências – Todas as Unidades.....	9
Gráfico 3 - Áreas de Competências – Unidades da Sede.....	9
Gráfico 4 - Áreas de Competências – Cartórios e Postos Eleitorais.....	10
Gráfico 5 - Tipo de Competência - Geral	10
Gráfico 6 - Classificação da Competência por nível de atuação - Geral	11
Gráfico 7 - Perfil de Competências - por área de competência.....	11

APRESENTAÇÃO

Este relatório é fruto do trabalho realizado pela Secretaria de Gestão de Pessoas do TRE-DF, por meio da Coordenadoria de Educação e Desenvolvimento e da Seção de Desenvolvimento e Capacitação, para cumprimento da meta para o biênio 2022-2024, para implementação da Gestão de Competências em, no mínimo, 50% das unidades do Tribunal.

Esse projeto foi concebido a partir de modelo de Gestão de Competências proposto pela SGP constante do PA SEI n. 0001617-43.2020.6.07.8100 e teve como base as seguintes orientações:

- a) Levantamento de Governança de Pessoal do TCU por meio do questionário IGovPessoas, item 4320;
- b) Resolução CNJ 347/2020, arts. 13 e 27;
- c) Nova Lei de Licitações – Lei 14.133/2021, art 7º.

A execução desse projeto utilizou o Sistema de Gestão de Competências e atualizou o Sistema da Matriz de Versatilidade, ambos desenvolvidos pela COED/SGP, os quais possuem os seguintes objetivos:

- 1) Simplificar a coleta de dados de outras funções de Gestão de Pessoas com o uso de uma única ferramenta;
- 2) Proporcionar ao gestor uma ferramenta para identificação de seus processos de trabalho e das respectivas competências;
- 3) Realizar o *feedback* e o compartilhamento de informações nas equipes estimulando o trabalho colaborativo com base no modelo de competências;
- 4) Proporcionar um meio para a indicação de formas variadas de capacitação para as competências requeridas pelas unidades;
- 5) Possibilitar ao(à) servidor(a) o acompanhamento de seu plano de desenvolvimento individual – PDI, quando disponível;
- 6) Destacar o papel do gestor na gestão de equipes;
- 7) Melhorar o planejamento de capacitações de forma mais direcionada às competências de cada servidor ou servidora;
- 8) Estabelecer a integração da Gestão de Competência com a avaliação de competências;
- 9) Criar uma ferramenta para documentação e divulgação dos perfis de competências das unidades.

OBJETIVOS DO PROJETO

Foram estabelecidos os seguintes objetivos a serem alcançados com o projeto:

- a) **Objetivo Geral:** Implementar a Gestão de Competências em, no mínimo, 50% das unidades do Tribunal;
- b) **Objetivos Específicos:**
 - 1) Identificar e/ou atualizar os processos de trabalho das unidades participantes do escopo do projeto;
 - 2) Identificar, para cada processo de trabalho, um conjunto de competências requeridas para sua execução;
 - 3) Inserir no Sistema de Gestão de Competências os dados dos processos de trabalho e suas respectivas competências;
 - 4) Gerar relatórios com os perfis de competências das unidades;
 - 5) Estabelecer o Sistema de Gestão de Competências como ferramenta para documentação dos perfis de competências.
 - 6) Atualizar a Matriz de Versatilidade a partir das competências mapeadas;

PROCEDIMENTOS

O início da execução deste projeto se deu no dia 04/05/2023, perfazendo até o momento cerca de 5 meses de trabalho.

Foi adotado um conjunto de procedimentos para o alcance dos objetivos propostos, quais sejam:

- 1) Aprovação do plano de trabalho com definição das unidades que participaram do projeto (escopo);
- 2) Treinamento da equipe de consultores internos que auxiliaram as unidades no mapeamento das respectivas competências;
- 3) Treinamento das unidades do escopo por meio de vídeo conferência acerca das etapas do projeto, responsabilidades e uso do sistema de Gestão de Competências e da Matriz de Versatilidade;
- 4) Realização do mapeamento das competências e ajustes nos processos/atividades das unidades;
- 5) Lançamento dos dados no sistema de gestão de competências e avaliação dos servidores no sistema da Matriz de Versatilidade;
- 6) Elaboração do relatório de conclusão.

UNIDADES ENVOLVIDAS

Conforme estabelecido no PA nº. 0003437-92.2023.6.07.8100, participaram do escopo deste projeto as unidades listadas na tabela abaixo:

Tabela 1 - Unidades participantes do projeto

Ordem	Grupo	Sigla da Unidade Pai	Sigla da Unidade	Nome da Unidade
1	SGP	DG	SGP	Secretaria de Gestão de Pessoas
2		SGP	COED	Coordenadoria de Educação e Desenvolvimento
3		COED	SESAD	Seção de Seleção, Lotação e Avaliação de Desempenho
4		COED	SECAP	Seção de Desenvolvimento e Capacitação
5		SGP	COPE	Coordenaria de Pessoal
6		COPE	SEREF	Seção de Registros Funcionais
7		COPE	SEPAG	Seção de Pagamento de Pessoal
8		COPE	SELEB	Seção de Legislação de Pessoal, Benefícios e Frequência
9		SGP	CAMS	Coordenadoria de Assistência Médica e Social
10		CAMS	SEAMO	Seção de Apoio à Assistência Médica e Odontológica
11		CAMS	SEDAS	Seção de Desenvolvimento e Acompanhamento das Ações de Saúde
12	VPCRE	VPCRE	CE 1	Cartórios da 1ª Zona Eleitoral
13		VPCRE	CE 2	Cartórios da 1ª Zona Eleitoral
14		VPCRE	CE 3	Cartórios da 1ª Zona Eleitoral
15		VPCRE	CE 4	Cartórios da 1ª Zona Eleitoral
16		VPCRE	CE 5	Cartórios da 1ª Zona Eleitoral
17		VPCRE	CE 6	Cartórios da 1ª Zona Eleitoral
18		VPCRE	CE 8	Cartórios da 1ª Zona Eleitoral
19		VPCRE	CE 9	Cartórios da 1ª Zona Eleitoral
20		VPCRE	CE 10	Cartórios da 1ª Zona Eleitoral
21		VPCRE	CE 11	Cartórios da 1ª Zona Eleitoral
22		VPCRE	CE 13	Cartórios da 1ª Zona Eleitoral
23		VPCRE	CE 14	Cartórios da 1ª Zona Eleitoral
24		VPCRE	CE 15	Cartórios da 1ª Zona Eleitoral
25		VPCRE	CE 16	Cartórios da 1ª Zona Eleitoral
26		VPCRE	CE 17	Cartórios da 1ª Zona Eleitoral
27		VPCRE	CE 18	Cartórios da 1ª Zona Eleitoral
28		VPCRE	CE 19	Cartórios da 1ª Zona Eleitoral
29		VPCRE	CE 20	Cartórios da 1ª Zona Eleitoral
30		VPCRE	CE 21	Cartórios da 1ª Zona Eleitoral
31		VPCRE	CE ZZ	Cartórios da 1ª Zona Eleitoral do Exterior
32		VPCRE	PE NA HORA	Posto Eleitoral do "NA HORA"
33	VPCRE	PEB	Posto Eleitoral de Brazlândia	
34	SAO	SAO	CORF	Coordenadoria de Orçamento, Finanças e Contabilidade
35		CORF	SECON	Seção de Contabilidade
36		CORF	SEPEO	Seção de Programação e Execução Orçamentária
37		CORF	SEPEF	Seção de Programação e Execução Financeira
38	SJU	DG	SJU	Secretaria Judiciária
39		SJU	CPROC	Coordenadoria de Processamento
40		CPROC	SEAPLE	Seção de Apoio ao Plenário
41		CPROC	SPROC	Seção de Processamento
42		SJU	COGIP	Coordenadoria de Gestão da Informação e Dados Partidários
43		COGIP	SEGED	Seção de Gestão Documental
44		COGIP	SEDAPJ	Seção de Gerenciamento de dados Partidários e de Jurisprudência

45		COGIP	NUCEAP	Núcleo de Controle, Expedição Eletrônica e Atendimento ao Público
46		SJU	ASADE	Assessoria de Apoio aos(as) Desembargadores(as) Eleitorais
47	STIC	DG	STIC	Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação
48		STIC	COIE	Coordenadoria de Infraestrutura
49		COIE	SESOP	Seção de Sistemas Operacionais
50		COIE	SETEL	Seção de Telecomunicações
51		COIE	SEAPU	Seção de Apoio ao Usuário
52		COIE	SEAEL	Seção de Apoio às Eleições
53		STIC	NGTIC	Núcleo de Governança de TIC

No ano de 2021 as unidades constantes da tabela abaixo implementaram, em projeto piloto, a gestão de competências para as áreas de aquisições.

Tabela 2 - Unidades com Gestão de Competências implementada em 2021

Ordem	Grupo	Sigla da Unidade Pai	Sigla da Unidade	Nome da Unidade
1	PR	PR	AJUP	Assessoria Jurídica da Presidência
2	DG	DG	ASAQ	Assessoria de Apoio às Aquisições
3	SAO	DG	SAO	Secretaria de Administração, Orçamento e Finanças
4		SAO	COLOC	Coordenadoria de Logística e Contratações
5		SAO	ASLIC	Assessoria de Licitações

ETAPAS

O projeto teve duração de pouco mais de 5 meses em razão da inclusão de unidades da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação – STIC, seguindo as etapas ilustradas na linha do tempo abaixo:



Cabe destacar que o mapeamento das competências dos Cartórios e Postos Eleitorais contou com a parceria entre a SGP, a VPCRE e 3 cartórios eleitorais, quais sejam da 11ª, 16ª e 17ª Zonas Eleitorais.

EQUIPE DO PROJETO

Este projeto a SGP contou com a participação de 11 consultores(as) internos que ficaram com a responsabilidade de fazer o acompanhamento e orientação das atividades nas unidades do escopo. São eles(as):

Tabela 3 - Consultores Internos

	Paulo de Tarso Costa de Sousa
	Alice Oliveira Batista
	Ana Paula Pimenta Moraes
	Carolina Gonçalves Gesta Queiroz
	Christiane Oliveira de Almeida Moreira
	Daniela Oliveira da Silva
	Giovanna Fernandes Amaral
	Jhonatas Lima Gomes
	Marcello Soutto Mayor Dutra Filho
	Marcelo Gomes Rocha
	Patrícia Luíza Ribeiro Serra

RESULTADOS

Considerando a existência de 92 unidades organizacionais em relação ao quantitativo de unidades do escopo tem-se o percentual **57,60%** (53 / 92). Na totalidade de unidades com a Gestão de Competências implementada, obtém-se o percentual de **63,04%** (58 / 92).

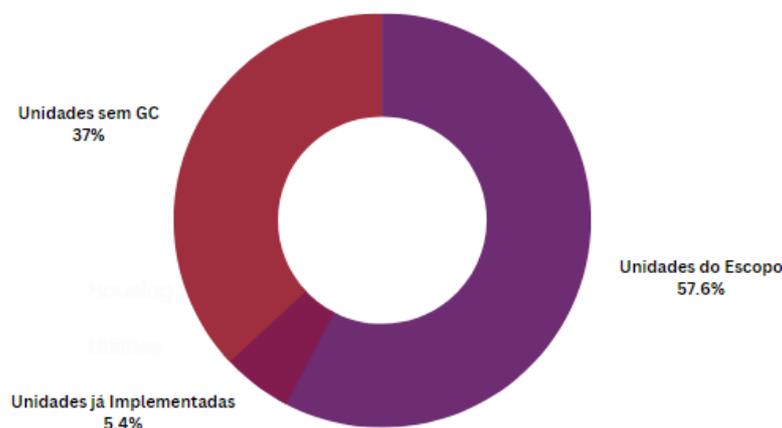


Gráfico 1 – Unidades no Projeto

Finalizadas as etapas do projeto no dia 6/10/2023, foram identificadas 259 competências, 40 áreas de competências e 656 processos de trabalho para as todas as unidades participantes do projeto.



Figura 1 - Quadro Geral - Processos de Trabalho e Competências

O detalhamento das competências pode ser obtido por meio do Sistema de Gestão de Competências acessível pelas unidades participantes. Por esse motivo, passa-se a mostrar os resultados de forma mais sintética.

Conforme ilustrado no gráfico a seguir, nota-se uma concentração nas áreas de competência de SISTEMAS CORPORATIVOS, PRÁTICAS CARTORÁRIAS, DIREITO ELEITORAL, LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS e PROCESSO CIVIL/EXECUÇÃO FISCAL que mais foram mapeadas em todas as unidades do Tribunal..

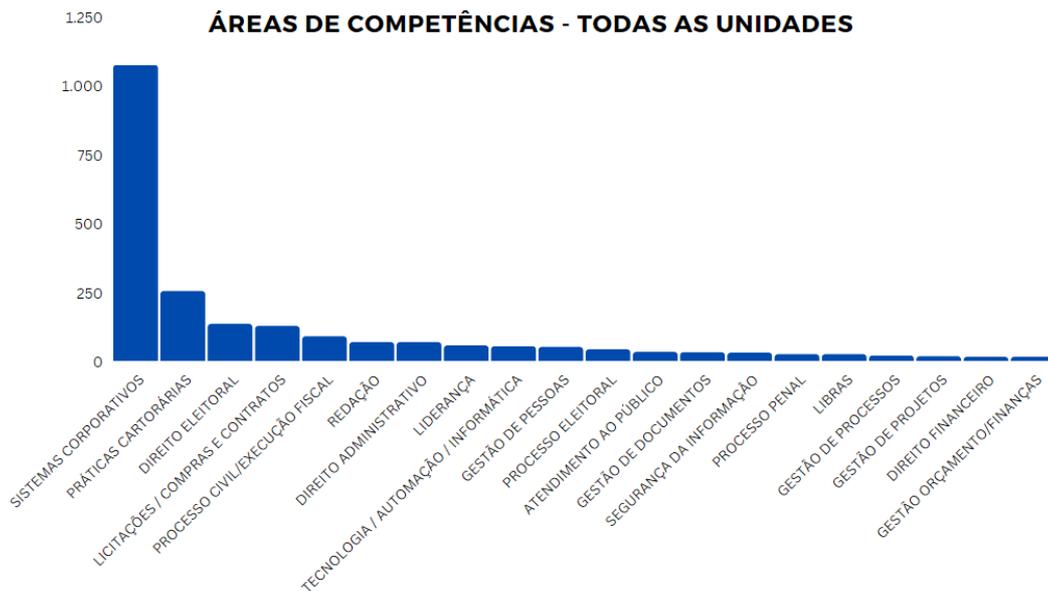


Gráfico 2 - Áreas de Competências – Todas as Unidades

Separando as unidades entre as da sede e os cartórios e postos eleitorais, verifica-se uma concentração nas áreas de competência de SISTEMAS CORPORATIVOS, LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS, DIREITO ADMINISTRATIVO, LIDERANÇA e GESTÃO DE PESSOAS entre as 5 que mais foram mapeadas nas unidades da sede do Tribunal.

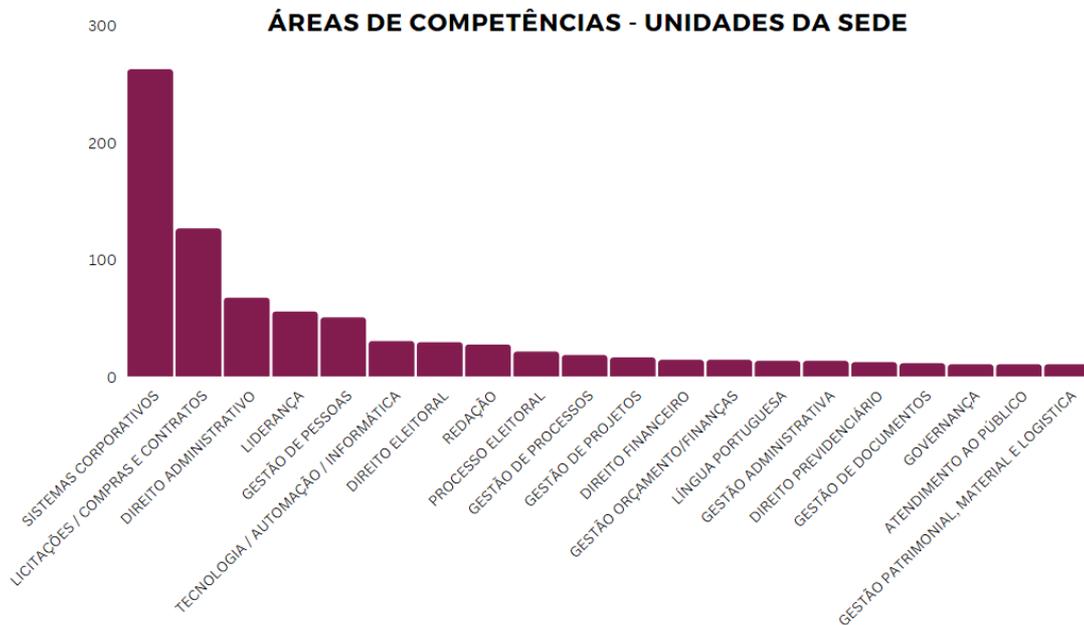


Gráfico 3 - Áreas de Competências – Unidades da Sede

Já em relação aos cartórios e postos eleitorais, verifica-se uma concentração nas áreas de competência de SISTEMAS CORPORATIVOS, PRÁTICAS CARTORÁRIAS, DIREITO ELEITORAL, PROCESSO CIVIL/EXECUÇÃO FISCAL e REDAÇÃO entre as 5 que mais foram mapeadas nas unidades da sede do Tribunal.

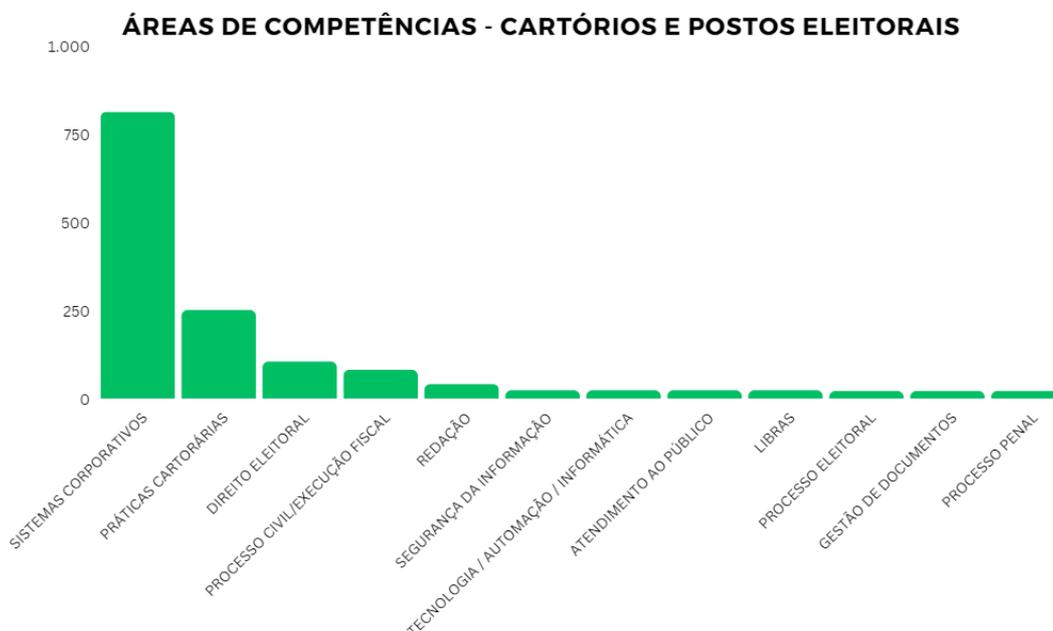


Gráfico 4 - Áreas de Competências – Cartórios e Postos Eleitorais

Quanto aos tipos, a maioria se enquadra em competências técnicas, seguidas pelas transversais (gerais) e gerenciais, conforme gráfico a seguir.

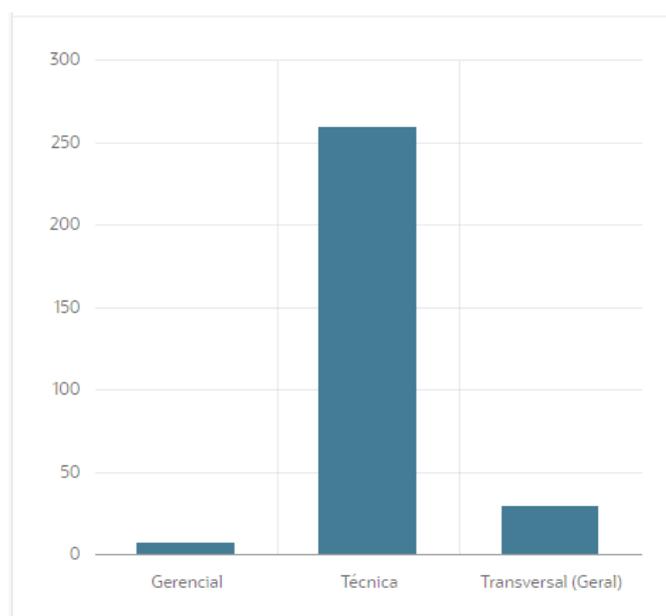


Gráfico 5 - Tipo de Competência - Geral

No que diz respeito à classificação quanto ao nível de atuação organizacional, verifica-se que a maioria das competências está relacionada com a execução propriamente dita. Salienta-se que competências gerenciais são tratadas especificamente no Programa de Desenvolvimento Gerencial e que grande parte das necessidades de desenvolvimento são identificadas por outros meios.

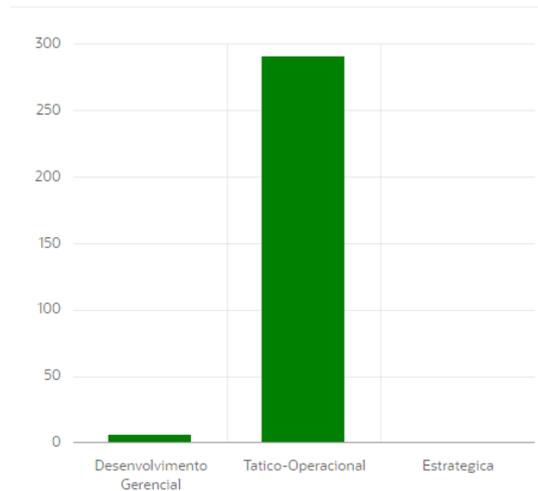


Gráfico 6 - Classificação da Competência por nível de atuação - Geral

PERFIL DE COMPETÊNCIAS

Tendo em vista que uma das finalidades é a identificação e definição do perfil de competências, o gráfico abaixo mostra a distribuição das áreas de competências para perfis de **Tecnologia e Comunicação**, **Aquisição de Bens e Serviços** e **Gestão de Pessoas**, no qual se destacam a de LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS e de SISTEMAS CORPORATIVOS.

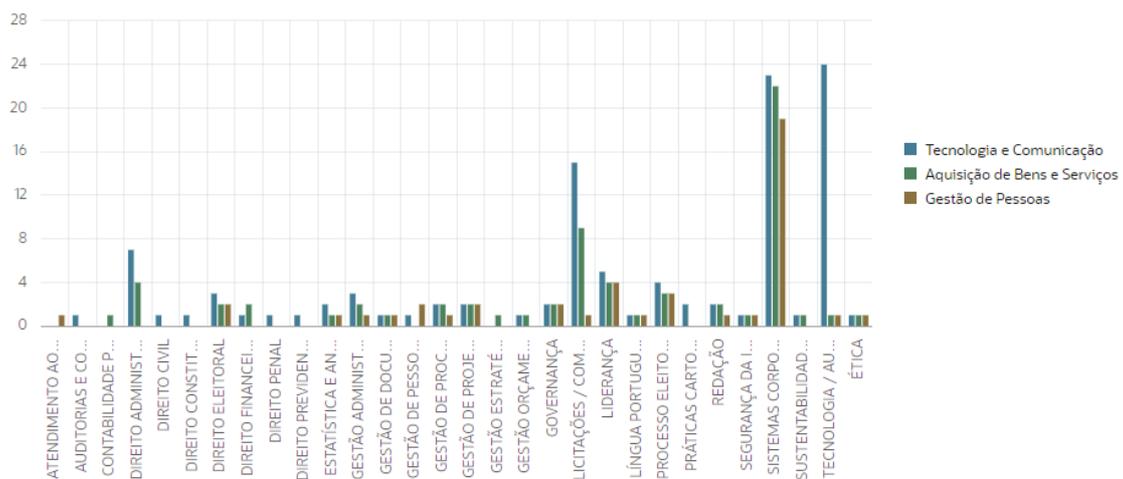


Gráfico 7 - Perfil de Competências - por área de competência

A partir do demonstrado, pode-se afirmar que as unidades envolvidas que estão no escopo deste projeto, conseguiram identificar e mapear as competências

para suas respectivas atividades permitindo com que sejam evidenciados os seus perfis de competências.

PRÓXIMAS ETAPAS

Sugere-se como próximas etapas:

- a) Implementação da Gestão de Competências para as demais unidades do Tribunal que ficaram fora do escopo;
- b) Criação do painel de competências para divulgação das competências das unidades;
- c) Elaboração de projeto para a criação e curadoria de trilhas de aprendizagem relacionadas às competências.

CONCLUSÃO

Diante dos resultados apresentados e, mais uma vez, da experiência adquirida durante a execução do projeto, desde a sua concepção até a entrega final, considera-se concluída a **Iniciativa Estratégica nº 09 – IE-09** do plano de gestão 2022-2024, com a superação da meta proposta, atingindo-se um percentual de **57,5%**, em relação às unidades do escopo, e **63,04%** em relação a todas as unidades com a Gestão de Competências implementada. Isso mostra o compromisso e apoio da alta administração na inserção de modelos de gestão de pessoas que promovam a melhoria das atividades e a gestão de seus recursos.

Dentre os objetivos específicos alcançados pôde-se identificar e atualizar os processos de trabalho das unidades participantes do escopo do projeto e suas respectivas competências com o uso do Sistema de Gestão de Competências. Além disso, cada unidade poderá visualizar relatórios com os perfis de competências das unidades e propiciar às suas respectivas equipes melhores formas de desenvolvimento e, conseqüentemente, o alcance dos resultados almejados.

Ressalta-se que o uso de ferramentas de gestão como o Sistema de Gestão de Competências e a Matriz de Versatilidade contribuem para a sistematização, documentação e avaliação das competências das unidades, gerando um grande potencial para uso interno na tomada de decisão visando a melhoria da alocação de pessoal, de distribuição de recursos de capacitação, de seleção de pessoal, dentre outros.

Além disso, o Sistema de Gestão de Competências implementado, ajustado e integrado com o Sistema da Matriz de Versatilidade, permite a documentação dos perfis de competências e a avaliação dos servidores frente aos processos de trabalho e

respectivas competências. Cabe destacar que essas ferramentas são de uso contínuo permitindo aos gestores a atualização imediata das competências conforme a necessidade, bem como realizar avaliações dos servidores com base nas competências requeridas pelas unidades.

Por fim, conclui-se que o projeto de **Gestão de Competências para as unidades do escopo foi realizado com sucesso**, o que reflete o empenho e a dedicação de todos os servidores e servidoras envolvidos, com destaque para os(as) consultores(as) internos que assumiram essa missão além de suas atividades ordinárias, motivo pelo qual ficam os sinceros agradecimentos a essa equipe.

Coordenadoria de Educação e Desenvolvimento – COED/SGP

Seção de Desenvolvimento e Capacitação – SECAP/COED/SGP