



RELATÓRIO FINAL PROJETO DE GESTÃO DE COMPETÊNCIAS DAS ÁREAS DE AQUISIÇÕES DO TRE-DF



TRE-DF

DEZEMBRO • 2021

Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP

Coordenadoria de Educação e Desenvolvimento

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	3
OBJETIVOS DO PROJETO	4
PROCEDIMENTOS	4
UNIDADES ENVOLVIDAS	5
RESULTADOS	6
PERFIL DE COMPETÊNCIAS DE AQUISIÇÕES.....	8
PRÓXIMAS ETAPAS.....	9
CONCLUSÃO	9

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Unidades participantes do projeto	5
--	---

Índice de Figuras

Figura 1 - Quadro Geral - Processos de Trabalho e Competências.....	6
---	---

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Áreas de Competências - Geral	6
Gráfico 2 - Competências - Geral.....	7
Gráfico 3 - Tipo de Competência - Geral.....	7
Gráfico 4 - Classificação da Competência por nível de atuação - Geral.....	7
Gráfico 5 - Perfil de Competências Aquisições - por área de competência	8
Gráfico 6 - Perfil de Competências Aquisições - por tipo de competência.....	8
Gráfico 7 - Perfil de Competências Aquisições - por classificação de competência	9

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 2020-2022, de desenvolvimento de projeto para implementação de projeto piloto de Gestão de Competências para as áreas de aquisições do TRE-DF.

Esse projeto foi concebido a partir de modelo de Gestão de Competências proposto pela SGP e, após realinhamento do escopo do projeto, visando atender as áreas de aquisições, teve como base o alinhamento com 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.

Além disso, a COED/SGP desenvolveu o Sistema de Gestão de Competências e atualizou o Sistema da Matriz de Versatilidade com 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) Destacar o papel do gestor na gestão de equipes;
- 6) Melhorar o planejamento de capacitações de forma mais direcionada às competências de cada servidor ou servidora;
- 7) Estabelecer a integração da Gestão de Competência com a avaliação de competências;
- 8) 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:

- 1) Identificar e/ou atualizar os processos de trabalho das unidades de aquisições 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 de aquisições;
- 5) Estabelecer o Sistema de Gestão de Competências como ferramenta para documentação dos perfis de competências.

PROCEDIMENTOS

O início da execução deste projeto se deu no dia 06/08/2021, perfazendo até o momento cerca de 5 meses de trabalho. Salienta-se que houve atrasos em razão da mudança de sistemática de identificação e descrição das competências e em razão de outras causas atinentes às unidades envolvidas.

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) Reunião de alinhamento do projeto com a SAO;
- 3) Elaboração do Sistema de Gestão de Competências;
- 4) Ajustes no sistema da Matriz de Versatilidade de forma a permitir a avaliação com base nas competências;
- 5) Treinamento aos gestores por meio de vídeo conferência acerca das etapas do projeto, responsabilidades e uso do sistema
- 6) Criação de ambiente na plataforma de educação corporativa do TRE para disponibilização da gravação do treinamento e outros materiais;
- 7) Realização de reuniões setoriais para ajustes e ratificação das competências identificadas pelas unidades;
- 8) Lançamento dos dados no sistema de gestão de competências;
- 9) Elaboração do relatório de conclusão.

UNIDADES ENVOLVIDAS

Conforme estabelecido no PA nº. 0007244-91.2021.6.07.8100, participaram do escopo deste projeto as unidades listadas na tabela abaixo:

Tabela 1 - Unidades participantes do projeto

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

A unidade Gabinete da SAO – GSAO foi absorvida pela SAO em razão da reestruturação organizacional imposta pela Resolução TRE nº. 7.881/2021, motivo pelo qual não consta no rol de unidades listadas acima.

RESULTADOS

Finalizados os trabalhos no dia 1º/12/2021, foram identificadas 83 competências para as unidades participantes do projeto, 28 áreas de competências e 67 processos de trabalho englobando todos os processos e atividades independentemente se estão relacionados a aquisições.



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, LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS e DIREITO ADMINISTRATIVO.

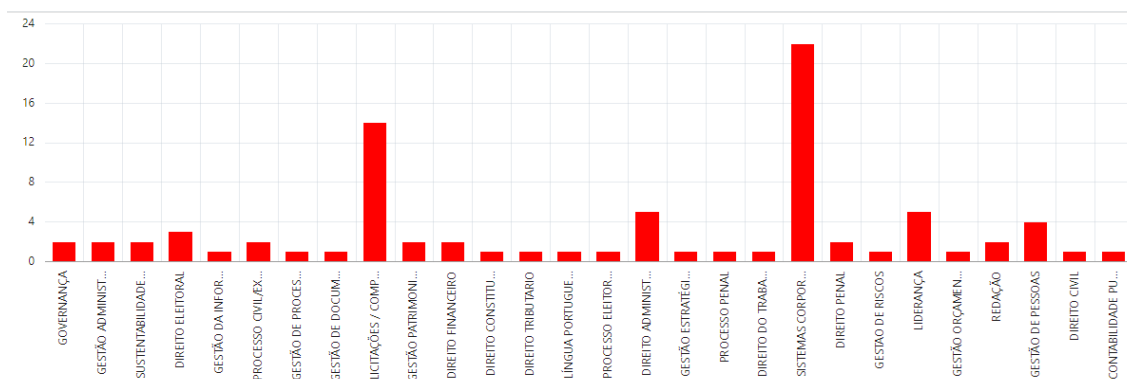


Gráfico 1 - Áreas de Competências - Geral

O gráfico a seguir mostra a distribuição por competência onde se destacam as seguintes:

- Manual de Planejamento de Aquisições;
- Manual de Gestão e Fiscalização de Contratos Administrativos
- Planilhas eletrônicas (Excel, etc);
- SEI – Sistema Eletrônico de Informações
- Licitações e Contratos Administrativos em geral
- Técnicas e métodos de redação oficial

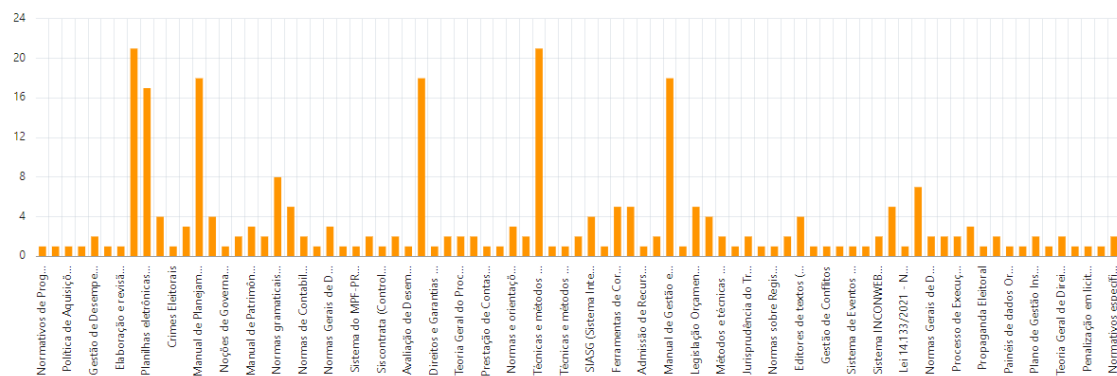


Gráfico 2 - Competências - Geral

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

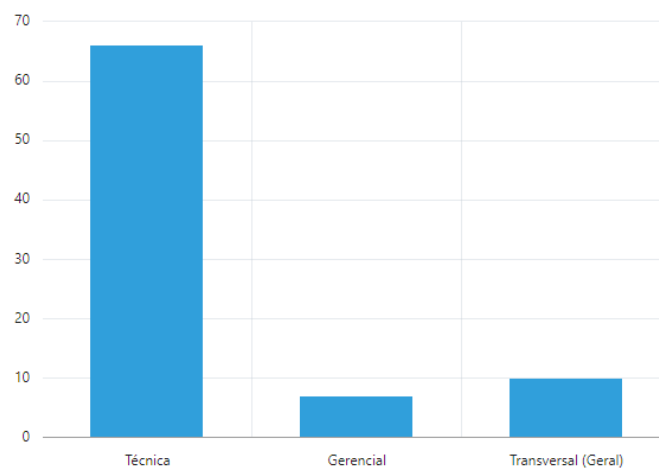


Gráfico 3 - Tipo de Competência - Geral

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.

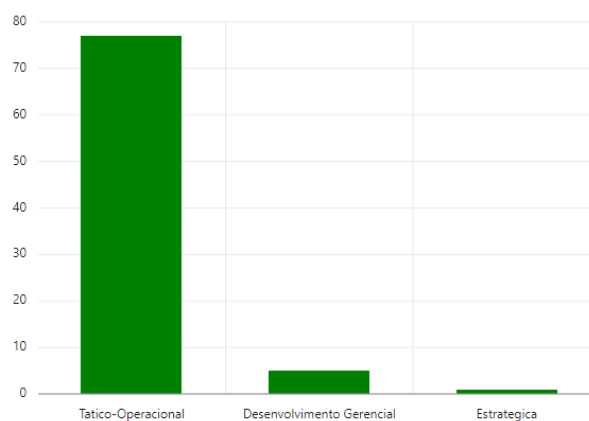


Gráfico 4 - Classificação da Competência por nível de atuação - Geral

PERFIL DE COMPETÊNCIAS DE AQUISIÇÕES

Tendo em vista que uma das finalidades é a identificação e definição do perfil de competências das áreas de aquisições, o gráfico abaixo mostra a distribuição por área de competências, no qual se destacam a de LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS, de DIREITO ADMINISTRATIVO e de SISTEMAS CORPORATIVOS.

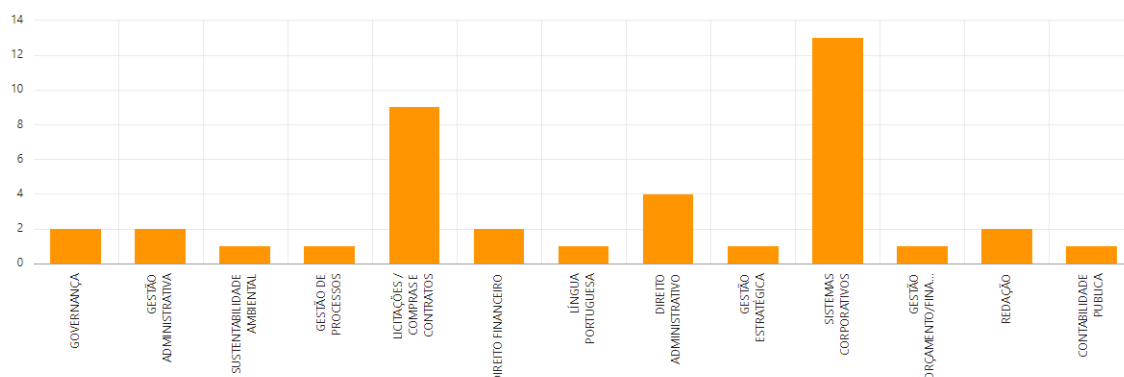


Gráfico 5 - Perfil de Competências Aquisições - por área de competência

O gráfico abaixo mostra a concentração no tipo de competência técnica, ou seja, competências utilizadas para a execução dos processos de trabalho que envolvem aquisições.

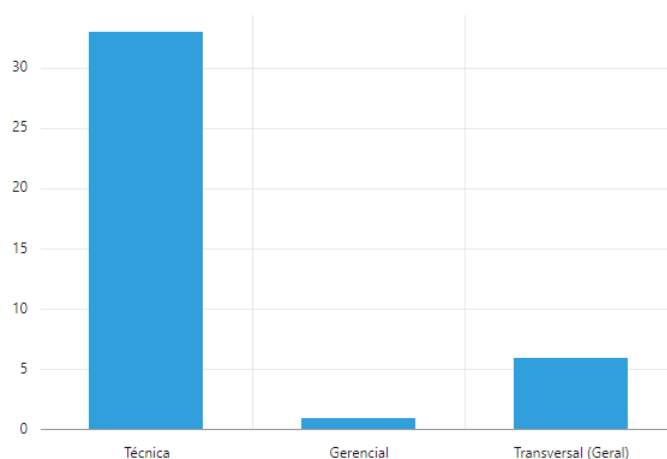


Gráfico 6 - Perfil de Competências Aquisições - por tipo de competência

A classificação das competências por nível de atuação, recaiu sobre o nível tático-operacional, reafirmando a natureza de execução dos processos de trabalho, conforme gráfico a seguir.

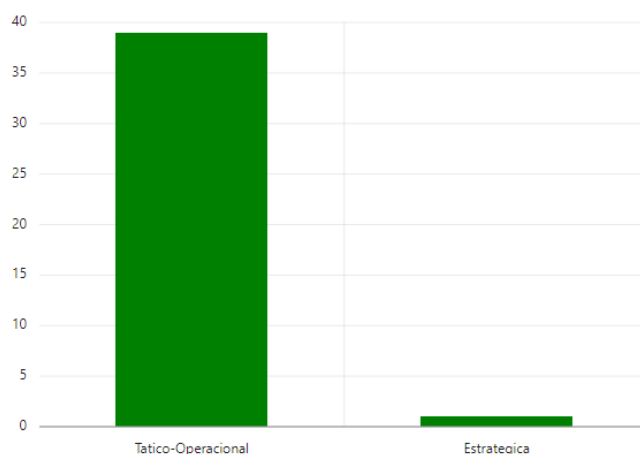


Gráfico 7 - Perfil de Competências Aquisições - por classificação de competência

A partir do demonstrado, pode-se afirmar que as unidades envolvidas no processo de trabalho de aquisições e que estão no escopo deste projeto, conseguiram identificar e mapear as competências para suas respectivas atividades ratificando o perfil de competências necessário.

PRÓXIMAS ETAPAS

Sugere-se como próximas etapas:

- a) Regulamentação da Gestão de Competências no Tribunal;
- b) Expansão do projeto de Gestão de Competências para outras áreas do Tribunal;
- c) Criação do painel de competências para divulgação das competências das unidades;
- d) Elaboração de projeto para a criação e curadoria de trilhas de aprendizagem relacionadas às competências.

CONCLUSÃO

Diante dos resultados apresentados e da experiência adquirida durante a execução do projeto, desde a sua concepção até a entrega final, considera-se que foi acertada a decisão da administração do Tribunal quanto à mudança do escopo da meta 4 do plano de gestão 2020-2022. Isso mostra que a autoridade administrativa promoveu a Gestão de Competências restando, entretanto, a formalização do uso da gestão de competências no Tribunal, o que pode ser feito em momento oportuno.

Dentre os resultados esperados tem-se a identificação e a definição do perfil de competências das áreas de aquisições como aqueles que, além do cumprimento de orientações legais e dos órgãos de controle, possuem com potencial para uso interno na tomada de decisão pelas autoridades administrativas no que diz respeito à melhoria dos

mecanismos de 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.

Considera-se também que a SGP, por meio da COED e SECAP, alcançou um nível de maturidade, com o uso do modelo de gestão de competências e respectivas ferramentas, que permite a implementação em outras unidades.

Por fim, conclui-se que o projeto piloto de Gestão de Competências para as áreas de aquisições foi realizado com sucesso, o que reflete o empenho e a dedicação de todos os servidores e servidoras envolvidos.

Coordenadoria de Educação e Desenvolvimento – COED/SGP

Seção de Desenvolvimento e Capacitação – SECAP/COED/SGP