



RELATÓRIO FINAL

PROJETO GESTÃO DE COMPETENCIAS 2024



SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	4
OBJETIVOS DO PROJETO	4
PROCEDIMENTOS	5
UNIDADES ENVOLVIDAS	6
ETAPAS	7
EQUIPE DO PROJETO	8
RESULTADOS	10
PERFIL DE COMPETÊNCIAS	12
PRÓXIMAS ETAPAS	13
CONCLUSÃO	13

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Unidades participantes do projeto	5
Tabela 2 - Consultores Internos	7

Índice de Figuras

Figura 1 - Linha do tempo do projeto	6
Figura 2 - Quadro Geral - Processos de Trabalho e Competências	8

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Top 15 Áreas de Competências – Todas as Unidades.....	8
Gráfico 2 - Tipo de Competência - Geral.....	9
Gráfico 3 - Classificação da Competência por nível de atuação – Geral.....	9
Gráfico 4 - Perfil de Competências - por área de competência.....	10

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 2024-2026, para implementação da Gestão de Competências em 100% 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 2024 do TCU por meio do Questionário iESGo 2024 - *Environmental, Social and Governance*, item 4130;
- 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 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 100% 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 e registro dos processos de trabalho.
 - 6) Atualizar a Matriz de Versatilidade a partir das competências mapeadas;

PROCEDIMENTOS

O início da execução deste projeto se deu no dia 01/07/2024, perfazendo até o momento cerca de 4 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. 0003968-47.2024.6.07.8100, participaram do escopo deste projeto as unidades listadas na tabela abaixo:

Tabela 1 - Unidades participantes do projeto

Ordem	Macro Unidade	Sigla da Unidade	Unidade
1	DG	AGEPE	Assessoria de Gestão Estratégica, Planejamento e Estatística
2		AJA	Assessoria Jurídica e Administrativa
3		NUGI	Núcleo de Gestão da Inovação
4		DG	Diretoria-Geral
5		GDG	Gabinete da Diretoria-Geral
6	PR	ASCOM	Assessoria de Cerimonial e Comunicação Social
7		ASEPA	Assessoria de Exame de Contas Eleitorais e Partidárias
8		CAUD	Coordenadoria de Auditoria Interna
9		EJE-DF	Escola Judiciária Eleitoral
10		GPR	Gabinete da Presidência
11		NUAMA	Núcleo Socioambiental e de Acessibilidade
12		NUINT	Núcleo de Inteligência
13		ORE	Ouvidoria Regional Eleitoral
14		SEAGE	Seção de Auditoria de Gestão e Contas
15		SEAUP	Seção de Auditoria de Aquisições e Pessoal
16		SEPOJ	Seção de Polícia Judicial
17	SAO	AFIC	Assessoria de Fiscalização de Contratos
18		CISEG	Coordenadoria de Infraestrutura e Serviços Gerais
19		NUMAP	Núcleo de Manutenção Predial
20		SEAMA	Seção de Administração de Materiais
21		SEASO	Seção de Administração de Serviços Operacionais
22		SEDCO	Seção de Editais e Contratos
23		SELIP	Seção de Licitação e Pesquisa de Preços
24		SENGE	Seção de Engenharia
25		SETRA	Seção de Transportes
26	STIC	COSC	Coordenadoria de Soluções Corporativas
27		SABAD	Seção de Administração de Banco de Dados e BI
28		SARQI	Seção de Arquitetura e Implantação de Software
29		SASIS	Seção de Análise de Sistemas
30	VPCRE	AJCRE	Assessoria Jurídica da Corregedoria
31		ASAA	Assessoria de Apoio Administrativo
32		CACE	Coordenadoria de Administração do Cadastro Eleitoral
33		GCRE	Gabinete da SCE
34		SCE	Secretaria da Corregedoria Regional Eleitoral
35		SECOR	Seção de Apoio à Coordenadoria e Orientações Cartorários
36		SEDEC	Seção de Depuração e Controle do Cadastro
37		SEDPA	Seção de Direitos Políticos e Atualizações

ETAPAS

O projeto teve duração de pouco mais de 4 meses seguindo as etapas ilustradas na linha do tempo abaixo:

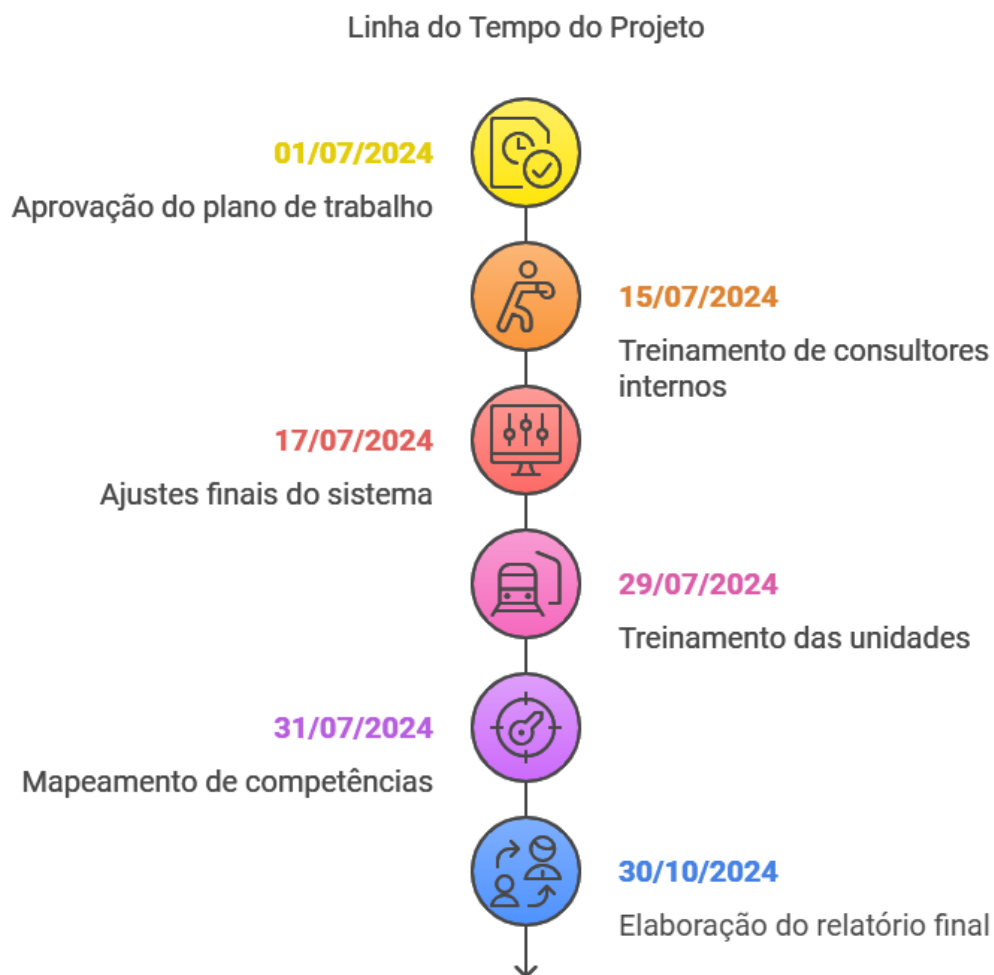


Figura 1 - Linha do tempo do projeto

EQUIPE DO PROJETO

Este projeto a SGP contou com a participação de 10 consultores(as) internos que ficaram com a responsabilidade de fazer o acompanhamento e orientação das unidades do escopo quanto aos procedimentos e utilização dos sistemas de informação. São eles(as):

Tabela 2 - 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
	Iris Samantha Wanderley Costa
	Jhonatas Lima Gomes
	Marcello Soutto Mayor Dutra Filho
	Patrícia Luíza Ribeiro Serra

RESULTADOS

Considerando a existência de 97 unidades organizacionais em relação ao quantitativo de unidades do escopo teve-se o mapeamento de **38,14%** (37 / 97) das unidades. Por fim, foram mapeadas competências de **100%** das unidades do tribunal.

Finalizadas as etapas do projeto no dia 6/11/2024, foram cadastradas 362 competências, 48 áreas de competências e 980 processos de trabalho para as todas as unidades do tribunal.



Figura 2 - Quadro Geral - Processos de Trabalho e Competências

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

O gráfico 1 a seguir mostra as 15 áreas de competências mais utilizadas pelas unidades do tribunal, destacando a de SISTEMAS CORPORATIVOS, TECNOLOGIA/AUTOMAÇÃO/INFORMÁTICA, SEGURANÇA INSTITUCIONAL, GESTÃO DE PESSOAS, PRÁTICAS CARTORÁRIAS, LICITAÇÕES / COMPRAS E CONTRATOS e FERRAMENTAS DE PRODUTIVIDADE dentre as que mais foram mapeadas em todas as unidades do Tribunal.

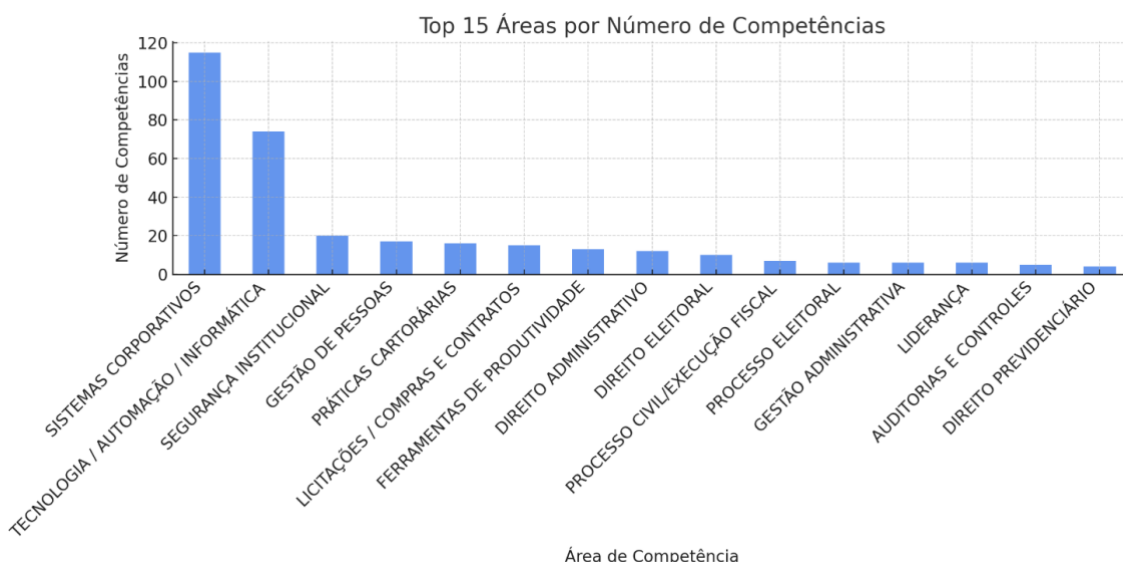


Gráfico 1 - Top 15 Áreas de Competências – Todas as Unidades

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

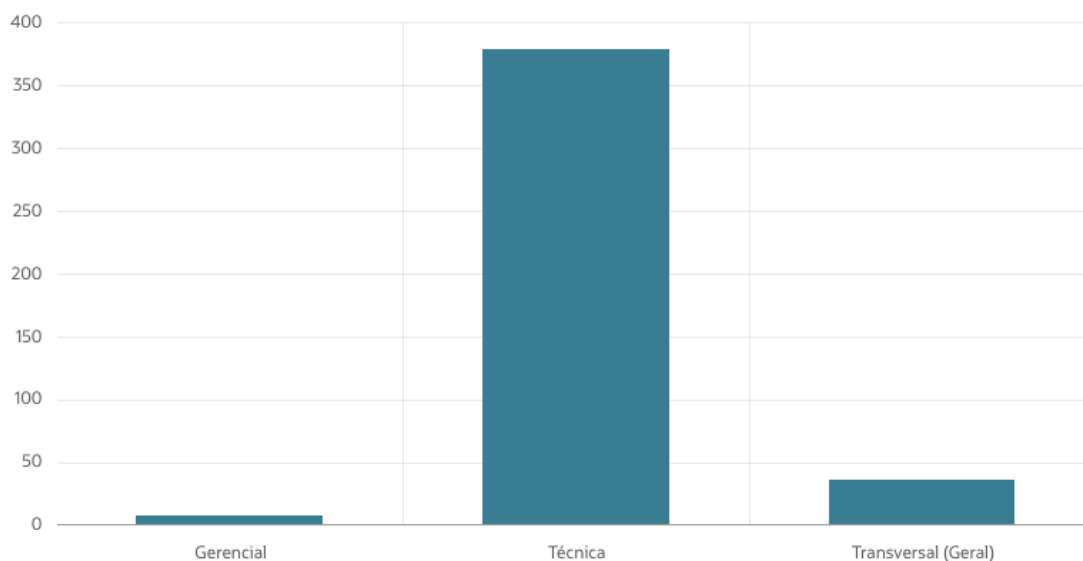


Gráfico 2 - Tipo de Competência - Geral

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 outras necessidades de desenvolvimento gerencial e estratégico, são identificadas por outros meios, como a Pesquisa de Clima Organizacional e pela indicação das unidades estratégicas, comissões e comitês.

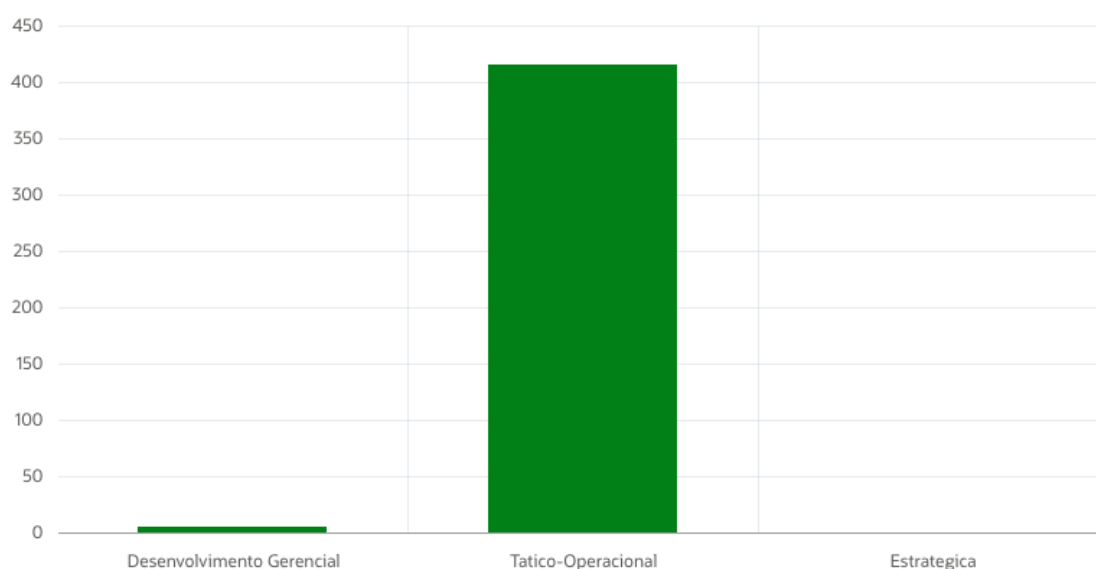


Gráfico 3 - Classificação da Competência por nível de atuação – Geral

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.

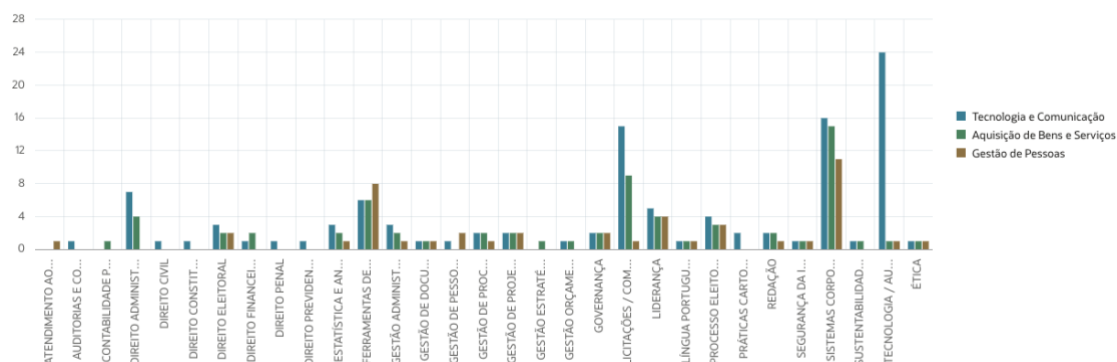


Gráfico 4 - Perfil de Competências - por área de competência

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:

- Atualização do sistema de Gestão de Competências para registro das competências transversais das unidades;
- Desenvolvimento de módulo no sistema de Gestão de Competências de para gerenciamento de competências específicas de gestão;
- Criação do painel de competências para divulgação das competências das unidades;
- 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 13** do plano de gestão 2024-2026, atingindo-se um percentual de **100%**, das unidades do tribunal 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