



ASSESSORIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA – AGE Núcleo de Projetos – NPROJ

GESTÃO POR COMPETÊNCIAS Termo de Abertura

1. Ementa / Escopo

Implantar um modelo gerencial por competências no âmbito do TRT da 13ª Região. Este modelo configura-se como inovador e estratégico no serviço público, tomando por base o pressuposto de que o domínio de determinados recursos é fundamental para um desempenho de excelência de pessoas e organizações. Dessa forma, reduz a discrepância entre as competências necessárias à execução dos objetivos organizacionais e aquelas já disponíveis na organização.

2. Alinhamento Estratégico

Planejamento Estratégico do TRT 13ª Região

Tema: Gestão de Pessoas (Objetivo 15 – Viabilizar a Gestão por Competências)

Plano Diretor da Unidade Patrocinadora

Tema: Gestão de Pessoas (Objetivo 02 – Implantar a Gestão por Competências)

Tema: Gestão de Pessoas (Objetivo 03 – Promover a motivação e comprometimento das pessoas com os objetivos da Instituição)

3. Clientes

Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGEPE), com impacto em todas as unidades administrativas do TRT 13ª Região.

4. Justificativa

O modelo de gestão baseado na noção de competência vem sendo cada vez mais incorporado ao ambiente organizacional tanto público como privado. Seus resultados vêm sendo amplamente divulgados pela literatura (Brandão & Babry).

Sob essa perspectiva, a implantação do modelo, com foco nos conhecimentos, habilidades e atitudes no trabalho gera o desempenho profissional desejado. Tal desempenho representa então uma expressão de suas competências.

Diagnóstico institucional recentemente realizado, no âmbito deste Regional, demonstrou que um dos pontos fracos citados pelos clientes internos foi o da capacitação e o da justiça organizacional (essa dimensão aponta para um desequilíbrio entre o recebimento de funções comissionadas e o reconhecimento do desempenho dos servidores). Esse panorama se constitui num risco para o alcance dos objetivos elencados no mapa estratégico deste Regional.

Dados colhidos em outra pesquisa, sobre qualidade de vida no trabalho, reforçam a perspectiva anteriormente diagnosticada. Este modelo vem atender a uma demanda antiga da instituição (intra-grupos e/ou entre grupos).

Pelo exposto, a não expressão das competências humanas e organizacionais poderá comprometer o desempenho das unidades produtivas, e conseqüentemente, o que foi delineado no mapa estratégico.



ASSESSORIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA – AGE Núcleo de Projetos – NPROJ

GESTÃO POR COMPETÊNCIAS Termo de Abertura

5. Resultados / Produtos

O projeto Gestão por Competências envolve as seguintes ações:

- Normatizar a Gestão por Competências;
- Adequar a avaliação por desempenho ao modelo de gestão adotado;
- Atualizar o Regulamento Geral e demais Normas à gestão por competências, estabelecendo requisitos e atribuições para o exercício das funções comissionadas;
- Capacitar gestores e servidores, de acordo com as necessidades levantadas pela avaliação de desempenho funcional, com interesses institucionais e os atributos pessoais;
- Capacitar gestores e servidores no modelo de gestão por competências

Estrutura de Decomposição de Trabalho (EDT)	Cronograma		Área responsável
	Início	Término	
Resultado 1: Lançamento e Sensibilização do Projeto com: Presidente, Magistrados e Gestores	19/05/2011	19/05/2011	SEGEPE
Resultado 2: Entendimento das Competências Institucionais levantadas através da Missão, Visão e Valores	19/05/2011	19/05/2011	SEGEPE
Resultado 3: Levantamento das Competências Técnicas, construídas a partir do CHA: Conhecimentos, Habilidades e Atitudes retiradas dos Descritivos dos Cargos e Funções (Posto de Trabalho)	19/05/2011	SET/11	SEGEPE
Resultado 4: Levantamento das Competências Comportamentais, construídas a partir do CHA: Atitudes - Mapeadas pelo Inventário Comportamental (Gosto, Não Gosto e o Ideal Seria).	19/05/2011	SET/11	SEGEPE
Resultado 5: Construção da Metodologia sistêmica da Gestão de Pessoas por Competências: Relatórios de Desempenho das Competências e Relatório com Gap's (Lacuna) de Capacitação	SET/11	NOV/11	SEGEPE
Resultado 6: Elaboração da Avaliação do Desempenho por Competência.	SET/11	NOV/11	SEGEPE
Resultado 7: Aplicação da Ferramenta nas Áreas Piloto: Interior e Capital	SET/11	2012	SEGEPE



ASSESSORIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA – AGE
Núcleo de Projetos – NPROJ

GESTÃO POR COMPETÊNCIAS
Termo de Abertura

Resultado 8: Sensibilização e capacitação dos servidores sobre o novo modelo.	MAI/2011	DEZ/2011	SEGEPE
Resultado 9: Construção das políticas (regras) da Gestão de Pessoas por Competências.	AGO/2011	DEZ/2011	SEGEPE
Resultado 10: Continuidade e extensão do Projeto para toda a instituição.	JAN/2012	DEZ/2012	SEGEPE

6. Custos

Categoria	Detalhamento	Responsável	Exercício Financeiro	Custo Estimado
Realização de obras e instalações				
Aquisição de equipamentos (permanente)				
Aquisição de material (consumo)				
Diárias e passagens	Visitas às VT's do interior para capacitação Diárias para Gestores (Diretores e Magistrados) Diárias da equipe para capacitação	SEGEPE	2011/2012	A ser definido
Serviços de Terceiros	Contratação de Consultoria para implantar metodologia	SEGEPE	2011	R\$ 91.860,88
Treinamentos				
Total:				-

7. Gestor do Projeto (responsável)

Nome		
ANA CHRISTINA CARNEIRO CAVALCANTI		Coordenadora da CDP
Telefone	Endereço Eletrônico	Lotação
3533 6043 / 8802 0629	accavalcanti@trt13.jus.br	SEGEPE



ASSESSORIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA – AGE
Núcleo de Projetos – NPROJ

GESTÃO POR COMPETÊNCIAS
Termo de Abertura

8. Aprovação do Projeto

Elaboração	Data	Assinatura
Ana Christina C. Cavalcanti Gestora do Projeto	19.04.2011	
Revisão (NÚCLEO DE PROJETOS / AGE)	Data	Assinatura
Edgard Saeger Neto Chefe do Núcleo de Projetos	19.04.2011	
Aprovação Presidência	Data	Assinatura
Paulo Maia Filho Desembargador Presidente	19.04.2011	