



**PODER JUDICIÁRIO  
TRIBUNAL DE JUSTIÇA  
DIRETORIA GERAL**

Palácio da Justiça Rio Tocantins, Praça dos Girassóis, s/n  
Fone/Fax: (63) 3218-4375. Palmas – TO.



**13 Gestão por Competência  
TERMO DE ABERTURA DO PROJETO**

**1. JUSTIFICATIVA**

1. Alinhamento nacional. A Gestão por competência no Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins é uma temática nova que vem sendo desenvolvida por força do alinhamento estratégico recomendado na resolução 70 do Conselho Nacional de Justiça - CNJ, a qual foi instituída pelo Tribunal de Justiça através da resolução 20/09.

2. Método. O propósito desse projeto é “verificar o desnível existente entre as competências necessárias e as existentes e, também, entre as necessidades das áreas e a alocação das pessoas”, além do que, sua execução é justificada pela necessidade de “desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes de magistrados e servidores” Esclarece-se, ainda, que a Gestão por Competências é um modelo de Gestão de Pessoas que visa desenvolver e sustentar competências consideradas fundamentais à consecução dos objetivos organizacionais, visto que propicia o levantamento de quais competências a organização necessita, além de permitir a identificação daquelas que já existem, tornando-as mensuráveis. E de igual modo, proceder-se-á com as competências dos servidores, gerando o quadro de competências da organização. A partir disso, será possível fazer uso dessas informações para desenvolver e capacitar os servidores, identificar os talentos e possibilitar o real aproveitamento do potencial de cada servidor, promovendo o desenvolvimento mútuo da organização e do servidor.

3. Benefícios. Ressalta-se que, como benefícios da implantação do modelo de Gestão por Competências, se pode esperar:

- a) maior produtividade e desempenho;
- b) ambiente participativo, organizado e motivado;
- c) comprometimento dos colaboradores;
- d) foco em resultados e prestação jurisdicional com qualidade;
- e) gestores e equipes fortalecidas com servidores valorizados;
- f) promover a meritocracia entre os servidores;
- g) desenvolvimento de planos de capacitação voltados a atender as competências profissionais desejadas pela organização, gerando um maior engajamento ao trabalho;
- h) definição de perfis para recrutamento e seleção; e
- i) alinhamento à estratégia organizacional.

4. Modernização de gestão. As grandes transformações ocorridas nas organizações na área de gestão de pessoas estão sendo direcionadas para o modelo de competências, com vistas a planejar, capacitar, desenvolver e avaliar as competências necessárias para melhorar a execução das tarefas.

A gestão por competências é uma nova tendência que tem por referência central as pessoas, como recurso determinante ao sucesso da organização. Este novo modelo está focado nas habilidades, aptidões, talentos e experiências das pessoas que compõem o quadro de servidores.

É um processo que conduz os colaboradores para atingir as metas e os objetivos da organização, mediante suas competências técnicas e comportamentais.

O Poder Judiciário do Estado do Tocantins tem a necessidade de implantação do modelo de Gestão pessoas por de Competências e Desempenho integrado que dê sustentação às ações de Gestão de Pessoas com o objetivo de proporcionar um direcionamento das ações de desenvolvimento necessárias a serem ministradas, aos servidores e também, de gerar dados para análise de melhor aproveitamento das competências dos servidores.

5. Plano estratégico do TJTO 2010/2014. No contexto estratégico da justiça do Estado do Tocantins este Tribunal alinhou suas estratégias a Resolução nº 70/2009 do CNJ e estabeleceu conforme Res. 21/09-TJTO no tema Gestão de Pessoas por competências o objetivo estratégico de Desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes dos magistrados e servidores. Para seu gerenciamento delimitou o indicador nº 33. Índice de capacitação nas competências estratégicas detalhou para plano 2010/2014 com a seguinte meta para o exercício 2014: Aumentar para 81 % o índice de capacitação nas competências estratégicas, até 2014. Nesse contexto a Gestão por competência é ferramenta elementar para promover os conhecimentos, habilidades e atitudes dos servidores e magistrados conforme proposto nas metas do planejamento estratégico.

Como suporte a estes desafios esta iniciativa promoverá os valores definidos pelo Planejamento 2010/14, atuando como um grande marco no desenvolvimento da cultura de Gestão Estratégica ao dar ênfase na disseminação dos seguintes valores:

Comprometimento - dará forte contribuição uma vez que tem como objetivo Administrar o capital intelectual do Tribunal de Justiça através do mapeamento de competências, identificando e capacitando de acordo com as necessidades institucionais. Inovação e Cooperação – Disponibilizará aos integrantes da comissão de seleção e treinamento novas técnicas e melhorias mediante definição dos perfis para concurso público.

6. Plano de gestão TJTO 2013/2015. A área finalística é a que mais reflete a necessidade de mudanças no atual contexto de virtualização do Poder Judiciário e por ser também a área que presta serviços diretamente ao usuário é que será priorizada neste Projeto Piloto.

7. Expectativas dos principais clientes do projeto. Da mesma forma permitirá otimização de todo processo de levantamentos e demandas para capacitação da ESMAT a fim de melhorar a definição de programas, cursos e outras ações educacionais que venham de encontro com as necessidades institucionais (efetividade dos cursos).

No âmbito da Gestão de Pessoas e ao mesmo tempo que proporcionará inovação nas políticas de valorização do servidor através da meritocracia, traz também possibilidades de melhorar o desempenho e a produtividade.

Ao identificar e conhecer as potencialidades de cada servidor Possibilitará a criação do banco de talentos do TJTO para identificação dos seus perfis e assim será possível aproximar interesses individuais com os institucionais e Eficiência – à medida que as pessoas forem valorizadas e tiverem suas competências alinhadas aos papéis exercidos para responder às necessidades institucionais automaticamente teremos melhoria na qualidade e celeridade da prestação jurisdicional

Dessa forma essa ação estratégica é mais um avanço na transformação da forma de se fazer as coisas dando continuidade aos processos tecnológicos absorvidos pelo poder Judiciário por influência do processo virtual.

8. Pesquisa de melhores práticas. Para melhor apreender a utilização do modelo de gestão por competências em várias instituições do Poder Público, elaborou-se um cronograma de visitas técnicas aos seguintes Órgãos: TRT-8ª Região, TJDFT e CNJ. O TRT-8ª Região indicou que é necessário contratar uma empresa responsável pela implantação do modelo escolhido. No mesmo sentido, se posicionaram todos os órgãos, inclusive o Conselho Nacional de Justiça. Constatou-se também a necessidade de um sistema informatizado para gerenciamento das competências e pela capacitação teórico/técnica da equipe da instituição. Outro ponto de convergência entre todos os órgãos foi à aplicação piloto em uma unidade do órgão para percepção do entendimento e adesão dos servidores ao modelo.

Um ponto considerado de extrema importância pelos colegas do TJDFT e principalmente do TRT-8ª Região, no qual podemos ouvir essa impressão diretamente do Presidente da Casa, foi à necessidade primordial de sensibilização de diretores e gestores, fator que serviu como ajuda para adesão ao novo modelo, bem como para multiplicação deste. De importância similar, está o patrocínio que se recebe da alta cúpula do órgão para execução do projeto, deixando transparecer que a mudança de cultura é bem vista por aqueles que coordenam as atividades da instituição.

O TJDFT a que, além da sensibilização e do patrocínio, é necessário estabelecer parcerias internas e externas para o bom andamento das etapas. Para início dos trabalhos no órgão, foi preciso traçar e/ou revisar pontos do planejamento estratégico, bem como a missão, visão e valores do órgão. Para tanto, foi contratada uma consultoria que entrevistaria a todos para conhecimento da cultura institucional, bem como mapeamento dos macroprocessos.

Foi feita também uma demonstração dos sistemas utilizados para operacionalizar o modelo o qual foi desenvolvido pelo próprio órgão, bem como documentos utilizados na implantação. Na oportunidade também foram apresentados os sistemas de gestão de pessoas que funcionam de forma integralizada e proporcionam segurança, transparência e virtualização total das rotinas repetitivas.

Na visita ao CNJ, a Gestão de Pessoas apresentou o atual andamento do projeto que ainda esta em fase inicial; pois foi novamente reiniciado, enfatizou a importância de se definir os comitês técnico e estratégico que cuidarão da implantação e validação respectivamente. A unidade disponibilizou-se para o compartilhamento de informações para viabilizar o andamento dos projetos.

É indiscutível, que no âmbito organizacional, um melhor desempenho é apresentado quando existe a combinação do perfil do indivíduo aliado ao perfil que as atribuições a ele são submetidas, modelo este contemplado na Gestão por Competência. Não temos como esperar um desempenho satisfatório de um servidor, se falta qualificação técnica e/ou comportamental, para desenvolver as atividades de um determinado cargo, em contrapartida, todas as pessoas têm uma aptidão específica, plenamente desenvolvível se as competências necessárias forem detectadas e desenvolvidas.

## 2. OBJETIVO

Implantar o modelo de gestão de pessoas por competências para o Poder Judiciário do Estado do Tocantins que dê sustentação às ações de gestão com o objetivo de proporcionar um direcionamento mais eficaz no desenvolvimento necessário para suprir as necessidades institucionais.

Atender as demandas atuais e emergentes do TJ - TO:

a) Mapeamento das Competências Técnicas gerenciais

b) Avaliação das Competências técnicas gerenciais (composta pela avaliação dos Conhecimentos e Habilidades que o servidor deve ter para executar suas atividades).

d) Programa de Desenvolvimento Gerencial

Para implantar o processo de gestão de pessoas por competências será feito projeto piloto inicialmente na sede do Tribunal e na Comarca de Palmas com possibilidades de se estender posteriormente aos demais servidores.

Meta de cronograma: O projeto piloto tem como meta a implantação em 180 dias, executado com consultoria externa.

Alinhamento estratégico: As entregas do projeto buscam atender o objetivo estratégico "Desenvolver conhecimento, habilidades competências e atitudes dos magistrados e servidores".

## 3. DECLARAÇÃO DO ESCOPO

Implantar o modelo de Gestão por Competências no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Tocantins, inicialmente, mapeando a área finalística no Tribunal e na Comarca de Palmas.

## 4. NÃO ESCOPO

Este **Projeto Piloto** não abordará a gestão das competências dos servidores que não ocupam cargos da área finalística.

## 5. TEMPO ESTIMADO

A implantação do projeto piloto na sede do Tribunal de Justiça e Comarca de Palmas está estimado para ocorrer em 180 dias.

## 6. CUSTOS ESTIMADO E FONTE DE RECURSO

33.00 - PASSAGENS E DESPESAS COM LOCOMOÇÃO R\$ 16.761,08

14.00 - DIÁRIAS - PESSOAL CIVIL R\$ 17.192,00

39.00 - OUTROS SERVIÇOS DE TERCEIROS - PESSOA JURÍDICA (consultoria )R\$ 163.350,00

39.00 - OUTROS SERVIÇOS DE TERCEIROS - PESSOA JURÍDICA (capacitação Líderes) R\$ 130.968,00  
 39.11 - LOCAÇÃO DE SOFTWARES R\$ 18.000,00  
**Total R\$ 361.679,08**

## 7. PREMISSAS

- É necessário o envolvimento da alta direção no desenvolvimento do projeto
- Necessidade de disponibilizar estrutura física e de pessoal para continuidade do método que será implantado
- Necessário fazer sensibilização permanente sobre o importância do método.

## 8. RESTRIÇÕES

- O projeto deverá atender o orçamento previsto (R\$ 163.350,00) referente consultoria.
- Disponibilidade de pessoas para execução do projeto

## 9. RISCOS PREVIAMENTE IDENTIFICADOS

- Se não houver apoio da alta direção o projeto pode não se concretizar.
- Se não houver estrutura física e de pessoal pode ser comprometida a execução do projeto
- Não aplicação da justiça e transparência no processo de seleção
- Ocorrências de erros na elaboração do contrato pode ocorrer supla interpretação nas cláusulas de direitos e deveres
- Visão distorcida pelo público alvo sobre o conceito de Gestão por Competências
- Se a despesa não for empenhada em tem hábil pode ser prejudicada parte orçamentaria.

## 10. PATROCINADOR DO PROJETO

Nome	Telefone(s)	E-mail
Ronaldo Eurípedes		presidencia@tjto.jus.br

## 11. GERENTE DO PROJETO

Nome	Telefone(s)	E-mail
Leila Maia Bezerra		leilamaia@tjto.jus.br leilalmb@gmail.com

## 12. EQUIPE DO PROJETO

Nome	Órgão	Cargo / Função	Telefone(s)	E-mail
Juliana Alencar Wolney Cavalcante	TJTO	Diretor de Gestão de Pessoas		digep@tjto.jus.br
Neilimar Monteiro de Figueiredo	TJTO	Assistente Técnico		neilimarmonteiro@gmail.com neilimar@tjto.jus.br
Vanusa Bastos	TJTO	Diretora do Centro de Comunicação		vanusabastos@tjto.jus.br
Andreia Teixeira Marinho Barbosa	TJTO	Analista Judiciário		andreaatmb@gmail.com
Leila Maia Bezerra	TJTO	Técnica Judiciária		leilamaia@tjto.jus.br leilalmb@gmail.com
Leonardo Andrade Leal	TJTO	a disposição - Gestor de projetos		leoleal@tjto.jus.br leal.leo@gmail.com
Maria Luiza C. P. Nascimento	TJTO	Técnico Judiciário,		mlcpn@uol.com.br
Márcia Mesquita Vieira	TJTO	Analista Judiciário de 2ª instância		asmarciamv@gmail.com
Silvana Maria Parfieniuk	TJTO	Juiza		silvana@tjto.jus.br

## 13. PARTES INTERESSADAS

Nome	Telefone(s)	E-mail
Juliana Alencar Wolney Cavalcante		digep@tjto.jus.br
Francisco Alves Cardoso Filho		diger@tjto.jus.br
Ana Beatriz Preto		esmat@tjto.jus.br
Ronaldo Eurípedes		presidencia@tjto.jus.br

## 14. INFRAESTRUTURA

**Tecnologia:** software desenvolvido pela consultoria

- Disponibilidade de técnicos da Diretoria de Tecnologia da informação para receber, instalar o software e prestar acompanhamento de implantação
- atendimento dos requisitos técnicos do software

**Pessoas:** E necessário disponibilizar estrutura física e de pessoal para continuidade do método que será implantado.

**Legislação:** O Tribunal terá que se planejar para a nova estrutura de gestão estratégica de pessoas que envolve mudanças na legislação de pessoal vigente; no processo de alocação de pessoas de acordo com a nova realidade; nos requisitos das funções que será exigida na realização de novos concursos.

**Capacitação:** Deverá constituir novos instrumentos para ocorrer um rotina de avaliação quanto à real necessidade de cada servidor.

## 15. APROVAÇÃO

---

Nome:Francisco Alves Cardoso Filho

Cargo/Função: Diretor Geral

Data: 26/04/2013

