



CONHEÇA AS NOVAS MATRIZES DE COMPETÊNCIA DO TRT/RJ

Documentos detalham as competências que um servidor precisa para exercer um cargo gerencial no Tribunal.

Já estão publicadas na intranet do TRT/RJ as [novas Matrizes de Competências](#) das funções gerenciais existentes na instituição. Elas são um produto da implantação do modelo de gestão por competências no Tribunal, de acordo com a Resolução nº 92/2012 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). **Mas você sabe o que é uma Matriz de Competências?**

Trata-se de um documento que detalha as competências que um servidor precisa possuir para exercer um cargo gerencial no Tribunal, como, por exemplo, diretor de secretaria de VT, diretor de turma, chefe de uma seção, diretor de uma divisão, entre outros. A matriz engloba os requisitos obrigatórios (formação acadêmica e experiência profissional), os conhecimentos e/ou habilidades (competências técnicas) e as atitudes (competências comportamentais) que são necessários para o preenchimento de determinada função.

Segundo a diretora da Secretaria de Gestão de Pessoas do TRT/RJ, Sônia Regina de Freitas Andrade, com as novas matrizes, a instituição passa a contar com uma boa ferramenta de gestão de pessoas, uma vez que o documento informa, com transparência, as atribuições e competências esperadas dos servidores que ocupam papéis gerenciais. “Considerando que tais competências foram planejadas visando ao atingimento dos objetivos da instituição, o que se pretende é o alinhamento do profissional que ocupa ou ocupará a função com a estratégia organizacional”, explica.

As Matrizes de Competências podem ser consultadas na intranet, no caminho: Institucional > Secretaria Geral da Presidência > Esacs > Matrizes de Competências.

O QUE MUDOU?

Diferentemente das antigas matrizes, que foram elaboradas por unidade (vara do trabalho, secretaria de turma, etc), **as novas matrizes foram desenvolvidas por função**. O atual formato proposto apresenta não só os requisitos e as competências técnicas, como também as atribuições da função.

Veja, abaixo, algumas dúvidas que podem surgir com a publicação das novas matrizes, bem como os esclarecimentos feitos pela equipe de implantação da gestão de pessoas por competências, por orientação do desembargador Marcelo Augusto Souto de Oliveira, atual presidente do Comitê Regional de Gestão de Pessoas por Competências (CRGPC):

DO PONTO DE VISTA PRÁTICO, QUAIS SÃO AS PRINCIPAIS UTILIDADES DE UMA MATRIZ DE COMPETÊNCIAS?

- Verificar se o servidor indicado atende aos requisitos necessários (de observância obrigatória) para ocupar uma determinada função;
- Servir de referência para a realização de processos seletivos;
- Informar ao servidor que assume determinado posto de trabalho quais são as suas atribuições e as competências esperadas pela instituição;
- Direcionar o desenvolvimento do servidor que visa à ocupação de uma determinada função.

COMO FORAM ELABORADAS AS MATRIZES DE COMPETÊNCIAS?

As atuais matrizes resultaram de um longo trabalho que envolveu uma empresa de consultoria contratada, a equipe de implantação - com profissionais da Secretaria de Gestão de Pessoas e da Esacs -, além de gestores e magistrados das unidades mapeadas. O produto dessa ampla discussão foi submetido ao crivo do CRGPC e, por fim, à aprovação do presidente do Tribunal.

- Em relação às competências requeridas, tomou-se como base o mapeamento das competências (que consistiu em um inventário comportamental, por meio do qual foram identificados os comportamentos esperados dos gestores; além de um levantamento onde foram identificados os conhecimentos e habilidades, com seus respectivos níveis de proficiência, necessários para executar as atribuições das funções).

- Quanto ao requisito da escolaridade, baseou-se em estudo feito pela Escola de Administração e Capacitação de Servidores (Esacs), com posterior homologação do CRGPC.

- Em relação ao tempo de experiência, decidiu-se com base em consenso dos membros do Comitê.

QUAIS SÃO OS ITENS QUE COMPÕEM A MATRIZ DE COMPETÊNCIA?

- Requisitos de acesso;
- Qualificação;
- Competências técnicas;
- Competências comportamentais;
- Atribuições.

QUAL É A DIFERENÇA ENTRE “REQUISITOS DE ACESSO” E “QUALIFICAÇÃO”?

No item “requisitos de acesso” encontram-se os requisitos obrigatórios para ocupar determinada função. Já no item “qualificação” constam os cursos para uma maior especialização daqueles que já ocupam a função, bem como a indicação de carga horária obrigatória prescrita por lei para a ocupação de função gerencial.

EXISTEM MATRIZES DE COMPETÊNCIAS PARA AS FUNÇÕES NÃO GERENCIAIS?

O Projeto Estratégico nº 5 do TRT/RJ, que implantou o modelo de gestão por competências no Tribunal, teve como foco apenas as funções gerenciais. Contudo, as matrizes referentes às funções não gerenciais, que foram elaboradas durante o processo de certificação ISO 9001, continuam em vigor.

CASO EU TENHA MAIS DÚVIDAS ACERCA DAS MATRIZES DE COMPETÊNCIAS, COM QUEM DEVO CONVERSAR?

Você pode ligar para a Coordenadoria de Desenvolvimento da Esacs (21-2380-7363), e falar com as servidoras Elizabeth ou Francine, ou para a Divisão de Avaliação e Acompanhamento da Secretaria de Gestão de Pessoas, (21-2380-6633), e falar com as servidoras Janira ou Adriana.

HISTÓRICO DA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS NO TRT/RJ

O TRT/RJ iniciou seu processo de implementação da gestão por competências em 2005, com foco na qualidade, adotando o processo de certificação ISO 9001, ocasião em que foram criadas as primeiras matrizes até então vigentes.

No ano de 2013, a nova estrutura da Secretaria de Gestão de Pessoas assumiu papel estratégico e iniciou as providências necessárias para que o Tribunal executasse o projeto

contido na Resolução nº 92/2012, do CSJT, e se alinhasse às práticas modernas de gestão dos órgãos públicos.

Para dar cumprimento aos dispositivos dessa Resolução, no período de 2014/2015, sob a coordenação da diretoria da Secretaria de Gestão de Pessoas, em parceria com a Esacs, observadas as diretrizes traçadas pelo Comitê Regional de Gestão de Pessoas, conforme Ato nº 94/2013, houve a inclusão no Planejamento Estratégico 2015-2020 do Projeto Estratégico nº 5 (Gestão de Pessoas por Competências, com foco nas funções de natureza gerencial), e iniciou-se o novo processo de gestão por competências no TRT/RJ, contemplando as funções de natureza gerencial das áreas judiciária e administrativa.

