



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO
SERVIÇO DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E GESTÃO DE
DESEMPENHO DA SECRETARIA-GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS
(SGPES/SEDEG)
MANUAL
ATUALIZAR AS MATRIZES DE COMPETÊNCIAS TÉCNICAS DO PJERJ E
REALIZAR MAPEAMENTO DAS NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO DE
COMPETÊNCIAS DE SERVIDORES

SUMÁRIO

1	RESPONSABILIDADES GERAIS	2
2	CONSIDERAÇÕES GERAIS.....	3
3	MANTER ATUALIZADA A MATRIZ DE COMPETÊNCIAS TÉCNICAS DAS ÁREAS DO PJERJ	4
4	MAPEAR NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DOS SERVIDORES.....	5
5	DEFINIÇÕES 	6



Elaborado por: Chefe do Serviço de Desenvolvimento Profissional e Gestão de Desempenho (SEDEG)



Aprovado por: Secretário-Geral da Secretaria-Geral de Gestão de Pessoas (SGPES)



Data de Vigência: 30/06/2026

MANUAL
ATUALIZAR AS MATRIZES DE COMPETÊNCIAS TÉCNICAS DO PJERJ E REALIZAR
MAPEAMENTO DAS NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DE
SERVIDORES

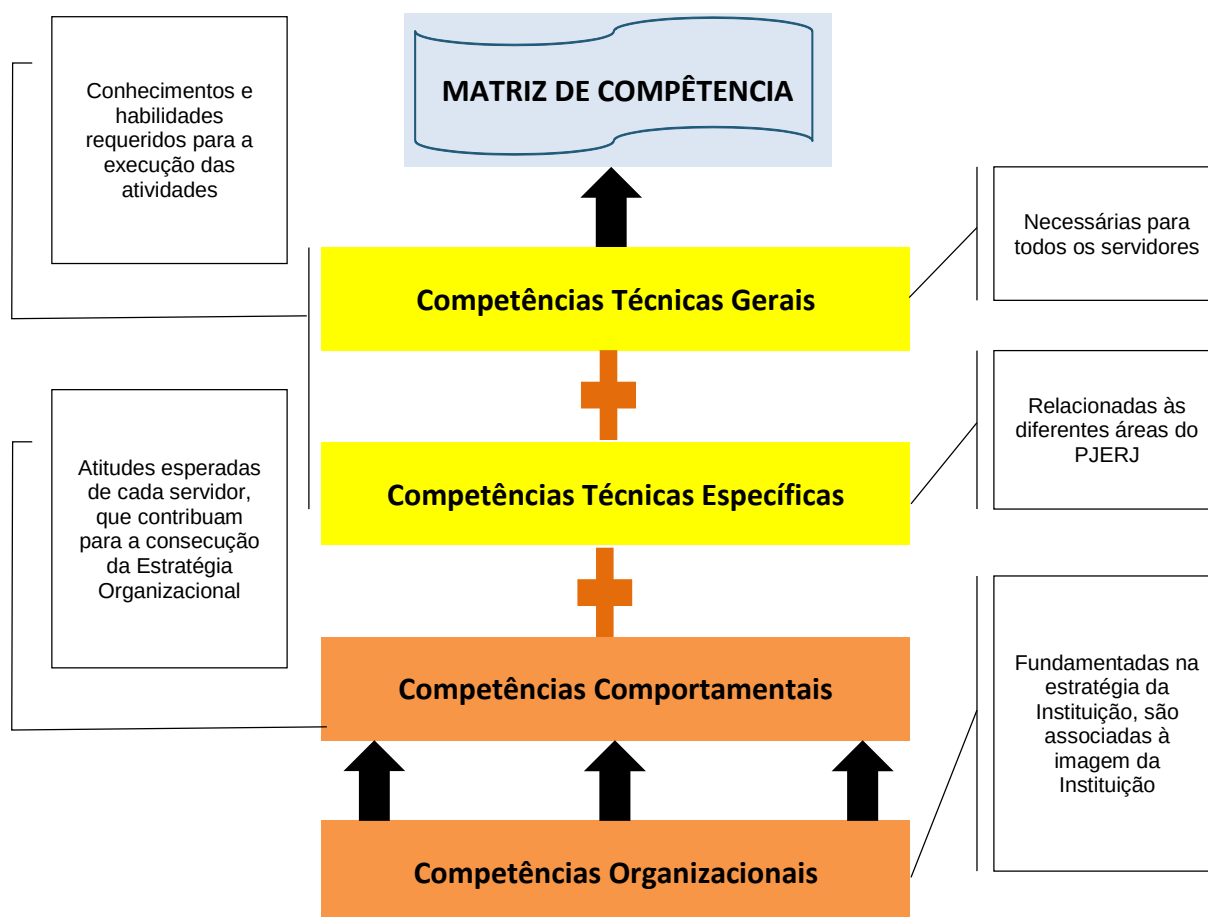
IMPORTANTE: Sempre verifique no site do TJRJ se a versão impressa do documento está atualizada.

1 RESPONSABILIDADES GERAIS

FUNÇÃO	RESPONSABILIDADE
Diretor do Departamento de Desenvolvimento de Pessoas da Secretaria-Geral de Gestão de Pessoas (SGPES/DEDEP)	• Encaminhar relatórios e resultados do mapeamento à ESAJ; • apresentar resultados e relatórios do mapeamento para a SGPES.
Serviço de Desenvolvimento Profissional e Gestão de Desempenho da Secretaria- Geral de Gestão de Pessoas (SGPES/SEDEG)	• Assessorar gestores e servidores das unidades na identificação de competências e requisitos para papéis profissionais a serem desempenhados; • elaborar e manter atualizadas as matrizes de competências; • realizar mapeamento das necessidades de desenvolvimento de competências; • elaborar relatório do mapeamento.

2 CONSIDERAÇÕES GERAIS

2.1 O modelo de Gestão de Pessoas por Competências adotado pelo PJERJ compreende as competências organizacionais, as competências comportamentais e as competências técnicas (gerais e específicas), conforme esquema abaixo:



2.2 O mapeamento das necessidades de desenvolvimento de competências dos servidores é um procedimento anual, realizado pelos gestores de cada unidade, por meio de um questionário que tem como base as Matrizes de Competências Técnicas.

2.2.1 Em casos excepcionais, o mapeamento pode não ser realizado no ano corrente. Nestes casos extraordinários, a validade do mapeamento realizado no ano anterior é ampliada.

2.3 Os resultados dos mapeamentos geram os insumos para a realização da programação de cursos da Escola de Administração Judiciária (ESAJ) e para a elaboração dos planos de desenvolvimento de competências.

- 2.4** As competências podem ser atualizadas devido a demandas institucionais, tais como: alterações das diretrizes, mudanças na estrutura organizacional, nas atribuições de determinado papel profissional, em procedimentos, em projetos estratégicos ou na implementação de novos sistemas informatizados.

3 MANTER ATUALIZADA A MATRIZ DE COMPETÊNCIAS TÉCNICAS DAS ÁREAS DO PJERJ

- 3.1** A atualização das matrizes de competências técnicas das áreas do PJERJ é realizada por iniciativa do SEDEG ou a pedido da área ou unidade.
- 3.2** No caso de iniciativa do SEDEG a alteração pode ser realizada pontual e internamente ou com a participação da unidade.
- 3.3** Nos casos de criação ou transformação de UO, se houver necessidade de elaboração de nova matriz de competências técnicas específicas, o SEDEG analisa as atribuições e elabora a matriz de competências da unidade.
- 3.4** SEDEG encaminha, por e-mail, ao RAS/RD das unidades organizacionais, sugestão de Matriz de Competências, para validação da unidade, solicitando-lhe retorno no prazo de 10 (dez) dias úteis, sendo o silêncio considerado anuência.
- 3.4.1** Caso a unidade não tenha RAS/RD designado, o SEDEG encaminha a matriz para a Administração Superior da unidade.
- 3.5** Após validação, se houver novas competências/conhecimentos, o SEDEG os inclui no Catálogo Geral de Competências do PJERJ.
- 3.6** Registra na planilha de Controle de Revisão das Matrizes de Competências as alterações realizadas e a data de vigência da nova matriz.
- 3.7** Encaminha a Matriz de Competências Técnicas à ESAJ, dando ciência das alterações à Escola.
- 3.8** Os procedimentos para alterações pontuais e internas são os mesmos descritos nos itens 4.3, 4.6 e 4.7.
- 3.8.1** Nas hipóteses de alterações pontuais e internas, fica dispensada a validação da unidade, haja vista se tratarem de mudanças que não ensejam novas atribuições, tais

como modificação de nomenclatura, aumento ou redução de cargos que já existiam na estrutura da unidade e nova sigla.

- 3.9** No caso de alteração da Matriz por solicitação da U.O, o responsável solicita a revisão por e-mail.
- 3.10** SEDEG analisa a solicitação e realiza as alterações pertinentes, conforme procedimentos descritos nos itens 4.3 a 4.7.

4 MAPEAR NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DOS SERVIDORES

- 4.1** Com base na Matriz de Competências Técnicas das áreas do PJERJ, o SEDEG realiza o procedimento de mapeamento das necessidades de desenvolvimento de competências dos servidores do PJERJ, anualmente, de preferência, no mês de outubro.
- 4.2** Encaminha à SGPES minuta de aviso sobre mapeamento anual para publicação no DJERJ.
- 4.3** Elabora questionário para mapeamento das necessidades de desenvolvimento de competências de acordo com as matrizes de competências.
- 4.4** Disponibiliza às unidades o questionário para mapeamento das necessidades de desenvolvimento de competências.
- 4.5** Os responsáveis pelas unidades preenchem o questionário e encaminham ao SEDEG, mantendo cópia na unidade.
- 4.6** Após o recebimento dos questionários, o SEDEG consolida os dados recebidos na planilha de resultados do mapeamento e elabora os relatórios.
- 4.6.1** Quando necessário, o SEDEG contata a unidade para esclarecer as informações recebidas e para solicitar a participação das unidades que não responderam.
- 4.7** DEDEP apresenta resultados e relatórios do mapeamento para a SGPES.
- 4.8** Encaminha relatórios e resultados do mapeamento à ESAJ para elaboração dos planos de desenvolvimento de competências e da programação de recursos para o ano subsequente

MANUAL
ATUALIZAR AS MATRIZES DE COMPETÊNCIAS TÉCNICAS DO PJERJ E REALIZAR
MAPEAMENTO DAS NECESSIDADES DE DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DE
SERVIDORES

5 DEFINIÇÕES

TERMO	DEFINIÇÃO
Competências	Atributos pessoais e capacidade demonstrados para aplicar conhecimentos e habilidades
Competências Organizacionais	É um conjunto de habilidades, tecnologias e culturas capaz de gerar um valor diferenciado para os servidores e usuários da organização e para a sociedade.
Competências Técnicas	São os conhecimentos e habilidades necessários para que os servidores realizem suas atividades.
Competências Comportamentais	São atitudes e comportamentos que possibilitam ao servidor desempenhar da melhor forma possível seu papel na unidade e contribuir para o alcance dos objetivos institucionais.
Gestão por Competências	Sistema de gestão que visa a identificar, captar, desenvolver e avaliar as competências necessárias à consecução dos objetivos da organização.