



TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE MATO GROSSO

DOCUMENTO REFERENCIAL DE ANÁLISE – DRA

ESTUDO TÉCNICO PRELIMINAR SIMPLIFICADO (ETP-S)

MODELO DESENVOLVIDO COM BASE NA IN MPDG Nº 05/2017, RCA TCU	
REQUISITOS	DIRETRIZES
1. Descrição sucinta do objeto	Contratação de empresa especializada em capacitação técnica de prospectiva estratégica com metodologia <i>Balanced Scorecard</i> (BSC), no formato <i>on the job training</i> , objetivando formular o novo Planejamento Institucional do TRE-MT para o período 2021-2026.
2. Justificativa da necessidade da contratação	O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) atualizou a Estratégia Nacional do Poder Judiciário (ENPJ) para o período de 2021-2026 por meio da Resolução nº 325, de 29 de junho de 2020, determinando que os respectivos planos estratégicos dos órgãos do Poder Judiciário fossem alinhados à ENPJ até 30 de junho de 2021. Assim, em observância ao modelo instituído pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), devidamente implantado pelo TRE-MT nos 1º e 2º ciclos do Planejamento Estratégico Institucional, a Assessoria de Planejamento e Gestão Estratégica (ASPLAN) propõe a contratação de capacitação <i>on the job</i> aos servidores que se verão diretamente envolvidos na elaboração da estratégia institucional para o período de 2021 a 2026, com o fito de que haja desejável nivelamento de conhecimento técnico com o padrão reprisado pelo Conselho por ocasião da elaboração da Estratégia do Poder Judiciário para o período de 2015-2020, qual seja, o modelo balanceado de gestão estratégica <i>Balanced Scorecard</i> (BSC), desenvolvida pelos professores da Harvard Business School, ROBERT KAPLAN e DAVID NORTON, nos anos 1990. O formato de capacitação proposto – <i>on the job</i> –, diferencia-se da capacitação <i>in company</i>, pois vai além da mera exposição teórica, utilizando, em complemento à exposição conceitual e metodológica, a aplicabilidade à realidade administrativa do Tribunal, por meio da execução das etapas de formulação do BSC pelo próprio corpo técnico. * <i>On the Job Training</i> é uma modalidade de ação de Treinamento e Desenvolvimento (T&D), pertencente à abordagem do chamado treinamento prático ou método “aprender fazendo”.

3. Alinhamento entre a demanda e o planejamento estratégico de contratação e ao Plano Anual de Capacitação	Considerando que o planejamento é um dos princípios fundamentais da atividade da Administração Federal, nos termos do art. 6º do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967; Considerando que o <i>Balanced Scorecard</i> (BSC) é o modelo de gestão estratégica mais utilizado nas organizações públicas e privadas do Brasil e do mundo, inclusive pelo Poder Judiciário Brasileiro; Considerando que o principal objetivo do BSC é promover a aproximação dos níveis mais operacionais à agenda estratégica da instituição, traduzindo a missão e a estratégia em objetivos e metas, organizados por meio de indicadores que demonstrarão às partes envolvidas (públicos interno e externo) o andamento dos resultados obtidos, de forma a propulsar maior sinergia entre os diversos níveis administrativos da organização para o alcance das iniciativas de longo prazo; Considerando que em qualquer processo de desenvolvimento da estratégia é crítica a definição de prioridades, que direcione corretamente os esforços da organização para os resultados de negócio, posteriormente traduzidas para o mapa estratégico, havendo o evidente indicativo de que esse importante processo seja conduzido com metodologia e ferramentas adequadas para a formulação da agenda estratégica e o correto encadeamento das atividades de construção do Plano, notadamente quanto ao tratamento dos indicadores, das metas e do <i>portffolio</i> de projetos; Considerando que os Programas e Projetos Institucionais representam o esforço integrado por todos os que, de alguma forma, estão envolvidos, visando o cumprimento da função institucional, missão, visão e objetivos estratégicos do TRE-MT; Considerando que a Resolução do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) nº 325, de 29 de junho de 2020, que instituiu a Estratégia Nacional do Poder Judiciário (ENPJ) para o sexênio 2021-2026, determinou que os respectivos planos estratégicos dos órgãos do Poder Judiciário estivessem alinhados à ENPJ até o dia 30 de junho de 2021 (art. 18); Considerando que o conteúdo do curso proposto no SEI nº 02018.2021-8 está alinhado ao objetivo central da Resolução CNJ nº 325/2020, Pode-se concluir que a capacitação de 30 servidores posicionados em funções estratégicas no âmbito do TRE-MT, para a formulação do plano estratégico do período 2021-2026 com o modelo de gestão <i>Balanced Scorecard</i> (BSC), está diretamente relacionada ao Planejamento Estratégico vigente (2016-2021), especificamente ao objetivo estratégico da perspectiva de recursos, oe.9 Desenvolver e Valorizar pessoas, mantendo alinhamento, assim, com o Plano Anual de Capacitação, e devidamente previsto no Planejamento Anual de Contratações para o exercício de 2021.
--	---

4. Requisitos da Contratação	Conteúdo Programático 1 Lançamento do programa – 16 horas 1.1 Como planejar uma iniciativa de planejamento estratégico (TAP, EAP, Cronograma, EAR, etc.) 1.2 Workshop I – Lançamento para a liderança do TRE-MT 2 Formulação e tradução da estratégia – 40 horas 2.1 Como analisar o ambiente (interno e externo) 2.2 Como definir o posicionamento e as diretrizes estratégicas 2.3 Como definir a ideologia central (Missão, Valores e Visão) 2.4 Como definir objetivos estratégicos e construir o Mapa Estratégico 2.5 Workshop II – Diretrizes, Mapa Estratégico e Ideologia Central 3 Indicadores de desempenho 3.1 A identificação dos indicadores existentes 3.2 Como construir a proposta de indicadores 3.3 O detalhamento dos indicadores 3.4 Workshop III – Indicadores de Desempenho 4 Metas e projetos estratégicos 4.1 A definição de metas de longo prazo 4.2 Como analisar as demandas estratégicas 4.3 A identificação dos projetos existentes 4.4 Como detalhar os projetos estratégicos 4.5 A priorização de projetos e definição do portfolio 4.6 Workshop IV – Metas e Projetos Estratégicos 5 Consolidação e lançamento do Planejamento Estratégico 5.1 A consolidação dos documentos do Plano Estratégico 5.2 Workshop V – Validação Final com o Pleno do TRE-MT 6 Implementação do Plano Estratégico 6.1 Como fazer a comunicação e a gestão de mudança 6.2 Como preparar as reuniões de gestão estratégica 6.3 Workshop VI – Realização da Reunião de Gestão Estratégica do TRE-MT * Os tópicos deverão ser tratados sob a perspectiva de aprofundamento do modelo de gestão <i>Balanced Scorecard</i> (BSC), garantindo a customização teórico-prática da agenda estratégica do TRE-MT para o período 2021-2026 com os Macrodesafios do Poder Judiciário 2021-2026 e o glossário de seus indicadores estratégicos de desempenho.
--	---

5. Estimativa de quantidades	Contratação de 30 vagas para capacitação por meio do curso prospectiva estratégica com metodologia <i>Balanced Scorecard</i> (BSC), para servidores posicionados em funções estratégicas, que serão indicados pela Administração do TRE-MT.
6. Justificativas para parcelamento ou não da solução	Não se aplica.
7. Estimativa preliminar de preços ou preços referenciais	O investimento estimado, referente ao valor de 30 vagas na capacitação <i>on the job</i> , é de R\$ 131.000,00 (cento e trinta e um mil reais).
8. Mapa de riscos	Em que pese o entendimento de que a elaboração de mapa de risco para esse tipo de contratação de capacitação não se faz necessária, porquanto trata-se de uma contratação simples, identificam-se os seguintes possíveis riscos, cujo mapa constará do projeto básico: Risco 01 – Falta de disponibilidade orçamentária Probabilidade de ocorrência = baixa Impacto/gravidade = médio Risco 02 – Na coleta de preços, o orçamento não corresponder à realidade do mercado Probabilidade de ocorrência = média Impacto/gravidade = alto Risco 03 – Atraso na conclusão da licitação Probabilidade de ocorrência = alta Impacto/gravidade = alto Cumpra registrar ainda que o risco da não realização do curso é mínima, visto que a empresa que ministrará a capacitação presta serviços regularmente a vários órgãos do Sistema de Justiça, tendo, inclusive prestado serviços ao TRE-MT por ocasião da revisão do Plano Estratégico para o período 2016-2021. Assim, o risco dos servidores não serem capacitados é muito baixo.
9. Declaração de viabilidade ou não da contratação	De acordo com a disponibilidade orçamentária para o ano de 2021 há previsão de recursos para tal fim no Planejamento Anual de Contratações. A capacitação foi igualmente prevista no Plano Anual de Capacitação deste exercício (PAC 2021). O treinamento prático (<i>on the job</i>) dos servidores é viável e de suma importância, pois visa implementar o Plano Estratégico para o período 2021-2026 em consonância à Estratégia Nacional do Poder Judiciário instituída pela Resolução CNJ nº 325/2020.
10. Identificar os servidores que deverão participar da fiscalização do contrato, quando possível	André Luiz Régis Emidio