

7ª Reunião do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas

Data: 19/8/2019

Local: Plenário do 10º andar. Getúlio Vargas, 265

Participantes Membros do Comitê: Cátia (3ª VTJF), Ellen (VT Pirapora), Emanuel (12ª VTBH), Geraldo (VT Três Corações), Dra. Jéssica, Dr. Iennaco.
Participantes Convidados: Flávia Dantès (DGP), Flávia de Paula (SEDP), Marina (DGP), Patrícia (SEGE), Salomão (SEDP), Livia (ASEO)

Item	Deliberações
1	<p>O Coordenador do Comitê, Dr. Iennaco, abriu a reunião e a Diretora de Gestão de Pessoas, Flávia Dantès, fez breve resumo da reunião anterior, citando a apresentação da Escola Judicial sobre o processo de planejamento de capacitações; da Assessoria de Estrutura Organizacional sobre o quadro de pessoal, os normativos vigentes e reestruturação; deu ciência da participação de membros do Comitê e da DGP no II Encontro Nacional de Gestores de Pessoas; lembrou da validação dos critérios para identificação das ocupações críticas do TRT3 e da apresentação do projeto estratégico Banco de Talentos; e citou que foi apresentado o status do Plano de Gestão de Pessoas e que, na reunião de hoje, o resultado final destes trabalhos será apresentado para aprovação pelo Comitê, se constituindo na principal entrega deste mandato.</p>
2	<p>II Encontro Nacional de Gestores do Poder Judiciário. Junho/2019. Apresentação de boas práticas em gestão de pessoas. Foram apresentadas aos servidores duas práticas que a DGP identificou terem mais afinidade com o TRT-MG:</p> <p>a) A permanência e a atratividade de servidores para o atendimento às localidades remotas no interior do Amazonas por meio do teletrabalho. Apresentada a experiência, o servidor Salomão, da SEDP, ponderou que no TJ-MG a experiência consistia em lotar servidores da capital nas localidades remotas e que, no caso do TRT3, seria ao contrário - lotar servidores do interior (de unidades onde há excedente de pessoal) na capital. Relatou que ainda existe preconceito de alguns gestores com a prática e que estão planejando campanha para sensibilização de gestores. Dr Iennaco acrescentou que há necessidade de flexibilização dos órgãos superiores quanto ao limite percentual de servidores, relatando que recentemente perdeu servidor de seu gabinete devido ao atual entendimento do TST de que os gabinetes de desembargadores também devem respeitar o limite de 50% (majorado) de servidores em teletrabalho. Flávia Dantès disse que essa flexibilização realmente precisa acontecer, pois, com a restrição orçamentária, em 2020 não haverá reposição de servidores e a não flexibilização poderá inviabilizar a prestação dos serviços. A servidora Ellen perguntou se há alguma iniciativa em andamento com vistas a essa flexibilização; e se o Tribunal tem alguma medida para ser adotada junto aos servidores que não conseguirem teletrabalho devido a essa restrição percentual. Dr. Iennaco disse que entende que nem todos têm o perfil para o teletrabalho e que isso precisa também ser considerado pelo gestor. Salomão acrescentou que atualmente o percentual de 50% já é majorado (visto que a norma prevê 30%, com majoração de 50% em casos justificados), e que não conhece nenhuma iniciativa em andamento para alteração. A servidora Marina acrescentou que algumas atividades devem necessariamente ser presenciais, como atendimento e secretariar audiência, e que, mesmo que todos desejem teletrabalho e tenham perfil, não se constitui direito do servidor. Sugeriu que, como forma de contemplar mais servidores, possa ser feito rodízio na unidade, sempre a critério do gestor. O servidor Emanuel relatou que, recentemente, recebeu contato de uma servidora que reside em BH, porém está lotada em unidade do interior em regime de teletrabalho, perguntando se poderia trabalhar presencialmente na 12ª VTBH. O servidor perguntou então se existe alguma iniciativa para fomentar isso. Marina falou da ideia do projeto Lotação Virtual, ainda em construção, que possibilitará que servidor de uma lotação que tenha excedente de pessoal preste serviços temporariamente para outra lotação que tenha déficit de pessoal.</p> <p>b) Na Trilha da Gestão. Foi apresentada a iniciativa do STJ, que tem como objetivo formar novos gestores, através da identificação de servidores que ainda não ocupam posições de gestão mas que tenham interesse e perfil.</p>

7ª Reunião do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas

Data: 19/8/2019

Local: Plenário do 10º andar. Getúlio Vargas, 265

Participantes Membros do Comitê: Cátia (3ª VTJF), Ellen (VT Pirapora), Emanuel (12ª VTBH), Geraldo (VT Três Corações), Dra. Jéssica, Dr. Iennaco.
Participantes Convidados: Flávia Dantès (DGP), Flávia de Paula (SEDP), Marina (DGP), Patrícia (SEGE), Salomão (SEDP), Lívia (ASEO)

Item	Deliberações
3	<p>Apresentação da Avaliação de Competências por Múltiplas Fontes (AMF). Esclarecimentos sobre a ferramenta. Iniciativas já realizadas e em andamento no Tribunal.</p> <p>A servidora Flávia de Paula apresentou o conceito de Avaliação de Competências por Múltiplas Fontes (AMF) e as iniciativas já concluídas e em andamento no Tribunal. A servidora Ellen questionou se essa avaliação substituiria a atual avaliação de desempenho. Flávia explicou que não, porém que está sendo estudada uma forma de "fusão" dessas duas avaliações, sem que a Avaliação de Competências perca seu viés de desenvolvimento, visto que ela é utilizada em outros macroprocessos de gestão de pessoas, com na lotação inicial de novos servidores (para identificar em qual unidade seu perfil melhor se encaixaria) e na movimentação interna de servidores (quando o servidor deseja mudar de lotação e passa pela Avaliação de Competências para ajudar a identificar em qual unidade melhor se encaixaria). A servidora Ellen perguntou se há iniciativas em andamento para se utilizar essa avaliação nos processos de remoção interna. Flávia explicou sobre o projeto Banco de Talentos, patrocinado pelo Comitê, que irá certificar servidores que desejam mudar de lotação e que, havendo existência de vaga, possibilitará que os inscritos no Banco se candidatem para a seleção interna, para qualquer localidade, independente da localidade de origem do servidor - ou seja, inclusive para remoções.</p>
4	<p>Apresentação da versão final - Plano de Gestão de Pessoas, principal entrega do Comitê, conforme competência estabelecida no art. 10, I, da Res. 240/2016. Para deliberação.</p> <p>Foi apresentada a versão final do Plano e os presentes propuseram as seguintes alterações:</p> <p>a) por sugestão da servidora Lívia, da Assessoria de Estrutura Organizacional (ASEO), foi alterada a descrição do objetivo de contribuição "Adequar o quantitativo de força de trabalho das unidades de apoio direto e indireto" para "Adequar o quantitativo de força de trabalho das unidades organizacionais"</p> <p>b) por sugestão da Dra. Jéssica, nas iniciativas de comunicação será considerado o uso de mídias sociais. Foi incluído então na descrição das iniciativas o seguinte trecho: "levando em consideração a divulgação em mídias sociais."</p> <p>c) Dra. Jéssica perguntou também sobre a iniciativa "Redimensionar força de trabalho", considerando a existência de outras iniciativas e estudos em andamento. A servidora Marina explicou que seria uma solução intermediária, focada na revisão dos nossos normativos internos, enquanto aguardamos a finalização, pelo CSJT, do estudo para adequação da Res. CSJT 63/2010 à Res. CNJ 219/2016. Esclareceu que, no caso da área administrativa, os critérios são mais subjetivos e dependem também da conclusão do Manual de Organização pela Assessoria de Estrutura Organizacional. A servidora Lívia esclareceu que os normativos atuais foram feitos na expectativa de criação de novos cargos, o que não ocorreu e não irá ocorrer, havendo necessidade de se ajustar para números mais próximos da realidade atual. Explicou sobre a suspensão, no Poder Executivo, da contratação de consultorias de dimensionamento e sobre o trabalho que vem sendo elaborado com a UnB (também pelo Poder Executivo) para desenvolvimento de metodologia que possibilite aos órgãos autonomia no seu redimensionamento. Acrescentou que esse trabalho poderia ser expandido para o Poder Judiciário, porém depende de adesão superior, como do CNJ e do CSJT. Acrescentou que estão procurando viabilizar, junto à Escola Judicial, curso sobre o tema "planejamento da força de trabalho" para promover capacitação de servidores de diversas unidades (ASEO/DGP/SEGE) envolvidas na matéria.</p> <p>Encerrada a discussão, todos os membros do Comitê presentes na reunião aprovaram o Plano de Gestão de Pessoas com os ajustes citados nos itens "a" e "b" acima. Aprovado também o envio de proposição, em nome do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, ao Presidente, para institucionalização do Plano de Gestão de Pessoas.</p>
5	<p>Firmar data para a última reunião do Comitê, em fevereiro.</p> <p>Acatada sugestão de reunião em 17/2/2020, segunda-feira.</p>

7ª Reunião do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas

Data: 19/8/2019

Local: Plenário do 10º andar. Getúlio Vargas, 265

Participantes Membros do Comitê: Cátia (3ª VTJF), Ellen (VT Pirapora), Emanuel (12ª VTBH), Geraldo (VT Três Corações), Dra. Jéssica, Dr. Iennaco.

Participantes Convidados: Flávia Dantès (DGP), Flávia de Paula (SEDP), Marina (DGP), Patrícia (SEGE), Salomão (SEDP), Livia (ASEO)

Item	Deliberações
6	iGG (Índice Integrado de Governança e Gestão Públicas) e iGovPessoas (Índice de Governança e Gestão de Pessoas) do TCU. Os membros do Comitê e demais presentes foram informados sobre a não realização, pelo TCU, do levantamento em 2019.
7	Página do Comitê de Gestão de Pessoas disponível na internet (www.trt3.jus.br > Institucional > Comitês > Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas). Os presentes foram cientificados da existência da página no site do Tribunal.
8	Portaria CGLGP/1/2018 (criou o GT de Mapeamento de Ocupações Críticas) republicada para fazer constar o nome do Victor em substituição à Érika. Os presentes foram cientificados da publicação da alteração, que foi aprovada em reunião anterior.
9	Status do Mapeamento das Ocupações Críticas Foi informado aos presentes sobre o nível de participação no questionário para mapeamento de ocupações críticas: Varas e Postos Avançados - 93,2% das unidades responderam; Foros - 95,7% de participação; Gabinetes de Desembargador: 90,9%; Turmas: 100% das unidades participaram; demais postos de trabalho: de um total de 482 postos, 476 foram avaliados, equivalendo a 98,8%. O índice de participação foi considerado bastante satisfatório pelo GT de Mapeamento das Ocupações Críticas e também pelo Comitê de Gestão de Pessoas.