



**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO**  
Comitê de Pessoas

**ATA DA 10ª REUNIÃO DO COMITÊ DE PESSOAS**

Data: 09/04/2021

Horário: 10h às 12h

Local: Plataforma Google Meet ([meet.google.com/cam-cdnj-ojq](https://meet.google.com/cam-cdnj-ojq))

**DELIBERAÇÕES**

**1. Informes com a Corregedoria. 2. Nota técnica, requerimento ou formalização de consulta ao CNJ sobre essencialidade de participação do comitê nas medidas de reestruturação administrativa que envolvam gestão de pessoas.**

**3. Plano de Gestão de Pessoas 2021-2026. Início da construção.**

Será discutido na próxima reunião.

**4. Relatório sobre pesquisa de atividades e atribuições vinculadas às FCs.**

Será discutido na próxima reunião.

Iniciados os trabalhos, o coordenador sugeriu a inversão da pauta, começando pelo item 3, enquanto aguardávamos a Corregedora. Marina prestou informações iniciais sobre a construção do Plano de Gestão de Pessoas 2021-2026, normativos superiores, conforme resolução do CNJ. Com a chegada da Corregedora, a apresentação foi interrompida.

O coordenador do comitê passou a palavra para a Corregedora, abrindo o item 1 da pauta. Dra. Ana falou sobre o desejo dessa Administração de diminuir as desigualdades que existem no quadro de pessoal entre unidades de características muito similares. Citou a proposta de regulamentação da prestação de serviços temporária, oriunda deste comitê, e o ofício enviado pela Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas (SEDP), que se trata de proposta debatida e aprovada pela Administração. Passou a palavra para a Diretora de Gestão de Pessoas. Flávia ponderou sobre as dificuldades atuais e históricas do tribunal, explicando também sobre a competência da Administração para edição de atos administrativos e sobre a atuação do comitê, no auxílio à Administração na gestão de pessoas, com a possibilidade de constituição de grupos de trabalho. Foram comentadas as medidas a serem adotadas pelo tribunal. Ressaltou que faz muito tempo que os quadros estão defasados. Esclareceu que o tema não foi trazido porque entende que é uma medida de competência da Administração, intrínseca aos atos de gestão. O comitê apoia como auxílio, apresentando propostas de gestão de pessoas, como órgão propositivo, como por exemplo, a proposta da equalização temporária, ousada, de vanguarda e inovadora. Esclareceu que conversou com Maria Lúcia (Assessora de Estrutura Organizacional - ASEO), Dra. Ana Maria (Corregedora), Sandra (Diretora-Geral) e Dr. José Murilo (Presidente) e estes entendem que a medida da equalização provisória não vai colidir com essa nova proposta que foi construída pela Administração. Acha que o tribunal precisava tomar uma medida, principalmente a Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), pois é sempre cobrada para tomar alguma atitude. Se tivesse que trazer todas as medidas, todas as decisões para serem submetidas ao comitê seria um retrocesso na gestão administrativa do tribunal, pois todos os comitês de todas as matérias teriam que participar de todas as decisões.



**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO**  
Comitê de Pessoas

Acerca das manifestações sobre a remoção “compulsória”, informou que não o será. A intenção é fazer um trabalho técnico de perfil de competências dos servidores, verificar quais serão os postos de trabalho, bem como os déficits. Que não será gerado custo, pois a atuação se dará em teletrabalho. Em nenhum momento pensou-se em fazer algo compulsório, sem conversa ou acordo com os envolvidos, pois isso não funciona e temos outros projetos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Banco de Talentos (BT), e o que queremos é resolver o problema das unidades e dos servidores e não podemos mais ficar esperando, pois, as coisas precisam acontecer.

Salomão expôs sobre a questão da quantidade atual de servidores do quadro e forma de distribuição da força de trabalho. Que é necessário observar a necessidade das varas com menor número de servidores (unidades deficitárias). Que é conservadora a medida proposta, no sentido de distribuir a força de trabalho. Que foi mensurado o quantitativo de servidores. Acrescentou, ainda, que no ofício circular faltou dizer para onde os servidores serão destinados. É um passo que não atrapalhará a iniciativa de prestação de serviços temporária que foi proposta e discutida aqui. Acrescentou que desde 2019 está lutando para atualizar esse quantitativo de servidores, em vários fóruns de discussão, e que não foi uma medida sem planejamento. É preciso distribuir; as unidades com menos servidores estão pedindo socorro por causa do volume de trabalho e da pressão, e as unidades deficitárias sofrem muito mais que as outras. Muitos pedidos de movimentação de servidores eram barrados pelos gestores das unidades, mesmo superavitárias. É preciso resolver o problema, inclusive dos servidores interessados. Lembrou que um dos objetivos de contribuição do Plano de Gestão de Pessoas 2018-2020, aprovado por este comitê, era “adequar o quantitativo da força de trabalho” e foram pensadas várias medidas pelas áreas de gestão de pessoas que não foram implementadas pois sempre foram adiadas, por serem medidas difíceis de se aplicar. Porém, atentos aos pedidos dos servidores e aos pedidos de socorro das unidades deficitárias, a Administração optou por adotar essa iniciativa. Mesmo a Res. n. 63/2010, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), sendo revista, a implementação não será breve e acreditamos que não haverá impactos significativos àqueles quantitativos calculados.

Dr. Bruno, por questão de ordem, interrompeu a explanação e informou que a matéria relativa ao ofício citado não foi incluída em pauta, o que poderia ser objeto de outra reunião. Salomão, em conclusão, expôs que se trata de breves esclarecimentos para melhor compreensão. Informou os quantitativos de servidores do interior e que na capital há superavit. Disse que não se trata de remoção compulsória e que é importante esclarecer o objetivo da medida e que pode ser aperfeiçoada. Que se sabe que é algo paliativo, mas que visa a distribuição de servidores das varas superavitárias para as varas deficitárias. Que os pedidos de remoção e alteração de lotação de servidores estão sendo indeferidos, mesmo quando há excedente na unidade.

Dr. Bruno reiterou sobre a ausência de condições de tratar a matéria, nesta ocasião. Que já entramos no segundo item da pauta junto do primeiro. Dra. Jessica argumentou que os dois itens estão entrelaçados e que deveriam ser tratados juntos. Dr. Bruno perguntou se Dra. Ana tem outros itens para serem tratados e deu prioridade à palavra para ela. Dra. Ana disse que irá respeitar a pauta.

Dr. Bruno teceu esclarecimentos acerca do que se coloca hoje para o comitê. Nós temos um comitê que traz uma visão plural de servidores e magistrados, que foi conferido pela Res. n. 240/2016, do



## TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

### Comitê de Pessoas

Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Disse que não temos condição de ter deliberação de fundo em relação a uma matéria tão complexa que não foi trazida ao comitê e que não viu por parte dos membros do comitê, na discussão ocorrida no Whatsapp, uma resistência ao mérito do que foi decidido, mas sim uma surpresa quanto a isso não ter sido trazido para o comitê. Temos um espaço institucional em permanente construção, num espaço de gestão horizontalizada. Aqui temos uma sistemática que se repete há décadas, de não haver, efetivamente, um canal institucional de permanente interlocução e participação de magistrados e servidores na gestão, e esse comitê foi instalado para suprir esse espaço. Notou na fala da Flávia que gostaria de resolver o problema de todos, mas é uma perspectiva que precisa ser mudada, todos devem ser partícipes; que a conversa com os envolvidos a posteriori não é eficiente. Esse comitê tem membros eleitos. Tudo vinha sendo conversado diuturnamente com as entidades de classe e sem usar esse espaço perdemos a interlocução.

Pontuou que é o segundo episódio em que isso acontece nos últimos 2 anos. No ano passado, houve um debate nesse comitê, sob coordenação da Dra. Juliana, quanto ao trabalho paralelo de outra comissão de reestruturação instalado no Tribunal, e que era integrado, também, pela mencionada Coordenadora. Houve negativa de que o trabalho elaborado por essa outra comissão fosse submetido à manifestação deste comitê de gestão de pessoas, e a ausência de horizontalização do debate apenas gerou desgaste para os próprios integrantes desta outra Comissão, o que culminou, inclusive, na renúncia da coordenadora em participar de ambos os colegiados.

Insistimos que temos que colaborar e pedimos que não nos soneguem a condição de participação, visto que esse é um espaço democrático. Pediu para contar com a reciprocidade. Temos a presença de várias pessoas que não integram o comitê, mas cujas ideias e expertises são essenciais. O comitê espera reciprocidade na sua consideração também por essas áreas técnicas em suas propostas.

Indagou, na fila de inscrições, daqueles que pediram a palavra, se poderiam esperar relatar o texto base da nota técnica ou requerimento ou consulta ao CNJ, para depois darem sequência as inscrições. Perguntou se haveria objeção nesse sentido.

Dra. Jéssica apresentou objeção, pois entendeu ser melhor darmos prosseguimento às inscrições para fala, que primeiro precisamos conversar um pouco e ouvir os colegas, para depois partirmos para o texto, no sentido de termos noção do que as pessoas pensam para depois avançarmos sobre qual seria o encaminhamento. Denise concordou e complementou, pois para ela não ficou claro que vai haver uma medida de envio de um documento à Administração ou a outro órgão. Foram sugestões levantadas e em momento nenhum foi decidido sobre isso. Então se não votamos se haverá uma nota, não faz sentido votar a própria nota. Primeiro precisamos decidir se realmente será isso.

Dr. Bruno argumentou que se será ou não aprovado será objeto de deliberação. O que se tem é a questão técnica na perspectiva encaminhada pela coordenação de que há necessidade de que este planejamento seja submetido ao comitê. Apesar das objeções, pediu licença para tratar dos fundamentos da nota, de forma breve, em poucos minutos.

Dr. Bruno explicou que a Nota Técnica 001/2021 proposta pelo coordenador, tem como senso de oportunidade e conveniência do ato administrativo, frente a forma de tramitação da reestruturação



## TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Comitê de Pessoas

administrativa levada a cabo por iniciativa da SEDP, no e-PAD 33107/2020, sem antes submeter o ato ao comitê.

Flávia questionou se seria diretamente apreciado o texto, sem que antes fosse votado a respeito do seu encaminhamento.

Dr. Bruno explicou que iria apenas apresentar o pressuposto, para manifestações posteriores; que não estão tratando o mérito do que aconteceu; que o texto é orientador em relação à observância de aspectos formais e a questão da existência de um problema de encaminhamento formal; que a Proposição 05/2020 da ASEO, na sua fundamentação, consta que, o Comitê de Pessoas, reforçaria aquele entendimento; que em momento algum, apesar de citado, o comitê foi informado da matéria citada no e-PAD 33107/2020, de modo que representa um suposto não lastreado, em respeito ao papel institucional do mencionado colegiado temático; que não representa responsabilidade imputável à Alta Administração do Tribunal o dever de estar atenta em relação à nuance de observância do rito formal em cada processo administrativo, sendo que este encargo deve ser zelado preponderantemente pelos órgãos executivos internos, que conduzem os mencionados processos; que não foram observadas pelas áreas técnicas competentes a observância de um rito imperativo composto por norma acerca da submissão da matéria à manifestação do comitê.

Dra. Jessica interrompeu, pela ordem, manifestando-se no sentido de que entendeu que seria uma breve apresentação do documento para fins de situação, sendo que o tema ainda não foi debatido, entendendo ser mais proveitoso o debate antecedente à apresentação do texto. Dr. Bruno disse que se trata de encaminhamento da coordenação e que depois será debatido. Complementou que passamos para o item 2 da pauta; que é um encaminhamento da coordenação; que pode ser rechaçado ou não por deliberação de todos os membros. Sustentou que se trata de fundamentação para que seja trazido o encaminhamento da coordenação.

Salomão argumentou que precisamos esclarecer todas as questões que levaram ao ato, antes de que seja proposta medida que dê tratamento para casos futuros, inclusive para a Proposição 8/2021 da SEDP, constante no e-PAD 6952/2021. Que seria oportuno, abrir antes esse debate, sobre as nuances que envolveram essa proposição.

Dr. Bruno explicou que está trazendo somente a visão quanto à forma (encaminhamento), e depois a palavra será franqueada a todos os membros. Retomando quanto à norma, lembrou que o modelo de governança, posto pela Res. CNJ n. 240/2016, prevê os princípios I – valorização dos magistrados e servidores e de sua experiência, conhecimentos, habilidades e atitudes; X – práticas em gestão de pessoas pautadas, entre outros, pela ética, cooperação, eficiência, eficácia, efetividade, isonomia, publicidade, mérito, transparência e respeito à diversidade; XI – fomento à gestão do conhecimento e ao desenvolvimento das competências e da aprendizagem contínua baseada no compartilhamento das experiências vividas e no exercício profissional; XII – respeito à diversidade e à consideração da variabilidade pessoal, das tarefas, dos contextos de produção e das condições de trabalho para a concepção e a implementação de mecanismos de avaliação e de alocação de recursos; XIV – caráter participativo da gestão, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal. Sendo isso que consta da resolução citada acerca da política de gestão de pessoas. Que consta, ainda, no art. 4º, como diretriz a ser observada pelas áreas técnicas (antes de submeter uma matéria à alta administração do



## TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Comitê de Pessoas

tribunal): “(...) II - garantir que os responsáveis pela área de gestão de pessoas participem efetivamente do planejamento, da execução e do aprimoramento da estratégia do órgão”, o que deve ser efetivamente garantido pelo comitê previsto na própria Resolução CNJ n. 240/2016; “III – assegurar a gestão participativa, com integração de representantes de magistrados e servidores nos grupos gestores; V – fomentar o compartilhamento da experiência, a deliberação coletiva e a cooperação vertical, horizontal e transversal; (...)” Que no mesmo sentido a Resolução CNJ n. 219/2016 prevê no art. 27 que a efetivação das medidas, depende do auxílio dos comitês que então existiam, que era o Comitê de Atenção Prioritária ao 1º Grau e outros que vierem a ser criados. Sendo assim, o que seria concitado nesse item 2 de pauta, é que existe vício formal em procedimento administrativo que tramite na área de GP na parte de reestruturação que não tenha sido submetida a parecer deste comitê (questão imperativa da Resolução CNJ n. 240/2016). Portanto, que isso seja dado conhecimento aos órgãos competentes e à Alta Administração do Tribunal, para sanar o vício desse ato, e que para questões futuras seja observado a pertinência temática, bem como o papel deste comitê para apreciar as matérias relevantes em gestão de pessoas.

Abertas as falas da fila de inscrição. Por sugestão da Dra. Jéssica, as falas foram abertas pelo Salomão, para que pudesse concluir sua manifestação anterior.

Salomão complementou que passamos por longa discussão sobre esse objetivo estratégico de distribuição do quantitativo da força de trabalho. Várias medidas/iniciativas foram pensadas e adotadas. Agora estamos discutindo a Proposição n. 8/2021, ou seja, 7 proposições foram feitas anteriormente, entre elas: critérios para redistribuição de cargos passíveis de provimento, critérios para priorização de Processos Seletivos Internos (PSI), critérios para definição de oficiais de justiça com base no índice de produtividade em execução de mandados, e os critérios para o quantitativo de servidores com base no biênio 2018/2019. Utilizávamos, informalmente, a movimentação processual de 2018, o que foi feito em 2019 e 2020, sendo que em 2021 propôs-se a atualização dos dados de lotação conforme o biênio 2019/2020, pois com base nisso ter-se-ia uma lotação de referência. Que de 2020 até a data atual foram feitas 232 movimentações, com parâmetros desatualizados. Portanto, a proposta é no sentido de que as movimentações sejam feitas com parâmetros atualizados, valendo-se de critérios propostos pela Administração e já discutidos longamente, inclusive o Índice de Produtividade, a Taxa de Congestionamento, assim como o marco da Res. CNJ n. 219/2016, no sentido de que nenhuma unidade deve ter mais do que 1 ou menos do que 1. Assim, devem ser utilizados os critérios objetivos da Administração e precisamos fundamentar as nossas decisões. Com base nisso, solicitamos a definição de critérios, mesmo que provisórios, para viabilizar o trabalho da gestão de pessoas e decisões assertivas, pontuais e urgentes no dia a dia. A proposta é que as unidades indiquem o servidor, e será feito o mapeamento de competências, buscando-se junto às varas deficitárias as informações acerca da necessidade e postos de trabalho. Serão utilizados os servidores inscritos no Banco de Talentos e os excedentes das varas para reposição do cargo na origem. A medida não remove automaticamente o servidor, dependerá da análise do perfil, da possibilidade de movimentação em teletrabalho e também da possibilidade de distribuição na própria jurisdição, mantendo-se o equilíbrio na localidade. A intenção é mapear as dificuldades; temos outros projetos, como o de inclusão social. Que até julho de 2020 tínhamos 50 servidores incompatíveis com o trabalho remoto, ou seja, eles devem compensar as horas não trabalhadas. Que depois de 1 ano o CSJT não regulamentou essa situação, sendo que precisamos lidar com ela e resolvê-la. Reforçou o objetivo estratégico e de contribuição do Plano de Gestão de Pessoas 2018-2020; que tivemos 4



## TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

### Comitê de Pessoas

proposições, voltadas especificamente para essa temática; que na área de desenvolvimento de pessoas (SEDP), temos a competência de gerir os processos de movimentação no âmbito do TRT, e foi subdelegado ao Desenvolvimento de Pessoas o provimento da lotação de pessoal nas Unidades Administrativas e Judiciárias. Acredita que agiu dentro da sua competência e que está participando de todas as discussões no comitê (mesmo não sendo membro), bem como todas as ideias, aberto a colaborar e trazer as propostas de planejamento. Sendo certo que o planejamento estratégico será uma construção coletiva e muitas iniciativas serão pensadas. Algumas sofrem adiamentos por situações como a da Resolução GP/TRT3 n. 159/2020 (impasse de como cumprir a norma), norma da qual participamos. Houve participação na proposta de equalização temporária que também está sobrestada, em função da revisão da Res. CSJT n. 63/2010, mas os pedidos de movimentação não cessam. Temos 48 alterações de lotação em processamento, sendo que 35 são condicionadas à reposição. Temos também 19 unidades com pedidos de reposição de claro, formalizados. Temos, ainda, 18 pedidos de movimentação não formalizados, sobre os quais, chama-se à atenção, pois se trata de servidores que têm medo de expor a sua vontade de mudar de vara, apesar do sofrimento que isso lhes causa, mas por medo de represálias. Então a proposta é no sentido de tratamento isonômico, de todas as varas indicarem para que seja feito um estudo. Acredita-se que a cessão temporária é pontual e causa uma certa angústia no servidor que é escolhido, e que a mudança de lotação em definitivo traz mais segurança para o servidor, sendo no mesmo formato, de a unidade indicar um servidor para atuar em outra unidade, possibilidade que será avaliada.

Maria Lúcia afirmou que leu a nota técnica com preocupação, pois a ASEO foi citada no documento como unidade que “entendeu por encaminhar a Proposição 05/2020” à Diretoria-Geral. Leu as competências da ASEO previstas no Regulamento Geral de Secretaria, aprovado pelo Tribunal Pleno, afirmando que agiu dessas competências. Disse também que a ASEO é unidade integrante da Diretoria-Geral, unidade consultiva e sem poder de deliberação. Entre suas principais atribuições cita a realização de estudos técnicos, emitir pareceres, dar aconselhamento aos membros da Administração do Tribunal em matérias de sua competência. Esclareceu que a ASEO foi instada a se manifestar no e-PAD 33107/ 2020 - apresentar lotação referência das Varas do Trabalho - pelo assessor-chefe da Diretoria-Geral, por telefone, no recesso de 2020. Em relação a essa lotação, afirmou que já havia um estudo preliminar e, junto com a assistente, apenas cuidou de aperfeiçoá-lo. A ASEO utilizou a medida estatística mais favorável - mediana - de forma a causar menos impacto na lotação das Varas do Trabalho; disse que houve acréscimo de servidores em VT's com movimentação acima de 1000 (mil) processos.

Explicou que a ASEO “não entendeu por encaminhar”, porque estava cumprindo uma determinação da DG, da qual ela integra e agiu de acordo com as competências da unidade. Acha importante antes de deliberar sobre essa NT, conhecer a versão eletrônica do e-PAD (integralmente) para possibilitar a compreensão do processo. Colocou-se à disposição para esclarecer os critérios adotados pela Assessoria. Disse que Dr. José Murilo e Dra. Ana sempre se mostraram preocupados com a insuficiência e o desequilíbrio dos quadros de pessoal nas unidades de 1º e 2º graus, principalmente as de 1º grau, e sempre esteve em contato com a ASEO para conhecer melhor os critérios definidos em resoluções. Disse, ainda, que quando a DGP encaminhou o pedido para apresentar a lotação referência, não havia data prevista para publicar a revisão da Res. CSJT n. 63/2010. Agora há informação de que a revisão deva ser publicada em abril ou maio. Disse que a Resolução GP n. 1/2014, a qual construiu junto com o Ricardo Marques, diretor-geral à época, encontra-se bastante



**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO**  
Comitê de Pessoas

defasada, que considera somente processos de conhecimento do triênio 2010/2012, não considera processos de execução.

Dra. Jéssica agradeceu à Flávia e Salomão pelos esclarecimentos, bem como a presença da Dra. Ana Maria; que foi ressaltado pela Corregedora o trabalho dos servidores de se doarem ao Tribunal, para manter a prestação jurisdicional; que quando viu o ofício, buscou verificar no e-PAD, para ver a fundamentação e leu atentamente as considerações que o Salomão trouxe aqui hoje e que estão no e-PAD. Retomando a questão da reciprocidade, expôs que temos que distinguir melhor o que é um ato mais político, mais macro, no qual este comitê pode contribuir, que difere-se de um ato administrativo, como atos mais individuais e pontuais, como uma remoção de servidor; que é uma medida que está sendo debatida há muito tempo no âmbito administrativo, mas que é definitiva, e não provisória como a proposta deste comitê (revisão semestral). Entende que há um contrassenso aparente, pois se altera definitivamente a lotação para resolver de forma paliativa; que nas situações envolvendo aquilo que é macro, pode haver contribuição, por sermos um órgão colegiado, possibilitando a visão dos juízes, servidores e gestão de pessoas, o que poderia ser trazido para discussão no âmbito deste comitê. Que talvez se isso tivesse sido trazido na oportunidade em que estavam debatendo, o encaminhamento fosse antecipar aquela equalização por meio da prestação de serviços temporária, conforme a norma que se debateu, pois seria algo provisório sem mexer na lotação do servidor. Preocupa-se com o que norteia a administração nessa questão de movimentação; que quando se lê o e-PAD, percebe-se o anseio dos setores e servidores envolvidos; que no âmbito da gestão de pessoas quanto mais se movimenta pensando nas competências e não na simples vontade pessoal, mais eficiente é a gestão de pessoas. Que também devem ser avaliados os cenários e não uma conta simples, no sentido de que às vezes há servidores afastados e/ou requerimentos de aposentadoria, o que não se é levando em consideração quando olhamos apenas números; que às vezes sabemos que a gestão é feita com ausência de um olhar quanto à sensibilidade em gestão de pessoas; que quando é feito um processo seletivo por competências e a movimentação é feita com base nisso, causa-se menor impacto ao servidor. Que se preocupa com essas questões relacionadas à gestão de pessoas e a essas decisões com maior alcance em se tratando de pessoas e unidades. Em um contexto onde se tem uma revisão da Res. CSJT n. 63/2010, já bem avançada e que terá que ser cumprida e no contexto das varas que já tem servidores que querem ser assistentes de juiz e estão aguardando a implementação da norma (Res. GP/TRT3 n. 159/2020) pelo tribunal, que está suspensa até o dia 17 de abril. Enfatizou, ainda, que as Varas poderão perder um servidor agora e outro depois, que vai assumir a função de assistente de juiz, gerando novo déficit e disparidade, o que não era a previsão da administração; que neste sentido, alguns debates deveriam ser submetidos ao colegiado; que seria interessante a administração aproveitar a formação deste órgão colegiado.

David concordou com as falas do Dr. Bruno e Dra. Jéssica quanto à importância do debate prévio, no sentido de democratizar a gestão do judiciário, por estar vinculado à qualidade de vida do trabalhador. Que o trabalhador comprometido com o papel do judiciário e sua função social não pode ser um mero trabalhador alienado ou cumpridor de ordens, pois o servidor comprometido quer ser partícipe das decisões. E, neste sentido, é o papel do sindicato também, não simplesmente comunicando o que foi decidido, mas, também, fazendo com que o conjunto de servidores participe disso. Que é importante o papel deste colegiado, tendo em vista o pedido colocado, pois não estamos falando de decisões cotidianas da administração, mas de uma decisão profunda, sobre a questão da equalização da força de trabalho; que não há como fazer uma medida de 6 meses acerca dos índices propostos, se nesse



## TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

### Comitê de Pessoas

tempo haverá remanejamento de pessoas e o fato de não estar sendo debatido isso neste colegiado e ter propostas que colidem não contribui para a eficiência. Disse que se há dúvidas na proposta, um dos motivos é que não foi debatido previamente. Que é favorável ao banco de talentos, inclusive acreditando que há outras formas de fazer remanejamento de servidores, como os próprios concursos de remoção que atendem a intenção e o desejo dos servidores; que tem coisas que o Salomão colocou que eram para atender ao desejo de remoção dos servidores; que à exemplo da situação de Juiz de Fora, onde não há nenhum servidor que queira ser removido - então quem não quiser remoção, não será removido? Não sendo dessa forma, haveria compulsoriedade. Pode ser que haja outros instrumentos prévios para tentar suprir essa necessidade, mas isto tem que estar claro. E se em última instância o servidor for obrigado a se remover, será compulsório; que não está claro se o servidor que será removido ficará em teletrabalho; que leu o e-PAD 6952/2021 e em nenhum momento restou claro; que apenas pede-se aos secretários de vara que deem prioridade aos servidores que estão em teletrabalho, mas isso não dá garantias; que o Salomão bem colocou em sua fala o sentimento dos servidores, que é um sentimento de pavor; que se tratam de famílias, cônjuges, filhos matriculados em escolas, dentre outras questões; que isso não é uma mudança não traumática; que não só para os servidores, mas também para os secretários de varas, dos quais tem recebido queixas em razão dessa preocupação e o papel a ser cumprido, sendo obrigados a indicar servidores. Acredita que há muitas deficiências e que os magistrados que estão aqui são os principais interessados em garantir que não haja deficiências, garantindo a força de trabalho das varas, mas todos queremos que o “suprir” dessa deficiência seja feito com servidores satisfeitos e motivados, o que nos conduz ao debate democrático, sendo que não vê razões para não se aproveitar essas determinações do CNJ no sentido da abertura dos debates e seguirmos nesse caminho da democratização.

Sheyla pontuou que concorda com Dr. Bruno e Dra. Jéssica no sentido de que algumas discussões profundas envolvem oportunidade e reciprocidade. Não acha que o ambiente adequado para fomentar esse tipo de discussão seja o whatsapp, pois se torna improdutivo e não é o espaço para esse tipo de debate. Entende que certas questões devem ser trazidas para o comitê, mas é importante que o comitê compreenda que atribuições de unidades organizacionais não se confundem com competências de colegiados temáticos. Isso foi objeto inclusive de disposição na nova resolução sobre os colegiados temáticos (Resolução GP/TRT3 n. 148/2020). Pontua, ainda, que um comitê não pode ser criado com atribuições que sejam de competência de unidades organizacionais. Pediu licença para lembrar qual é a nossa competência, sendo que a Resolução CNJ n. 240/2016 em seu art. 10º dispõe as competências definidas para o comitê. Fez a leitura das competências. Entende que essas matérias não têm que necessariamente passar pelo crivo do comitê; porém uma oportunidade para interlocução de fato existe. Por fim, reforçou a sugestão de que nós analisemos como realmente estas propostas que estão em andamento podem conviver entre si, de modo que todas possam servir de maneira complementar para resolver essa questão, ajudando a minimizar as dificuldades envolvendo a movimentação de servidores, sendo que isso ainda não foi feito no âmbito do comitê. Roga aos membros do comitê que as medidas sejam trazidas ao debate e não simplesmente rechaçadas sem encontrar o mérito que elas têm. Como bem pontuado por Maria Lúcia, seria muito indicado que as pessoas analisassem esse e-PAD (33107/2020), que é resultado de um esforço muito grande. Não vê que é uma tentativa de passar por cima de outras medidas em discussão, mas sim uma tentativa de solucionar uma questão desgastante, que é receber diariamente pedidos de gestores, servidores, juízes e órgãos externos, relacionados à movimentação de servidores, e não ter critérios objetivos para conciliar todos eles. Entende que precisamos olhar com um pouco mais de compreensão para essa



## TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Comitê de Pessoas

situação; que as discussões aqui colocadas, e às vezes discutidas no grupo, são discussões que acontecem eventualmente no âmbito deste comitê, mas diariamente na gestão de pessoas.

Dra. Ana Maria inscreveu-se para falar e foi aberta a palavra a ela, que pediu para ser colocada na ordem da fila.

Dr. Renato com a palavra disse que colegas associados o questionaram, surpresos, acerca do Ofício Circular da SEDP. Disse, ainda, que aguardaria essa discussão no comitê para levar a uma discussão mais profunda na diretoria. Que haverá associados beneficiados e outros não. É delicado para a AMATRA se envolver nesse assunto, é uma questão administrativa, mas ponderou a surpresa que isso causou, já que a norma da equalização temporária está aguardando a revisão da Res. CSJT n. 63/2010. Acredita que as discussões têm que ser feitas no grupo do whatsapp. Entende que questões urgentes e importantes podem e devem ser discutidas no whatsapp, pois consegue-se extrair indicativos e deliberações, possibilitando até mesmo a dispensa de uma reunião presencial. Pede que não haja óbice a que essas discussões aconteçam no grupo do comitê. Sustenta que na atual ausência de reuniões presenciais, acabam ficando escassas as reuniões virtuais. Para Flávia e Salomão, pontuou que a AMATRA não tem uma posição sobre isso, só recebeu questionamentos de colegas e juízes titulares, mas sabe que isso envolve um espectro maior no contexto da Associação, que acabaria beneficiando alguns associados que receberão essa força de trabalho. A dúvida era se os servidores que eventualmente saíssem continuariam no primeiro grau, o que, conforme dito por Salomão, já está claro, pois a ideia é redistribuir para o primeiro grau. Salomão confirmou e citou inclusive a situação dos foros, que concentram os maiores déficits do tribunal.

Maria Gorete com a palavra. Dificuldade de conexão.

Dra. Ana Maria com a palavra. Pontuou que a Justiça do Trabalho enfrenta uma situação grave nos últimos anos, com relação à orçamento e concurso de juiz e servidor (estamos proibidos); tivemos redução entre 25 a 30% na distribuição de novos casos, no ano passado, pelos mais diversos motivos. Na prática temos a distribuição da jurisdição, situações novas, como o Juízo 100% Digital, ainda não completamente implementado; que em MG tem funcionado muito bem com as partes e advogados, com o PJe. Porém o que se notou é que em algumas jurisdições nós temos um excesso de servidor; e em outras jurisdições uma demanda exorbitante de serviço com pouco pessoal, então como equalizar? O que foi relatado é que não cabe mais receber tantas demandas de unidades relacionadas a pedidos de servidor. Disse que parece que nesse colegiado se fala só de quem sai; mas e de quem recebe? Parece que os servidores que estão trabalhando de uma forma cumulativa não estão sendo ouvidos, parece que ninguém reclama, pois aparentemente aqueles que estão sofrendo, com baixo número de servidores, não estão falando com as pessoas certas. Disse que mandará cópia para o SITRAEMG dos ofícios com pedido de servidores que a Corregedoria recebe frequentemente. As demandas das varas são constantes e diárias, e chegam não só à gestão de pessoas, mas também à Corregedoria. Quanto à nota, disse que irá se manifestar enquanto representante da Administração. Disse que precisamos resolver problemas, esse é o norte, e não criar outros. Disse que essa nota técnica (pediu desculpas a quem redigiu) está agressiva para quem lê e irá criar mais celeuma do que já temos. Explica que não tem poder de voto no comitê, mas que é de sua responsabilidade se manifestar enquanto Administração. Achou muito fortes os termos. Que não está a dizer o que e como será votado, mas não concorda com a nota técnica; que a situação está apresentada de forma quase



## TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Comitê de Pessoas

desrespeitosa. As pessoas a quem a NT se dirige são também servidores. Devemos trazer a administração técnica, o debate técnico também para este comitê; são anos em que essas pessoas trabalham nessas atividades. Disse que haverá o COLEPRECOR, mas que não haverá grandes mudanças na Res. CSJT n. 63/2010 com base no que já existe. Reforçou que as questões das unidades que sofrem viram Pedido de Providência na Corregedoria. Que é importante não adoecer aqueles que estão trabalhando. Vamos pensar também nas unidades que têm carência de servidores. Disse que o e-PAD é público e que todos podem se inteirar do assunto.

Maria Gorete recuperou a conexão e pediu a palavra. Disse que está passando por momentos difíceis, pois recentemente perdeu a mãe. Disse que essa palavra “remoção” traz lembranças ruins para ela, pois já passou por isso e foi traumático. Entende o lado da gestão de pessoas; e também entende a frustração do Dr. Bruno de que trabalhou num projeto e de repente veio outro. Ponderou que ao se receber uma medida drástica dessas, de forma vertical, sem ser consultado/preparado é muito ruim; que não há como aumentar a autoestima ou motivação do servidor com uma medida dessas. Citou o Secretário da VT em que está lotada e disse que ele recebeu como uma medida difícil de implementar; que há servidores que estão há mais de 15/20 anos na lotação e caberá ao Secretário indicar alguém. Disse que não está falando em interesse próprio, mas em nome dos colegas. Disse, ainda, que faltaram as ponderações e esclarecimentos que o Salomão fez agora, que dão mais sentido/fundamento, até mesmo em aspectos humanos; que as medidas chegaram na vara de uma forma muito fria. Entende que as matérias discutidas no whatsapp são matérias pertinentes à competência do grupo de subsidiar, ajudar e acrescentar; que entende a frustração dos colegas do grupo, pois é como se houvesse um caminho paralelo que estava sendo traçado, acerca do qual não se tinha conhecimento.

Maria Gorete recebeu os cumprimentos dos presentes. Dr. Bruno pediu registro em ata de pesar em relação à passagem/falecimento da mãe da Maria Gorete.

Sugeriu, em seguida, agendarmos reunião extraordinária para o dia 7 de maio de 2020, mantidos os itens de pauta 3 e 4. Aprovado por todos.

Dr. Bruno abriu o e-PAD 33107/2020. Disse que, de acordo com os documentos, não houve determinação da Diretoria-Geral, em relação à emissão de parecer pela ASEO, mas sim foi uma iniciativa primeiro das áreas técnicas, para depois chegar o encaminhamento pronto na Diretoria-Geral. Esclareceu que temos que ver a semiótica do texto original da Nota Técnica, de sua relatoria. Que o problema abordado pela Sheyla (questão de whatsapp) se aplica em relação ao ânimo subjacente ao texto desta Nota Técnica, não visando efetivamente nenhum tipo de censura pessoal a ninguém, não havendo citação de nomes; que visa objetivamente concitar órgãos ao novo modelo de gestão e de organização ou mesmo de atualização dos nossos manuais de secretaria em relação ao que é preconizado hoje pelo próprio CNJ, o que nos anteciparia em relação a esses problemas que estão acontecendo hoje, ou seja, não é a NT que cria celeumas, e sim a celeuma está criada, mas a NT vem indicar caminhos, para que essa celeuma não se repita. Esse é nosso primeiro ânimo, sendo sempre em uma perspectiva de crítica construtiva que nós buscamos esse tipo de abordagem. Que rende suas homenagens à área técnica por fazer essa perspectiva em relação a uma crítica construtiva lançada, que poderia ter sido submetido a este colegiado, que isso seria muito rico; que outra coisa, seria começarmos aqui em permanente “*looping*” para daqui há 1 ano acontecer o que aconteceu ano passado e está acontecendo agora e uma reunião de 2 horas com a presença da Administração e, mais



## TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

### Comitê de Pessoas

uma vez, se mostrar inócua, para chegarmos ao ponto de todos nós ficarmos no fundo desestimulados. Ressaltou que em férias e recesso, participou de grupos e reuniões com o Grupo de Trabalho da proposta de equalização e que esse trabalho se perdeu. Não está criticando o que foi feito pela área técnica, mas sim a forma. Acrescenta que o comitê conseguiria agregar experiência e uma visão plural ao trabalho que foi realizado. Pede que não seja recebido o que está sendo objetivado em nota como crítica pessoal, pois não o é. Argumenta que as decisões podem ser reformadas todos os dias, mas não devem ser recebidas como crítica pessoal e sim como possibilidade de reflexão para ver de que forma pode ser incorporado o sentido institucional na condição de membro.

Para fins de encaminhamento, indaga, como questão prejudicial, se vamos aprovar ou não o teor de algum documento nesta reunião. Depois, qual seria a natureza do documento, requerimento, nota técnica ou uma consulta; se aprovada, vamos para o conteúdo do documento. Se dispôs à lapidação necessária da redação, inclusive retirando qualquer tipo de trecho que venha a dar uma conotação que seja problematizadora, pois não o é, mas sim de se concitar uma crítica construtiva aos órgãos competentes e à Administração do tribunal.

Colocada a primeira questão em votação: aprovar a edição de um documento do Comitê de Pessoas situando a essencialidade de este colegiado participar dessas questões de efeito macro na parte de reestruturação administrativa de pessoas no tribunal.

Dra. Jéssica: disse que vota no sentido de que o Comitê emita manifestação no norte de compatibilizar o que foi trabalhado acerca da equalização de força e o documento do e-PAD 33107/2020, de modo que o comitê se coloque à disposição da Administração como órgão que auxilia na tomada de decisões no que se refere à gestão de pessoas. Que entende pela aprovação com esse conteúdo, com ressalva do termo NT, podendo ser um Ofício, ou outro modelo a ser debatido.

Dr. Rodrigo: manifestou-se pela não emissão. Entende que essa NT fere os princípios da Administração Pública. Que quem faz a Administração Pública, no caso em exame, é a Administração atual do tribunal e não concorda que todas as questões administrativas sejam levadas ao colegiado. Entende que fere a autonomia administrativa conferida pela Constituição Federal.

Dr. Bruno: vota pela emissão de documento, para que depois seja visto o conteúdo e a forma.

Flávia: concorda com o Dr. Rodrigo. É desfavorável à emissão de qualquer documento e entende que não é o caso de atuação do comitê em todos os atos de gestão praticados pela Administração. Fez menção à colocação da Dra. Jéssica de que a discussão tem que existir nos casos de maior relevância, e lembrou que na discussão da Resolução GP/TRT3 n. 159/2020 isso não aconteceu. Houve a discussão, porém no âmbito de outras instâncias.

Bianca: manifestou-se por não emitir documento, pois entende que é autonomia administrativa do Tribunal.

Sheyla: manifestou-se favorável à emissão de documento, mas como anteriormente pontuado, para o CNJ, por uma sugestão do nosso comitê à presidência deste tribunal, para que consulte o CNJ acerca da amplitude da competência que o legislador da Resolução CNJ n. 240/2016 objetivou conferir ao



## TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

Comitê de Pessoas

comitê. Entende que o mero encaminhamento de consulta ao CNJ não usurpa a competência de unidades administrativas e não fere a autonomia administrativa. Que no encaminhamento da consulta ao CNJ pode ser colocado inclusive quais são as competências das unidades administrativas, fornecendo os subsídios necessários a uma resposta adequada.

Denise: manifestou-se no sentido de que entende o que foi dito, conferindo certa razão à todos, mas, como gestora, compreende a Administração que, muitas vezes, precisa tomar decisões de forma bastante célere. Disse que é a favor da gestão/administração participativa e compartilhada, porém essa participação não tem necessariamente que ser a priori. Não concorda também em fazer a consulta ao CNJ. Entende que o papel dos comitês já está definido pela resolução que os institui. Em vez de documento, tem que haver diálogo. Sugere que SITRAEMG e AMATRA busquem um diálogo com a Administração. Se algum documento tiver que sair daqui, seria nos colocando à disposição para enriquecer a proposta, mas não concorda que é papel do comitê ter uma participação cogente em demandas maiores. Seria bom se a Administração compartilhasse, mas não acredita que seja uma medida cogente. Sugere a busca do diálogo com a Administração, a fim de alguma sugestão para enriquecer o que foi definido no Ofício Circular. Ressaltou não ser a favor da emissão da NT. Dr. Bruno, para esclarecimento, pontuou que, independente de ser NT, o voto deveria ser no sentido de que se algum documento pertine ou não. Denise votou para que não haja documento, e sim diálogo.

Votos SIM para a emissão de documento: Dr. Bruno, para emissão da NT proposta; Dra. Jéssica, nos termos por ela sugeridos; Sheyla, nos termos por ela sugeridos.

Votos NÃO para a emissão de documento: Dr. Rodrigo; Flávia; Bianca; Denise.

Encerrada a votação, pois, não tendo sido aprovada a emissão de documento pelo comitê, estão prejudicados os demais itens. Franqueada a palavra aos que quisessem complementar.

Salomão informou que tinham planejado enviar um e-mail com esclarecimentos de alguns pontos da iniciativa para as unidades envolvidas, mas isso foi sobrestado diante dos questionamentos levantados no grupo de Whatsapp durante o feriado, aguardando-se a realização desta reunião e seus desdobramentos para prestar os esclarecimentos que foram aqui colocados e sanar outras dúvidas suscitadas.

Dra. Jéssica complementou com a notícia de que houve muitas dúvidas sobre essa questão, sobre quais servidores poderiam ou não ser indicados, se haveria a disponibilização do servidor ou também da função ocupada, se havia situações em que o servidor não poderia ser indicado (ex.: requisitados), etc. Disse que isso foi levado para ela por colegas, que sabem que ela integra o comitê. Explicou que o que mais a preocupa é a desmotivação do servidor, a partir da forma que a situação será colocada por cada gestor.

David manifestou-se no sentido de que o sindicato irá tratar a matéria a partir daquilo que está escrito. Agradeceu pelos esclarecimentos e irá reler o e-PAD.

Denise complementou, a título de sugestão para DGP e SEDP, que a Corregedoria costuma fazer grandes reuniões com magistrados e que já viu isso funcionar muito bem. Sugeriu que a DGP e SEDP promovessem entre os interessados e envolvidos um momento para esclarecimentos.



**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO**  
Comitê de Pessoas

David disse que o Sindicato já pediu uma audiência com a Presidência sobre o assunto e que isso pode ser transformado em outro formato, caso haja interesse em ampliar esse fórum.

Dr. Bruno agradeceu, disse que merece registro a disposição e abertura da Administração ao diálogo e a compreensão do que é subjacente às deliberações do colegiado temático.

Dra. Ana Maria agradeceu a oportunidade de participar e de ser ouvida. Disse que apresenta confiança no comitê e também na DGP e nas suas Secretarias e na DG, pois todos os atos propostos por essas unidades são com interesse para solução de problemas. Reforçou que todas as questões particulares e individuais são tratadas nos seus pontos mais delicados. Declarou a sua confiança na área técnica de gestão de pessoas e na diretoria do tribunal. Todos preocupados com o bem estar do servidor e com a necessidade da jurisdição. Pode parecer que há uma incompatibilidade, mas isso não existe. O comitê tem esse papel, de informar, tanto é que estão sendo debatidas essas questões, e que a fala do Salomão foi elucidativa para verificar que ainda falta uma informação a mais, que irá tranquilizar esses servidores; que para uns parece só um número, mas que para o Salomão e a Flávia são nomes, são pessoas, e estão preocupados com cada um deles e também as necessidades de quem vai recebê-los. Agradeceu, ainda, pela dedicação dos membros do comitê neste debate.

Flávia agradeceu a dra. Ana Maria pelas palavras e ressaltou que, desde que assumiu a DGP, dra. Ana sempre esteve disponível para atuar em parceria. Que a DGP e SEDP recebem as situações sobre uma perspectiva e a Corregedoria sobre outra, e, mais uma vez, entra a importância da discussão e do compartilhamento de ideias e de tentativas de encontrar uma solução conjunta.

Dr. Bruno agradeceu, fez breve apresentação do servidor Jean, que está integrando à Seção de Governança em Gestão de Pessoas da DGP e que auxiliará também nos trabalhos deste comitê.

Reunião encerrada às 12h24.

## LISTA DE PRESENÇA

### **Membros do Comitê e Representantes de Entidades de Classe:**

André Luiz Morais Mascarenhas (ausente)

Bianca Kelly Chaves – Presente

Bruno Alves Rodrigues – Presente

César Pereira da Silva Machado Júnior (ausente)

Cléber Lúcio de Almeida (ausente)

David Ernesto Landau Rubbo – Presente

Denise Maria Reis Grego – Presente

Elimara Cardoso Bernardes Gaia – Presente

Flávia Dantès Macedo Neves – Presente

Henrique Macedo de Oliveira (ausente)

Jessica Grazielle Andrade Martins – Presente

Marcos César Leão (ausente)



**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO**  
Comitê de Pessoas

Maria Gorete de Paula Amaro – Presente  
Marisa Campos Tomaz – Presente  
Renato de Paula Amado – Presente  
Rodrigo Ribeiro Bueno – Presente  
Sheyla de Campos Mendes – Presente  
Tatiana Carolina de Araújo – Presente

**Convidados:**

Ana Maria Amorim Rebouças – Presente  
Henrique Fagundes Carvalho – Presente  
Jean Cesar dos Reis Barbosa – Presente  
Keila Andrade A. Rubiano – Presente  
Maria Lúcia Cabral Moreira – Presente  
Marina Milagres Braz de Vasconcelos – Presente  
Natália Braga – Presente  
Salomão da Cruz Ferreira Lima de Carvalho Pimenta – Presente