



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

**ATA DA 15ª REUNIÃO DO COMITÊ DE PESSOAS**

Data: 22/10/2021

Horário: 10h às 12h

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

**DELIBERAÇÕES**

Abertura da reunião feita pelo Des. Rodrigo Ribeiro Bueno, a pedido do Dr. Bruno Alves Rodrigues, em função de outra reunião no TST agendada para o coordenador no período das 10 às 10:30h daquele dia.

Registro em ata das ausências justificadas de DAVID ERNESTO LANDAU RUBBO, DENISE MARIA REIS GREGO, ELIMARA CARDOSO BERNARDES GAIA, FLAVIA DANTES MACEDO NEVES, HENRIQUE MACEDO DE OLIVEIRA e TATIANA CAROLINA DE ARAUJO.

**1. Informe sobre o Plano de Gestão de Pessoas 2021-2026 (Daniela):**

Daniela deu início à apresentação sobre o trabalho de construção do Plano de Gestão de Pessoas 2021-2026. Discorreu sobre a contextualização, considerando o já expirado Planejamento Estratégico 2015-2020, assim como os normativos: Resolução CNJ n. 325/2020 (Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026); Resolução CSJT n. 290/2021 (Plano Estratégico da Justiça do Trabalho) e Plano Estratégico Institucional do TRT-MG 2021-2026, aprovado por meio da Resolução GP n. 194 de 2021, que direcionam para a necessidade de se desdobrar a estratégia até o nível tático.

Daniela teceu explicações sobre a continuidade do desdobramento da estratégia por área temática, com a elaboração do Plano de Gestão de Pessoas 2021-2026, tendo por base o modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de 1º e 2º grau, aprovado na Resolução CSJT n. 259/2020.

Daniela explicou sobre a competência do Comitê de Pessoas, conforme art. 3º, I, da Resolução GP n. 163/2020: “(...) propor e coordenar plano estratégico local de gestão de pessoas, alinhado aos objetivos institucionais e às diretrizes das políticas de gestão de pessoas nacional e regional, bem como às recomendações do Tribunal de Contas da União – TCU;”

Explanou acerca das premissas para o desdobramento, assim como conceitos contemplados nos artigos da Resolução CSJT n. 259/2020. Elucidou que o trabalho a ser feito é relativo ao Plano de Gestão de Pessoas, atrelado aos normativos superiores, bem como à estratégia institucional, já definida. Quanto à elaboração, será de responsabilidade das áreas vinculadas ao tema, cabendo ao Comitê de Pessoas viabilizar o trabalho, com a participação dessas áreas, bem como validar o produto final e encaminhá-lo para aprovação. Foi fixado o prazo para conclusão até o primeiro ano de vigência do Plano Estratégico Institucional. O Plano de Gestão de Pessoas deve ser elaborado para o período de 6 anos e conter objetivos, indicadores, metas e iniciativas de contribuição.

Foi apresentada a seguinte sugestão de cronograma: 1. Diagnóstico da gestão de pessoas (SWOT), concluído; 2. Pré-proposta SEGOV, concluído; 3. Reunião com as unidades afetas ao tema para alinhamento da proposta de trabalho: 26/10 (planilha compartilhada para a construção de objetivos,



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

indicadores, metas e iniciativas); 4. Período de contribuições na planilha: 26/10 a 05/11; 5. Reuniões de fechamento e consolidação da versão preliminar do plano: 08 a 11/11; 6. Validação Diretoria de Gestão de Pessoas – DGP: 12 a 17/11; 7. Validação pelo Comitê de Pessoas: 18 a 24/11 (formato a ser definido); 8. Consulta pública: a definir; 9. Fechamento da versão final do plano: até 01/12; 10. Apresentação para a Presidência: 02/12 (já agendado); 11. Proposição do Comitê de Pessoas e aprovação pelo Presidente: até 17/12.

Quanto ao item 7, Daniela, indagou aos membros se seria oportuno agendar reunião extraordinária ou realizar consulta eletrônica.

Dr. Bruno agradeceu ao Dr. Rodrigo Bueno pela coordenação dos trabalhos iniciais e mencionou que acessou o link da reunião em tempo de assistir parte da apresentação feita por Daniela.

Quanto ao encaminhamento proposto, considerando as limitações de prazo e natureza técnica da matéria, Dr. Bruno indagou quanto à possibilidade de se tratar do tema de forma virtual, podendo cogitar-se uma reunião extraordinária, acaso haja necessidade.

Daniela disse sentir-se confortável com a validação eletrônica.

Sheyla sugeriu que, em momento oportuno, os arquivos fossem disponibilizados para validação eletrônica, podendo, ao exame, serem indicados pontos controversos, dúvidas ou sugestões, para que fosse então agendada uma reunião extraordinária para debate dos pontos eventualmente indicados. Rememorou que ao longo do acompanhamento do plano anterior, era comum surgir questionamentos quanto aos objetivos do mesmo. Neste sentido, Sheyla explicou que seria importante trazer de antemão todos os esclarecimentos. Indagou se os membros estariam de acordo.

Considerando as ponderações feitas por Sheyla, Dr. Bruno sugeriu a antecipação da próxima reunião ordinária, que aconteceria no dia 03/12/21, conciliando os trabalhos de modo a contemplar o tema. Todos os membros de acordo.

Os membros deliberaram pela antecipação da reunião ordinária para o dia **19/11/2021**.

Quanto à validação eletrônica, foi definido o período de **16 a 18/11/2021**. Os arquivos serão compartilhados com os membros do Comitê em pasta específica no Google Drive.

Dr. Bruno e Daniela ressaltaram a vocação estratégica do colegiado temático, mais voltada para uma análise macro, cabendo às áreas técnicas a proposição de iniciativas e projetos que sustentem a estratégia.

## **2. Informe sobre os GTs das Centrais de Atermação e de Cálculos:**

Adentrando o item 2 da pauta, Dr. Bruno informou que a análise quanto à pertinência de criação da Central de Atermação e de Cálculos foi encaminhada para a Comissão de Inovações Judiciárias – CIJUD, por se tratar de uma inovação institucional. A comissão entendeu pela constituição de um grupo de trabalho, que já encontra-se estruturado, pendente de formalização por meio de portaria. Dr. Bruno informou, ainda, que o GT já realizou uma reunião e que a próxima ocorrerá no dia 28/10/2021. O GT está tratando primeiramente da Central de Atermação, para a qual foi realizado um levantamento básico (benchmarking), bem como a coleta de informações junto à área de informática, no que se refere ao suporte para o trabalho remoto.

Dr. Bruno disse que tão logo haja deliberação final do GT, validada pela CIJUD, pedirá para que seja encaminhada para o Comitê de Pessoas. Disse que após o encerramento desse primeiro trabalho, deverá ser feito algo similar para eventual criação da Central de Cálculos.

Dr. Renato indagou se as entregas seriam apresentadas para a atual Administração ou para a próxima.



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

Dr. Bruno acredita que a entrega do GT referente à Central de Atermação será feita até o final do atual mandato. Ressaltou que entende ser importante o Comitê de Pessoas também participar da transição entre gestões no Tribunal. Neste sentido, sugeriu que após a eleição para nova composição do Comitê de Pessoas, os novos membros sejam convidados para participar da última reunião do colegiado, para que tenham conhecimento da pauta. Entende ser importante revisar a agenda junto aos novos componentes do Comitê e à nova Administração. Que seria importante abordar o histórico dos temas trabalhados durante o biênio (Resolução CSJT n. 296/2021; equalização da força de trabalho; qualidade de vida no trabalho, plano de gestão de pessoas 2021-2026; etc).

Sheyla, com a palavra, lembrou que o mandato dos atuais membros do Comitê de Pessoas se encerrará no dia 1 de março de 2022, podendo ser agendada reunião de transição em data oportuna.

Dr. Bruno concorda.

André esclareceu acerca dos relatórios a serem apresentados para a nova Administração pela atual. Informou que as atas de todos os colegiados temáticos constituem parte do relatório.

André informou, ainda, que Carlos Athayde será nomeado Diretor-Geral na próxima gestão e que entende conveniente também convidá-lo.

Neste sentido, Dr. Bruno solicitou que para a última reunião do Comitê de Pessoas fosse feito o convite à alta Administração, Diretoria-Geral, e áreas afetas ao tema, como a Diretoria de Gestão de Pessoas, bem como novos membros do Comitê, para tratar da transição, como item de pauta.

Sheyla sugeriu que a reunião fosse agendada para o final de fevereiro de 2022.

Daniela sugeriu agendar para a terceira semana de fevereiro, em razão dos prazos para o estabelecimento da nova composição do Comitê.

Reunião designada para **18/02/2022**, todos de acordo.

Dr. Renato disse que a direção da AMATRA também terá nova composição. Dessa forma, sugeriu o envio do convite no início do ano que vem, após a definição dos novos diretores.

Daniela lembrou que em momento oportuno a Seção de Governança em Gestão de Pessoas – SEGOV providenciará o envio dos ofícios, em nome da Presidência do Tribunal, para a AMATRA3 e o SITRAEMG, para que procedam à indicação dos novos representantes de cada entidade no Comitê de Pessoas.

Dr. Bruno indagou se haveria mais alguma questão quanto ao item 2 da pauta.

Dr. Renato pediu ao coordenador que fosse feito breve resumo sobre as ideias do grupo de trabalho sobre a Central de Atermação e de Cálculos.

Dr. Bruno disse que na primeira reunião sobre a Central de Atermação, foi aventado eventual uso da estrutura que está sendo criada em relação às cartas precatórias no âmbito dos Foros e das Varas, para também ser utilizada no atendimento remoto dos jurisdicionados que necessitarem da atermação. Que essa seria a tendência no que se refere à infraestrutura, com a possibilidade de utilização do Sistema de Designação de Oitiva de Testemunhas por Videoconferência (SISDOV).

Que há cerca de 60 atermações e que está sendo conduzido estudo sobre a quantidade média de atermações no último triênio. A ideia é definir uma base para que se possa indicar a carência ou necessidade de lotação de servidores para trabalho remoto nesse tipo de atendimento. Que os atermações poderiam ser distribuídos e o atendimento direcionado às localidades/jurisdicções definidas, conforme plano concreto a ser elaborado com base nos dados estatísticos e quadro de servidores. Que os atendimentos realizados remotamente por servidores qualificados poderiam ser acompanhados também pelos estagiários lotados nos Foros (agendamentos, acesso ao link do atendimento remoto, etc). Que está sendo estimada a FC compatível com a natureza da tarefa



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

(assessoria). Que também será realizado benchmarking quanto aos convênios com as Universidades/Faculdades, para estímulo à busca de assistência judiciária por parte das faculdades. Quanto à Central de Cálculos, Dr. Bruno acredita que a entrega provavelmente ocorrerá na próxima gestão.

Sheyla ressaltou a importância do programa de estágio e indagou quanto ao aprendizado jurídico a ser proporcionado.

Dr. Bruno disse que os estagiários poderiam atuar na coleta, identificação e análise dos documentos pertinentes, junto ao servidor com formação jurídica. Que também ocorrerá diálogo permanente entre estagiário e servidor quanto à matéria factual e jurídica. Que a responsabilidade final pelo trabalho (minuta da petição inicial) cabe ao servidor. Não obstante, os estagiários atuarão de forma conjunta com os servidores, sendo permanentemente supervisionados e orientados. Dr. Bruno entende que essas ações vão proporcionar grande aprendizado aos estagiários.

Maria Gorete concorda com Dr. Bruno. Ademais, resalta que é importante ter cautela em relação aos dados numéricos. A título de exemplo, disse que quando se fala em determinado número de atermações, é preciso considerar que tais atermações dificilmente ocorrem em atendimento único. É comum o reclamante necessitar de diversos atendimentos, que incluem a entrega/coleta de dados, documentos, histórico da relação trabalhista, elucidação dos fatos, erros ou dificuldades a serem sanadas, dentre outros.

Dr. Bruno ressaltou que a ideia é tentar mensurar todo o quantitativo de trabalho, de modo que se mantenha condições qualitativas para a prestação do atendimento e para o servidor.

**3. Plano de ação pertinente à implantação da Resolução CSJT n. 296/2021. Identificação de tópicos quanto aos quais se mostra pertinente a colaboração do Comitê de Pessoas na fase de implantação.**

Em seguida, acerca do item 3 da pauta, Dr. Bruno discorreu sobre o histórico dos trabalhos realizados pelo Comitê de Pessoas no último biênio, assim como as possibilidades e expectativas iniciais em relação às estratégias de receptividade da nova política a ser implantada.

Dr. Bruno sugeriu fosse feita pesquisa em relação à qualificação e habilitação profissional dos servidores, bem como carências de formação.

Maria Gorete com a palavra, ressaltou a importância do Comitê de Pessoas e possibilidades de contribuição. Quanto ao item de pauta, disse que há uma grande discussão relacionada às tarefas e atribuições dos servidores técnicos e analistas, considerando suas respectivas formações. Que muitos técnicos executam atribuições de analistas, mesmo diante de grande diferença de remuneração entre um cargo e outro. Que essa situação gera um sentimento de frustração para o servidor técnico. Muitos servidores possuem preparo e qualificação, inclusive para o exercício de cargos comissionados/gerenciais (CJ), mas, ainda assim, permanece uma grande diferença remuneratória relativa ao cargo do servidor. Maria Gorete disse, ainda, que não há previsão legal para que ocorra alteração nesse particular, e que eventuais demandas judiciais provavelmente não seriam exitosas. Não obstante, dentro do que compete ao Comitê de Pessoas, entende que deve ser trabalhada a autoestima dos servidores. Acredita que a pesquisa será muito importante, todavia, deverá ocorrer de forma mais aprofundada. Que deve-se buscar também o preparo dos servidores; ampliação da oferta de cursos mais motivadores; facilidade de acesso para todos os servidores a cursos de interesse, ainda que o servidor não esteja atualmente vinculado a atividades de assessoramento, por exemplo. Entende, ademais, que eventual pesquisa deverá alcançar todos os servidores, haja vista a relevância



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

do trabalho. Reforça que as pesquisas no Tribunal devem ser encaradas pelos servidores como um dever funcional, na condição de respondentes.

Salomão com a palavra, disse que há muito se tenta avançar no que diz respeito ao mapeamento e avaliação das competências dos servidores no Tribunal. Que há dificuldades de avanço em razão dos limites operacionais, bem como grande quantitativo de servidores. Não obstante, logrou-se êxito na implantação da avaliação dos gestores, cujo resultado é remetido para a Escola Judicial e utilizado para subsidiar o plano de desenvolvimento gerencial.

Salomão ressaltou que seria importante não sobrepor iniciativas. A título de exemplo, mencionou o Banco de Talentos, que demanda um grande esforço da unidade e ainda é bastante tímido. Que caso haja uma nova iniciativa, partindo-se do zero, o BT, por exemplo, poderia perder o sentido. Salomão entende que, para que não haja sobreposição ou dispêndio desnecessário de energia, é importante que se faça confluir essas iniciativas, buscando aperfeiçoá-las. Ponderou que um modelo de pesquisa poderia ser pensado à luz do que já é feito na avaliação das competências gerenciais ou mesmo do cadastro do Banco de Talentos.

Dr. Bruno agradeceu Salomão pelos esclarecimentos. Disse, ainda, que deve ser feito um trabalho de levantamento institucional mais assertivo, como dito por Maria Gorete.

Dr. Bruno entende que o segmento, o qual merece maior atenção no curto prazo, coincide com o que foi tratado no relatório anteriormente elaborado no âmbito deste Comitê. Que em se tratando dos perfis, tarefas e atribuições é importante identificar os servidores aptos, os quais possuem condições de migrar de atividade, viabilizando o preenchimento das ocupações críticas. Dr. Bruno entende que os servidores que já atuam na assessoria, conforme colocado por Maria Gorete, são normalmente convidados para cursos, possuindo diversas opções ofertadas pelo Tribunal. Que o nicho específico, e de maior interesse para o atual momento, refere-se aos servidores que serão afetados pela aglutinação de funções. Neste sentido, Dr. Bruno indagou como seria possível fazer um levantamento considerando o delineamento proposto.

Salomão explicou que o BT, por exemplo, é um projeto que visa conhecer a qualificação dos servidores. Que os postos de trabalho que estão inseridos no BT são de atividade judiciária (1º e 2º grau). Que o BT constitui-se em cadastro de currículo, autoavaliação de competências e avaliação de competências realizada pela equipe técnica. Ao final, os inscritos são classificados e convidados para participarem dos processos seletivos. A inscrição no BT ocorre de forma voluntária. Salomão entende que poderia ser aproveitada e aperfeiçoada essa estrutura, com a formulação de um escopo próprio, para avaliação das competências dos servidores de Varas.

Dr. Bruno agradeceu a Salomão pela contribuição.

Sheyla sugeriu avaliação junto à Comissão de Inovações Judiciárias (CIJUD) ou mesmo à área de TI, sobre a possibilidade de eventual viabilização de ferramenta (como o mínimo de automação) para que seja ampliada a capacidade de absorção de demandas por parte da Seção de Gestão por Competências.

Dr. Bruno concorda com a sugestão de Sheyla.

Foi proposto pela coordenação encaminhamento no sentido de solicitar à CIJUD análise da conveniência de constituir um GT com a finalidade de viabilizar a instrumentalização de uma gestão de conhecimento no Tribunal, que trate de assuntos relativos à qualificação dos servidores, inclusive, avaliando o uso dos sistemas e bases de dados disponíveis (Banco de Talentos, PROGECOM, SIGEP, SIGEP online, Avaliação de Desempenho, Avaliação de Competências, etc). Por sugestão do Comitê, eventual GT deverá ser integrado por Salomão e Flávia. Todos os membros de acordo.



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

Maria Gorete ressaltou a importância da avaliação de desempenho. Entende que esse instrumento deve ser utilizado também para crescimento profissional e que os gestores e servidores precisam estar capacitados para proceder a utilização adequada da ferramenta, o que hoje não ocorre.

Salomão disse que há ampla ciência acerca da importância da avaliação de desempenho, de modo que não entende adequado generalizar, atribuindo à ferramenta o uso como sendo sempre inadequado.

Dr. Bruno com a palavra, indagou se diante do prazo para implantação da Resolução CSJT n. 296/2021, o sistema do BT (após eventual adequação do escopo), poderia ser utilizado para fazer o levantamento tópico da qualificação dos servidores mais afetados pela aglutinação de funções comissionadas, ocupações críticas e reestruturação. Neste sentido, discorreu sobre a possibilidade de avaliação junto à alta Administração, quanto à conveniência acerca de possível cogência relativa ao preenchimento do cadastro, uma vez que o servidor perceba função comissionada, tendo em vista que os resultados serão importantes para análise do atendimento à Resolução CSJT n. 296/2021. Os gestores poderiam também solicitar o preenchimento por parte de suas equipes.

Salomão entende que poderia ser feito um modelo, de forma simplificada, objetivando o cadastro curricular dos servidores.

Dr. Bruno sugeriu que, caso possível, fosse elaborada por Salomão uma proposta de modelo para a adequação da ferramenta BT ou outra que se mostre viável, para promover o levantamento pretendido, em relação ao qual se atrelaria as informações de formação dos servidores que recebem FC 1, 2 ou 3 (cerca de 500 servidores de 1º grau, conforme escopo da pesquisa anterior), assim como os que não recebem função, haja vista a necessidade de formação de uma base para viabilizar as entregas em atendimento à Resolução CSJT n. 296/2021.

Neste sentido, o coordenador pediu a Salomão que fosse feita na próxima reunião a apresentação de um padrão para coleta dessas informações, bem como uma sugestão quanto à operacionalização prática tocante à adesão.

Salomão e Dr. Bruno convergiram no sentido de que deverá ser apresentada na próxima reunião uma proposta para validação do Comitê e execução em 2022, haja vista as atuais demandas e cronogramas em andamento.

Daniela indagou se a ideia é apurar somente a educação formal do servidor ou se há expectativa no sentido de que o servidor informe sua experiência prática ou outros conhecimentos que julgue deter. Neste sentido, explicou que quanto à educação formal há possibilidade, inclusive, de extração dos dados via sistema (SIGEP). Já no que concerne à experiência prática e outras competências, a autodeclaração traria consigo certo viés, caso os respondentes suspeitassem do uso para distribuição de FC.

Dr. Bruno entende que o básico a ser perquirido é a formação do servidor, em especial, a formação jurídica. Que, *in casu*, há a possibilidade de que o banco de dados (SIGEP) não se encontre plenamente alimentado.

Salomão ponderou que os servidores podem ter mais de uma formação e/ou formações complementares que, de fato, podem não constar do banco de dados.

Neste passo, Dr. Bruno complementou que há possibilidade também de que servidores que tenham concluído a graduação em Direito após o ingresso no quadro do Tribunal não tenham atualizado seu cadastro; que há possibilidade de mais de uma formação, como colocado por Salomão; etc.

Dr. Bruno explicou que é importante obter a formação curricular integral dos servidores, bem como suas experiências, pois assim ter-se-ia uma informação mais precisa. Dr. Bruno entende que um eventual plano de qualificação terá que passar por esses tópicos.



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

Salomão entende que também deveria ser incluída a experiência relativa aos sistemas informatizados da atividade judiciária e ferramentas utilizadas.

Feitas as demais considerações/contribuições por parte dos presentes, o colegiado deliberou por alinhar, oportunamente, os detalhes para viabilizar a apuração da qualificação e habilitação profissional dos servidores, o que deverá ser feito em conjunto com as áreas técnicas envolvidas.

Dr. Bruno agradeceu a participação de todos.

A reunião foi encerrada às 12h13.

## **LISTA DE PRESENÇA**

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

André Luiz Morais Mascarenhas - presente  
Bianca Kelly Chaves - presente  
Bruno Alves Rodrigues - presente  
César Pereira da Silva Machado Júnior - ausente  
Cléber Lúcio de Almeida - ausente  
David Ernesto Landau Rubbo - ausente  
Denise Maria Reis Grego - ausente  
Elimara Cardoso Bernardes Gaia - ausente  
Flávia Dantès Macedo Neves - ausente  
Henrique Macedo de Oliveira - ausente  
Jessica Grazielle Andrade Martins - presente  
Marcos César Leão - ausente  
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 - ausente

### **Convidados:**

Ana Luíza Campolina Pinto - presente  
Daniela de Oliveira Castro - presente  
Érika Goulart Santos - presente  
Henrique Fagundes Carvalho - ausente  
Jean Cesar dos Reis Barbosa - presente  
Maria Lúcia Cabral Moreira - ausente  
Salomão Fagundes de Carvalho - presente  
Sandra Pimentel Mendes - ausente