



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Comitê de Pessoas

ATA DA 3ª REUNIÃO DO COMITÊ DE PESSOAS

Data: **29/07/2022**

Horário: **10h às 12h**

Local: **Plataforma Google Meet** (meet.google.com/cam-cdni-ojq)

DELIBERAÇÕES

Às 10h05 iniciou-se a reunião, após aguardar o prazo de 5 minutos de tolerância. A reunião iniciou-se com a presença de 9 membros (titulares e/ou suplentes) com direito a voto. O Dr. Alexandre informou sobre a pauta e que os dois primeiros itens seriam apresentados pela Daniela da Diretoria de Gestão de Pessoas. Como não houve nenhuma manifestação, passou-se a palavra à servidora para a apresentação do plano de gestão de pessoas 2021-2026 e do PQVT 2021-2023 e da necessidade de acompanhamento pelo comitê de pessoas.

1. Apresentação do [Plano de Gestão de Pessoas 2021-2026](#) e [Programa de Qualidade de Vida no Trabalho 2021-2023](#): acompanhamentos dos indicadores e das iniciativas:

Daniela iniciou a apresentação dos dois instrumentos da área de gestão de pessoas que demandam o acompanhamento do comitê de pessoas, tendo em vista sua atribuição formal de monitorar, avaliar e divulgar o desempenho e os resultados alcançados pela gestão de pessoas neste Tribunal, conforme determinado no Art. 3º, inciso III da [Resolução n. 163, de 15 de dezembro de 2020](#). Esclareceu que os resultados a serem monitorados pelo comitê de pessoas referem-se aos indicadores, metas e iniciativas do [Plano de Gestão de Pessoas 2021-2026](#) e do [Programa de Qualidade de Vida no Trabalho 2021-2023](#), ambos planos plurianuais, com uma visão estratégica de longo prazo.

Informou que o [Plano de Gestão de Pessoas 2021-2026](#) é o plano estratégico da temática de pessoas. Esclareceu que o período de 2021-2026 segue o ciclo estratégico nacional (CNJ e CSJT) e institucional. Todos os planos de referência têm o mesmo período de vigência, para que o alinhamento possa ser melhor fixado.

Relatou que que o [Plano de Gestão de Pessoas 2021-2026](#) foi construído com base nas diretrizes estratégicas nacionais ([Resolução CNJ nº 325 de 29 de junho de 2020](#) e [Resolução CSJT n. 290 de 20 de maio de 2021](#)) e do [Plano Estratégico Institucional do TRT-MG](#) para o período. Esclareceu que esses planos são gerais, abordando temas da área judiciária e da área de apoio, composta por diversas temáticas. Assim, foi extraído o conteúdo relativo à gestão de pessoas. A partir daí, passando por cada subsistema de gestão de pessoas, foram sendo elaborados objetivos, indicadores e metas, para que fosse possível alavancar os objetivos estratégicos definidos nacionalmente.

Com relação ao Programa de Qualidade de Vida, disse que em 2021 foi realizada uma pesquisa com toda a força de trabalho do TRT-MG. A partir dos resultados, as áreas de gestão de pessoas passaram a analisar os itens de pior avaliação, em planilha compartilhada com todas as unidades



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Comitê de Pessoas

afetas ao tema, para viabilizar ampla contribuição. Foram realizadas reuniões virtuais, envolvendo todas as unidades vinculadas à Diretoria de Gestão de Pessoas e outras que poderiam contribuir com o tema, como a Escola Judicial, a Assessoria de Estrutura Organizacional e a Secretaria de Apoio Judiciário. Assim foi possível a elaboração de um plano que refletisse o interesse do público-alvo e que fosse também condizente com as orientações estratégicas nacionais e o Plano Estratégico Institucional do TRT-MG.

Explicou que o CNJ definiu como um dos macrodesafios do Poder Judiciário o "aperfeiçoamento da gestão de pessoas". O CSJT definiu como objetivo estratégico "Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional", o que foi replicado pelo TRT-MG por meio do objetivo de "Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito regional". Informou que essas diretrizes são genéricas e cabe à unidade temática desdobrar. Dessa forma, a gestão de pessoas partiu do pressuposto de que deveria incrementar seus processos, para além da rotina. Para tanto, foram definidos objetivos de contribuição, em nível tático e operacional. Após a definição dos objetivos foram estabelecidas as iniciativas e os projetos, que pretendem levar ao alcance desses objetivos. Informou que o objetivo de contribuição é, de forma simplificada, como a área de gestão de pessoas contribuirá com a estratégica nacional e institucional. Disse que o [Plano de Gestão de Pessoas 2021-2026](#) tem 5 objetivos de contribuição e 11 indicadores. Sugeriu que a cada reunião do comitê de pessoas fosse repassado o quadro dos resultados, identificando, dessa forma, se há necessidade do comitê atuar em alguma iniciativa, prestando algum auxílio.

Disse que para cada iniciativa tem uma descrição, uma unidade responsável e um cronograma previsto. Informou que a SEGOV é a unidade responsável pelo acompanhamento mensal das iniciativas, o que é realizado por meio de contato com as unidades, as quais informam mensalmente o andamento e se há algum problema na sua execução. Esclareceu o comitê de pessoas, além de monitorar a execução das iniciativas por meio do acompanhamento numérico dos indicadores, poderá auxiliar as unidades na solução das dificuldades ou mesmo levar problemas à administração, a fim de facilitar o desembaraço de entraves para o alcance dos objetivos.

Citando exemplos de iniciativas, apontou que a "Arquitetura da informação DGP e unidades vinculadas" já está em andamento, no âmbito de um projeto de reestruturação de todas as páginas e conteúdos de gestão de pessoas, incluindo formulários, a fim de proporcionar maior usabilidade, facilidade e acessibilidade aos usuários. Com isso, espera-se reflexo positivo no índice de satisfação com a gestão de pessoas.

Expôs as metas de cada um dos indicadores, esclarecendo que alguns não possuem meta definida porque é necessário primeiro a apuração de uma série histórica. Por vezes, a unidade responsável não consegue ter noção de qual seria uma meta razoável, por exemplo, para processos que ainda não existem ou que ainda não são habitualmente mensurados. Assim, a fim de evitar uma meta irreal, é feito um levantamento de série histórica.

Exibiu os resultados dos indicadores do 1º semestre de 2022, informando sobre o alcance das metas. Após, apresentou o farol de acompanhamento das iniciativas, informando se há alguma iniciativa em atraso ou se há necessidade de atuação do comitê para auxiliar a unidade. Ressaltou que, como os planos ([Plano de Gestão de Pessoas 2021-2026](#) e [Programa de Qualidade de Vida no Trabalho 2021-2023](#)) são de longo prazo, à medida que as iniciativas vão sendo implementadas, elas podem ser revisadas, alteradas e até mesmo descontinuadas, caso se faça necessário.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Comitê de Pessoas

Quanto às iniciativas em atraso, esclarecendo que o “Manual de organização” ficou suspenso enquanto a Assessoria de Estrutura Organizacional se concentrava na implantação da Resolução do CSJT n. 296/2021. Esclareceu, também, que a revisão do quantitativo ideal de servidores e comissões nas unidades organizacionais do TRT-MG, em que pese estar em atraso no cronograma de implantação dos planos, é a própria implantação da Resolução n. 296/2021 do CSJT, o que será feito até o final do ano. Disse, também, que a iniciativa “Avaliação Ergonômica do Trabalho (AET) - Trabalho remoto”, embora esteja em atraso, está em andamento. A iniciativa é conduzida pela única fisioterapeuta do tribunal e pela equipe de saúde e segurança ocupacional e que, após entrar em prática, percebeu-se a necessidade de estender o prazo para sua conclusão.

Informou que os ajustes nos cronogramas são comuns, já que em algumas vezes não é possível dimensionar o tempo necessário para concluir até que se comece a tarefa. Disse que a iniciativa “Capacitação dos supervisores de estágio” está em andamento. Informou que as iniciativas “Treinamento em gestão de tempo” e “Treinamento sobre metas nacionais” estão sendo elaboradas em termos de conteúdo pelas unidades, mas o prazo inicialmente acordado não foi cumprido. Explicou que a iniciativa “Relatórios de servidores em teletrabalho” permanecerá por algum tempo em atraso, porque depende de esforços da TI, os quais precisam ser priorizados. Tendo em vista que a elaboração de relatórios interativos com dados de pessoal é um “plus”, essa demanda ficará em momento posterior. Por fim, disse que as iniciativas da segunda tela da apresentação têm previsão para início a partir do segundo semestre de 2022 e serão comentadas em reuniões futuras.

Dr^a Hadma ressaltou a importância da iniciativa “Avaliação Ergonômica do Trabalho (AET) - Trabalho remoto”. Daniela projetou uma planilha de acompanhamento de iniciativas da unidade para exemplificar como é realizada essa tarefa.

Dr. Alexandre sugeriu que a exibição do acompanhamento do PGP e do PQVT seja incluído como item fixo/permanente na pauta. Além disso, sugeriu que fosse encaminhado um mapa com a descrição das iniciativas, visto que apenas o farol poderia haver dificuldade para a avaliação dos membros. Daniela sugeriu detalhar melhor as iniciativas que estão em atraso. Dr. Alexandre falou que isso ajudará a identificar a necessidade de intervenção pelo comitê de pessoas, se for o caso. Ressaltou que as iniciativas exemplificadas pela Daniela, como lotação compartilhada, vão ao encontro do item trazido em pauta pela Dra Priscila, e pelo comentário trazido pela Dr^a Hadma sobre a iniciativa “Avaliação Ergonômica do Trabalho (AET) - Trabalho remoto”. Submeteu aos membros do comitê, que concordaram com a sugestão. Decidiu-se por encaminhar o farol de acompanhamento das iniciativas completo, além do envio de informações complementares sobre as iniciativas em atraso.

Dr. Luiz Felipe ressaltou que a questão do fornecimento de estrutura para os teletrabalhadores deve ser discutida. Informou que os magistrados ganham um *notebook* para trabalhar, porém o mesmo não ocorre para os servidores. Colocou ressalvas em relação ao teletrabalho e disse acreditar que a modalidade não seja adequada para todo mundo. Acredita que há muitos servidores que se perdem na gestão do tempo, trabalhando a mais, o que pode resultar em adoecimento. Ressaltou que a saúde vai além da ergonomia e acrescentou que não basta fomentar o teletrabalho, mas sim que seja fornecida estrutura para todos os servidores/magistrados. O Dr. Alexandre verificou que há uma iniciativa para treinamento de gestores e teletrabalhadores e achou interessante a sugestão de fornecimento de estrutura aos servidores, porém, acredita que



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Comitê de Pessoas

essa proposta perpassa por várias unidades para análise da viabilidade. Dr. Luiz Felipe informou que verificou na apresentação que as duas iniciativas “relatórios de servidores em teletrabalho” e “capacitação dos gestores que possuem servidores em teletrabalho” estão em atraso. Dr. Alexandre destacou, ainda, a importância de que o teletrabalho seja formalizado. Relatou que ficou sabendo que vários servidores estão em teletrabalho informal. Disse que se deve incentivar a formalização para que os indicadores reflitam melhor a realidade do que está se passando. Drª Hadma complementou que o teletrabalho sempre foi uma realidade na instituição. Acredita que a capacitação de gestão de tempo é de extrema importância, principalmente para as mulheres, porque quando se trabalha em casa, há o acúmulo das tarefas domésticas. Informou que muitas pessoas adoeceram na pandemia. Relatou que no CEJUSC foi elaborada uma planilha com os horários de trabalho dos servidores, para que eles não sejam acionados em horários diversos. Porém a consequência é uma demanda excessiva para magistrados e gestores, que são demandados por servidores que trabalham em turnos distintos, causando um índice de adoecimento mental, já que não há uma desconexão do trabalho. Prosseguiu informando que o índice de afastamento deve ser levado como prioridade. Com isso, ainda que as iniciativas estejam em atraso, o comitê de pessoas deve buscar priorizá-las. Dr. Luiz Felipe ressaltou que a prioridade devem ser as pessoas do tribunal. Acredita que a formalização do teletrabalho tem demorado em média 4(quatro) ou 5(cinco) meses. Disse que se essa realidade for ignorada corre o risco de perder mais gente. Relatou que nunca viu tanto adoecimento além de acreditar que é um tema preocupante. Ressaltou que sabe da importância da necessidade de formalizar e da importância de fomentar a expansão do teletrabalho, mas que o teletrabalho não é para todos e deve ser analisado com cautela.

Dr. Geraldo, Secretário de Saúde, solicitou a palavra e esclareceu que atualmente o plano de saúde é estadual, com urgência nacional. Disse que o plano foi feito dessa maneira porque até então a realidade não era de muitos magistrados e servidores residindo fora de Minas Gerais. Além disso, o plano nacional era mais que o dobro do preço, não tendo tido, à época, orçamento para tal fim. Em que pese a mudança de realidade, informou que ainda está em vigência contratual, não sendo possível, legalmente, alterar o plano de estadual para nacional. Em relação ao adoecimento, esclareceu que o TRT-MG tem um sistema de gestão com olhar direcionado para a saúde mental. Dessa forma, todo servidor ou magistrado que realiza perícia no tribunal, em decorrência de adoecimento mental, é acompanhado por um psicólogo do tribunal. Além disso, informou que além do plano da Unimed, foram liberadas 60 sessões de psicólogos por ano para o servidor/magistrado por meio do TRTer Saúde. Disse que a gestão mental dos servidores e magistrados do TRT-MG é ímpar, não sendo realizada em nenhum outro tribunal do Brasil. Informou, ainda, que o TRT-MG é o único tribunal com um plano odontológico para magistrados/servidores, cônjuges e filhos até 12 anos de idade. Acrescentou que o plano TRTer saúde ainda conta com programa de fisioterapia. Entretanto, informou que dos 6 psicólogos do tribunal, 4 cargos estão vagos, ou seja, há apenas 2 psicólogos trabalhando efetivamente no tribunal. Além disso, há apenas uma fisioterapeuta para atender toda a instituição. Relatou que estes fatos são do conhecimento da administração, que vem envidando esforços para resolver, mas a falta de concurso público afeta diretamente a questão. Relatou que vários estudos indicam que as empresas passaram a economizar em conta de energia, internet, vale-transporte, e a maioria está realocando esses valores para melhorar o local de trabalho dos funcionários em suas



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Comitê de Pessoas

residências. Acredita que é o que o TRT-MG precisa, com o tempo, fazer. Acrescentou que há apenas uma fisioterapeuta para Avaliação Ergonômica do Trabalho (AET) - Trabalho remoto. Acrescentou que a equipe de saúde nunca trabalhou tanto quanto foi na época da pandemia, porque era o dia inteiro tentando encontrar vagas em hospitais para servidores e magistrados devido a Covid. Além disso, informou que há uma participação mínima das pessoas nas campanhas de saúde. Relatou que foi aberto um plano de vacinação, entretanto poucos servidores, secretários de vara e magistrados mobilizaram-se para encontrar credenciamento de clínicas fora de Belo Horizonte. Disse que é mais fácil para quem reside na cidade informar as clínicas para credenciamento. Acrescentou que o POP (Programa Odontológico para filhos até 12 anos de servidores e magistrados) será expandido para toda Minas Gerais. Entretanto, o problema de credenciamento é o mesmo em relação às clínicas de vacinação. Disse que as iniciativas da saúde devem ser realizadas “a várias mãos” e que está sempre aberto a sugestões. Acrescentou que o Presidente do Tribunal e o Diretor Geral são pessoas extremamente comprometidas com a saúde, informando que tudo o que é feito na saúde é imediatamente aprovado, mas que dependem também de licitação e da informática. Disse que algumas mudanças, como por exemplo inclusão de filhos até 24 anos no sistema, demoram cerca de 4 meses para efetivação pela informática. Informou que o índice de adoecimento informado ao CNJ, duas vezes ao ano, é mais baixo que no Brasil inteiro. Concluiu que o aumento do adoecimento mental é um fenômeno mundial, tendo em vista a insegurança, pandemia, guerra, falência em massa. Disse que saúde é feita com a participação de todos. Dr. Alexandre agradeceu os esclarecimentos prestados pelo Dr. Geraldo reconhecendo o valor dos serviços prestados pelo setor de saúde do Tribunal.

Bianca solicitou a palavra informando que a Gestão de Pessoas está muito preocupada com o gestor e com o teletrabalhador. Informou que está em execução um projeto piloto de trabalho remoto nas varas. Foi elaborado um formulário direcionado a todas as varas da capital e a todos os servidores que estão em teletrabalho, para que informassem a jornada, justamente para estabelecer limites. Além disso, é necessário saber se não haverá prejuízo de produtividade, para então verificar se este projeto vai dar certo. Informou que o teletrabalho foi ampliado de 30% para 50%, além da permissão de rodízio, o que não está previsto na norma atual de teletrabalho. Informou que, caso o projeto dê certo, a ideia é que seja estendido para todas as varas do trabalho do interior e posteriormente para as unidades administrativas. Acrescentou que é oferecido ao servidor um curso, obrigatório para a concessão do teletrabalho, com informações sobre ergonomia. Além disso, disse que está em processo de contratação a realização de ergonomia no interior, para acompanhamento do posto de trabalho, já que o TRT-MG conta com apenas uma fisioterapeuta efetiva. Disse que será oferecido um curso para o gestor, para que eles sejam capacitados na gestão de teletrabalhadores. Por fim, informou que a norma do CSJT veda o fornecimento de equipamentos para os servidores. Disse que está sendo analisada a possibilidade de equipamentos que irão para doação serem disponibilizados para os servidores que necessitarem. Acredita que com a expansão do teletrabalho o CSJT possa vir a alterar essa vedação. Ressaltou a preocupação da gestão de pessoas em relação à ergonomia, em relação ao lazer do servidor, em relação ao respeito da jornada de trabalho. Disse que está aberta a sugestões para que o processo seja aprimorado. Daniela informou que atualmente é realizada uma entrevista social para a concessão do teletrabalho. Assim, os questionamentos em relação à vida pessoal e a organização do tempo são colocados para análise da viabilidade da concessão do teletrabalho.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Comitê de Pessoas

Além disso, as questões de gestão do tempo são abordadas em cursos específicos. Sugeriu que sejam convidadas pessoas que lidam diretamente com o teletrabalho para que seja feito um alinhamento geral de como o processo acontece, para confirmar quais sugestões do comitê de pessoas poderiam ser levadas como proposição de melhoria para a administração.

Dr. Alexandre sugeriu que sejam indicados quais seriam esses profissionais e suas atribuições no grupo de *whatsapp*. Assim, o grupo poderia deliberar sobre convidar para a próxima reunião quem é prioridade. Daniela disse que é um processo multidisciplinar, acredita que o chefe da Seção de Teletrabalho, Henrique, poderá contribuir inicialmente com esse alinhamento e, caso haja necessidade de aprofundamento do tema, outros profissionais poderão ser convidados.

2. Validação da metodologia de mapeamento das ocupações críticas do TRT-MG: revisão da Portaria GP n. 88, de 2 de março 2020;

Daniela passou para a apresentação da proposta de metodologia de identificação das ocupações críticas do tribunal. Informou que o tema vem sendo tratado desde 2020, ano em que foi realizado o primeiro levantamento dessas ocupações, com uma metodologia diversa da que será apresentada no momento. Mencionou que, após a conclusão dos trabalhos em 2020, percebeu-se que a metodologia não tinha atendido tão bem ao resultado final. Considerando que 2022 é o período prescrito em norma para a revisão do levantamento, optou-se por elaborar outra metodologia, um pouco mais palatável, menos complexa tecnicamente, para que todos os usuários do tribunal possam compreender os critérios para se chegar à classificação das ocupações críticas. Disse que foi feito um teste na área da DTIC, com resultados satisfatórios. Acrescentou que, após a avaliação do comitê de pessoas, a metodologia será aplicada no tribunal inteiro, com todos os postos de trabalho da instituição.

Mencionou que a iniciativa de identificar as ocupações críticas do Tribunal surgiu da análise dos resultados do índice de governança em gestão de pessoas – iGovPessoas, do Tribunal de Contas da União (TCU), que mede a maturidade das organizações públicas federais em governança e gestão de pessoas. Informou que esse índice é composto pelo resultado de diversas perguntas. Acrescentou que os resultados geram diversos parâmetros de atuação para os órgãos, inclusive com dados comparativos, visto que o TCU emite os resultados de todos os participantes. Assim é possível ao órgão verificar seu grau de maturidade de políticas e práticas em comparação a outras instituições e órgãos federais. Uma das perguntas feitas nessa pesquisa é se o órgão é capaz de assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados. Informou que o TRT-MG reiteradamente vem respondendo “não” a este questionamento. Acrescentou que essa prática é composta pela verificação dos seguintes itens:

- 1) Há uma política, ou programa, de sucessão;
- 2) As ocupações críticas da organização estão identificadas;
- 3) Há plano de sucessão para as ocupações críticas;
- 4) A organização executa ações educacionais para assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados para as ocupações críticas.

Informou que o TRT-MG responde não ao questionamento, visto só ter avançado um pouco no segundo item, que é o levantamento das ocupações críticas. Após o levantamento dessas



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Comitê de Pessoas

ocupações críticas é que são elaborados programas de sucessão e trilhas de capacitação para essas ocupações específicas, para que os potenciais sucessores sejam preparados para ocupar tais postos de trabalho. Esclareceu que ocupação é sinônimo de posto de trabalho, que são conjuntos circunscritos de atividades e competências. Disse que é necessário identificar quais desses postos são críticos para o TRT-MG, com base em critérios e parâmetros objetivos. Mencionou que a ideia é que as ocupações críticas sejam revisadas, com base na nova metodologia, para que sejam aplicadas em um projeto de elaboração de política e programa de sucessão, informando que dentro deste plano ações educacionais estarão contempladas, visto que é requisito fundamental para o sucessor a capacitação. Após a conclusão do projeto, o que se espera ser feito em aproximadamente 2 anos, o TRT-MG poderá responder sim aos questionamentos do TCU.

Esclareceu que ocupações críticas são aquelas que possuem duas características principais: dificuldade de reposição (mantendo-se o mesmo nível de eficiência e eficácia) e influência direta nos resultados da organização, não se tratando necessariamente de posições elevadas na hierarquia, mas sim aquelas cujo desempenho inadequado pode colocar em risco o funcionamento da organização. Em outras palavras, são as posições que não devem ficar vagas, sob pena de comprometer o desempenho da instituição.

Disse que as ocupações críticas do TRT-MG foram identificadas pela primeira vez em 2020 e formalizadas na [Portaria GP n. 88, de 2 de março de 2020](#). Em 2022 elas serão revisadas com base em uma nova metodologia, a qual será objeto de avaliação do comitê de pessoas.

Mencionou que de acordo com a [Portaria GP n. 88, de 2 de março de 2020](#) foram identificadas como ocupações críticas no primeiro grau: o secretário de vara do trabalho, no âmbito gerencial, e o assistente de juiz e o secretário de audiência, postos não gerenciais.

Esclareceu que a identificação das ocupações críticas é uma estratégia de suporte à tomada de decisão, que pode servir a diversos propósitos, como gestão de riscos, gestão do conhecimento, plano de sucessão, plano de capacitação e estratégias de remuneração e reconhecimento. A lógica é que se há uma limitação de recursos, os postos críticos poderão ser utilizados como fator de priorização de tomada de decisão. Acrescentou que existem outras variáveis, não sendo uma lista fechada e inflexível, podendo ser levado em consideração outros postos de trabalho para priorização. Exemplificou que pode haver um posto de trabalho que não tenha sido considerado crítico e que poderá demandar mais atenção por conta de uma implantação de sistema, por exemplo. As decisões são situacionais. Entretanto, se não houver outros fatores que indiquem atuação diferente, os postos críticos são os que merecem atenção diferenciada em termos de levantamento de riscos, gestão de conhecimento e plano de sucessão.

Na metodologia elaborada para esta revisão, foram definidos critérios para mensurar os dois fatores que conceituam as ocupações críticas: dificuldade de reposição e influência no resultado, conforme a própria orientação do TCU.

Explicou que o fator influência no resultado foi estratificado em dois subfatores: impacto na prestação jurisdicional e criticidade do macroprocesso em que atua.

Em relação ao impacto na prestação jurisdicional são analisados se a vacância do posto de trabalho impossibilita a prestação jurisdicional, se compromete a prestação jurisdicional imediatamente ou no curto prazo, compromete a prestação jurisdicional no médio ou longo prazos ou se a força de trabalho não está diretamente vinculada à prestação jurisdicional, sendo utilizado para isso uma escala de pontos de 1 a 4, sendo o primeiro item o de maior pontuação por impossibilitar a



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Comitê de Pessoas

prestação jurisdicional. Exemplificou que, caso não haja secretário de audiência, essa função não poderá ser exercida, sendo impossibilitada, dessa forma, a prestação jurisdicional. Disse que a indisponibilidade do posto de trabalho comprometer a prestação jurisdicional imediatamente ou no curto prazo pode ser os casos dos postos que não geram interrupção imediata da prestação jurisdicional, mas o comprometimento é grave e deve ter uma solução em semanas e/ou meses, no máximo, para não haver um longo período de prejuízo ou um passivo muito grande nas mãos. Já a força de trabalho que compromete a prestação jurisdicional no médio ou longo prazos é algo que supera um ano, por exemplo. A pontuação mínima é dada para a a força de trabalho que não está diretamente vinculada à prestação jurisdicional, porque, em que pese toda força de trabalho ser importante para o tribunal, o tribunal poderá arcar com o risco de sua vacância ou até mesmo não repor aquele claro.

Em relação ao subfator criticidade do macroprocesso em que atua, informou que todos os macroprocessos [foram identificados e pontuados pelo Escritório de Processos de Trabalho da Secretaria de Gestão Estratégica](#). A Seção de Governança em Gestão de Pessoas compilou as informações e estratificou o que poderia ser considerado extrema, alta, média e baixa criticidade, de acordo com a pontuação geral que o macroprocesso obteve. Informou que há macroprocessos em todas as áreas, de acordo com a [cadeia de valor do tribunal](#), e esses macroprocessos foram classificados de 4 até 1.

Esclareceu que o impacto na prestação jurisdicional tem um peso maior, de 70%, enquanto o subfator criticidade dos macroprocessos tem um peso de 30% para o fator impacto nos resultados. Antes de prosseguir com a explanação, relatou a importância do comitê compreender o tema, em que pese ser uma matéria muito técnica, tendo em vista serem temas de grande relevância para a área de gestão de pessoas. Esclareceu que o desdobramento do levantamento das ocupações críticas poderá afetar diretamente várias decisões do tribunal.

Dando prosseguimento, passou-se à explicação do fator dificuldade de reposição, informando que há dois subfatores a serem analisados: complexidade de adaptação e natureza da atividade.

No que se refere à complexidade de adaptação, salientou que os postos de trabalho com pontuação 4 são aqueles com extrema dificuldade de reposição, cujo tempo médio de adaptação para desempenhar aquela atividade é acima de 12 meses, ou seja, é necessário mais de um ano para que o servidor se prepare para ocupar aquele cargo. Esclareceu que métrica não se refere ao melhor ocupante daquele cargo, mas sim a pessoa ter condições de apresentar uma entrega em uma qualidade aceitável e sem necessariamente ter uma supervisão. Resumindo, seria o tempo de adaptação para conseguir produzir por conta própria. Há casos em que poderá ter uma complexidade de adaptação alta, com tempo médio de adaptação entre 6 e 12 meses, ou média, com tempo médio de adaptação entre 1 e 6 meses. Para postos de trabalho com tempo médio de adaptação de até 1 mês a complexidade de adaptação é considerada baixa. Concluiu que quanto mais complexa a atividade, com um tempo de adaptação muito alto, maior a dificuldade de reposição daquele posto, equivalente a 70% do peso do fator dificuldade de reposição.

No que diz respeito à natureza da atividade, com peso de 30% no fator dificuldade de reposição, esclareceu que a pontuação máxima (4) é atribuída para atividades inerentes a postos de trabalho ocupados por titular de cargo efetivo com especialidade, visto depender de nomeação, configurando extrema dificuldade de reposição. Informou que a nota 3 foi dada para atividades inerentes a posto de trabalho com designação de FC/CJ, com denominação específica, as



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Comitê de Pessoas

chamadas funções nominadas. Alegou que, em que pese a reestruturação afetar o quadro vigente de funções do Tribunal até o final do ano, a classificação pretendeu diferenciar os ocupantes de funções nominadas em relação àqueles que exercem funções 1, 2 e 3, que não possuem nenhuma denominação, não tendo um pacote de entregas específicas. Essas funções podem representar algo mais flexível, dificultando a mensuração da complexidade das entregas exigidas. As atividades sem vinculação a cargo de especialidade ou ao exercício de FC/CJ nominada foram classificadas com nota 2. Já as atividades inerentes ao posto de trabalho possível de ser ocupado por CJ sem vínculo foram classificadas com nota 1, por serem postos de trabalho de recrutamento amplo, de menor dificuldade de reposição. Esclareceu que para esses casos de recrutamento amplo, podem ser exigidos outros requisitos para a ocupação do cargo, como por exemplo, tempo de experiência na atividade. Disse, ainda, que mesmo que o posto de trabalho tenha uma complexidade maior na tarefa, o fato de poder ser provido por recrutamento amplo diminui a dificuldade de reposição.

Após a análise dos fatores, gera-se uma pontuação de 1 a 4, com pesos de 30 ou 70%. Multiplicando-se os resultados de cada fator, obtém-se uma matriz de criticidade dos postos, inspirada em na matriz de riscos, que vai gerar o resultado final de 1 a 16. Com essa escala, é possível identificar o grau de criticidade do posto de trabalho, sendo considerado crítico quando o resultado for de 11 a 16. Para resultados de 5 a 10 a criticidade é considerada alta e para resultados de 3 e 4, a criticidade é moderada. Pontuações de 1 e 2 são consideradas de baixa criticidade. Informou que a ideia do trabalho é direcionar esforços para tudo o que for considerado crítico, ou seja, com pontuação entre 11 e 16. Esclareceu que a lista não será prescritiva, ou seja, os demais postos de trabalho podem demandar atenção também, dependendo do recorte que a administração venha a dar.

Informou, ainda, que foi realizado um teste piloto com os postos de trabalho da DTIC, com a participação do diretor da DTIC, secretários das unidades vinculadas, além de outros servidores da DTIC que trabalham com o diretor. O intuito foi testar a metodologia em todos os postos da área de tecnologia e verificar se os resultados fariam sentido em termos de criticidade. Exemplificou que o posto de trabalho Especialista de Infraestrutura e as pessoas que trabalham com desenvolvimento e sustentação de sistemas de área fim foram considerados críticos, com impacto direto nos resultados. Esclareceu que se esses sistemas falharem, a área fim poderá realizar uma audiência fora do sistema, por exemplo, mas não tem como a situação ser sustentada, sendo necessária intervenção imediata. Além disso, esclareceu que esses postos possuem uma dificuldade de reposição natural, porque normalmente são cargos de especialidade. Ou seja, agregam os dois fatores: impacto nos resultados e dificuldade de reposição.

Explicou que normalmente os postos de trabalho de tecnologia da informação possuem uma criticidade maior em relação aos outros postos de trabalho de apoio administrativo. Imagina-se que os postos de trabalho da área fim possuam maior impacto nos resultados e alguns tenham também alta dificuldade de reposição. Já em relação à área administrativa, o impacto nos resultados é mais brando e pode haver alta dificuldade de reposição ou não. Informou que na área administrativa, a área que mais se destaca especificamente no impacto nos resultados costuma ser a TI, por conta do suporte aos sistemas utilizados pela área fim.

Dr. Alexandre disse que a metodologia atual pareceu bastante lógica, mas não conseguiu interpretar em relação à metodologia anterior. Daniela esclareceu que a metodologia anterior foi feita em perguntas corridas, e cada pergunta tinha uma pontuação específica. O trabalho foi feito



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Comitê de Pessoas

em ampla consulta, por meio de formulário eletrônico do *google forms*, e disponibilizado para todos os gestores do TRT-MG. Com isso, cada gestor respondeu da sua forma, sem uma mediação da área de gestão de pessoas. Além disso, informou que o retorno das respostas foi muito difícil de compilar, visto que os gestores interpretaram de várias maneiras cada questionamento. Já a nova metodologia buscou implementar duas grandes mudanças. Primeiro, todas as perguntas que compuseram a primeira metodologia foram agregadas de uma forma que fizesse sentido, nos subfatores, de uma forma mais fácil de explicar. Outra mudança, é que a fase de consulta e obtenção de notas será feita por meio de grupos de trabalho com postos de trabalho similares, com mediação da DGP. Dessa forma é possível garantir um nivelamento de orientações e contornar interpretações equivocadas, como por exemplo, pensar que necessariamente o gestor terá que ter maior pontuação que o técnico.

Dr. Alexandre mencionou que pareceu muito lógica a exposição feita para apuração e compilação dos dados. Ressaltou a dificuldade e diferença das respostas feitas em pesquisa direta, que dá nível de interpretações diferentes para cada respondente. Disse que deve haver um padrão mínimo para as respostas. Questionou se a ideia era submeter a metodologia para análise do comitê de pessoas. Daniela informou que sim e que, além disso, especificamente para a área fim, gostaria de contar com a colaboração do comitê para indicação de possíveis participantes dos grupos de trabalho. Informou que o trabalho não será extenso, mas que os participantes deverão estar engajados na análise das especificidades de cada posto de trabalho.

Dr. Luiz Felipe questionou se primeiramente será feita a validação da metodologia, depois o trabalho nos grupos e por fim uma proposta dos postos de trabalho considerados críticos, para então ser submetido ao presidente do tribunal. Indagou se nesse meio tempo esses resultados serão expostos ao comitê de pessoas. Daniela informou que sim. Na própria produção dos grupos de trabalho já são verificados quais os postos são considerados críticos. Após finalizar todos os grupos, as informações serão consolidadas e será feito um novo *ranking*, com o resultado de toda a instituição. Esse resultado será submetido ao comitê de pessoas, para então ser elaborada a minuta de alteração da [Portaria GP n. 88, de 2 de março de 2020](#). Informou que a portaria é emitida pelo gabinete da presidência.

Dr. Luiz Felipe ponderou que parece muito óbvio que vai mudar muita coisa e muitos cargos da área meio vão ser considerados críticos. Esclareceu que não se opõe a isso, mas ponderou que pode ser que fique um número excessivo de postos críticos. Acrescentou que, em que pese nunca ter trabalhado na área meio, percebe muita gente da primeira instância, principalmente, sofrendo demais e percebe uma fuga para a segunda instância. Disse que a metodologia por si só pode dar vários caminhos a depender do grupo de trabalho escolhido. Ressaltou que achou a metodologia muito lógica, não tendo oposição nenhuma, mas ressalva a necessidade de posterior avaliação pelo comitê de pessoas do resultado final. Daniela ponderou que a ideia da mediação é justamente mitigar as interpretações equivocadas. Disse acreditar que não haverá tantos postos de trabalho considerados críticos na área meio. Esclareceu que a primeira metodologia passou pela análise do comitê de pessoas, tendo atuado fortemente e apontado diversas alterações. Disse que, após a conclusão dos trabalhos pelos grupos, os resultados serão trazidos ao comitê para que eventuais inconsistências possam ser sanadas antes de ir para a presidência. O Dr. Luiz Felipe solicitou o registro na ata de que o comitê de pessoas possa avaliar posteriormente o resultado, para que seja possível debater no âmbito do comitê, não vendo nenhum problema de legitimidade



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Comitê de Pessoas

em propor alterações que acharem prudentes. Dr. Alexandre solicitou que fosse encaminhado ao grupo de *whatsapp* do comitê de pessoas um padrão de quais cargos deverão compor os grupos de trabalho da área fim. A partir daí, será possível ao comitê ou indicar ou convidar pessoas para compor os grupos, por meio de deliberação no próprio grupo do *whatsapp*.

3. Intenções para expansão do projeto piloto trabalho remoto, após período experimental de 120 dias (04/07 a 04/11/22).

Dr. Alexandre ponderou que o tema acabou sendo tratado no início da reunião, quando Bianca informou que há intenção de expandir o trabalho remoto, após a conclusão do piloto, fomentando esse trabalho com condições técnicas e psicológicas de um exercício saudável para os servidores. Em que pese a Dr^a Priscila, que propôs a inclusão do assunto em pauta, não estar presente, acredita que a indagação foi respondida, visto haver a intenção de expandir o teletrabalho. Disse que pode ser verificado na próxima reunião o quanto já foi expandido, não tendo por ora nada a acrescentar.

Dr. Alexandre informou que está sendo avaliada a possibilidade de alteração da plataforma da reunião do comitê de pessoas para o Zoom, porque a plataforma atual (*Google Meet*) não permite gravação. A alteração pretende facilitar a elaboração da ata da reunião. Dessa forma, para a próxima reunião, caso a alteração seja feita, será encaminhado novo *link* para os membros do comitê de pessoas.

Dr^a Hadma agradeceu a equipe da SEGOV pela exposição do trabalho que está sendo desenvolvido.

Encerrou-se a reunião às 12h09.

LISTA DE PRESENÇA

Membros do Comitê e Representantes de Entidades de Classe:

Alexandre Magnus Melo Martins (Sitraemg) - ausente

Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque - presente

Anaximandra Katia Abreu Oliveira - ausência devidamente justificada, em razão de férias regulamentares, tendo comparecido o suplente.

Andressa Aparecida Carvalho Moura - presente

Bianca Kelly Chaves - presente

César Pereira da Silva Machado Júnior - ausente

Cláudio Antônio Barcelos - ausência devidamente justificada, em razão de férias regulamentares, tendo comparecido o suplente.

David Ernesto Landau Rubbo (Sitraemg) - ausente



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Comitê de Pessoas

Fernanda Melo Costa Paschoalin - ausência devidamente justificada, tendo comparecido a suplente.

Flávia Cerqueira Mindello - ausente

Geraldo Mendes Diniz – presente

Hadma Christina Murta Campos - presente

Jésser Gonçalves Pacheco (Amatra3) - presente

Júnia Paula Fernandes de Oliveira - presente

Leonardo de Assis Silveira - ausência devidamente justificada, em razão de férias regulamentares.

Luciana Xavier Passeado - ausente

Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida - presente

Luiz Carlos Assunção Vial - presente

Luiz Evaristo Osório Barbosa - ausente

Luiz Felipe de Moura Rios - presente

Marco Túlio Machado Santos - presente

Marcos César Leão – ausente

Pedro Silva Dupin - presente

Priscila Rajão Cota Pacheco - ausente

Raquel Polastri Gomes Ferreira - ausente

Solange Júlia Fernandes Coimbra – ausência devidamente justificada, em razão de férias regulamentares, tendo comparecido o suplente.

Vitor Salino de Moura Eça – ausência devidamente justificada

Seção de Governança em Gestão de Pessoas:

Daniela de Oliveira Castro - presente

Érika Goulart Santos - presente