



## Ata de Reunião

### Identificação da Reunião

**Data da Reunião:**

**Horário de Início:** 10:05

**Horário de Término:** 12:05

**Local:** [Google Meet](#)

**Coordenador da Reunião:** Dr. Marco Túlio Machado Santos

**Objetivos da Reunião:** 5ª reunião ordinária do Comitê de Pessoas

### Assuntos Tratados

- **Definição do calendário de reuniões ordinárias para o ano de 2023;**
- **Acompanhamento de indicadores e farol de iniciativas do Plano de Gestão de Pessoas e do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho;**
- **Resultado preliminar da revisão das ocupações críticas no 1º grau.**

Às 10h05, iniciou-se a reunião com a presença de 9 membros (5 titulares e 4 suplentes) com direito a voto. Dr. Marco Túlio Machado Santos informou que lhe foi solicitada a coordenação do início da reunião, em razão do coordenador, Dr. Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque, estar em audiência. Repassou os itens da pauta e disse que, caso não houvesse nenhuma manifestação, a palavra seria passada à servidora Daniela, da Diretoria de Gestão de Pessoas.

### Deliberações

#### 1. Definição do calendário de reuniões ordinárias para o ano de 2023:

Em relação à definição do calendário, Daniela informou que caso seja mantido o padrão das reuniões ocorridas no ano de 2022, qual seja, a última sexta-feira do mês, bimestralmente, as datas em 2023 seriam 27/01, 31/03, 26/05, 28/07, 29/09 e 24/11. O Dr. Marco Túlio sugeriu que os membros sempre informem no grupo de *whatsapp* quando não puderem comparecer, a fim de que os suplentes possam substituí-los. Indagou se alguém teria alguma manifestação em relação às datas propostas. Como não houve nenhuma manifestação em contrário, definiu-se o calendário das reuniões ordinárias para o ano de 2023. As reuniões ocorrerão sempre às últimas sextas-feiras do mês, a cada dois meses, de 10 às 12h, nas datas acima mencionadas.

## 2. Acompanhamento de indicadores e farol de iniciativas do [Plano de Gestão de Pessoas](#) e do [Programa de Qualidade de Vida no Trabalho](#)

Daniela iniciou a apresentação do acompanhamento de indicadores e farol de iniciativas do Plano de Gestão de Pessoas e do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho. Foram abordadas as iniciativas em andamento que tiveram atualização desde a última reunião:

- **Indicador 3 - Índice de varas do trabalho com déficit no quadro de pessoal:**  
Informou que houve um aumento do *déficit* de julho a setembro, passando a 34%, contra 27% no trimestre anterior. Segundo informado pela unidade responsável por esse indicador, Núcleo de Movimentação e Comissionamento de Servidores, o cálculo foi ajustado já com os novos quantitativos autorizados para as varas trabalho, em razão da implantação da [Resolução n. 296/CSJT, de 25 de junho de 2021](#). O quadro ideal estabelecido em algumas varas que já estavam deficitárias aumentou, fazendo com que o denominador da fórmula ficasse maior, ou seja, agora temos mais claros de lotação para preencher do que tínhamos antes da implantação na nova estrutura. Além disso, a Administração determinou o foco no preenchimento das vagas de assistente de juiz substituto, algo que demanda grande esforço do NMCS e que não é refletido no índice, já que esses servidores são lotados na Secretaria de Apoio Judiciário e não nas Varas do Trabalho.
- **Indicador 9 - Índice de adequação das informações necessárias ao e-Social:**  
Informou que em outubro o valor ficou em 79%, abaixo da meta estabelecida de 90%. Acrescentou que trata-se de projeto em andamento e que o sistema ainda está em fase de teste, não havendo penalidade ao TRT-MG. Assim, ao longo dos testes, deverão ser feitos ajustes para que os eventos ocorram com o mínimo de erro possível.
- **Revisão do quantitativo ideal de servidores e comissões nas unidades organizacionais do TRT-MG:** Está em andamento, conforme cronograma de implantação da [Resolução n. 296/CSJT, de 25 de junho de 2021](#). O novo quadro de pessoal das Unidades Judiciárias de 1º e 2º Grau e Núcleos dos Foros Trabalhistas foi aprovado no Tribunal Pleno de Julho de 2022 e normalizado nas Resoluções GP [n. 232](#), [n. 233](#) e [n. 234](#), todas de 15 de julho de 2022. Essas três resoluções foram implantadas em **16/11/2022**. Já as unidades de apoio direto ao 1º e 2º graus tiveram sua estrutura alterada pela Resolução GP [n. 263](#), com implantação prevista para **16/12/2022**. Quanto às unidades da área administrativa (apoio indireto), foi elaborada e enviada ao Tribunal Pleno proposição de minuta de norma com novo quadro de pessoal (quantitativo de servidores e comissionamentos), que revogará completamente a [Resolução n. 127, de 10 de outubro de 2019](#). Aguarda-se a deliberação do Pleno de 1º/12 para que a data de implantação seja definida.
- **Capacitação dos Supervisores de Estágio:** as atividades relacionadas à capacitação de estagiários e servidores foram adiadas tendo em vista a necessidade de adequação ao novo normativo do CSJT, que determinou a promoção de concurso público para admissão, bem como ao novo sistema informatizado de gestão dos estagiários. O conteúdo do curso está em desenvolvimento e a iniciativa foi reprogramada para fevereiro de 2023.
- **Capacitação dos Gestores que possuem servidores em Teletrabalho:** Foi disponibilizado pela Secretaria da Escola Judicial, em Agosto/2022, o curso "Gestão do Teletrabalho - Oportunidades e Desafios - Turma 1/2022". A Escola Judicial avaliará a

abertura de novas turmas semestralmente. Esta capacitação deverá ser ofertada em conjunto com oficinas para gestores e teletrabalhadores, que estão sendo programadas para o primeiro semestre de 2023.

Dr<sup>a</sup> Priscila indagou se a data de capacitação dos estagiários inclui os residentes jurídicos. Daniela informou que não há ações relativas aos residentes jurídicos (regulamentado pela [Resolução n. 439, de 7 de janeiro de 2022, do Conselho Nacional de Justiça](#)) na primeira versão do [Plano de Gestão de Pessoas 2021-2026](#), pois o instituto ainda não existia. Contudo, entende que o assunto deverá ser contemplado na revisão, que ocorre a cada dois anos. Acrescentou que, pelo que sabe, há um cronograma de capacitação próprio destinado aos residentes. Dr. Marco Túlio alertou que o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) decidiu suspender naquela sexta-feira, durante a sessão ordinária, a aplicação da residência jurídica nos tribunais. Raquel acrescentou que a DGP foi surpreendida pela decisão naquela manhã e que ainda precisam buscar mais informações sobre a decisão. Disse que, por ora, a orientação da Administração é de manter o treinamento que está previsto para dezembro e que é necessária a publicação da decisão para cumprimento de seus comandos. Andressa complementou que a Administração está avaliando as medidas a serem tomadas em razão da decisão. No que se refere à indagação da Dra Priscila, informou que a capacitação tem sido realizada para as turmas de residentes que ingressam no Tribunal. Disse que o curso é sobre PJ-e, acórdãos, despachos, redação de votos e de sentenças, com duração de aproximadamente uma semana. Informou que a Dr<sup>a</sup> Jéssica é uma das formadoras do curso e esclareceu que haverá cursos de capacitação ao longo do programa da residência jurídica, mas que ainda não há um cronograma estabelecido para 2023, o que será definido, provavelmente em dezembro, em conjunto com a Escola Judicial. Complementou que a decisão do CSJT impacta inclusive os residentes que já estão trabalhando no Tribunal.

- **Pesquisa de satisfação com a gestão de pessoas:** A Diretoria de Gestão de Pessoas aplica, a cada dois anos, pesquisa com a intenção de medir o grau de satisfação de servidores e magistrados do Tribunal com a área com a própria diretoria e com as secretarias vinculadas (Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas, Secretaria de Pagamento de Pessoal, Secretaria de Pessoal e Secretaria de Saúde). A análise dos resultados permite a identificação de pontos fortes e fracos na atuação da área de pessoas, bem como a proposição de ações de melhoria que se mostrarem necessárias. Acrescentou que o resultado da pesquisa de satisfação é um dos *inputs* de informação para elaboração do [Plano de Gestão de Pessoas](#) e do [Programa de Qualidade de Vida no Trabalho](#). Em 2020, o índice de satisfação atingido foi 8,02 e a meta para 2022 é de 8,3. Em 2020, 576 pessoas responderam à pesquisa, correspondendo a 15% da força de trabalho total do Tribunal, sendo 10% dos magistrados e 15% dos servidores. Em relação à pesquisa atual, informou que apenas 162 responderam até o momento. Solicitou o auxílio dos membros do comitê para a divulgação da pesquisa, a fim de ter uma maior representatividade.
- **Treinamento sobre metas nacionais:** O curso é realizado para melhor entendimento dos painéis de metas nacionais e igest II, com foco na gestão do trabalho nas varas. São selecionadas, a cada curso, quatro varas do trabalho, por meio de inscrição via formulário disponibilizado na intranet. A participação é opcional para todos os servidores da unidade, porém, na maioria das vezes, apenas os secretários participam. Apenas uma vara, nas três primeiras edições do curso, contou com a participação de todos os seus servidores.

O curso é uma iniciativa do Grupo de Trabalho para Acompanhar o Desempenho Finalístico do TRT da 3ª Região e conta com os formadores André Luiz de Andrade Santos (Secretário da 26ª VTBH), Carolina Brognaro (servidora do Apoio Judiciário), Flávia Cerqueira Mindello (Secretária do Apoio Judiciário) e Rainier Felipe Lacerda de Andrade (servidor da Secretaria de Gestão Estratégica). Até o momento foram realizadas três turmas, tendo a previsão para mais uma turma ainda este ano. Cada turma é constituída de dois encontros, com 2 horas de duração cada um. No primeiro encontro os painéis são apresentados ao grupo com explicações gerais sobre como acessá-los e interpretar suas informações. São apresentados os painéis de metas pelo servidor da Secretaria de Gestão Estratégica, Rainier Felipe Lacerda de Andrade, com explicações sobre as metas e como analisá-las. Após, a servidora do Apoio Judiciário, Carolina Brognaro, apresenta o painel do igest diário, mostrando como interpretar cada informação e explicando cada um dos indicadores. No segundo encontro, cada vara conta com 30 minutos para esclarecer dúvidas sobre a sua realidade, retratada em cada painel. É opcional a participação das varas na análise individual das outras, porém, até o momento todas as VT's quiseram participar da análise das demais, para melhor entender os resultados.

Dr. Alexandre ingressou na reunião às 10:40h, solicitando ao Dr. Marco Túlio que permanecesse na coordenação da reunião. Pediu desculpas pelo atraso, informando que a pauta de audiências estava um pouco mais complicada, gerando um atraso no término.

Luciana questionou acerca do formulário que a Diretoria de Gestão de Pessoas enviou para alguns servidores de vara do trabalho, em trabalho remoto, preencherem. Foi solicitado a esses servidores que descrevessem as tarefas que realizam, com o objetivo de mensurar se o trabalho remoto está funcionando ou não, para análise de sua ampliação. Luciana avalia que a repercussão pode não estar refletindo o benefício da atividade (preenchimento do formulário). Acredita que, assim como no treinamento de metas nacionais, anteriormente exposto, seria necessário esclarecer a intenção e o objetivo, para que não se torne apenas um instrumento de avaliação e controle.

O servidor Henrique, gestor do processo do teletrabalho, foi convidado a ingressar na reunião para prestar esclarecimentos. Henrique esclareceu que existe um projeto piloto em andamento relacionado ao trabalho remoto, caracterizado pelo revezamento entre a prestação de serviço presencial e remoto, portanto diferente do instituto do teletrabalho. Para avaliação desse projeto, foi solicitado aos servidores das unidades participantes que informassem o quantitativo de processos nos quais atuaram nos dias de trabalho remoto e nos dias de trabalho presencial. O objetivo é avaliar, por meio desses dados, se há um aumento da produtividade nos dias de trabalho remoto, para dessa forma justificar a implantação desse modelo de revezamento de forma contínua, para além de um projeto. Prosseguindo, informou que houve uma decisão recente do CNJ que poderá impactar na implantação definitiva do projeto. Disse que o acórdão foi publicado no dia 16/11/2022, com algumas alterações na norma do teletrabalho. Assim, está sendo avaliado o impacto dessas alterações, para uma eventual normalização do trabalho remoto. Dr. Marco Túlio acrescentou que é preciso deixar claro que a administração não está contra a implantação do teletrabalho, mas que precisa ser regulamentada. Luciana expressou que esse controle, por meio dos formulários, está causando um certo desconforto em algumas equipes, visto que já há uma mediação das

entregas das áreas pelo próprio gestor da unidade, por meio da avaliação de desempenho, pela Corregedoria, nas correções, pelo indicador do igest. Ponderou se não seria o caso de pensar em outras formas de gerenciar esse trabalho remoto para não causar nenhum impacto no clima de trabalho ou até mesmo na própria saúde do servidor. Henrique acrescentou que a mensuração foi solicitada em apenas parte do período de prestação e que o objetivo foi de levantar dados da produtividade individual, algo que as ferramentas atualmente disponíveis, como o PJ-e, não dispõem. Disse que o objetivo é justamente levantar dados para apresentar as vantagens do modelo de trabalho híbrido à administração. Esclareceu que esse modelo é uma modalidade diferente da experimentada no período da pandemia, quando o teletrabalho foi concedido em caráter emergencial, e que agora resta comprovar que se tratar de um modelo vantajoso e viável, por isso a necessidade de levantar dados. Comentou que há painéis para mensuração de produtividade das varas do trabalho, mas que não há nada que diga da produtividade individual dos servidores. Com relação aos esclarecimentos do objetivo do preenchimento do formulário, disse que pode ter faltado contato direto com os servidores, mas que esses esclarecimentos foram todos feitos aos gestores, em uma reunião com a Diretoria Geral para apresentação do projeto às unidades. Relatou que talvez tenha havido falha na sensibilização dos servidores, já que o fornecimento correto das informações contribui para a avaliação de um projeto que, se aprovado, será benéfico para todos e poderá respaldar a continuação do modelo. Entretanto, ressaltou que, em razão do recente acórdão do CNJ, a continuação desse modelo aguarda outras definições, independente dos resultados obtidos. Davi indagou se a avaliação está relacionada ao teletrabalho intermitente, e não à ampliação do percentual de teletrabalho. Além disso, indagou se já há uma avaliação da administração em relação aos resultados desse projeto. Henrique esclareceu que somente os dados provisórios foram apresentados à administração até o momento, visto que as unidades do interior ainda estão prestando as informações. Disse que a avaliação é apresentada em duas partes: uma quantitativa, com base nas informações prestadas pelos servidores, e outra avaliação dos gestores sobre o sucesso ou não da implantação do projeto na unidade. Atentou que todas essas informações terão que ser conciliadas com as novas diretrizes que foram trazidas pelo CNJ. Resumiu que a continuidade ou não do projeto dependerá de como serão interpretadas as diretrizes dadas pelo Conselho. Davi perguntou se o questionário direcionado aos servidores poderia ser substituído pelo plano de trabalho. Henrique respondeu que os servidores prestaram informações sobre a produtividade diária, tanto em trabalho remoto, quanto no trabalho presencial. Com base nessas respostas, é possível compor o relatório para análise da avaliação da produtividade. Dr. Marco Túlio relatou que, segundo sua percepção, a administração quer saber se é possível estender ou não o trabalho remoto para mais servidores, já que existem situações de fato de revezamento, sem sua formalização. Indagou se o Comitê de Pessoas seria responsável por tratar da matéria, ou seria realizada apenas uma ação no sentido de sensibilizar os servidores para que respondessem aos questionários. Henrique lembrou que existe um [Subcomitê de Carreira, Competências e Teletrabalho](#) que acompanha as iniciativas específicas sobre o tema. Colocou-se à disposição para prestar todas as informações e corroborou com a fala do Dr. Marco Túlio: existe uma situação fática de revezamento e a administração estuda formas de regulamentar isso, até para amparar e resguardar os servidores, inclusive em termos de saúde.

Dr. Marco Túlio indagou ao Dr. Alexandre se teria algo a acrescentar nos dois primeiros itens da pauta, que disse não ter nenhuma informação a complementar sobre os itens até aqui tratados. Diante disso, prosseguiu-se a reunião, passando ao item 3 da pauta.

### 3. Resultado preliminar da revisão das ocupações críticas no 1º grau

Daniela apresentou os resultados preliminares da revisão das ocupações críticas da área judicante e de apoio do 1º grau. Em que pese ter constado em pauta a apresentação do 1º e do 2º graus, Daniela esclareceu que a apresentação consome um tempo considerável, por isso optou por dividir em duas etapas. Esclareceu que cabe ao Comitê de Pessoas a validação dos resultados obtidos no âmbito das equipes de revisão, antes da proposição final que será feita ao Presidente do Tribunal para alteração da [Portaria GP n. 88, de 2 de março de 2020](#). Sugeriu que fossem apresentados os resultados das equipes de revisão hoje, mas que a validação das informações fosse deliberada na reunião de janeiro de 2023. Dr. Marco Túlio endossou a proposta e, diante da concordância de todos, definiu-se que os resultados serão analisados na presente reunião e que o material será compartilhado com todos os membros por e-mail. Dessa forma será possível, inclusive aos ausentes na reunião, realizar uma análise mais criteriosa dos resultados, antes da deliberação, que ocorrerá na reunião de janeiro de 2023.

Daniela prosseguiu a apresentação esclarecendo 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, constatado com a medição de 4 (quatro) critérios ou subfatores, de acordo com a nova metodologia apresentada na [3ª Reunião do Comitê de Pessoas](#). Disse que a revisão pode ser utilizada em diversos processos de gestão de pessoas, como na priorização de capacitação ou na reposição de claros de lotação, além de subsidiar o desenvolvimento de uma política de sucessão, projeto previsto no Plano de Gestão de Pessoas 2021-2026. Esclareceu que foram realizadas reuniões com grupos representativos de cada um dos postos de trabalho, para que fossem dadas as notas sobre cada fator da metodologia. Nos casos em que não houve consenso entre os integrantes da equipe de revisão, os resultados divergiram da primeira versão das ocupações críticas ou merecem análise por fatores contextuais, a DGP sinalizou no material para que o Comitê de Pessoas possa deliberar. Declarou que o Comitê de Pessoas terá duas atribuições: a de fazer um repasse geral no trabalho oriundo dos grupos representativos, além de sanar os conflitos de opiniões que porventura tenham ocorrido.

Disse que na prévia da revisão 2022 foram considerados postos críticos gerenciais: Diretor de Secretaria, Chefe de Núcleo de Posto Avançado, Secretário de Mandados Judiciais. Em relação aos postos não gerenciais, foram considerados críticos os postos de Assistente de Juiz (Titular e Substituto), Assistente de Gabinete de 1o Grau, Secretário de Audiência e Pesquisador de Patrimônio.

Após a explicação das notas conferidas aos postos da área judicante de 1ª grau, e diante do horário de término da reunião, Daniela sugeriu que as informações do apoio direto de 1º grau fossem deixadas para a reunião de janeiro. Dr. Marco Túlio reforçou a necessidade de encaminhar o material a todos os membros do comitê. Dr Alexandre sugeriu o encaminhamento do material, inclusive com as informações do apoio direto de 1º grau, para que todos possam estar mais alinhados na próxima reunião.

Daniela colocou-se à disposição para conversar sobre a metodologia e os resultados apurados até o momento, informando que os membros das equipes de revisão também poderão ser contactados para eventuais esclarecimentos. O Dr. Marco Túlio acrescentou que, em que pese apenas os membros titulares tenham direito a voto, todos os membros poderão contribuir na análise dos resultados.

Dr. Marco Túlio abriu a palavra para as manifestações dos demais membros. Dr. Alexandre agradeceu ao Dr. Marco Túlio pela coordenação da reunião e à equipe da Gestão de Pessoas pela

explicação das informações. Considerando que não houve mais nenhuma manifestação adicional, encerrou-se a reunião às 12:02h.

## **Participantes**

### **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. Compareceu seu suplente.
- Andressa Aparecida Carvalho Moura - presente
- Bianca Kelly Chaves - ausência devidamente justificada, em razão de férias. Compareceu sua suplente.
- César Pereira da Silva Machado Júnior - ausência justificada, em razão de férias.
- Claudio Antonio Barcelos - presente
- David Ernesto Landau Rubbo (Sitraemg) - presente
- Fernanda Melo Costa Paschoalin - ausência devidamente justificada, em razão de folga compensatória. Compareceu sua suplente.
- Flávia Cerqueira Mindello - ausente
- Geraldo Mendes Diniz - presente
- Hadma Christina Murta Campos - ausência devidamente justificada, em razão de férias. Compareceu seu suplente.
- Jésser Gonçalves Pacheco (Amatra3) - ausente
- Júnia Paula Fernandes de Oliveira - presente
- Leonardo de Assis Silveira - ausente
- Luciana Xavier Passeado - presente
- Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida - presente
- Luiz Carlos Assunção Vial - presente
- Luiz Evaristo Osório Barbosa - presente
- Luiz Felipe de Moura Rios - presente
- Marco Túlio Machado Santos - presente
- Marcos César Leão - ausente
- Pedro Silva Dupin - ausente
- Priscila Rajão Cota Pacheco - presente
- Raquel Polastri Gomes Ferreira - presente
- Solange Julia Fernandes Coimbra - ausência devidamente justificada. Compareceu seu suplente.
- Vitor Salino de Moura Eça - ausência devidamente justificada, em razão de evento realizado pela Escola Judicial.

### **Seção de Governança em Gestão de Pessoas:**

- Daniela de Oliveira Castro - presente
- Érika Goulart Santos - presente

## **Fechamento da ata**

**Data:** 29/11/2022

Ata redigida pela Seção de Governança em Gestão de Pessoas