

## 2ª Reunião do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas

**Data:** 20/8/18

**Local:** Plenário IV. Getúlio Vargas, 265, Anexo

**Participantes:** Dra. Ana Maria, Antônio Junior, Catia, Dr. Flânio, Geraldo, Henrique Fagundes, Dr. Iennaco, Kemerson, Marina, Dra. Maristela, Patrícia Helena, Paula, Sandra, Sheyla, Dra. Wanessa

Item	Pauta	Discussões e Deliberações
1	Abertura, boas vindas e resumo da 1ª Reunião do Comitê (ata) - em 4/6/2018	O Coordenador do comitê, Dr. Iennaco, deu as boas vindas aos participantes. Sheyla fez um breve resumo do que foi abordado na 1ª reunião do comitê.
2	Informar sobre membros indicados pela AMATRA e SITRAEMG	Marina informou aos participantes que a AMATRA indicou o Dr. Flânio (que estava presente), e o SITRAEMG indicou as servidoras Paula Drumond Meniconi (que estava presente) e Cristiane Vasconcelos Lavigne.
3	Contextualizar a todos sobre os eventos em Brasília em 7 e 8/6. Apresentar o resultado das oficinas.	Sheyla sugeriu que, como o planejamento corporativo vigente se encerrará em 2020 (e será feito um novo planejamento), fosse feito um plano mais simples, como um mapa de contribuição. Sheyla informou que ela e o Dr. Iennaco participaram em Brasília, no dia 7/6/18, do Encontro Nacional de Gestores de Pessoas no Poder Judiciário. Lá, foram realizadas oficinas conversacionais para discutir soluções para implantação da Res. CNJ 240/2016. Sheyla participou da oficina de Planejamento de Gestão de Pessoas e Dr. Iennaco participou da oficina de Acompanhamento e Desenvolvimento de Gestores. Em sua fala, o Dr. Iennaco mencionou a dificuldade de uniformização de critérios de avaliação de desempenho (o que seria pontuado como 10, como 9, como 8 na avaliação de desempenho?). Acredita que os critérios deveriam ser mais objetivos, do tipo "sim" ou "não". Acrescentou que infelizmente a avaliação acaba tendo caráter mais formal e que os gestores muitas vezes avaliam todos os servidores com nota máxima, quando na verdade deveriam ser preparados para avaliar suas equipes. Dra. Wanessa disse que falta clareza sobre o que deve ser avaliado e sobre o entendimento dos critérios e que, quando o gestor faz uma avaliação mais condizente com a realidade, muitas vezes o clima fica ruim porque as pessoas estão acostumadas a serem sempre bem avaliadas, independente do seu desempenho. Foi relatado sobre casos em que o gestor avalia o servidor com nota máxima, mas pede para trocá-lo de lotação alegando desempenho insatisfatório, o que é incoerente. Discutiu-se que falta saber quais são as repercussões da avaliação, para quem serve, e o que é feito com os resultados: cursos, acompanhamento etc.; que os gestores, inclusive os magistrados, precisam ser sensibilizados para a importância da avaliação e seus reflexos. Sheyla acrescentou que se trata de uma mudança de cultura. Dra. Maristela questionou o porquê de os critérios de avaliação serem padronizados. Henrique, da Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas, esclareceu que alguns critérios são obrigatórios conforme a Lei 8112/90, e outros são criados pelo Tribunal, para negociação de critérios do gestor com o servidor. Disse que o objetivo é que o gestor alinhe antes com o servidor as metas e como ele será avaliado em cada um dos critérios, como por exemplo o que se entende por assiduidade, como será medida a produtividade etc. A servidora Paula, da Secretaria de Mandados, questionou o fato de a avaliação ser sempre padronizada e reforçou a dificuldade de que isso gera tanto para os servidores como para os avaliadores, visto que algumas funções são muito específicas, como as dos Oficiais de Justiça, e que não dá para avaliar a diversidade de demandas com que o servidor tem que lidar. Foi formatado um modelo único que deve ser aplicável a uma coletividade de atividades muito diversas. Os trabalhos de cada servidor são diferentes. A servidora ainda aproveitou o espaço para dizer que os oficiais se sentem invisíveis, que têm a percepção de que se trata de um trabalho "invisível" pelo Tribunal, visto que estão sempre atuando em campo; que o gestor tem dificuldade de avaliá-los; e que essa avaliação não se aplica a eles. Henrique mencionou que por isso há 4 campos para negociação de critérios do gestor com o servidor, para atender às especificidades de cada trabalho, porém muitas vezes não são utilizados. Marina acrescentou que a implantação da Gestão por Competências poderá melhorar essa questão, pois as pessoas poderão ser avaliadas conforme as competências necessárias para aquele posto de trabalho específico. Foi reiterado pelo Dr. Iennaco que os avaliadores precisam ser preparados. Propôs que a Escola Judicial seja envolvida para oportunizar uma capacitação mais efetiva dos gestores nesse tema e também dos servidores para lidarem com os resultados da avaliação. Dra. Wanessa

4	Informar sobre a lista de emails criada	Marina informou que foi criada a lista de e-mails. Pode ser procurada no click webmail com o nome "Lista_Comite Gestor Local de Gestao de Pessoas" ou pelo endereço comitegestorlgp@trt3.jus.br.
5	Status da contratação de BI	Marina informou que o BI está sendo contratado pela Secretaria de Gestão Estratégica, com o apoio da Secretaria de Sistemas, e que a Diretoria de Gestão de Pessoas solicitou a concessão de 5 licenças para uso da ferramenta. Acrescentou que o BI possibilitará o acompanhamento dos resultados e indicadores de pessoas do Tribunal, bem como a emissão de relatórios com informações gerenciais.
6	Levantamento sobre possibilidade de transmissão por videoconferência para participantes de outras cidades	Marina informou que a videoconferência do tribunal só é possível para localidades que tenham foro. Assim, poderá ser transmitida para Juiz de Fora; ou para as unidades com foro mais próximas de Três Corações e Pirapora. Acrescentou que, em data mais próxima da 3ª reunião do comitê, fará contato com os participantes para saber se poderão comparecer presencialmente e, caso negativo, se têm interesse e disponibilidade em participar por videoconferência. Dr. Iennaco sugeriu que tentássemos fazer também a videoconferência pelo skype, whatsapp ou outra ferramenta.
7	SIGEP - Sistema de Gestão de Pessoas	Houve uma mudança na ordem dos itens de pauta e este foi o 4º item. Patricia iniciou a explanação do que é o SIGEP, cedido pelo TSE para os Tribunais do Trabalho e de uso obrigatório, e falou sobre o comitê regional implantado para este fim. Explicou que o SIGEP começou com uma recomendação do TCU de que todos os TRTs deveriam ter um sistema único e que, inicialmente, tratava apenas de cadastro de pessoal e preparação da folha de pagamento. Posteriormente evoluiu e virou um programa, com outros módulos acoplados. Informou que hoje está 60% em produção. Explicou da ligação necessária do SIGEP com outros programas do Tribunal – um total de 32, segundo o servidor Antônio, da Secretaria de Sistemas –, especialmente ligação com folhawebe e eSocial. Hoje a migração de dados para folha está em 95%. Esclareceu que, apesar disso, o TRT-MG ainda está com dois sistemas administrativos (o anterior e o SIGEP) operando junto, o que gera duplicidade do trabalho e sobrecarga das equipes envolvidas. Antônio falou sobre folhawebe, que está acoplada ao SIGEP e depende da implantação deste – a implantação da folhawebe caminha seguindo o SIGEP e os dois terão ligação instantânea. Patricia e Antônio expuseram sobre as exigências de mudança nos processos de trabalho dos setores, principalmente daqueles vinculados e subordinados à Diretoria de Gestão de Pessoas. Falou da importância do validador folhawebe: compara a folha nova com a antiga para corrigir distorções e que o sistema antigo só poderá ser desligado quando a folha estiver rodando com 100% de confiabilidade no SIGEP, o que está previsto para março/2019.
8	Conceituar governança; projetar os resultados do relatório iGov; solicitar contribuição dos participantes para a próxima reunião	Devido ao horário avançado, somente foram apresentados os resultados do iGovPessoas 2017, com ênfase para as menores notas na avaliação. Sheyla informou que será encaminhada aos participantes planilha com a nota, as respostas de 2017 e de 2018, para comparação, e para que os participantes possam sugerir ideias para melhoria. Os participantes manifestaram interesse em receber uma cópia do questionário de 2017 e 2018 completo, respondido pelo TRT-MG.
9	Sugestões para adequação da IN/TRT3/8/2015 à Res. CNJ/240/2016, conforme definido na última reunião.	Será discutido na próxima reunião.

10	Discutir as sugestões para cumprimento dos arts. 4º, VI, 10, 13, §1º, 15 e 16 da Res. 240/16, conforme definido na última reunião. Sheyla: falar do grupo de dimensionamento.	Será discutido na próxima reunião.
11	Discutir sobre necessidade de elaboração de um regulamento para reger a atividades do comitê. Exposição de sugestões pelos participantes.	Será discutido na próxima reunião.
12	Elaboração de cronograma de reuniões	As próximas reuniões serão nos dias 15/10 e 3/12. Tendo em vista sugestão do participante Geraldo para que as reuniões sejam pela manhã (para facilitar o retorno daqueles que vêm de outras cidades), ficou definido que oportunamente os participantes serão consultados quanto ao melhor horário no grupo de whatsapp.
13	Assuntos Gerais para próximas reuniões	Não foram sugeridos novos assuntos.