

3ª Reunião do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas

Data: 15/10/2018 - 10h às 12h

Local: Av. Getúlio Vargas, 265 (Anexo), 10º andar, Plenário IV

Participantes: Ana Paula (convidado SEDP), Bruno (convidado EPRO), Dra. Carla Cristina, Cátia, Eliel, Geraldo, Igor (convidado SEGE), Henrique Fagundes (convidado SEDP), Dr. Henrique, Dra. Jéssica, Dr. Iennaco, Marina (servidora da governança da DGP), Dra. Maristela,

Item	Pauta e Deliberações
1	<p>Pauta: Abertura, boas vindas e resumo da reunião de 20/8/18</p> <p>Deliberações: Instalado o quórum mínimo para deliberação (5), conforme definido na reunião de 4/6/18, Dr. Iennaco, coordenador do comitê, deu as boas vindas e abriu os trabalhos, passando a palavra para a Sheyla, que fez um breve resumo dos assuntos tratados na reunião anterior. Após, houve a leitura da pauta da presente reunião.</p>
2	<p>Pauta: Pendência da reunião de 20/8: Discutir as sugestões para cumprimento dos arts. 4º, VI (recursos), 10 (competência do Comitê), 13, §1º (estrutura da DGP), 15 (participação da DGP) e 16 (consultores internos) da Res. 240/16, conforme definido na última reunião.</p> <p>Deliberações: Sheyla iniciou tratando das sugestões para cumprimento dos artigos citados, assunto que havia ficado pendente da reunião anterior. Começamos pela ação de consultoria interna.</p>
2.1	<p>Pauta: Sugestões para cumprimento do art. 16: - apresentação Henrique - Consultoria Interna em Gestão de Pessoas (ação existente no TRT3 que cumpre o disposto no artigo 16)</p> <p>Deliberações: O servidor Henrique, da Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas - SEDP, apresentou o trabalho de consultoria interna realizado pela unidade, com o objetivo de apoiar os gestores nas questões referentes à gestão de pessoas. Informou que essa atividade se iniciou em 2017, com projeto piloto em algumas unidades, e continuou em 2018; que a consultoria é realizada somente por demanda e quando há receptividade e colaboração do gestor; que a capacidade de atendimento é de 2 (duas) unidades por semestre, pois a consultoria é realizada por servidores que trabalham em diversas seções da SEDP, acumulando suas atribuições de rotina com as atividades da consultoria; e que somente a região metropolitana é atendida, devido à limitação de pessoal e à dificuldade de realização desse trabalho em locais distantes, pois implicaria na ausência dos servidores de suas seções de lotação por longo período de tempo. Informou que, no momento, a seção de Gestão de Desempenho, a qual coordena, possui apenas 2 servidores e em breve, será apenas ele, pela iminente licença maternidade da outra servidora. Dra. Carla questionou o fato de o interior ficar desassistido, sendo que recebe também as mesmas cobranças da capital mas não recebe as mesmas ações de melhoria, e se manifestou pela expansão do projeto. Dr. Henrique e Ana Paula, Secretária de Desenvolvimento de Pessoas, concordaram com as ponderações da Dra. Carla e disseram também estarem sensíveis a essas questões mas, diante da ausência de estrutura necessária, o atendimento fica mesmo comprometido. Dr. Iennaco disse que a expansão desse atendimento é uma questão de política institucional; que o atendimento na capital é mais por comodidade, pois está mais próximo e é mais fácil de atender; e que a sugestão de uma política de priorização de áreas mais vulneráveis poderia partir da equipe da consultoria e do comitê de gestão de pessoas. Sugeriu que, anualmente, a SEDP atendesse, em vez de 4 unidades da capital, 3 da capital e 1 do interior, e que fosse estabelecida uma política de atendimento. Sheyla sugeriu que seja pensada uma remodelagem da consultoria para atender o interior, avaliando se algumas etapas poderiam ser feitas à distância por videoconferência por exemplo. Cátia sugeriu a identificação de servidores das varas com perfil adequado que possam ser capacitados para também atuar na consultoria interna como multiplicadores. Bruno opinou que o momento ainda não é de expansão dos serviços, mas de análise dos resultados do atendimento prestado pela equipe da consultoria até aqui e concepção de medidas para sua melhoria e, futuramente, ampliação, com solicitação à administração recursos humanos (equipe) e orçamentários para incrementar o trabalho. Henrique informou que as avaliações até o momento são positivas, colhidas mediante relatos qualitativos e espontâneos dos servidores atendidos.</p>

Pauta:

Sugestões para cumprimento do art. 10:

- projeto para elaboração de Plano de Gestão de Pessoas (atende Res. CNJ 240/16 e auditoria CSJT). Apresentação Bruno - Escritório de Projetos - o que é um projeto estratégico;
- instituir GT de Ocupações Críticas;

Deliberações:

Sheyla esclareceu aos presentes que a elaboração do plano de gestão de pessoas está prevista na Resolução CNJ 240/16 (Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário) como sendo uma das atribuições deste comitê de gestão de pessoas; que foi objeto de recomendação dos acórdãos do TCU desde 2013 referentes aos indicadores de governança; e que, mais recentemente, o CSJT determinou em auditoria realizada no início de agosto que o plano fosse elaborado em 180 dias. A proposta da DGP é que o Plano de Gestão de Pessoas - PGP seja elaborado seguindo a metodologia de um projeto estratégico, ligado ao programa de governança do TRT3. O servidor Bruno, chefe do Escritório de Projetos do TRT3, apresentou o que é um projeto estratégico no tribunal, esclarecendo a conveniência de elaboração do plano via projeto estratégico, melhor caminho de se promover mudanças na instituição. Ressaltou que a gestão de pessoas tem papel estratégico dentro do planejamento do tribunal, e que o ideal é que o comitê de GP seja a instância patrocinadora do projeto e indique um representante para compor a equipe do projeto, visto que a elaboração do plano é uma de suas atribuições. O servidor Igor, gestor do programa de governança, falou sobre a importância de início o quanto antes da elaboração deste plano, que inclusive é uma das entregas previstas no programa. Após as explicações, e não havendo questionamentos por parte dos presentes, Sheyla passou para a segunda sugestão de ação proposta pela DGP, que é a criação de um grupo de trabalho para mapeamento das ocupações críticas. Iniciou com o resultado do iGovPessoas (índice de governança medido pelo TCU) do TRT3 referente à prática "4140 Assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados", que tem como uma de suas evidências o mapeamento de ocupações críticas para, posteriormente, possibilitar a elaboração do plano de sucessão e da política de sucessão, implementando assim a prática 4140. Foi demonstrado que essa prática é inexistente no TRT3 e que sua implantação também foi objeto de reiteradas recomendações do TCU nos acórdãos anteriores (2013, 2016 e 2017). Explicou que um dos indicadores estratégicos de gestão de pessoas do tribunal é a melhoria da nota no iGovPessoas, e as duas ações aqui propostas - a elaboração do plano de gestão de pessoas e o mapeamento das ocupações críticas - possibilitarão a melhoria de nosso desempenho no iGov e, conseqüentemente, da governança da gestão de pessoas do tribunal. Ao fim de sua apresentação, Sheyla apresentou a minuta da portaria de constituição deste GT, com a respectiva composição, e explicou que o GT irá elaborar a metodologia de mapeamento, contendo os critérios para definição das ocupações críticas. Foi questionado pela Dra. Carla e pela Dra. Jéssica o fato de não haver, na composição do grupo, servidor da área fim. Dr. Henrique ponderou que, como os critérios serão submetidos ao comitê antes de serem aplicados, o grupo poderá sugerir ajustes caso entenda que a área fim não foi devidamente atendida. Marina acrescentou que quem irá avaliar as ocupações (postos de trabalho) do Tribunal serão os próprios gestores, inclusive os da área finalística, respondendo às questões que forem definidas na metodologia, pois se trata de um universo de 700 postos de trabalho a serem avaliados e que não é pretensão do grupo conhecer a fundo e avaliar todos eles. Informou também que, nesse trabalho, será utilizada como referência a cadeia de valor do TRT3, documento institucional no qual foram mapeados os processos de trabalho considerados como críticos no tribunal. O servidor Bruno complementou dizendo que os integrantes do GT são servidores que, em sua maioria, já estiveram lotados na área fim, em unidades como vara do trabalho, Diretoria Judiciária e Gabinete de Desembargador. Dr. Iennaco acrescentou que entende que os trabalhos serão mais céleres e objetivos se o grupo for realmente mais reduzido. Sheyla esclareceu, por fim, que ao grupo de trabalho caberá definir a metodologia e os critérios que serão submetidos aos gestores para que estes apontem a criticidade dos postos. Disse, mais, que os critérios, tão logo entabulados pelo grupo de trabalho, conforme minuta sugerida, serão submetidos à apreciação deste Comitê. O coordenador, então, abriu espaço para que todos apresentassem suas propostas referentes aos dois assuntos em deliberação. O comitê sugeriu que o artigo 3º, §3º seja alterado para constar que o relatório final e a minuta de portaria serão submetidos ao Presidente do Tribunal após aprovados pelo comitê, e que o GT de Mapeamento de Ocupações Críticas deverá apresentar, na próxima reunião do comitê, o cronograma de atividades. Foram, então, aprovadas a elaboração do plano de gestão de pessoas como projeto estratégico, conduzido pela DGP sob acompanhamento deste comitê, que será o patrocinador; e a criação do grupo de trabalho, mediante portaria a ser expedida pelo comitê e assinada por seu coordenador, com as alterações citadas.

2.2

2.3	<p>Pauta: Sugestões para cumprimento do art. 4º, VI: criação da seção de governança (Proposição do Comitê) e implantação da ferramenta de BI (recurso tecnológico de gestão)</p> <p>Deliberações: Não deliberado.</p>
2.4	<p>Pauta: Sugestões para cumprimento do art. 13, §1º: apresentação da atual estrutura da DGP e constatação de que a determinação do artigo já está atendida pelo TRT3.</p> <p>Deliberações: Não deliberado.</p>
2.5	<p>Pauta: Sugestões para cumprimento do art. 15.: (1) Proposição DGP para DG - incluir a DGP nas discussões referentes a estrutura organizacional, de pessoal e da força de trabalho (deferido); (2) Solicitar ao CSJT que o TRT3 seja representante dos TRTs de grande porte no estudo de dimensionamento da força do trabalho que será contratado.</p> <p>Deliberações: Não deliberado.</p>
3	<p>Pauta: Pendência da reunião de 20/8: Sugestões para adequação da IN/TRT3 8/2015 à Res. CNJ/240/2016, conforme definido na última reunião. - a DGP correlacionou as linhas de ação da IN e as diretrizes da Resolução e entende que não há conflito entre as normas, não havendo, por ora, necessidade de revisão. Para validação pelo comitê.</p> <p>Deliberação: Não deliberado.</p>
4	<p>Pauta: Informar sobre Resolução CNJ 256/2018 - licença paternidade e criar grupo para estudo da matéria.</p> <p>Deliberações: Foi formado grupo para estudar o aparente conflito de normas e propor sugestão do que fazer ao TRT3. Integrantes do grupo: Dr. Henrique, Dra. Jéssica e Eliel.</p>
5	<p>Pauta: Informar sobre Resolução CSJT 222/2018 - retenção de talentos e criar grupo para estudo do artigo 4º, itens I a IV.</p> <p>Deliberações: Foi formado grupo para levantar ideias como sugestões para atender o artigo 4º, incisos I a IV da norma. Integrantes do grupo: Ana Paula (SEDP), Cátia e Geraldo.</p>
6	<p>Pauta: "Para casa" da reunião de 20/8: Apresentar ideias de melhorias para os piores resultados alcançados no iGovPessoas</p> <p>Deliberações: Não deliberado.</p>
7	<p>Pauta: Assuntos gerais e encerramento.</p> <p>Deliberações: Lembramos aos participantes da data da próxima reunião: 3/12/2018, às 10h, conforme cronograma deliberado na reunião de agosto.</p>