

## 6ª Reunião do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas

Data: 20/5/2019

Local: Plenário do 10º andar. Getúlio Vargas, 265

Participantes: Dra. Ana Maria, Ana Paula (SEDP), Cátia (3ª VTJF), Flávia Dantès (DGP), Geraldo (VT Três Corações), Dr. Henrique, Dra. Jéssica, Dr. Iennaco, Marina (DGP), Dra. Maristela, Natália (DG), Sheyla (DGP), Neuza (SEJ), Dr. Rodrigo (SEJ), Lígia (SEJ), Salomão (SEDP), Patrícia (SEGE), Elaine (ASEO), Maria Lúcia (ASEO), Daniela (SEDP), Isabela (ASEO)

Item	Pauta e deliberações
1	Abertura dos trabalhos. Sheyla repassou a pauta rapidamente para os presentes.
2	<p>Apresentação SEJ: capacitação de juízes e magistrados; capacitação de gestores. Explicar sobre como é feita a capacitação dos gestores, com base nos PDI e trilhas.</p> <p>Dr. Rodrigo, Coordenador Acadêmico da SEJ iniciou a apresentação, esclarecendo que a unidade agregou a formação administrativa de servidores, anteriormente a cargo da SEDP, no ano de 2015 e que até o presente momento considera que a nova competência ainda não concluiu seu processo de incorporação, informando que há duas seções distintas para tratar da formação jurídica e da formação administrativa. Neuza apresentou que a seção que trata da formação administrativa engloba a necessidade de capacitação de 717 servidores. Há oferta de ações de capacitação para gestores, mas muitos não participam. Dr. Rodrigo explicitou que a SEJ não tem condições de atender a demandas que chegam de maneira fragmentada ao longo do ano. Informou que existe um questionário de necessidades a ser respondido, mas que muitos não enviam respostas a tempo, mandando solicitações dispersas ao longo do ano, o que dificulta muito o planejamento das atividades na unidade, que hoje foca em trilhas formativas e se orienta pelo orçamento disponibilizado, que é segmentado para cada categoria de formação (magistrado e administrativa). Disse que há norma que impede redirecionar verba da ENAMAT para formação administrativa, mas que a recíproca pode acontecer. Apontou a necessidade que a SEJ possui de saber o perfil descritivo dos postos de trabalho (atribuições, responsabilidades, etc). Asseverou que no início deste ano fora identificado gap na formação dos magistrados no que diz respeito a gestão de pessoas, e já foi incluído na segunda semana formativa (ENAMAT), gestão de VTs, com foco em pessoas. Há intenção de proporcionar curso de gestão de pessoas para magistrados, para o próximo ano. Dr. Iennaco agradeceu e ponderou que gestão de pessoas está se tornando cada vez mais uma questão de sobrevivência, pois as perspectivas não são otimistas para reposições de claros de lotação. Asseverou a necessidade de mudar a cultura atual e sinalizou que o apoio da SEJ é fundamental neste processo.</p>

3	<p>Apresentação da ASEO sobre tema levantado na última reunião: redução do quadro de pessoal e reestruturação.</p> <p>Maria Lúcia e Elaine apresentaram as normas atualmente observadas sobre estrutura de pessoal. Informou que a Resolução TRT3/1/2014 define, de maneira mais favorável, a estrutura das unidades judiciárias de 1º e 2º graus, na esteira da Resolução CSJT/63/2010, que estabelece o quantitativo de cargos e funções comissionadas para essas mesmas unidades, segundo movimentação processual. Para a definição da estrutura da área administrativa, foi editada a Resolução n. TRT3/8/2014. Há também igualmente em vigor a Resolução n. CNJ/219/2016, tratando da matéria relacionada a estrutura de pessoal. Diferentemente da Res. 63/2010, a Res. 219/2016 não parte do quadro que seria ideal para funcionamento dos Tribunais. A fórmula de cálculo de estrutura paradigma desta leva em consideração o número efetivo de servidores, apresentando-se mais realista, portanto, por se aproximar mais da realidade de não reposição de claros ou de criação de cargos, como pretendia a Res. 63/2010. A Res. 219/2016 inclui no cálculo o critério de produtividade, bem como a distribuição de casos novos tanto de conhecimento quanto de execução. Informou, por fim, que a adoção da Res. 219/2016 no TRT3 foi relativizada, conforme permitia o art. 26 da norma, acomodando-se os interesses dos vários grupos impactados, culminando com a criação de 158 FC5 a serem destinadas às Varas do Trabalho, para a remuneração do 3º assistente de juiz.</p>
4	<p>Ocupações Críticas: - apresentação dos critérios - alteração na composição do GT</p> <p>Foi apresentada a necessidade de alteração do grupo de trabalho instituído pela Portaria CGLGP/1, de 31/10/2018, tendo em vista o desligamento fundamentado, a pedido, de Érika do Escritório de Processos de Trabalho, da Secretaria de Gestão Estratégica, que será substituída por Victor, da Seção de Planejamento e Estatística, da mesma unidade. Marina indicou a fase em que os trabalhos se encontram, conforme cronograma (homologação dos critérios). Passou à apresentação dos critérios de criticidade para serem validados pelo Comitê, segundo competência estabelecida no art. 3º b. Os critérios serão submetidos aos gestores em forma de perguntas a constar nos questionários. O gestor deverá responder um questionário para cada posto de trabalho da unidade. Chegou-se ao consenso de que, tendo em vista a complexidade da análise, a homologação seria feita por meio eletrônico, até a quarta feira, 22/5/2019, garantindo-se aos membros tempo suficiente para adequada avaliação dos critérios.</p>
5	<p>Projeto Estratégico Banco de Talentos</p> <p>Sheyla e Marina apresentaram o Projeto Estratégico Banco de Talentos, sugerindo que o Comitê apoiasse a iniciativa, como patrocinador, juntamente com o Presidente, o Diretor-Geral, a Diretora de Gestão de Pessoas e a Secretária de Desenvolvimento de Pessoas, o que foi acatado pelos presentes. Patrocinador é o servidor/magistrado que influencia positivamente para o êxito do projeto. Foram abordados o objetivo, os aspectos técnicos, as normas que legitimam a implementação do projeto e demais questões relacionadas. O Termo de Abertura do Projeto segue anexo a esta ata, para ciência e consultas posteriores do interessados.</p>
6	<p>Plano de Gestão de Pessoas - status</p> <p>Marina apresentou o estágio atual em que se encontra a elaboração do Plano Gestão de Pessoas, desde a última reunião deste Comitê, informando que já foram definidos e descritos os objetivos de contribuição, que são aqueles que desdobram os objetivos estratégicos, constantes do Plano Estratégico do TRT3. Também já foi integrado ao Plano de GP a contribuição da Secretaria de Saúde, que possuía iniciativas em apartado e, por fim, foi iniciada a definição e o detalhamento dos indicadores, sendo a próxima reunião agendada para 22/5/2019.</p>

7	<p>Licença-paternidade</p> <p>Quanto à licença paternidade, Sheyla lembrou que, quando a Res. 256/2018 do CNJ foi editada, estabelecendo a participação em programa de paternidade responsável como requisito para solicitar a prorrogação da licença paternidade por mais 15 dias, foi criado um grupo de trabalho no Comitê, na 4ª reunião em dezembro/2018, para estudar as possíveis antinomias entre esta resolução e 3 outras normas anteriores, inclusive a Res. 176/2016 do CSJT, aplicável à JT, que não continha tal previsão. Pouco depois, foi editada a Res. 227 do CSJT, estendendo a obrigatoriedade para a JT, diante do que, a sugestão apresentada pelo grupo foi que o TRT regulamentasse a participação do servidor/magistrado em programa de paternidade responsável. A minuta da IN deste TRT já está pronta, em fase final de análise pela Diretoria-Geral, com sugestão de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- curso de no mínimo 8 horas aula;</li> <li>- realizado em até um ano antes da data de nascimento ou adoção;</li> <li>- por metodologia presencial ou a distância;</li> <li>- realizado por entidade de natureza pública ou privada;</li> <li>- devendo apresentar até dois dias após o nascimento/adoção da criança.</li> </ul>
8	<p>II Encontro Nacional de Gestores de Pessoas do Poder Judiciário</p> <p>Sheyla informou que o CNJ promoverá, nos dias 13 e 14 de junho de 2019, o II Encontro Nacional de Gestores de Pessoas do Poder Judiciário, em Brasília. Neste ano, o Conselho consultou os Tribunais sobre a existência de boas práticas em GP em 4 temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- TEMA 1 - Planejamento em Gestão de Pessoas</li> <li>- TEMA 2 - Seleção, Ingresso e Lotação de Servidores</li> <li>- TEMA 3 - Acompanhamento e Desenvolvimento de Gestores e Servidores</li> <li>- TEMA 4 - Valorização e Ambiente de Trabalho</li> </ul> <p>Ao todo, foram recebidas 153 práticas. As práticas foram julgadas e selecionadas pela Comissão Julgadora, como previsto no Edital de Premiação e serão divulgadas no Encontro. Os Tribunais premiados foram TJ/AM, STJ (2 práticas) e TRT do Ceará. Serão trazidas para o Comitê as novidades apresentadas no Encontro, ao qual comparecerão o Coordenador, Dr. Iennaco, e Sheyla.</p>
9	<p>Dimensionamento</p> <p>A respeito do tema dimensionamento da força de trabalho, Sheyla lembrou que foi deliberado pelo CGLGP o envio de um ofício ao CSJT colocando o TRT3 à disposição para sermos o TRT de grande porte a receber a consultoria sobre dimensionamento. Para ciência do Comitê, informou que não houve retorno formal do CSJT e, pela consulta feita por telefone, ao CSJT, foi informado que a iniciativa foi substituída pela instituição de um grupo de trabalho, pelo Ato 92 da Presidência do CSJT, para estudar a padronização da estrutura de pessoal da Justiça do Trabalho fixada na Resolução nº 63/2010 e analisar os impactos da Resolução CNJ nº 219/2016, bem como adequar a padronização da estrutura de pessoal aos preceitos dessa Resolução, se for o caso.</p>
10	<p>Alteração de suplente do CGLGP</p> <p>Marina noticiou que a Dra Wilmeia, membro suplente da Dra Maristela, solicitou seu desligamento do Comitê. O colegiado deliberou, então, por enviar Ofício ao Presidente do Tribunal, solicitando a indicação de um membro suplente para substituí-la, conforme dicção do §2º do art. 11 da Resolução n. CNJ/240/2016.</p>