

Comitê Gestor Regional para a implantação do Modelo de Gestão de Pessoas por Competências no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

Data / Período: 18/05/2017	Local / Meio: Av. Contorno, 4631, 13º andar
Participantes: Beatriz Bueres Batista, Daniela de Oliveira Castro, Douglas Eros Pereira Rangel, Flávia de Paula Almeida Marques, Gilmara Rodrigues Rosa, Gustavo Nunes Ferreira, Jessiane Carla Siqueira Moreira, Lucineide Pimentel Teixeira, Maria Cristina Gonçalves Discacciati, Maristela Lopes da Silva Rodrigues, Rejane de Paula Dias, Ricardo Oliveira Marques e Sandra Pimentel Mendes	
Pauta: Homologação de Competências	Deliberação
Gabinete de Desembargador Posto de trabalho: Assistente de Desembargador	Matriz homologada
Gabinete de Desembargador Posto de trabalho: Servidor da Secretaria do Gabinete	Matriz homologada
Secretaria de Turma Posto de trabalho: Servidor de Secretaria de Turma	Matriz homologada
Secretaria de Apoio Judiciário Posto de trabalho: Servidor que realiza atividades administrativas no Gabinete de Apoio da Secretaria de Apoio Judiciário	Matriz homologada
Secretaria de Apoio Judiciário Posto de trabalho: Servidor da Seção de Projetos	Matriz homologada
Secretaria de Apoio Judiciário Posto de trabalho: Servidor que atua na Reorganização de Vara do Trabalho	Matriz homologada
Secretaria de Gestão Estratégica Posto de trabalho: Servidor que realiza atividades administrativas no Gabinete de Apoio da Secretaria de Gestão Estratégica	Matriz homologada

Pauta: Definição da metodologia para os próximos mapeamentos e homologações de postos de trabalho não gerenciais das unidades de apoio	Deliberação
Identificação das Competências	<p>Foi definido que o mapeamento focará inicialmente nas unidades de apoio direto à atividade judicante de 1º e 2º graus e posteriormente nas unidades de apoio indireto.</p> <p>A identificação das competências ocorrerá de forma eletrônica, dada a escassez de recursos, e serão utilizadas as matrizes de competências dos gestores imediatos e as competências mais recorrentes no banco de competências como lista inicial submetida aos participantes.</p> <p>As orientações e sensibilização acontecerão por meio de cartilha e vídeo. A identificação será válida se pelo menos 20% dos servidores ocupantes do posto de trabalho responderem.</p>
Validação das Competências	<p>Assim como na etapa de identificação, a validação das competências acontecerá a distância, por meio de formulário eletrônico a ser enviado ao gestor imediato do servidor que realizou a identificação. Nessa fase, os gestores serão questionados quanto ao nível de complexidade esperado do servidor para cada competência, que será confrontado com o nível apresentado pelo servidor no momento da avaliação, permitindo assim a identificação das lacunas de competências.</p>

<p>Homologação das Competências</p>	<p>A homologação será mantida via formulário eletrônico enviado quadrimestralmente aos membros do Comitê com as opções “Homologa” e “Não Homologa” e um campo aberto para observações.</p> <p>Os membros do Comitê concordam com o critério de homologação por unanimidade. Assim, se pelo menos um membro do CGR responder “Não Homologa”, será agendada reunião presencial. Caso contrário, se 100% dos membros responderem “Homologa”, a reunião presencial poderá ser dispensada e as Matrizes estarão automaticamente homologadas.</p> <p>No caso de resposta “Não Homologa”, o preenchimento do campo aberto para observações será obrigatório e os comentários serão levados para a reunião presencial do CGR. No caso de resposta “Homologa”, o preenchimento do campo aberto será opcional.</p> <p>Nos casos em que for apresentada, no campo aberto para observações, solicitação de acréscimo de competência a ser priorizada, a Seção de Gestão por Competências entrará em contato com o validador sugerindo que ele faça a substituição dessa competência por outra já priorizada, mantendo, dessa forma, um rol de 15 competências prioritárias. Em último caso, não sendo possível essa substituição, poderá ser acrescida mais 1(uma) competência a esse rol, totalizando no máximo 16 competências prioritárias.</p>
<p>Publicação das Matrizes</p>	<p>As Matrizes de Competências serão publicadas após a reunião presencial ou após assinatura da Ata eletrônica quando a reunião do CGR for dispensada.</p>

Pauta: Metas do CSJT para 2017/2018	Deliberação
Metas CSJT biênio 2017/2018	<p>Foram apresentadas as sugestões de metas relativas à Gestão por Competências, elaboradas pelo TRT3 para o biênio 2017/2018, em resposta a uma consulta do CSJT. A proposta leva em conta a evolução dos regionais na implantação do programa até o momento, dividindo-os em estágio inicial, intermediário e aprimorado. Para os tribunais no estágio inicial, o TRT3 propôs o cumprimento das metas previstas na Resolução CSJT nº 156/2016, revisando apenas a meta de PDI para 50% de Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs) elaborados em relação aos ocupantes de cargos e funções de natureza gerencial avaliados e que apresentaram lacunas de competências. Para os tribunais no Estágio Intermediário, o TRT3 sugeriu a manutenção das metas de avaliação, PDI (com a revisão proposta) e de PDG previstas também na Resolução acima. Já para os regionais no estágio aprimorado as metas sugeridas foram: 100% das competências técnicas dos servidores não ocupantes de cargos e funções de natureza gerencial mapeadas, até 2020; 80% dos servidores não ocupantes de cargos e funções de natureza gerencial avaliados, em 2021 e 100% dos TRT's com pelo menos 50% das ações de capacitação elaboradas com base nas competências de maior recorrência nos mapeamentos ou nas competências com maiores lacunas nas avaliações, a partir de 2021.</p>
Pauta: Status do Sistema SIGEP/PROGECOM	Deliberação
PROGECOM	<p>Foi apresentado o Status do Sistema PROGECOM aos membros do Comitê. A primeira etapa do sistema já foi recebida pelo TRT3. SESIS e SEIT estão trabalhando em conjunto na preparação da infraestrutura para a instalação, mas ainda não estimaram um prazo para conclusão dos trabalhos. Após a instalação, o sistema ficará disponível no ambiente de testes. O uso no ambiente de produção deve ocorrer apenas em 2018, visto que os esforços da TI neste ano estão concentrados na implantação da folha de pagamento.</p> <p>Ao final da reunião, Sandra, Secretária de Gestão Estratégica, propôs que os novos gestores empossados após a mudança de gestão passem por algum treinamento gerencial inicial. Essa sugestão deverá ser analisada pela Secretaria da Escola Judicial. De qualquer maneira, sugeriu-se a participação desses gestores em vagas remanescentes das atividades previstas na Trilha de Desenvolvimento Gerencial.</p>