COMITÊ GESTOR LOCAL DE GESTÃO DE PESSOAS DO TJDFT

Registro de Reunião (2ª Reunião)

Data: 8/5/17	**PAUTA:** Levantamento de expectativas e apreciação do PA 19.491/2016, atribuído ao Comitê.
PARTICIPANTES	
Dr. Luis Carlos de Miranda	Presidente do Comitê
Dr. Carlos Alberto Martins Filho	Magistrado titular
Dr. Omar Dantas Lima	Magistrado titular
Dr. Fernando Brandini Barbagalo	Magistrado titular
Regina Coeli Costa Oliveira	Servidora titular
Luciana Essinger Toledo Varella	Servidora titular
Juno Rego	Servidor titular
Georges Elias Azar Filho	Servidor titular
Rafael Arcanjo Reis	Servidor suplente
Aline Pereira Neves Silveira	Servidora suplente
Alexandre José Tavernard Lima	Servidor suplente
André Luis Boratto Braga	Representante da ASSEJUS
Devair de Souza Lima	Representante do SINDJUS
Beatriz Medeiros Martins	Secretaria de Recursos Humanos - SERH
Lianne Carvalho de Oliveira	Núcleo de Inclusão - NIC
Maria José Barbosa da Silva	Núcleo de Inclusão - NIC
Tomaz de Aquino Vasco da Silva	Secretaria de Saúde - SESA
Luana Pimenta de Andrada	Secretaria da Escola de Formação Judiciária - SEEF
Simone Nunes de Miranda Carrer	Secretaria de Planejamento e Gestão Estratégica - SEPG

Às 9h10 do dia **8 de maio de 2017**, na Sala de Reuniões da Presidência, realizou-se a segunda reunião do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas – CGGP.

Foi apresentada a pauta da reunião, cujos temas foram o **levantamento de expectativas dos participantes e a apreciação do PA 19.491/2016**, referente à solicitação do Núcleo de Inclusão de alteração da Resolução 12/2016, que instituiu o Teletrabalho no TJDFT. A demanda visa a adequação do normativo interno à legislação vigente relativa aos direitos da pessoa com deficiência e à Resolução nº 230/2016, do Conselho Nacional de Justiça – CNJ.

Inicialmente, foi feito um e**sclarecimento acerca dos tipos de PAs que devem ser atribuídos para a análise do Comitê**. O Comitê apreciará processos nos quais caibam apresentação de diretrizes e definição de atuação na área de gestão de pessoas. Processos que tratem de casos pontuais não serão apreciados e devem ser encaminhados para as áreas específicas ou comissões e comitês que tratem dos temas, a fim de evitar sobreposição de competências. Portanto, **o CGGP analisará processos que tratem de diretrizes gerais em gestão de pessoas**. Sendo assim, dos três processos encaminhados para o CGGP, somente o processo 19.491/2016, supracitado, foi apreciado.

No contexto da discussão sobre **o Teletrabalho**, foram solicitadas informações à área de Recursos Humanos sobre a situação atual do Teletrabalho no Tribunal, ao que foi esclarecido que, desde março de 2017, este deixou de ser projeto-piloto e **está regulamentado como**

modalidade de trabalho no TJDFT. No momento, está ocorrendo a fase de orientação a gestores e servidores para preenchimento de formulário de manutenção desse regime.

Feitos os esclarecimentos iniciais sobre os PAs, passou-se para o ponto seguinte da pauta, definindo a apreciação do PA supracitado para o final da reunião.

Na sequência, foi aberto o espaço para os participantes apresentarem suas expectativas em relação às questões a serem tratadas no Comitê.

O tema do Teletrabalho foi o primeiro a ser levantado como demanda a ser trabalhada pelo Comitê, sendo comentado que há boa aceitação por parte dos servidores, mas houve **questionamentos acerca da meta de produtividade superior para quem trabalha nessa modalidade e o custeio do equipamento por parte do servidor**. Também foi trazida a questão de os servidores com deficiência precisarem levar equipamento de tecnologia assistiva para casa.

Em relação às orientações trazidas pela **Resolução CNJ 240/2016**, que, dentre outras coisas, dispõe que os Tribunais devem propor plano estratégico local de gestão de pessoas, foi apresentada a intenção de que **o plano estratégico proposto pelo CGGP esteja finalizado até o final do ano**, com a fase de definição de missão, visão, valores e objetivos estratégicos concluídos em agosto/setembro. O Planejamento Estratégico Nacional tem duração até 2020, logo, o plano proposto deve, no mínimo, acompanhar a duração dessa estratégia ou ir além, considerando-se que a construção do de gestão de pessoas está sendo feita agora. Foi esclarecido, pela área estratégica, que o plano estratégico é dinâmico e deve acompanhar o Plano Estratégico do TJDFT, que deverá ser revisado em 2019. A construção do plano estratégico de gestão de pessoas será em parceria entre a Secretaria de Planejamento e Gestão Estratégica e a Secretaria de Recursos Humanos, sem prejuízo da participação das unidades afetas às diretrizes da Política Nacional de Gestão de Pessoas. A elaboração desse plano ocorrerá em paralelo às demais atividades do Comitê, o qual validará a forma de condução do trabalho e os seus resultados.

O tema trazido a seguir foi a importância da **maior valorização do servidor**. Foi pontuado que há uma grande preocupação em que o TJDFT seja o 1º Tribunal do país, em termos de produtividade, mas há um distanciamento em relação ao servidor nesse contexto. O Tribunal cresceu e afastou os servidores de seus planos/estratégias. Muitos não conhecem sequer a missão do Tribunal. A defasagem salarial e os cortes orçamentários impactam negativamente na motivação e no engajamento dos servidores com as propostas advindas da Instituição. Por outro lado, também foi comentado que, comparado ao quadro nacional, o TJDFT tem melhores condições de trabalho e não alcança a produtividade esperada. Nesse sentido, é preciso identificar as causas e pensar em **meios de envolver magistrados e servidores nas estratégias do Tribunal, contribuindo, assim, para o alcance de sua missão e objetivos**. Nesse panorama, deve-se ressaltar também a preponderância de um bom clima no trabalho como fator de engajamento e produtividade, bem como o papel do gestor para tal.

Ainda sobre ações de valorização, foi apontada a **necessidade de se preparar servidores para assumirem funções gerenciais**, como a de diretores de secretaria. Apesar da competência técnica, em muitos casos, os critérios de escolha são pessoais, já que são funções de confiança. Foi **sugerida a criação de banco de dados para sucessores**, a fim de oportunizar aos servidores que assumam essas funções. Para os atuais diretores, foi reforçada a necessidade de aliar a

confiança à competência técnica, que deve ser buscada, dentre outros fatores, por ações de capacitação. A área de capacitação esclareceu sobre as ações educacionais, como cursos de Noções de Direito (Cível, Criminal etc.), expondo sobre iniciativas voltadas para a capacitação de servidores que entraram no TJDFT sem conhecimento mínimo de Direito. Foi complementado pela área de gestão de pessoas sobre sua atuação de apoio gerencial voltada para o desenvolvimento dos gestores e, nesse sentido, a área de formação corroborou a importância de se considerar o curso "Certificação de Diretores de Secretaria" como possível critério a ser considerado na ocupação dessa função.

Outro tema sugerido como necessário de ser apreciado no Comitê foi a questão do **Assédio Moral**, para o qual devem ser sugeridos mecanismos de atuação do TJDFT nesses casos.

Outro aspecto levantado foi a necessidade de a área de treinamento ir até o servidor, tendo sido explanado, pela área de capacitação, que essa perspectiva vinha sendo adotada com ofertas de cursos nos Fóruns, mas em razão dos cortes orçamentários com a limitação dos transportes, não há condições de ser realizada no momento. Entretanto, foi fortalecida a oferta de **cursos na modalidade a distância** como mecanismo de facilitar o acesso aos cursos.

Após a apresentação das expectativas, foi apreciado o **processo administrativo 19.491/2016, de autoria do Núcleo de Inclusão**. As representantes da unidade fizeram exposição sobre a demanda, que consiste em alterar a Resolução 12/2015, que instituiu o Teletrabalho no TJDFT, de forma a adequá-la à legislação vigente relativa aos direitos da pessoa com deficiência e à Resolução CNJ 230/2016. Foi apresentado que a questão da deficiência requer uma abordagem biopsicossocial. Nesse sentido, foi sugerido que a autodeclaração do servidor seja suficiente para que tenha prioridade no teletrabalho, deixando de passar por avaliação pela Secretaria de Saúde. Também foi proposto que o Tribunal arque com os custos inerentes à adaptação do servidor com deficiência ao teletrabalho. Por fim, foi sugerido que o conceito de deficiência para fins de concessão de teletrabalho contemple também as pessoas com mobilidade reduzida.

A minuta constante do processo, elaborada pela Consultoria Jurídica de Pessoal da Presidência, acolheu parcialmente as sugestões, pois foi aprovada a ampliação do conceito e o custeamento exclusivo pela Administração. No entanto, a autodeclaração foi recepcionada desde que corroborada pela perícia multidisciplinar.

Foi levantada a questão de que, com o custeamento integral pelo Tribunal, a avaliação deve ser feita, até porque é preciso verificar todos os equipamentos necessários à adaptação. Discutiu-se sobre possíveis constrangimentos ao servidor que se autodeclara deficiente em ter que ser submetido à validação dessa informação. Foi sugerido que **se inclua na equipe multidisciplinar o profissional que indicará os equipamentos necessários**, com vistas a minimizar constrangimentos ao servidor.

Após discussões, foi **proposta a possibilidade de a avaliação ser dispensada caso o servidor requerente não necessite de equipamentos para sua adaptação. Será obrigatória, nessa hipótese, somente nos casos de custeamento por parte do Tribunal para a adaptação ao teletrabalho**.

As representantes do Núcleo de Inclusão sugeriram pela retirada do termo autodeclaração, já que a avaliação multidisciplinar restou mantida. Foi acordado, por fim, que **o processo fosse devolvido à unidade para elaborar nova proposta de minuta, que deverá ser remetida a todos os integrantes por e-mail, para discussão na próxima reunião**.

Por fim, foi informado que na **próxima reunião**, a ocorrer no dia **5 de junho**, será apresentado esboço para o **Plano de Trabalho do Comitê**, com divisão entre grupos e indicação de temas.

A reunião foi encerrada às 11h30.