



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA BAHIA
COMITÊ LOCAL DE GOVERNANÇA DA POLÍTICA DE GESTÃO DE
PESSOAS

ATA DE REUNIÃO		
Membros efetivos presentes:	Freddy Carvalho Pitta Lima - Juiz de Direito (Coordenador) Leonardo Rulian Custódio - Juiz de Direito Glautemberg Bastos de Luna , Juiz de Direito Janaína Barreto de Castro - Servidora (Secretária de Gestão de Pessoas) Sara dos Santos Teles - Servidora Robson Matos da Gama - Servidor Marcus de Souza Reis - Servidor	Data: 23/07/2020
Participante(s):	Adriana Sales Braga - Juíza de Direito (representante da AMAB) Valmy Gomes Guimarães - Servidor (representante do SINPOJUD) Luiz Cláudio da Silva Oliveira - Servidor (representante do SINTAJ)	

Início: 11:15h	Fim: 12:20h	Local: sala de reunião virtual do CGP(Lifesize)
-----------------------	--------------------	--

EVENTO	ITEM	PONTOS DISCUTIDOS
17ª Reunião do CGP	1	Aprovação do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas 2021-2026;
	2	Definição do próximo tema de trabalho do Comitê;
	3	O que ocorrer.

DESENVOLVIMENTO DA PAUTA

Aberta a reunião, realizada por videoconferência, foi registrada a presença dos membros efetivos do Comitê de Gestão de Pessoas acima citados e da magistrada Dra. Adriana Sales Braga, representando a AMAB, do servidor Valmy Gomes Guimarães, como representante indicado pelo SINPOJUD, e do servidor Luiz Cláudio da Silva Oliveira, representando o SINTAJ.

Registre-se que esta reunião extraordinária do CGP foi agendada para 20/07, porém houve alteração consensual posterior, sendo redesignada para esta data, 23/07/2020.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA BAHIA
COMITÊ LOCAL DE GOVERNANÇA DA POLÍTICA DE GESTÃO DE
PESSOAS

Dr. Freddy Carvalho Pitta Lima saudou os presentes, informando tratar-se da 2ª reunião do mês de julho, na qual seriam aprovadas as alterações realizadas no Plano Estratégico de Gestão de Pessoas. Em seguida, parabenizou o magistrado Leonardo Rulian e os servidores Luiz Cláudio, Robson Gama e Sara Teles pelo trabalho realizado.

1. APROVAÇÃO DO PLANO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS 2021-2026

Dada a palavra ao Dr. Leonardo, ele iniciou parabenizando a servidora Sara pela responsabilidade e competência na concentração das informações, destacando a complexidade da elaboração desse plano em razão do grande nível de detalhamento, sendo um trabalho de pesquisa de campo, de coleta de informações e de pesquisa científica. Após, o magistrado sugeriu que fosse realizada a divulgação das atividades realizadas pelo Comitê, que além da atuação no Plano Estratégico, também já elaborou a Minuta de Proposta de Resolução do Teletrabalho. Ele ainda propôs que as discussões sobre o próximo tema fossem iniciadas na próxima reunião. Por fim, Dr. Leonardo sugeriu que o CGP e a SEGESP criassem um Banco de Talentos, para ter armazenado no RH o currículo de servidores e juízes.

Em seguida, o Juiz Coordenador passou a palavra à servidora Sara para dar continuidade à apresentação do Plano Estratégico, iniciada na reunião anterior (13/07/2020). A servidora ratificou a complexidade apontada pelo Dr. Leonardo, informando que no dia anterior participou de reunião com os servidores Amilcar e Fernanda, da SEGESP, aos quais direcionou todas as congratulações recebidas pela atuação no Plano Estratégico, face a importante e imprescindível participação desses servidores. Também agradeceu à Janaína Castro, Secretária de Gestão de Pessoas, pela confiança e oportunidade de participar do projeto, bem como ao Dr. Leonardo e ao servidor Luiz, pelas contribuições valiosas realizadas ao Plano, e aos demais membros do CGP, pois todos fizeram sugestões durante as reuniões. A servidora ainda agradeceu a Pedro Vivas, Secretário de Planejamento, Programação e Orçamento que, junto com a equipe da SEPLAN, trouxe informações relevantes, subsidiando a elaboração do Plano Estratégico.

Sara pontuou que o CGP foi além do desdobramento da estratégia, pois, de fato, esmiuçou as estratégias, de forma que fosse elaborado um plano acessível para todos, compreensível tanto para pessoas que nunca tiveram contato com gestão estratégica ou planejamento estratégico até àquelas que já são versadas nessa área do conhecimento. Ressaltou tratar-se de um plano que vigorará de 2021 até 2026, e que, portanto, será um documento utilizado também por diversos magistrados e servidores que comporão o Comitê nos próximos anos.

Nesse ponto, a servidora aproveitou para comunicar ao Dr. Leonardo que encaminhará conteúdo e solicitação à ASCOM para divulgação do trabalho realizado pelo CGP nos últimos meses. Sobre o Banco de Talentos, Sara informou que já está em andamento o projeto para a implantação da ferramenta no novo RHnet. A servidora, então, propôs que o CGP convidasse a Coordenadora de Desenvolvimento Organizacional e de Pessoas, Camila Gonçalves, para que ela apresentasse o Banco de Talentos aos membros. A servidora ainda pontuou que a Resolução 240/2016 determina que os tribunais implantem



**PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA BAHIA
COMITÊ LOCAL DE GOVERNANÇA DA POLÍTICA DE GESTÃO DE
PESSOAS**

essa ferramenta. Sara destacou a relevância da proposição de Dr. Leonardo para que o CGP construa junto com a SEGESP/CODES essa importante ferramenta que poderá ser consultada sobretudo para fins de promoção interna e reestruturação de equipes, valorizando os talentos do PJBA.

Pela servidora Janaína Castro foi dito que concordava inteiramente, destacando a motivação e a atenção da Coordenadora Camila com esse projeto, ressaltando ainda o profissionalismo dessa servidora, a qual conheceu em 2014, quando a atual Secretária de Gestão de Pessoas ocupava o cargo de Diretora de Recursos Humanos. Ela ainda pontuou que a participação do Comitê dá força porque são várias vozes e também traz os magistrados para entenderem essa necessidade de gestão de pessoas de identificar e reter os talentos, alocando-os no local correto. Concluiu que o Banco de Talentos é um projeto grandioso e muito interessante para o Tribunal de Justiça.

Após, Dr. Leonardo se dispôs para ajudar na implantação do Banco de Talentos, destacando inclusive que o projeto vai ao encontro da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, da ONU. Em seguida, Dr. Freddy destacou a importância do Banco de Talentos também para a UNICORP, pois há servidores e magistrados com capacidade técnica para passar conhecimento aos demais.

Retornando a palavra à servidora Sara, ela pontuou que, na reunião anterior, os membros tinham aprovado a Missão, Visão e Valores da área de gestão de pessoas, além da Metodologia aplicada ao plano. Sara informou que, ao longo da semana, fora elaborado o esboço do Mapa Estratégico, no qual continha todas as informações mais relevantes do Plano Estratégico. Prosseguiu dizendo que, a partir das proposições apresentadas pelo Comitê, o EDEP/SEGESP definiu os três Objetivos SMART para cada um dos oito Macrodesafios, bem como o peso de cada um, variando de 1 a 3. A servidora destacou que todos esses Objetivos precisam ser executados e que a SEGESP terá que apresentar os resultados na Reunião de Análise da Estratégia – RAE, que faz o acompanhamento e avaliação, podendo promover ajustes e outras medidas necessárias (artigo 9º da Resolução nº 198/2014 do CNJ).

Nesse ponto, a servidora ressaltou que a escolha por alguns Objetivos não significa dizer que os demais não serão perseguidos, todavia, analisando o cenário atual de pontos fortes e fracos, oportunidades e ameaças (análise SWOT), apenas os indicados no capítulo 06 do Plano Estratégico são realmente factíveis.

Sara prosseguiu dizendo que, após mais de 10 horas de reuniões, também foi definido pelo EDEP que o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas será revisado anualmente, pois além de manter-se atualizado ao longo dos seis anos de vigência, permite que os membros do CGP, cujo mandato é de dois anos, possam rever o plano nesse período, bem como os membros de futuras composições do Comitê, os quais também terão a oportunidade de promover melhorias com base em novos cenários internos e externos que poderão surgir.

A servidora continuou pontuando algumas mudanças de redação, porém nada substancial em relação ao que fora proposto pelo CGP, informando que em alguns quesitos houve a fusão do texto, sendo acompanhada pelos membros presentes na leitura.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA BAHIA
COMITÊ LOCAL DE GOVERNANÇA DA POLÍTICA DE GESTÃO DE
PESSOAS

Dada a palavra ao servidor Marcus Reis, ele propôs que o 14º item dos pontos fracos tivesse a redação a seguir, como sugerida por ele e pelo servidor Robson na reunião anterior: ***“Alto índice de passivos trabalhistas dos valores retroativos referentes aos servidores e ausência de normativo com critérios objetivos para pagamento desses passivos, tanto para magistrados, como para os servidores”***.

Pela servidora Janaína foi dito que o normativo referido já está pronto, com os critérios objetivos para o pagamento de passivos de magistrados e servidores, pendente de submissão à Administração. Janaína pontuou que essa proposta de resolução ainda não foi apresentada em face da complexidade do momento.

No tocante à redação do item 14, a servidora expressou concordância com a redação encaminhada pelo EDEP, a qual foi reescrita nos seguintes termos: ***“Ausência de normativo com critérios objetivos para pagamento de passivos trabalhistas aos magistrados e aos servidores”***. Janaína explicou que apenas o normativo com critérios objetivos para o pagamento depende da Administração, mas que, na maioria das vezes, o pagamento desses passivos não depende da Administração, embora haja o interesse em pagar. Também chamou a atenção para o fluxo dos processos, que tramitam por tantos órgãos que acaba gerando um passivo para a área de gestão de pessoas, sendo esse um problema que precisa ser resolvido. Por fim, a servidora informou que todos os passivos estão mapeados, inclusive com percentual de cada um.

Dada a palavra ao servidor Robson, ele pontuou a discrepância entre o quantitativo de magistrados e servidores e a existência de passivos trabalhistas apenas dos servidores, destacando que é algo a ser combatido. O servidor informou ainda que concordava plenamente com Marcus nesse sentido. Robson concluiu ressaltando a importância do reconhecimento financeiro também para os servidores por parte Tribunal.

A servidora Sara destacou que a necessidade de regulamentar o pagamento dos passivos trabalhistas fora incluída tanto entre os pontos fracos quanto nos Objetivos SMART, além de figurar também como Objetivo no capítulo dedicado aos Direcionadores Estratégicos da Gestão Pessoas. Com isso, ela ressaltou que a questão dos passivos é algo da extrema importância no Plano Estratégico, e que o EDEP sugeriu a fusão das proposições dos servidores Robson e Marcus, considerando na nova redação tanto a existência dos passivos como a necessidade de normativo com critérios objetivos para pagamento. Ademais, prosseguiu a servidora, a SEGESP não é responsável pela autorização dos pagamentos, sendo algo que estaria fora do controle da área de gestão de pessoas e, portanto, não seria um ponto fraco a considerar no plano.

Dada a palavra ao Dr. Glautemberg, ele propôs que fosse mantida a nova redação, a qual propunha apenas a normatização, e que, a partir daí, fosse discutida a questão do passivo em si, que é importante e tem que ser discutida, mas no momento oportuno, com normatização específica, não no Plano Estratégico. Dra. Adriana expressou concordância.

Nesse particular, o servidor Valmy questionou se o normativo que foi elaborado pela SEGESP irá atender aos passivos ora existentes ou apenas aos futuros. Ele prosseguiu dizendo que recebe muitos questionamentos de servidores sobre os critérios para a realização desses pagamentos e informou não saber como é definida a prioridade.



**PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA BAHIA
COMITÊ LOCAL DE GOVERNANÇA DA POLÍTICA DE GESTÃO DE
PESSOAS**

Pela servidora Janaína foi dito que o normativo é justamente para definir os critérios de pagamento, independente do passivo presente e do que virá. Ou seja, a partir da data que a resolução for publicada qualquer pagamento, e principalmente de passivos, terá que obedecer aos critérios definidos. Ela continuou afirmando que a resolução não diz que vai pagar, mas como serão efetuados os pagamentos.

Retomando a palavra, Dr. Freddy propôs uma votação, vez que não houve consenso acerca da redação do item 14. **Votaram a favor da nova redação: Dr. Leonardo, Dra. Adriana, Dr. Freddy, Dr. Glautemberg e as servidoras Janaína Castro e Sara Teles. Votaram pela manutenção da redação anterior: os servidores Robson Gama, Luiz Cláudio, Valmy Assunção e Marcus Reis. Em seguida, Dr. Freddy declarou como vencedora a nova redação.**

Retornando a palavra à servidora Sara, ela destacou a proposição que visa destinar 30% das vagas de estágio de nível superior para estudantes autodeclarados negros (pretos ou pardos) e a realização de campanha com periodicidade semestral para que 10% das vagas de estágio existentes no PJBA sejam preenchidas por pessoas com deficiência.

A servidora ressaltou que tanto a Lei de Estágios (Lei nº 11.788/2008) como o Decreto Judiciário nº 298/2016, que regulamenta o Programa de Estágio do PJBA, já determinam que seja assegurado esse percentual para pessoas com deficiência. Sara pontuou que há uma certa dificuldade em preencher essas vagas, ou porque os gestores de unidade não indicam estudantes com deficiência ou porque os estudantes não têm conhecimento dessa reserva de vagas, ou ambas as situações.

A servidora prosseguiu dizendo que esse item poderia estar alocado tanto no Macrodesafio atinente aos Direitos Fundamentais, quanto no Macrodesafio relacionado à Responsabilidade Social da instituição, demonstrando como a SEGESP também atua para o atingimento dessas estratégias institucionais. Sara informou que, após reunião com o EDEP, ficou definido que a ação semestral integraria o Plano de Comunicação da SEGESP, a ser apresentado à ASCOM, com vistas a sensibilizar os gestores para essa questão e também chamar a atenção dos estudantes com deficiência que possuam interesse em estagiar no PJBA. Sara ainda pontuou que, hoje, o PJBA possui apenas três estudantes com deficiência no seu Programa de Estágio, conforme informado pela Coordenadora da CODES.

Quanto a reserva de 30% das vagas para estudantes autodeclarados negros (pretos ou pardos), a servidora informou que no concurso em andamento para Juiz Substituto já houve a reserva de vagas, porém a área de gestão de pessoas ainda não possui nenhum normativo ou documento que traga, por escrito, o compromisso da gestão de pessoas com ações afirmativas nesse sentido. A servidora ressaltou que a proposta foi apresentada à Coordenadora a CODES, Camila Gonçalves, que aprovou na integralidade a redação ora apresentada.

Nesse ponto, Dr. Leonardo expressou ser completamente favorável e realizou observações quanto ao percentual legal. Ao fim, firmou-se que essa regulamentação, no Estado da Bahia, é dada pela Lei Estadual n.º 13.182, de 06 de junho de 2014 (Estatuto da Igualdade Racial



**PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA BAHIA
COMITÊ LOCAL DE GOVERNANÇA DA POLÍTICA DE GESTÃO DE
PESSOAS**

e de Combate à Intolerância Religiosa), pelo Decreto n.º 15.353, de 07 de agosto de 2014, entre outras normas regulamentadoras, no percentual de 30% para a população negra.

O servidor Robson afirmou que é completamente a favor dessa proposição, ressaltando que as questões sociais devem ser muito mais inseridas no Tribunal. O servidor informou ainda que nunca trabalhou com um estagiário com deficiência e que pouco viu esses estudantes atuando no PJBA, ressaltando, por fim, ser muito louvável essa inclusão, sendo acompanhado por Dr. Freddy.

2. DEFINIÇÃO DO PRÓXIMO TEMA DE TRABALHO DO COMITÊ

Seguindo a sugestão de Dr. Leonardo, os membros decidiram que a definição do tema será realizada na reunião ordinária designada para o dia 03/08/2020. Por Dr. Freddy foi dito que, além do tema, também seriam definidos os subgrupos de trabalho.

O magistrado ainda enfatizou a necessidade de se trabalhar um assunto que seja do interesse do Comitê e também da gestão, solicitando o apoio da servidora Janaína nessa escolha. No ensejo, ele sugeriu que o CGP atuasse na questão da Tabela de Lotação Paradigma – TLP.

3. O QUE OCORRER

A servidora Janaína informou que tem atuado junto à Chefia de Gabinete da Presidência na tramitação da Minuta de Proposta de Resolução para a implantação do Regime de Teletrabalho, e que, após, será encaminhada à Comissão Permanente de Reforma Judiciária, Administrativa e Regimento Interno.

Nada mais havendo a ser tratado, encerrou-se a reunião.

Salvador/BA, 23 de julho de 2020.