



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

<b>ATA DE REUNIÃO</b>		
<b>Membros efetivos presentes:</b>	<b>Freddy Carvalho Pitta Lima</b> - Juiz de Direito (Coordenador) <b>Leonardo Rulian Custódio</b> - Juiz de Direito <b>Glautemberg Bastos de Luna</b> , Juiz de Direito <b>Janaína Barreto de Castro</b> - Servidora (Secretária de Gestão de Pessoas) <b>Sara dos Santos Teles</b> - Servidora <b>Robson Matos da Gama</b> - Servidor <b>Marcus de Souza Reis</b> - Servidor	<b>Data:</b> 03/08/2020
<b>Participantes:</b>	<b>Adriana Sales Braga</b> - Juíza de Direito (representante da AMAB) <b>Valmy Gomes Guimarães</b> - Servidor (representante do SINPOJUD) <b>Luiz Cláudio da Silva Oliveira</b> - Servidor (representante do SINTAJ)	
<b>Convidada:</b>	<b>Camila Gonçalves Dabrovcki</b> - Servidora (Coordenadora de Desenvolvimento Organizacional e de Pessoas)	

<b>Início:</b> 10:09h	<b>Fim:</b> 12:20h	<b>Local:</b> sala de reunião virtual do CGP(Lifesize)
-----------------------	--------------------	--

<b>EVENTO</b>	<b>ITEM</b>	<b>PONTOS DISCUTIDOS</b>
<b>18ª Reunião do CGP</b>	<b>1</b>	<b>Apresentação do projeto para implantação da ferramenta Banco de Talentos;</b>
	<b>2</b>	<b>Definição do próximo tema de trabalho do Comitê;</b>
	<b>3</b>	<b>O que ocorrer.</b>

### **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,



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

representando o SINTAJ. Também se fez presente na reunião virtual Camila Gonçalves Dabrovcki, Coordenadora de Desenvolvimento Organizacional e de Pessoas.

Dr. Freddy Carvalho Pitta Lima saudou os presentes e em seguida indagou a todos se havia alteração a fazer na ata da 16ª reunião, realizada em 13/07/2020. Todos silentes, a ata foi aprovada. O magistrado fez a apresentação da coordenadora Camila, passando-a a palavra.

## **1. APRESENTAÇÃO DO PROJETO PARA IMPLANTAÇÃO DA FERRAMENTA BANCO DE TALENTOS**

Camila informou tratar-se de um projeto embrionário, com tópicos ainda iniciais para a regulamentação e implantação do programa no Poder Judiciário do Estado da Bahia, sendo importante a participação do Comitê na criação da normativa e também com ideias para o desenvolvimento da ferramenta.

No tocante às informações básicas, a coordenadora disse que o Banco de Talentos seria um **banco de dados** informatizado no qual todo servidor poderia inserir informações sobre suas aptidões pessoais, profissionais, formação acadêmica e complementares, bem como experiências profissionais anteriores ao ingresso no PJBA, sendo uma espécie de currículo eletrônico que visa subsidiar o quadro de pessoal através da análise da pesquisa de cada servidor, também promovendo uma forma mais transparente de promoção, seleção e lotação de servidores.

Essa ferramenta seria o pontapé inicial da implantação das ações de **gestão por competências** no Tribunal, uma vez que um dos maiores objetivos da plataforma é justamente subsidiar os processos de atração, seleção e gestão de talentos em todas as unidades, tanto administrativas quanto judiciárias, na capital e no interior. A partir da implantação e do aprimoramento desse banco seria possível começar o mapeamento das competências existentes e identificar os perfis profissionais dos servidores. Camila destacou que o benefício imediato seria a **reorganização interna das unidades** pelos gestores, a partir das informações disponibilizadas pelos servidores, otimizando dessa forma a distribuição das tarefas, conforme as competências dos servidores da unidade.

A coordenadora prosseguiu dizendo que o principal benefício dessa plataforma é a **identificação dos talentos** do servidor, com a possibilidade de oferecer oportunidades para o seu desenvolvimento e qualificação, tudo isso aliado à necessidade organizacional. Seria possível utilizar as informações registradas nesse banco para identificar e realizar ações de desenvolvimento compatíveis com as prioridades inseridas no planejamento estratégico de curto e longo prazo do Tribunal.

Camila pontuou que, independentemente do servidor desejar ser realocado, é necessário **incentivar a participação no Banco de Talentos**, a fim de que a SEGESP possa traçar um perfil ideal dos servidores para cada curso de trabalho e com isso identificar as competências que precisam ser desenvolvidas através de treinamentos ou ações, necessárias para melhorar o desempenho profissional dos servidores e o alcance dos objetivos organizacionais. Ela prosseguiu dizendo que essa ferramenta ajuda a identificar



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

as lacunas de competências e também a mapear as competências existentes, auxiliando na alocação dos talentos nos lugares certos e que, embora não seja completo para essa finalidade, permite melhorar o planejamento das **capacitações**. Nesse ponto, Camila destacou que o Banco de Talentos é uma iniciativa da SEGESP, que também é muito importante para a UNICORP, vez que auxilia na programação e revisão da grade de cursos ofertados.

A servidora afirmou que o Banco de Talentos é uma ferramenta que favorece o reconhecimento e **valoriza a história de cada servidor**, uma vez que proporciona às pessoas atuar em suas maiores potencialidades, tendo mais oportunidades de qualificação, desenvolvimento e reconhecimento, gerando maior satisfação interna e um **clima organizacional positivo**.

Quanto à **produtividade**, Camila ressaltou que pesquisas demonstram que a gestão de talentos está diretamente relacionada a maior produtividade e eficiência das organizações. Desse modo, considerando-se sobretudo o quadro deficitário, torna-se imprescindível que os talentos sejam aproveitados e reconhecidos da forma mais eficiente possível. O Banco de Talentos proporciona ainda que o servidor e a instituição tenham suas competências e necessidades integradas, ou seja, é uma forma inteligente de gestão, pois oportuniza colocar a pessoa certa no lugar certo, aperfeiçoando assim a prestação jurisdicional. Também é um incentivo para que os servidores se sintam motivados a buscar aprimoramento constante e especialização na área em que possui mais afinidade. A coordenadora destacou que seria um ciclo de qualificação e excelência contínuo, gerando maior satisfação no capital humano, que é o mais valioso para qualquer organização.

Em seguida, Camila asseverou a necessidade de alinhar o projeto com os fatores externos. Ela destacou o advento da **Resolução 240/2016** como um ponto positivo, a qual determina que os tribunais atendam às diretrizes da Política Nacional de Gestão de Pessoas, sendo que o Banco de Talentos atende a diversos itens dessa Política, como o reconhecimento de que as atividades desempenhadas pelos servidores do Poder Judiciário exigem competências específicas, estimula o desenvolvimento e retenção de talentos, entre outras premissas. Já a **Lei de Organização Judiciária** e o **Regimento Interno do PJBA** seriam fatores complicadores para a implantação do Banco de Talentos, pois esses normativos disciplinam como e para onde os servidores podem ser relatados ou removidos, o procedimento de permuta, as diretrizes das designações para ocupação de cargos comissionados etc. Camila também destacou com um obstáculo a questão da **gestão de pessoas descentralizada**, o que dificulta a implantação de uma ferramenta que seja isonômica, ou seja, que beneficie a todos os servidores.

A servidora informou que a ferramenta já começou a ser desenvolvida pela COSIS e que será disponibilizada dentro do Portal RH-Net, na parte de Movimentação de Pessoal, com um campo para cadastro e outro para pesquisa. No campo **informações**, os dados pessoais dos servidores serão migrados diretamente do SRH. Ficará registrada também a formação e atuação profissional do servidor, tanto os já cadastrados no SRH quanto aqueles que forem inseridos pelo servidor no Banco de Talentos. Ainda poderão ser incluídas as habilidades complementares (*hobbies*, atividades sociais, culturais e voluntárias etc.), experiências profissionais em outras organizações e áreas de interesse



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

(área fim: cível, criminal, família, fazenda pública etc. e área administrativa: saúde, informática, gestão de pessoas etc.). Camila ressaltou que o servidor poderá informar se possui interesse em ser relatado ou removido, podendo selecionar uma região de preferência e escolher até três comarcas de sua preferência. Por fim, no campo denominado **pesquisa**, poderão ser filtrados os perfis desejados.

Em seguida, Camila, que é coordenadora da CODES, unidade responsável também pela gestão do Programa de Estágio do PJBA, informou que, junto com o Banco de Talentos, também está propondo uma contrapartida social que se chama **Projeto Talentos Jovens**, que tem como público os ex-estagiários de nível médio. Ela prosseguiu dizendo que hoje o Programa conta com 250 vagas para estagiários de nível médio, todos oriundos de escola pública, que são alocados na área administrativa e cartórios integrados da capital. Camila ressaltou que a CODES trabalha para que esses jovens tenham uma experiência extremamente rica, informando que a servidora Sara Teles, inclusive, é uma das instrutoras do curso de Formação Inicial (Boas Vindas) desses estagiários. Anualmente, 150 estudantes finalizam os seus contratos e por isso será criado também o **Banco de Currículos**, que tem como intuito fomentar a inserção deles no mercado de trabalho após a extinção do vínculo com o PJBA.

Ainda falando sobre o Programa de Estágio, a servidora informou da realização da **Semana EST** (Engajamento, Sensibilidade e Transformação), de **17/08 a 21/08**, que irá celebrar o Dia do Estagiário.

Retornando a palavra ao Juiz Coordenador, ele agradeceu pela explanação realizada, parabenizando a coordenadora Camila e destacando que teve uma boa visão geral sobre o Banco de Talentos. O magistrado destacou o Projeto Talentos Jovens, ressaltando que começou no Tribunal como estagiário, aos 16 anos, tendo atuado à época na Distribuição do Fórum Ruy Barbosa, e que foi uma experiência muito boa. Dr. Freddy mencionou também que exerceu o cargo efetivo de Atendente de Recepção, no Juizado de Pequenas Causas, período no qual realizou a graduação em Direito.

Em seguida o magistrado franqueou a palavra ao Dr. Leonardo, que iniciou parabenizando a servidora Camila pela apresentação. Após, fez algumas observações: 1) ponderou que com a opção de inclusão de área de interesse, pode haver desinteresse por preencher o banco, em face de receio, decorrente de boatos, da possibilidade de remoção de ofício do servidor. O magistrado então sugeriu que fosse excluída, nessa primeira etapa, a opção de escolher a área de interesse e que o foco fosse apenas em conhecer o servidor; 2) propôs aproveitar no cadastramento o currículo *lattes* dos servidores que o possui, de modo que, para esses, não seria necessário preencher todos os campos, mas apenas incluir o *link* para o *lattes*; 3) sugeriu que o Projeto Talentos Jovens seja cadastrado no Prêmio *Innovare*, pois trata-se de um projeto brilhante no sentido de cuidado e responsabilidade social e que vai ao encontro da Agenda 2030 das Nações Unidas; 4) realizar parceria com a UNICORP para aproveitamento do Banco de Talentos nas capacitações realizadas pelo órgão; 5) propôs, ainda, que o cadastramento fosse obrigatório, normatizado através de Resolução, e que fosse realizada de forma escalonada, de acordo com a titulação do servidor.

Por fim, Dr. Leonardo reforçou que não é contra a inclusão da área de interesse, mas que é necessário analisar a questão por ele suscitada, realizando a implantação do Banco de



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

Talentos por etapas, sendo a primeira apenas para cadastramento do currículo e a segunda com a opção do servidor incluir o interesse de mudar ou não de comarca.

Dada a palavra à servidora Janaína, e aproveitando a fala de Dr. Leonardo sobre a remoção dos servidores, ela abordou a questão da TLP Virtual, através da qual o servidor poderia estar lotado em unidade diversa sem precisar mudar de comarca. Janaína ressaltou que o Banco de Talentos se amolda perfeitamente à TLP Virtual, possibilitando ao servidor atuar com o que mais gosta, em benefício da instituição, mesmo residindo em outra cidade.

Após, Dra. Adriana também parabenizou Camila pela excelente apresentação, informando que foi estagiária voluntária e remunerada, sendo uma experiência fantástica. Ela destacou como excelente a proposta de Dr. Leonardo para inserção do currículo *lattes* no Banco de Talentos.

Dada a palavra à servidora Sara Teles, ela iniciou agradecendo à Camila por ter aceitado o convite do Comitê, trazendo informações extremamente relevantes. Prosseguiu dizendo que é entusiasta do Banco de Talentos muito antes de sua determinação através da Resolução n.º 240/2016, pois via a necessidade de uma ferramenta na qual os servidores pudessem cadastrar currículos, com vistas não apenas a auxiliar na promoção interna, mas no processo de reorganização das equipes. A servidora ponderou sobre o trabalho que às vezes um gestor de unidade tem para encontrar a pessoa certa, seja para ocupar um cargo ou função comissionada, seja para desempenhar o próprio cargo efetivo, durante procedimento de permuta ou remoção, por exemplo. Ela pontuou, ainda, que o gestor não precisa necessariamente de alguém ocupante de um determinado cargo, mas de um servidor que resolva o problema existente na unidade, sendo o Banco de Talentos uma ferramenta imprescindível para aperfeiçoar esses procedimentos de melhor alocação de recursos humanos.

Quanto à questão normativa, Sara propôs que o Comitê designasse um magistrado e um servidor para realizar um levantamento dos obstáculos à adequada implantação do Banco de Talentos, buscando alternativas para solucionar o problema.

Por fim, a servidora se manifestou favorável à manutenção do campo área de interesse, justificando desconhecer nesse caso uma hipótese legal para remoção de ofício. Ainda salientou que, no tocante ao currículo *lattes*, a nova ferramenta pudesse de fato buscar esses dados na plataforma de currículo, pois, do contrário, não se conseguiria obter as informações pesquisadas, mas que, de todo modo, fosse permitido que o servidor disponibilizasse o *link* para acesso ao seu *lattes*. Quanto ao escalonamento, Sara considerou desnecessário, visto que, com a divulgação adequada, o Banco de Talentos será um sucesso, atraindo servidores de todas as titulações. A servidora concluiu parabenizando Camila pelo Projeto Talentos Jovens, destacando que, junto com o Boas Vindas, trata-se de um projeto inovador, que com certeza deve ser inscrito no Prêmio *Innovare*.

Dada a palavra à coordenadora Camila, ela pontuou que a UNICORP já está criando uma grade de capacitações dos estagiários e em breve será criado o ambiente no sistema.

Retomando a discussão sobre a possibilidade de remoção de ofício, Dr. Freddy informou que a movimentação entre comarcas depende da anuência do servidor, mas que a



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

relocação pode ser feita independentemente da vontade do servidor, podendo realmente o haver receio em ser deslocado em razão currículo ou talento, sem ouvir os servidores e os gestores da unidade das unidades envolvidas.

Dada a palavra ao servidor Robson, ele se filiou a todos nos elogios à Camila, expressando que é muito revigorante ver essa preocupação com a qualificação e o reconhecimento das pessoas que compõem o Poder Judiciário. Ele também destacou o bom trabalho que vem sendo realizado junto aos estagiários. Sobre o Banco de Talentos, Robson citou sua importância para a descentralização da qualificação, ao dar visibilidade aos magistrados e servidores replicadores/formadores nos pólos, ponderando que as capacitações ofertadas em Salvador, pela UNICORP, são excelentes, mas há uma dificuldade para servidores de comarcas distantes participar. Ele propôs que, no campo área de interesse, além da opção do servidor informar sobre remoção/relocação, que também registrasse interesse ou não pelo regime de teletrabalho. Ao concluir, Robson se disponibilizou para participar das ações de capacitação/formação dos estagiários.

Ainda falando sobre remoção e relocação de ofício, Sara citou a existência do Banco de Permuta, no RH-Net, que é consultado por muitos servidores, sobretudo aqueles lotados nas comarcas do interior, vez que a movimentação da capital para o interior ou entre os servidores da capital é mais incomum. A servidora prosseguiu dizendo que considera improvável, após a Resolução 219/2016, que haja uma movimentação de servidores sem observância da Tabela de Lotação Paradigma – TLP, ressaltando ainda a prática comum do ‘de acordo’, e que nunca tomou conhecimento que o Tribunal tenha removido ou relatado de ofício um servidor em razão de uma declaração voluntária de interesse no Banco de Permuta, por exemplo. Sara propôs que o Banco de Permuta fosse incorporado ao Banco de Talentos, no campo área de interesse. **Por fim, a servidora sugeriu à SEGESP que fosse enviado um e-mail para todos os servidores cadastrados no Banco de Permuta, a fim de atualizar os dados, excluindo aqueles que não possuem mais interesse na permuta.**

Nesse ponto, Dr. Freddy chamou a atenção para a questão do ‘de acordo’, afirmando que é válida muitas vezes, porque nenhum gestor que ficar com um servidor a menos, para não dificultar o trabalho, mas que também tem que ver o lado do servidor, pois pode ser a valorização dele, como a ascensão a um cargo.

Dada a palavra ao servidor Marcus, ele também parabenizou a servidora Camila pelo projeto. Após, manifestou-se favoravelmente à implantação como forma de mapear as competências e identificar os talentos do Tribunal de Justiça. Marcus também sugeriu que o servidor pudesse informar no cadastramento do currículo se possui interesse na permuta, destacando inclusive a vantagem para os gestores de unidade poderem conhecer as qualidades dos servidores envolvidos no processo de permuta. O servidor ainda mencionou que nos estudos realizados sobre a TLP, verificou-se que há bastante servidores no quadro, todavia, com o fechamento de comarcas, muitos servidores não se adaptaram às unidades nas quais foram lotados, ou seja, ainda não encontraram o seu lugar. Então, o Banco de Talentos será uma ferramenta excelente nessa situação, uma vez que constará a competência, a afinidade e as capacitações realizadas pelo servidor. Ao final, o servidor falou sobre sua experiência como estagiário do Banco do Brasil, tanto de nível médio como



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

de nível superior, informando que essa instituição bancária tem um banco de talentos, sendo que a remoção dos seus servidores é realizada considerando essa ferramenta.

**Em seguida, Dr. Leonardo propôs convidar servidores do Laboratório de Inovação e Inteligência do Poder Judiciário do Estado da Bahia - LabJus para participarem da próxima reunião do CGP, a fim de alinhar informações sobre o banco de dados, bem como acerca das etapas necessárias para a consecução do projeto Banco de Talentos, comprometendo-se a realizar os convites para Jonathan, Valbete e Lúcio.** O magistrado também endossou a sugestão pelo escalonamento, tendo em vista instabilidades que podem advir com a quantidade de acessos simultâneos ao sistema.

**Finalizadas as manifestações dos membros, Dr. Freddy passou à composição do subgrupo que irá apoiar a CODES no projeto do Banco de Talentos. Foram designados o magistrado Leonardo Rulian e o servidor Robson Gama. A servidora Sara Teles atuará no apoio.**

## **2. DEFINIÇÃO DO PRÓXIMO TEMA DE TRABALHO DO COMITÊ**

**Por unanimidade, os membros definiram a TLP Virtual como projeto a ser trabalhado pelo Comitê,** além do apoio ao projeto Banco de Talentos, tendo em vista que, conforme ressaltado pela servidora Janaína, no cenário pós pandemia é necessário pensar novas formas de trabalho, sendo necessário se adequar aos novos tempos, inclusive às dificuldades financeiras.

A servidora também sugeriu que, após, seja analisado o projeto de serviço voluntário do servidor, podendo o voluntário auferir progressões por merecimento quando atingida uma determinada quantidade de horas de serviço, tudo a ser devidamente regulamentado. Ela prosseguiu pontuando que todos esses projetos (Teletrabalho, Banco de Talentos e Serviço Voluntário do Servidor) estão inter-relacionados e visam otimizar os recursos que o Tribunal possui para resolver problemas existentes, sendo benéfico para os dois lados.

**Restou definido que atuarão no projeto TLP Virtual os magistrados Freddy Pitta e Adriana Braga, com o apoio de Dr. Glautemberg Bastos, além do servidor Luiz Cláudio, que contará com o suporte do servidor Marcus Reis. A servidora Janaína coordenará este subgrupo.**

## **3. O QUE OCORRER**

Acerca do *email*, relacionado no expediente TJ ADM 2020/17761, para emissão, pelo Comitê de Gestão de Pessoas e SEGESP, de parecer técnico sobre ato normativo que regulamenta metas de produtividade aos servidores em regime de teletrabalho, a servidora Janaína informou que essa informação, que é referente ao teletrabalho extraordinário, somente poderia ser fornecida pela Diretoria de Primeiro Grau e SEJUD e pela COJE, no tocante dos Juizados Especiais. Ela informou ainda que o BI (*Business Intelligence*) é que



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

afere essa produtividade. **Assim, Dr. Freddy determinou que fosse expedido ofício informando não ser da competência do Comitê de Gestão de Pessoas a emissão do parecer técnico, pois não dispõe de dados técnicos acerca da produtividade dos servidores em regime de teletrabalho.**

Quanto à Minuta de Proposta de Resolução para implantação do Teletrabalho no PJBA, Janaína disse que esta semana haverá reunião com a Chefia de Gabinete da Presidência para ajuste de questões técnicas, como quais órgãos ficarão responsáveis por determinados procedimentos, como serão de fato realizados etc.

**Os membros presentes aprovaram a designação de reunião extraordinária para o dia 24/08/2020, às 10h, a fim de dar continuidade às deliberações sobre os projetos definidos na data de hoje.**

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

Salvador/BA, 03 de agosto de 2020.