

<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>Sara dos Santos Teles</b> - Servidora <b>Robson Matos da Gama</b> - Servidor <b>Marcus de Souza Reis</b> - Servidor	<b>Data:</b> 06/12/2021
<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>Convidados:</b>	<b>Moacir Reis Fernandes Filho</b> - Juiz de Direito - Coordenador (NUPEMEC) <b>João Pinheiro Pesente</b> - Servidor (NUPEMEC) <b>Camila Gonçalves Dabrovcki</b> - Servidora (Coordenadora de Desenvolvimento Organizacional e de Pessoas)	

<b>Início:</b> 10:10h	<b>Fim:</b> 12:45h	<b>Local:</b> sala de reunião virtual do CGP(Lifesize)
-----------------------	--------------------	--

<b>EVENTO</b>	<b>ITEM</b>	<b>PONTOS DISCUTIDOS</b>
<b>34ª Reunião do CGP</b>	<b>1</b>	Processo n.º TJ-OFI-2021/0758. Participação de Dr. Moacir Reis Fernandes Filho, Juiz Coordenador do NUPEMEC, e do servidor João Pinheiro Pesente, para apresentação de proposta de atualização das atribuições dos servidores do PJBA, a fim de que Técnicos Judiciários e Analistas Judiciários possam conciliar e mediar conflitos, facilitar círculos restaurativos e realizar constelações familiares.
	<b>2</b>	Participação da servidora Camila Gonçalves Dabrovcki, Coordenadora de Desenvolvimento Organizacional e de Pessoas, para mais esclarecimentos acerca da Avaliação de Desempenho dos Servidores do PJBA e Banco de Talentos;
	<b>3</b>	Participação da servidora Alana Carvalho Nascimento, da ASCOM, para apresentar proposta de realização do Censo dos Servidores do PJBA;
	<b>4</b>	Aprovação do Regulamento Interno do Comitê de Gestão de Pessoas.
	<b>5</b>	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, além da magistrada Dra. Adriana Sales Braga, representando a AMAB; do servidor Valmy Gomes Guimarães, representante indicado pelo SINPOJUD; e do servidor Luiz Cláudio da Silva Oliveira, representando o SINTAJ. Ausente, justificadamente, a servidora Janaína Barreto de Castro.

Também estiveram presentes na reunião, atendendo ao convite do CGP, o Juiz de Direito Moacir Reis Fernandes Filho, e os servidores João Pinheiro Pesente e Camila Gonçalves Dabrovcki.

Em seguida, Dr. Freddy Carvalho Pitta Lima saudou aos magistrados e servidores e solicitou ao Juiz de Direito Leonardo Rulian Custódio que presidisse à reunião.

Dr. Leonardo iniciou parabenizando os membros do Comitê pelo excelente trabalho realizado no biênio 2020-2022. Ressaltou os projetos que foram elaborados, tais como o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas 2021-2026, a proposta de atualização das atribuições dos servidores, a pesquisa sobre o teletrabalho, a minuta de resolução que implantou o teletrabalho no PJBA etc. Destacou, ainda, a importância da continuidade, pontuando que os atuais membros foram reconduzidos para o biênio 2022-2024. Após, passou-se à discussão da pauta:

**1. Processo n.º TJ-OFI-2021/0758. Participação de Dr. Moacir Reis Fernandes Filho, Juiz Coordenador do NUPEMEC, e do servidor João Pinheiro Pesente, para apresentação de proposta de atualização das atribuições dos servidores do PJBA, a fim de que Técnicos Judiciários e Analistas Judiciários possam conciliar e mediar conflitos, facilitar círculos restaurativos e realizar constelações familiares;**

Dada a palavra ao Dr. Moacir, ele começou destacando a necessidade de se utilizar métodos alternativos à Jurisdição, haja vista a significativa massa processual. O magistrado salientou que esses métodos ganharam corpo no Poder Judiciário a partir da Resolução CNJ n.º 125, de 29 de novembro de 2010<sup>1</sup>.

Ele descreveu o quadro de disponibilização de mediadores e conciliadores para atuação na Justiça Comum, ponderando acerca da situação atual de comprometimento eficaz da política autocompositiva. Em seguida, o magistrado passou a apresentar um modelo no qual tanto Técnicos quanto Analistas Judiciários, com a devida formação realizada pelo NUPEMEC, agregassem às suas atribuições a função de mediador e conciliador. Destacou que a legislação atual exige tão somente que se tenha nível superior há mais de dois anos, além da formação exigida pelo CNJ, que é feita pelo NUPEMEC. O servidor atuaria na política autocompositiva processual, que carece de maior estabilidade e efetividade.

---

<sup>1</sup> Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências.



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



Dada a palavra ao servidor Valmy Guimarães, ele parabenizou Dr. Moacir pela iniciativa, ressaltando a importância da mediação e conciliação para as comarcas do interior. O servidor mencionou que na última Semana de Conciliação, na sua unidade de lotação, foram incluídos mais de 100 (cem) processos em pauta. Contudo, o conciliador perdeu o vínculo com o Tribunal, tendo a serventia ficado sem esse profissional em plena Semana de Conciliação. Ao contactar a COJE, fora informado de que o número de processo era pequeno para ensejar a designação de outro conciliador. Em face disso, a comarca ficou prejudicada. Valmy informou que ele mesmo já fez o curso de mediação, ficando pendente a realização do estágio, em razão da inexistência de núcleo no interior.

Em seguida, o servidor João Pesente apresentou com detalhes a proposta, destacando a necessidade de atualização da forma de se fazer justiça, ante a materialização do sistema multiportas. João ponderou acerca da atuação dos mediadores e conciliadores, informando que o Conselho Nacional de Justiça - CNJ deixou a critério de cada Tribunal a forma como se daria a composição dessa força de trabalho.

O servidor pontuou que o PJBA adotou o modelo híbrido: com conciliadores e mediadores voluntários e também custeados pelas partes, modelo criado por meio do Decreto Judiciário n.º 335/2020. Contudo, com a pandemia, passou-se a ter muita dificuldade em contar com as pessoas que realizavam esses serviços, em sua maioria vinculadas às instituições de ensino. Além disso, o modelo remunerado pelas partes não tem obtido êxito, vez que estas já têm custos com o processo, havendo uma resistência natural.

Diante desse cenário, pensou-se em uma forma de evolução da atuação dos servidores em face das transformações que vêm acontecendo no sistema de Justiça, exigindo do servidor do Poder Judiciário que ele saiba tratar conflitos de uma outra forma, por meio da mediação e conciliação, contribuindo assim, cada vez mais, com essa nova Justiça que está surgindo, ponderou João.

A esse respeito, Dr. Leonardo informou que, no processo administrativo TJ-ADM-2020/30408, foi realizada uma consulta pelo magistrado Abraão Barreto Cordeiro, acerca da possibilidade de atuação de servidores na função de mediador e conciliador, tendo a Corregedoria sinalizado positivamente à proposta apresentada, em decisão de 21 de janeiro de 2021. Havendo, contudo, as seguintes ressalvas: a designação de servidor para atuar como conciliador será excepcional e temporária, sob a orientação e supervisão do magistrado e gestor da unidade, e sem percepção de qualquer valor à guisa de contraprestação pela atividade conciliatória realizada pelo servidor.

Após, Dr. Moacir esclareceu que, no novo modelo de autocomposição, o processo civil exclui a participação do magistrado na mediação e conciliação, em razão de sua atuação heterocompositiva, podendo até acompanhar a atuação do servidor.

Dr. Moacir também apresentou os pontos positivos e negativos relacionados no ofício encaminhado ao Comitê de Gestão de Pessoas, pontuando que a proposta não aumenta o trabalho dos servidores, vez que leva em consideração a carga horária já existente; que a nova atribuição não consiste em unificar tarefas de Técnicos e Analistas, porquanto essa função não tem como pressuposto o cargo, e sim a qualificação, que é o nível superior em



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



qualquer área, há mais de 2 (dois) anos; que falta disponibilidade orçamentária para contratação de pessoal, sendo um problema que perpassa à função de mediador e conciliador, gravando o Poder Judiciário como um todo na captação de mão de obra; que existe conflito com o sistema de contratação de conciliadores vinculados aos Juizados Especiais, impossibilitando a Justiça Comum de dispor desses profissionais; entre outros pontos relacionados, os quais estão dispostos nos autos n.º TJ-OFI-2021/0758.

Em seguida, Dr. Leonardo franqueou a palavra para questionamentos:

O magistrado iniciou perguntando se fora pensada a possibilidade do estagiário promover a conciliação, citando portaria na qual uma estagiária fora designada para realizar conciliação, porém houve parecer da Assessoria Jurídica da CCI negando o referendo. Por outro lado, existe o parecer mencionado acima autorizando que qualquer servidor, e também estagiário, possa atuar como conciliador, desde que de forma excepcional e temporária. Ou seja, são pareceres em sentidos opostos.

Dr. Moacir pontuou que é necessário observar o aspecto legal, se dentre o universo das atribuições do estagiário está relacionada a realização de conciliação, e o outro aspecto é a respeito da formação necessária, vez que é obrigatório haver completado o nível superior há pelos menos 2 (dois) anos, e ter concluído o curso de formação prévia, do contrário estar-se-á desrespeitando a Resolução CNJ n.º 125/2010.

Pelo servidor João foi dito que a designação de estagiário apenas mostra e corrobora o problema da falta de conciliadores e mediadores no sistema de Justiça, sendo que a Corregedoria sempre foi contra a designação de servidores e estagiários em razão de não haver previsão legal dessa função no rol de atribuições dos servidores. Ele prosseguiu afirmando que essa falta de mão de obra prejudica a mediação e a conciliação de conflitos, sendo essa uma etapa necessária e fundamental do processo judicial, como prevê o CPC.

João salientou a existência de desafios e destacou as oportunidades ao se designar servidores do quadro para a função: a instituição não fica mais dependente de equipes de trabalho de outras entidades; além disso todo investimento feito em capacitação é revertido para o próprio PJBA, ou seja, o recurso público gasto irá permanecer na instituição; os CEJUSC passarão a ter um histórico organizacional consolidado, vez que o servidor que buscou capacitar-se para mediação e conciliação tenderá a continuar atuando nessa área; ainda, será possível criar um CEJUSC Virtual, com competência para atuar em todo o Estado; e, também, poderá ser feito mapeamento e verificação de quais são as necessidades de pessoal para mediar ou conciliar, inclusive por meio do regime de teletrabalho.

Passada a palavra ao servidor Robson Gama, ele perguntou se na proposta apresentada havia a previsão de remunerar os servidores que atuariam como mediadores e conciliadores, ou outra contraprestação de reconhecimento, como um elogio ou moção honrosa com registro no prontuário do servidor. Robson também expressou receio de que uma vez que o servidor aceite a função, torne-se algo obrigatório e definitivo.

No mesmo sentido, o servidor Valmy Gomes questionou sobre a contrapartida financeira, propondo que as atribuições não sejam obrigatórias a todos os servidores, mas apenas



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



àqueles que se qualificarem, habilitando-se para essas atividades, a exemplo do teletrabalho, que é opcional.

O servidor João explicou novamente como é realizada a atuação de conciliadores e mediadores, havendo custeamento pelas partes ou atuação voluntária, ressaltando que alguns Tribunais pagam uma gratificação. Todavia, a proposta apresentada pelo NUPEMEC não indica um caminho que o Tribunal deve seguir, podendo a instituição definir algum incentivo em razão da exigência da qualificação a mais. Contudo, a princípio, o pensamento é voltado a atualizar as atribuições dos servidores para fazer o sistema de Justiça funcionar.

Dr. Moacir reiterou que a proposta não contempla questão remuneratória, entretanto, isso não inibe que o Tribunal, tendo interesse e condições orçamentárias, possa incentivar os servidores. Ele salientou que a proposta não é obrigatória, ou seja, o servidor poderá aderir à função, e cumprindo a própria carga horária, apenas se quiser, desde que preencha os requisitos. O magistrado destacou ainda a existência de servidores com diversas competências, e que tem aqueles que gostariam de atuar como mediadores e conciliadores, contudo, hoje, estão proibidos pela ausência de previsão nas atribuições dos servidores.

Após, João repisou que a adesão do servidor à proposta será voluntária, podendo ser designados apenas aqueles que quiseram realizar a formação, o que coaduna com o conceito de motivação para o serviço público. João ponderou acerca do que motiva o servidor público e o trabalhador do setor privado, explanando acerca das diferenças. Segundo ele, o que une, basicamente, os primeiros, é a vontade de servir, de querer o bem ao próximo, de fazer a diferença, de ter um mundo melhor etc. Desse modo, atuar como conciliador e mediador pode trazer uma recompensa e satisfação grande para o servidor, que poderá trabalhar com a sua formação e no que ele acredita. *“Não é uma remuneração pecuniária, mas de alma, e o Tribunal poderá, sim, pensar em estratégias como um adicional”*. Ele concluiu afirmando que não se trata de uma função fora da curva para o servidor, e que em algum momento essa situação terá que ser encarada.

Dada a palavra ao servidor Marcus, ele ponderou acerca do futuro do Poder Judiciário, diante de todo processo de modernização, com a substituição do processo físico pelo digital. O servidor demonstrou preocupação com a proposta, tendo em vista que, com o tempo, essas funções se tornarão inerentes às atribuições dos servidores, sem prever nenhuma remuneração ao servidor como forma de incentivo. Ele citou a complexidade da função, destacando que não é a mesma tarefa realizada por um Técnico Judiciário na sua atividade diária.

Marcus perguntou se a formação prévia será ofertada pela UNICORP, e, também, questionou porquê não foram convocados todos os conciliadores aprovados na última seleção, sendo que a comarca na qual atua está sem conciliador, havendo candidata aprovada. No tocante ao CEJUSC, Marcus informou também que a unidade não consegue realizar o convênio com a prefeitura, pois o município não consegue obter uma declaração do INSS.



No tocante à formação, o servidor Valmy acrescentou que os cursos já foram realizados em vários pólos, contudo, muitos servidores não concluíram porque faltam, no interior, núcleos para realização do estágio obrigatório, e que seria ótimo se a UNICORP desse continuidade.

Em resposta, o servidor João informou que o NUPEMEC está disponível para ajudar na questão da documentação, colocando-se à disposição para auxiliar no que for necessário.

Em seguida, Dr. Moacir esclareceu que os meios autocompositivos não existem para reduzir o fluxo de processos no gabinete do juiz, pois, a ausência desses métodos, com o aumento de trabalho em face da excessiva massa processual, impacta a todos, sendo que o servidor atua em todos os processos que chegam ao gabinete. Ele ainda pontuou acerca da voluntariedade e autonomia da vontade, seja dos que participam como interessados, seja, sobretudo, do facilitador. Então, nos termos da Resolução CNJ n.º 125/2010, e da proposta apresentada, não tem como obrigar um servidor a realizar conciliação e mediação.

Dra. Adriana agradeceu ao Dr. Moacir e ao servidor João pela excelente explanação.

**Os membros deliberaram pelo amadurecimento da proposta em reunião interna no CGP, com a criação de um grupo de trabalho. Dr. Moacir e o servidor João serão novamente convidados, ocasião na qual serão discutidas as proposições, as quais subsidiarão a elaboração de um parecer final.**

## **2. Participação da servidora Camila Gonçalves Dabrovcki, Coordenadora de Desenvolvimento Organizacional e de Pessoas, para mais esclarecimentos acerca da Avaliação de Desempenho dos Servidores do PJBA e Banco de Talentos;**

Em nome de todo o Comitê, Dr. Leonardo agradeceu à Camila pela eficácia do Banco de Talentos, ressaltando a moção honrosa externada pelo CGP, e que já consta no prontuário da servidora, que em seguida agradeceu pelo reconhecimento recebido.

Sobre o Banco de Talentos, a servidora pontuou que a mudança de cultura é lenta, mas que aos poucos se chegará ao objetivo. Ela informou que já tem 134 servidores cadastrados, cujos currículos podem ser consultados apenas para fins de relotação, pois ainda não há cargos disponíveis. Contudo, ponderou que trabalhar com o que se gosta às vezes é suficiente, não sendo a remuneração a principal motivação do servidor. Acerca da integração ao currículo Lattes/Capes, Camila solicitou o apoio do CGP, pois não obteve nenhuma resposta da SETIM.

Acerca do sistema de Avaliação de Desempenho, o qual está com a entrega para homologação atrasada, Camila também solicitou o apoio do CGP, ressaltando que se a avaliação não for realizada agora, somente será possível no ano de 2023, em respeito ao princípio de isonomia. Ela prosseguiu dizendo que a produção na área de tecnologia é composta por colaboradores terceirizados, os quais atuam remotamente, e que houve problemas relacionados a mudanças de empresas, existindo atualmente um contrato emergencial.



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



No tocante à Avaliação de Desempenho do Servidor em Estágio Probatório, Camila confirmou que o ato conjunto está completamente formatado e aprovado, pendente as assinaturas do Presidente do PJBA e Corregedores. Ela detalhou que nos 3 (três) anos de estágio probatório o servidor será avaliado em 5 (cinco) períodos distintos, para conseguir o índice final apto à efetivação no PJBA.

Dada a palavra à servidora Sara Teles, ela salientou que, embora a instituição tenha outras demandas na área de TI, tal como o E-social, a Avaliação de Desempenho tem previsão na Constituição Federal de 1988, sendo a obrigatoriedade replicada em leis estaduais e atos normativos do próprio PJBA, sendo necessário que a SETIM priorize esse projeto, um dos mais relevantes para a Gestão de Pessoas do PJBA.

A coordenadora Camila destacou que, além da previsão legal, existe a questão da motivação, pois, atualmente, todos os servidores têm sido beneficiados da mesma forma, como a progressão automática, sendo que há os que não se dedicam e os que vestem a camisa.

Dr. Leonardo suscitou a hipótese de sugerir ao PJBA que realize concurso específico para a área de tecnologia, a fim de suprir a carência de pessoal, haja vista necessidade de se ter na SETIM servidores estáveis e concursados. Camila endossou a necessidade de haver mais servidores concursados. Após, o magistrado ressaltou que a área de tecnologia do PJBA trabalha bastante, mas que os colaboradores deixam a instituição para aproveitar oportunidades mais vantajosas no setor privado, além de não conseguirem suprir todas as demandas em razão do *déficit* de pessoal.

Nesse contexto, o servidor Robson sugeriu que se aproveitasse servidores cadastrados no Banco de Talentos, e que detêm conhecimentos na área de informática, para atuação na SETIM.

O servidor Marcus sugeriu que houvesse um edital de teletrabalho distribuído que contemplasse a área meio, como é o caso da SETIM. Segundo ele, há um grande número de servidores com expertise em informática, mas que estão lotados em comarcas e unidades diversas, executando outras atividades. Assim, o PJBA se beneficiaria de mão de obra qualificada e especializada, sem a necessidade de realização de um concurso público.

A servidora Sara pontuou que, quanto à proposta do colega Marcus, o servidor para se candidatar ao teletrabalho distribuído precisa estar lotado em unidade com excedente de servidores, segundo a tabela de lotação paradigma – TLP, não sendo possível inferir que esses servidores com formação em tecnologia estejam lotados em alguma dessas unidades. Ademais, essa transição de servidores do primeiro grau para a área administrativa também configuraria um empecilho à política de valorização do primeiro grau.

A servidora ressaltou que a área administrativa se submete à Resolução CNJ n.º 219/2016 apenas no tocante ao limite máximo de 30% de pessoal, em relação ao quantitativo de servidores do quadro. Segundo Sara, a área administrativa do PJBA não possui nem 5% do total de servidores, sendo imperioso que se estime, de forma objetiva, com base na TLP, o quantitativo mínimo de servidores por unidade. Ela citou como exemplo a própria CODES presidida por Camila, que, em que pese concentre as pastas de todos os estagiários (ensino



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



médio, graduação e pós graduação), voluntários, avaliações de desempenho, progressões (merecimento, avaliação e titulação), entre outras diversas atividades da área de Gestão de Pessoas, possui apenas 3 (três) servidores.

Sara pontuou a solução de continuidade que a SETIM vem sofrendo no biênio atual, destacando que há *déficit* de servidores, mas que isso não se apresenta de forma objetiva, tal como nas unidades da área-fim, as quais possuem TLP, dificultando, assim, a demonstração da necessidade premente de nomeação e lotação de servidores concursados na área administrativa.

Acerca da realização de concurso público específico para a área de TI, Sara destacou que precisa ofertar vagas apenas para a carreira de Analista Judiciário, pois não há serviço para Técnico Judiciário nesse setor, sendo que alguns dos servidores, inclusive com certificações internacionais, que deixam a instituição, são da carreira de Técnico Judiciário. Ademais, pontuou que, segundo a proposta da nova LOJ, no futuro, o PJBA deverá ter o dobro de servidores ocupantes de cargos da carreira de Analista Judiciário, *logo não faz mais sentido realizar concurso para Técnicos Judiciários, vez que atualmente o quantitativo é praticamente idêntico, tendo cada carreira pouco mais de 3 mil servidores.*

A servidora ainda salientou que, além do concurso público, uma parte da solução para o problema seria o cumprimento da Resolução CNJ n.º 88, de 08 de setembro de 2009, com redação dada pela Resolução CNJ n.º 340, de 8 de setembro de 2020, a qual determina que 50% dos cargos comissionados da área de apoio indireto à atividade judicante (apoio administrativo) sejam ocupados por servidores efetivos. Assim, poderia se pensar em atrair e reter mais servidores concursados na área de tecnologia.

**1) O Comitê de Gestão de Pessoas irá convidar o Secretário da SETIM, para participar da reunião ordinária designada para o dia 24/01/2021, às 11h30, para tratar das questões debatidas e da necessidade de realização de concurso público específico para a área de TI;**

**2) O Comitê de Gestão de Pessoas irá oficializar à SETIM, para que adote providências à entrega do sistema de Avaliação de Desempenho, para homologação final, ainda no mês de dezembro de 2021; além da implementação dos requisitos solicitados para o Banco de Talentos.**

**3. Participação da servidora Alana Carvalho Nascimento, da ASCOM, para apresentar proposta de realização do Censo dos Servidores do PJBA;**

Em razão do avançar da hora, os membros, com a anuência da servidora Alana, prorrogaram a discussão deste item da pauta para a próxima reunião (24/01/2021), às 10h.

**4. Aprovação do Regulamento Interno do Comitê de Gestão de Pessoas;**

Como não houve tempo hábil para leitura, os membros decidiram por deliberar sobre o regulamento na reunião ordinária no mês de fevereiro de 2022.



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



### 5. O que ocorrer.

Acerca da revisão da minuta de regulamento das atribuições dos cargos dos servidores do PJBA, o servidor Marcus propôs que fosse postergada para o mês de fevereiro de 2022. Os membros aprovaram à unanimidade.

Nada mais havendo a ser tratado, Dr. Freddy Carvalho Pitta Lima deu por encerrada a reunião.

Salvador/BA, 06 de dezembro de 2021.



