



ESTADO DE SANTA CATARINA
PODER JUDICIÁRIO

ATA

Ata de Reunião Ordinária n. 4/2022	Comitê de Gestão Estratégica de Pessoas	
DADOS		
Local, data e horário	Sala virtual no Microsoft Teams https://teams.microsoft.com//meetup-join/19%3ameeting_Zjc4ODc4NDUtNDgzYy00YWYyLTgxZDktYmlxOWZkMGRiMmJj%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%22400b79f8-9f13-47c7-923f-4b1695bf3b29%22%2c%22Oid%22%3a%221de56f38-e37e-4943-b8a1-c3d2ddec412a%22%7d – 13 de julho de 2022 – 10	
Pauta	1. Exposição pela Diretora de Saúde sobre as demandas da área e informações sobre as ações e materiais da Ergonomia/Pausas/Ginástica Laboral. 2. Informações da Diretoria de Gestão de Pessoas sobre a implantação da Gestão de Pessoas por Competências.	
Membro	Categoria	Presente
Juliana Andrade da Silva Silvy Rodrigues	Juíza eleita pela categoria - Coordenadora do Comitê	sim
Sancler Adilson Alves	Magistrado eleito pela categoria	sim
Leandro Passig Mendes	Magistrado indicado pelo Órgão Especial	não
Rafael de	Magistrado eleito pelo Órgão Especial	sim

Araújo Rios Schmitt		
Janiara Maldaner Corbetta	Magistrada indicada pela AMC	não
Danielle Cristina Novack	Servidora eleita pela categoria - Secretária do Comitê	sim
Raphael Jacques de Souza	Servidor indicado pelo Órgão Especial	sim
Ingrid Hellen Petermann	Servidora eleita pelo Órgão Especial	sim
Cláudio Antônio de Paiva Simon	Servidor eleito pela categoria	não
Rodrigo Correa Simon	Servidor indicado pelo SINJUSC	sim

DELIBERAÇÕES – Resumo

Aberta a reunião, a Dra. Juliana saudou os membros do comitê e as convidadas presentes à reunião: a Diretora de Saúde, Graciela de Oliveira Richter Schmidt, a Assessora Técnica Rosana Walter Cipriani e a Chefe da Seção de Ergonomia, Vanessa Zomer Fenili. Consultou os membros sobre a Ata da Reunião n. 3/2022 CGEP, que foi aprovada por unanimidade. A dra. Janiara Maldaner Corbetta justificou a ausência em virtude de Júri. Ato contínuo passou à apresentação, debate e deliberações da pauta:

1) Exposição pela Diretora de Saúde sobre as demandas da área e informações sobre as ações e materiais da Ergonomia/Pausas/Ginástica Laboral: A Dra. Juliana contextualizou sobre a importância das ações/programas da Diretoria de Saúde e destacou a necessidade de atenção à eficaz divulgação dos programas. Citou o programa Mães do Judiciário, que participou e foi convidada de forma direta pela equipe. O Dr. Rafael mencionou que anos atrás realizou consulta à Diretoria de Saúde e a resposta não foi positiva quanto à implantação de ginástica laboral na comarca. A dra. Graciela explicou que há estudo em análise para realizar a ginástica laboral nas unidades e informou que as pausas e o movimento do corpo aumentam o rendimento no trabalho. Reforçou que a dificuldade do projeto está na conscientização das pessoas para efetivamente aderirem esse momento de autocuidado e de pausa. Também citou que há um grande percentual de pessoas em trabalho não presencial e, assim, necessárias

estratégias para a adesão desses colaboradores, mediante o incentivo da administração e apoio da chefias imediatas para a participação de todos, servidores que atuam de forma presencial e não presencial. A dra. Juliana mencionou que já teve boa experiência com a ginástica laboral, e para os colaboradores em *Home Office* poderia ser realizado via Teams, por exemplo. Sugeriu a indicação pela direção do foro/secretaria do foro de um multiplicador voluntário, que também auxiliaria na divulgação à comarca das iniciativas e programas de qualidade de vida do PJSC. Questionou sobre as ações relativas à ergonomia, especialmente com atenção aos colaboradores que atual em *Home office* e teletrabalho. A servidora Vanessa mencionou que a partir de 2020 foi disponibilizado aos colaboradores o atendimento ergonômico online, para verificação do local de trabalho e orientações ergonômicas. Quanto ao questionário proposto aos colaboradores em *Home Office*, houve retorno e a maioria mencionou que está dentro dos parâmetros, sendo que somente 2 pessoas solicitaram o atendimento efetivo. A Dra. Juliana questionou se há orientação ao servidor em home office no momento da adesão ao regime, pelo que foi respondido pela servidora Danielle que no formulário de ingresso o servidor declara que assistiu aos vídeos de orientação ergonômica constantes no Portal da Ergonomia e leu a cartilha da Ergonomia. O servidor Raphael referiu sobre a Resolução n. 31/2021, que compete exclusivamente aos participante do Home Office providenciar e manter às suas expensas, as estruturas física e tecnológica necessárias e adequadas à realização do trabalho não presencial, mediante o uso de equipamentos ergonômicos e que o local de trabalho deverá permanecer adequado e poderá ser vistoriado. A dra. Graciela mencionou que no teletrabalho as declarações e questionários são encaminhados à Diretoria de Saúde, que faz o acompanhamento. A servidora Vanessa referiu que no acompanhamento do teletrabalho e também no desligamento o servidor é questionado sobre a prática da atividade física e também quanto à realização das pausas. Informou que o PJSC disponibiliza aos servidores os acessórios ergonômicos necessários, regime presencial e home office. O Dr. Sancler mencionou que necessária criatividade para a divulgação dos programas de qualidade de vida. Sugeriu interessante veicular notícias no site do PJSC sobre atividade física, destacar os colaboradores praticantes de esportes e atletas, além de auxílio de educador físico especialmente para as unidades do interior. A dra. Juliana elogiou a grande produção de conteúdo relativo aos programas de qualidade de vida veiculados na página do Você em Foco, e para a realização dos convites para a participação nos encontros a melhor via é o *Teams*, *WhatsApp*, ficando o e-mail como subsidiário. O servidor Rodrigo ponderou que o maior desafio é quanto à saúde mental, porque muitas pessoas tem dificuldade de destinar algum tempo durante o trabalho para participação em atividades de qualidade de vida propostas pela instituição. Sugeriu ações de mudança de mentalidade, sensibilização, divulgação de forma lúdica dos programas, para que não haja vinculação à obrigação laboral de participação, mas que os colaboradores considerem como uma oportunidade. A Dra. Graciela referiu que há estudo de iniciativa voltada à desconexão do trabalho, incluindo o movimento do corpo ou *mindfulness* (atenção plena), pontos já abordados no programa Conversa com Gestores. A servidora Ingrid referiu sobre o programa do MPSC, modelo que inclui *mindfulness* e técnica de meditação. Mencionou que a saúde mental é decisiva, agregadora da equipe. A dra. Graciela referiu que a diretoria tem feito contatos com outros tribunais e também com o ministério público para troca de experiências. Informou que no Dia Nacional da Saúde, 5 de agosto, haverá algumas iniciativas presenciais e online promovidas pela Diretoria de Saúde, que serão divulgadas em momento oportuno, todos convidados a participar. O servidor Raphael mencionou que o grande desafio é chegar em todas as unidades, e que inclusive em 2020 alguns programas foram implementadas, inclusive a partir do projeto Visitas às Comarcas, demandas advindas da escuta atenta da Administração. Informou que a Diretoria de Gestão de Pessoas estuda a melhor forma de divulgar os fluxos de trabalho do ERP (*Enterprise Resource Planning*) às unidades, e que tal modelo poderá ser aproveitado para os demais programas. Dr. Rafael sugeriu para divulgação dos programas de qualidade de vida a realização de uma *live*, minuto laboral, *Instagram* do Tribunal. A servidora Ingrid sugeriu que o programa Mães do Judiciário realize encontros com as gestantes, para além do atendimento das servidoras e magistradas mães. A servidora Danielle, que atua na gerência do programa, informou que a equipe está atenta à demanda referida, de realizar encontros para gestantes. Mencionou que os convites para os encontros com as servidoras e magistradas mães são realizados a partir de lista do registro da licença-gestação, e neste sentido há dificuldade para o contato com as servidoras e magistradas no período gestacional, porque a administração central não possui o registro relativo à gestação. A Dra. Graciela referiu que a Diretoria de Saúde possui muitas demandas e pequena equipe, que necessitaria de ampliação, agradeceu o convite e as sugestões do Comitê. A Dra. Juliana agradeceu a presença das convidadas e das informações prestadas.

Deliberação: 1.1) Oficiar à Diretoria-Geral Administrativa para que as diretorias de Gestão de Pessoas e de Saúde implementem estudos com vistas a aprimorar a divulgação das ações e dos programas de qualidade de vida do PJSC, inclusive com a possibilidade de que cada comarca realize a transmissão da informação/convite para

participação aos magistrados e servidores, por meio da Secretaria do Foro, e auxílio de um servidor interessado em ser multiplicador dos programas da Diretorias de Saúde e da Gestão de Pessoas; 1.2) Oficiar à DGP para que a equipe do programa Mães do Judiciário verifique a possibilidade de identificar as servidoras e magistradas gestantes, com a finalidade de realizar encontros de acolhimento também com este público-alvo.

2) Informações da Diretoria de Gestão de Pessoas sobre a implantação da Gestão de Pessoas por

Competências: A Dra. Juliana mencionou sobre a resposta, encaminhada pelo Diretor de Gestão de Pessoas, Lucas Veit Braun, subscrito pelo Chefe da Divisão de Desenvolvimento de Pessoas, Marcelo Dias e Silva, nos seguintes termos: “Conforme solicitado, apresento relato do histórico do processo de implantação da Gestão de Pessoas por Competências no PJSC. Considerando o entendimento do CNJ de que as competências individuais são requisitos essenciais para o alcance dos objetivos da instituição e as determinações da Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário (Resolução CNJ n. 240/2016), o PJSC iniciou alguns projetos voltados para a implantação da Gestão de Pessoas por Competência (GPC). A GPC é um modelo de gestão de pessoas que tem por finalidade obter a melhoria do desempenho institucional por meio da evolução do desempenho dos colaboradores da instituição. Para tanto, fundamenta-se na identificação das competências necessárias para o alcance dos objetivos institucionais, no desenvolvimento das competências individuais, no adequado aproveitamento destas, na estruturação de critérios utilizados pelos subsistemas de recursos humanos e de treinamento e desenvolvimento de pessoal, assim como no reconhecimento dos servidores que entregam melhor desempenho à instituição. É baseado no alinhamento de diversas ações da Administração convergindo para um objetivo comum. A GPC é estudada neste Tribunal desde o ano de 2011, em consequência das diretrizes do CNJ definidas na Resolução CNJ n. 111/2010. Nosso processo de implantação teve início no ano de 2014 com o projeto de mapeamento das competências das funções exercidas na Justiça de 1º grau, e sua continuidade aprovada pelo Conselho de Gestão nos autos de n. 548710-2014.2. A implantação deste modelo de gestão prevê algumas etapas, das quais três já foram concluídas: Mapeamento das Competências Organizacionais; Mapeamento de Competências das funções exercidas na Justiça de 1º grau (autos n. 548710-2014.2); Mapeamento das Competências Gerenciais do Poder Judiciário de Santa Catarina (autos SEI n. 13542/2015) Ao longo destas atividades foram criadas as páginas sobre o tema em nosso portal, nas quais estão disponíveis as competências resultantes dos mapeamentos já realizados, denominadas como Competências individuais e de equipes. Hoje, elas são utilizadas para orientar o desenvolvimento dos servidores e balizar a concessão de bolsas de estudo e promoções por aperfeiçoamento (descrição dos conhecimentos e habilidades necessários para cada função). Também estão disponibilizadas as Competências Gerenciais, necessárias para o desenvolvimento de gestores e potenciais sucessores, além das organizacionais, que dão diretrizes alinhadas ao planejamento estratégico. A continuidade prevê diversas novas etapas, dentre elas: Validação de metodologia para mapeamento nas unidades administrativas; Mapeamento de competências nas unidades administrativas (já realizado na DTI - SEI n. 0034128-12.2020.8.24.0710 - e em andamento na DMP - SEI n. 0034128-12.2020.8.24.0710); Desenvolvimento de metodologia para aplicação de Avaliação por Competências (projeto proposto no SEI n. 36414/2017 mas sem execução até o momento); Discussão e estudos para implantação de critérios de meritocracia. Sobre a revisão das competências das funções exercidas na justiça de 1º grau, informo que foram reanalisadas em 2020, pela Assessoria de Planejamento, e verificou-se que permanecem atualizadas. Esta validação, que não exige novas que podem ser realizadas, ratifica a qualidade da metodologia de mapeamento desenvolvida. No entanto, é possível avançarmos no método permitindo maior delegação das contribuições às pessoas que exercem diretamente cada função, sob curadoria da DGP, permitindo maior dinamismo e o envolvimento de todos na instituição. Neste sentido, seria necessário iniciarmos novo projeto com esta finalidade. Também está em fase inicial, projeto piloto de reestruturação da avaliação de desempenho (ainda não atuado), sob gerência da Assessoria de Planejamento, que, dentre outras, tem como premissas possibilitar maior autonomia e responsabilidade aos gestores e buscar formas de favorecer a meritocracia. Diante do exposto, podemos afirmar que o processo de implantação da GPC é amplo, complexo e necessita de grande esforço institucional para o alcance de seus objetivos, a partir de diversos projetos interdependentes. Ainda, considerando a relevância do tema e a importância de desenvolver e valorizar as pessoas da instituição, entendo que o prosseguimento desta implantação necessita de forte patrocínio para que os avanços possam seguir em passos muito mais acelerados do que os atuais. Neste contexto, vislumbro a necessidade de formação de equipe especializada com dedicação exclusiva à implantação, possibilitando a realização de projetos simultâneos, sensibilização institucional massiva e envolvimento de todas as áreas do PJSC”.

Deliberação: Oficiar à Presidência para que se verifique a possibilidade de priorização da implantação da Gestão de Pessoas por Competências e seguimento ao projeto de reestruturação da Avaliação de Desempenho, com auxílio da Assessoria de Planejamento. Após o prazo de 6 meses, solicitar informações à DGP acerca da evolução dos projetos.

3) Assuntos Gerais: Dra. Juliana informou sobre a decisão do Exmo. Sr. Des. Presidente, que determinou a lavratura da portaria que designa os membros do Grupo de Trabalho de Gestão Estratégica de Pessoas e, assim, haverá seguimento na elaboração do cronograma pela Asplan no que tange ao plano estratégico local de gestão de pessoas.

Deliberação: 3.1) Solicitar à Assessoria de Planejamento para que no prazo de 30 dias apresente o cronograma para o estabelecimento do plano estratégico local de gestão de pessoas; 3.2) Convidar representante da Academia Judicial para informações sobre os cursos e atividades oferecidas e relacionadas ao tema de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas; 3.3) Consultados os membros pela Coordenadora sobre a necessidade de gravar as reuniões do Comitê de Gestão Estratégica de Pessoas, ficou deliberado que não serão gravadas.

Nada mais havendo a tratar a magistrada coordenadora encerrou a reunião às 11h25min. Para constar, lavro a presente ata que subscrevo e vai assinada pela Coordenadora do Comitê de Gestão Estratégica de Pessoas, Juliana Andrade da Silva Silvy Rodrigues. Danielle Cristina Novack, Secretária do Comitê de Gestão Estratégica de Pessoas.



Documento assinado eletronicamente por **Danielle Cristina Novack, ANALISTA JURÍDICA**, em 31/08/2022, às 16:26, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Juliana Andrade da Silva Silvy Tholl, JUÍZA DE DIREITO DE ENTRÂNCIA FINAL**, em 31/08/2022, às 17:23, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <http://sei.tjsc.jus.br/verificacao> informando o código verificador **6458119** e o código CRC **198398DC**.