

RELATÓRIO N. 01/2022

1. Reunião

Data	Horário	Local	Elaborado por:
28-03-2022	16h	Sala de Reunião virtual Zoom	Fátima Souza

2. Identificação da Reunião

3ª Reunião do COMITÊ GESTOR LOCAL DA GESTÃO DE PESSOAS
--

3. Comparecimento

Lotação	Servidor	E-mail
SGP	Natália Gomes da Silva	nataliasilva@tre-rs.jus.br
SGP	Tenísia Cruz Klein	tenisiaklein@tre-rs.jus.br
SGP	Lílian Saldanha Paiva	lilianpaiva@tre-rs.jus.br
GabSGP	Ronaldo Costa Quintana	ronaldoquintana@tre-rs.jus.br
CAE Porto Alegre	Tânia Vieira Marra Bonato	taniamarra@tre-rs.jus.br
124ª ZE - Alvorada	Avelina Lautert	avelinalautert@tre-rs.jus.br
169ª ZE - Caxias do Sul	Edson Moraes Borowski	edsonborowski@tre-rs.jus.br
149ª ZE - Igrejinha	Kelly Vanessa Stobbe	kellystobbe@tre-rs.jus.br
GabSGP	Fátima Rosane S Souza	fatimasouza@tre-rs.jus.br

4. Ausentes

Márcia Angelita Coelho (Licença-saúde)	CAE Porto Alegre
--	------------------

5. Temas abordados

Assunto	Temas	Descrição
Planejamento e Gestão de Pessoas	PDGEP	PLANO DIRETOR DE GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS - PDGED - apresentação da minuta É o instrumento que explicita e formaliza as estratégias e iniciativas a serem implementadas pela

		<p>SGP, no biênio 2022-2023; um plano tático e setorial, voltado ao planejamento de um portfólio de ações da Gestão de Pessoas com indicação de metas a alcançar, voltado, fundamentalmente, ao apoio estratégico e à melhoria dos serviços prestados pela gestão de pessoas. Elaborado com a participação dos servidores da SGP, com base nas diretrizes do Plano Estratégico do TRE (2021-2026), orientações do CNJ, do TSE e do TCU (Igov pessoal), assim como demandas internas (secretarias e cartórios). Cada iniciativa citada no PDGEP será desdobrada em projetos ou planos de ação, que serão monitorados pela equipe de governança da SGP, durante a execução.</p> <p>As etapas de preparação, levantamento de dados e de elaboração do plano em si fizeram uso de uma metodologia diferenciada, uma vez que os participantes se encontravam em trabalho remoto. Foram realizados dois eventos:</p> <ul style="list-style-type: none">- “1ª Jornada de Gestão de Pessoas da SGP”: quando os esforços foram direcionados à mobilização das equipes e ao nivelamento de conceitos. Com esse objetivo, foram realizados encontros virtuais e sem ônus para o Tribunal: “Diálogo sobre Gestão de Pessoas na Administração Pública”, com o Prof. Dr. Sandro Bergue, Auditor do TCE-RS, que discorreu sobre a administração pública e o serviço público; gestão de pessoas como responsabilidade de todos os setores da organização; “Tendências em gestão de pessoas”, com Ana Cláudia Mendonça - SGP do TSE, que abordou questões atuais e emergentes em relação à gestão de pessoas (planejamento de RH; possibilidade de entregas em um intervalo menor; diversidade, equidade, inclusão, flexibilidade no trabalho, RH tecnológico, mobilidade da força de trabalho, entre outras); “<i>Design thinking</i> aplicado ao RH”, com Frederico Nobre - Correios, que conversou sobre <i>Design, Design Thinking</i> na gestão de pessoas.- “Gincana Mão na Massa”: como estratégia para
--	--	--

		<p>engajamento dos servidores, contou com a participação de 4 equipes. Voltada ao levantamento de dados, nessa etapa foi realizado o diagnóstico estratégico da SGP; a definição do slogan da SGP; a percepção dos servidores em relação ao cenário interno e externo, como as Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças (Matriz Swot); a definição das iniciativas prioritárias do Plano (Matriz GUT - critérios de Gravidade, Urgência e Tendência); e o desenvolvimento de uma solução para melhorar a comunicação interna da SGP, uma demanda apontada no diagnóstico interno da secretaria; e, por fim, o desenvolvimento de um vídeo apresentando a SGP e o PDGEP.</p> <p>O Comitê de Gestão Local de Pessoas foi convidado a contribuir com a elaboração das prioridades.</p> <p>Projetos estratégicos presentes no PDGEP e iniciativas:</p> <ul style="list-style-type: none">- Força de trabalho: DFT, identificação das funções críticas, Projeto Nômades, Projeto Realocação de Perfis Profissionais, atualização de normativos, análise sobre o retorno dos requisitados;- Engajamento no trabalho: EAD “Trabalho Gratificante e Engajamento”, Programa “Diálogos Honestos”, trilhas de aprendizagem em lideranças positivas, Política de Gestão de Pessoas, Programa de Sucessão, Reavaliar a Pesquisa de Clima organizacional, Programa de endomarketing na SGP.- Saúde ocupacional: Política de QVT, calendário anual de ações em saúde, programa permanente de acompanhamento de saúde.- gestão por competências: nova metodologia de gestão por competências, nova versão do Sistema GEDES.- novas configurações de trabalho: Pesquisa de saúde em teletrabalho, sistema de gestão e produtividade em teletrabalho, mapeamento de competências para o teletrabalho, design de trilha para teletrabalho.- modernização e digitalização dos processos de
--	--	---

		<p>trabalho;</p> <p>- Desenvolvimento de capacidades internas da SGP: instituir núcleo de People Analytics, mapeamento de processos da unidade, atualização de normativos de pessoal, atuação como consultoria interna, Portal de Soluções da SGP na internet (catálogo de serviços).</p> <p>Slogan: INOVAÇÃO, HUMANIZAÇÃO E AGILIDADE PARA UMA NOVA REALIDADE.</p> <p>Os conteúdos e vídeos produzidos pelas equipes ficaram registrados no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA), em uma estrutura disponibilizada pela Seção de Educação Continuada (SEDUC) da Escola Judiciária Eleitoral (EJERS). Dessa forma, essa “central de conteúdos” colaborativos contribui ainda para a gestão do conhecimento, pois além de repositório, também se tornou um espaço de comunicação e interação para o planejamento.</p> <p>Os conteúdos deram origem à Minuta do PDGED.</p> <p>Cópia da Minuta foi disponibilizada aos membros do Comitê, com prazo para apresentar contribuições.</p>
	<p>Outras questões</p>	<p>DFT - levantamento realizado em 2019 já está defasado, pois há nova configuração dos processos de trabalho. É provável que o TSE realize mudanças no processo.</p> <p>Dificuldades para requisição de servidores para os cartórios - levantamento realizado entre os cartórios. Nem todos entenderam que se trata de uma determinação do TSE, em atenção às recomendações dos tribunais de contas e por demandas dos órgãos públicos. Além disso, há previsão de não prorrogação das atuais requisições. E os servidores requisitados estão insatisfeitos com esse retorno aos órgãos de origem (desprestígio).s</p> <p>Projeto “Diálogos Honestos” - retomada das relações sociais (situações críticas de convivência profissional).</p> <p>Papel da Escola e da SGP: os servidores não têm clara essa distinção. Essa mudança (a separação da</p>

		<p>capacitação) foi uma decisão política. A SGP encaminha a demanda e a escola desenvolve a solução. Mas a expectativa é de que o trabalho seja colaborativo e produtivo, particularmente no que se refere ao desenvolvimento dos servidores (soft-skills, liderança etc).</p> <p>A força de trabalho será o grande desafio dos próximos anos. Não há orçamento nem previsão para ampliação do quadro de servidores do TRE. Há tribunais que não dependem da força de trabalho de servidores requisitados (TRE-RJ) Apenas a reposição tem sido autorizada pelo TSE.</p> <p>Consultoria interna também é uma iniciativa importante, pois implica um apoio mais efetivo aos servidores. Contribui para conhecer um pouco mais os problemas existentes e encontrar a melhor forma de atuação.</p> <p>Projeto Nômades: equipes mais capacitadas para dar apoio ocasional e customizado. Inclusive a implantação encontra-se dentro do cronograma, de acordo com o Programa Eleições. Já foi realizado o mapeamento das dificuldades (processos críticos de trabalho que demandam suporte adicional) identificadas por Cartórios e Secretaria; ainda serão definidas as prioridades e o modo de recrutamento. As atividades por ocasião do fechamento do cadastro (Fone 148) e a prestação de contas eleitoral já se encontram no escopo do Projeto.</p>
	Teletrabalho	Apresentação dos primeiros relatórios, com resultados positivos em relação ao alcance das metas, da produtividade, da qualidade de vida e à manifestação assertiva também das chefias dos servidores que aderiram ao regime de teletrabalho.
	Notícias	<p>Amostra Virtual de Talentos: Nomeações: previstas (apenas para cargo de técnico) Serviço extraordinário: levantamento para subsidiar as informações para a tomada de decisão da Administração em relação ao fechamento do cadastro; Vacina contra a gripe: orientações sobre reembolso serão divulgadas em breve.</p>
	Definições	Próxima reunião: em dia e horário a ser definido com antecedência.