

Ata da reunião do Subcomitê Regional de Gestão de Pessoas por Competências

Identificação da reunião

Data: 04/12/2025

Hora: 14h às 15h

Local: Google Meet

Participantes

Integrantes do subcomitê:

ANA PAULA SILVA TEIXEIRA CAVALCANTI

ANDREA CARLA SOARES DE ALMEIDA FERREIRA

ANTIÓGENES CARNEIRO PEREIRA FILHO

CAMILA VILLA-CHAN PEREIRA CHARIFKER

EDUARDO HENRIQUE BRENNAND DORNELAS CÂMARA

ÉRIKA ANTUNES DE ARAÚJO GUSMÃO

LUCIANA VON SOHSTEN

MÁRCIA FERNANDA GOMES DE MENEZES

Convidadas:

EVELLYN DE SOUZA RODRIGUES

HÉRICA MARTA ALVES BIANCHETTI PINTO

MYRTHES CASTRO DE MELO E SILVA

Pauta

1. Relatório final da Auditoria: Gestão de Pessoas por Competências.

Desenvolvimento

A Gestão de Pessoas por Competências do TRT-6 foi objeto de auditoria interna em 2025, conforme documentação anexada ao PROAD n. 8282/2025. Assim, a reunião em questão teve como objetivo alinhar os encaminhamentos do Subcomitê em resposta às recomendações apresentadas no relatório final da auditoria, definindo responsabilidades, prazos e formato de implementação das ações, conforme registrado a seguir.

1) Recomendação referente à homologação das matrizes de competências

O primeiro ponto tratado foi a constatação da auditoria quanto à inexistência de previsão normativa expressa, no Ato TRT6-GP n. 447/2024, referente à competência do Subcomitê para homologação das matrizes de competências dos postos de trabalho do TRT-6.

Diante disso, a auditoria recomendou o envio de minuta de alteração normativa à Presidência no prazo de 60 dias, bem como posterior homologação das matrizes de competências dos postos de trabalho considerados críticos no prazo de 120 dias, contados a partir da republicação do ato e da conclusão do mapeamento dos postos de trabalho das áreas administrativas e judiciária do Regional.

- **Situação atual do mapeamento dos postos de trabalho no TRT-6:**

- Mapeamento da área administrativa finalizado: 145 postos mapeados pelo Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas (NUGOVGP).
- Inicialmente, apenas 27 postos de trabalho foram considerados críticos, no entanto, após análise e validação do Grupo de Trabalho para Mapeamento das Ocupações Críticas (instituído pelo ATO TRT6-GP nº 542/2023), esse quantitativo foi atualizado para 32 postos críticos na área administrativa.
- As avaliações por competências já foram aplicadas aos postos críticos mapeados na área administrativa.
- O referido Grupo de Trabalho (GT) analisou e validou tanto as ocupações consideradas críticas quanto suas respectivas matrizes de competências.
- Mapeamento da área-fim: será realizado em 2026.

- **Opções apresentadas para a realização da homologação demandada:**

Foram apresentadas duas alternativas para o procedimento de homologação:

- Homologação pelo Subcomitê como um todo, mediante análise individual dos(as) membros(as) com base na planilha apresentada na reunião; ou
- Delegação da homologação ao(à) coordenador(a) do Subcomitê, considerando a especificidade da matéria e as análises já realizadas pelo GT como referência. Nesse modelo, eventuais dúvidas ou discordâncias por parte da coordenação seriam encaminhadas ao colegiado para deliberação.

- **Resultado:**

Durante ampla discussão, foram reiterados os fundamentos metodológicos empregados na identificação das ocupações críticas, destacando-se:

- a realização de entrevistas presenciais com o(a) ocupante do posto e o(a) gestor(a) máximo(a) da unidade, visando reduzir vieses;
- a composição ampliada do Grupo de Trabalho, com participação de servidores(as) das áreas administrativa e judiciária, conferindo maior robustez técnica ao processo;
- a manutenção de registros detalhados e rastreáveis do fluxo de trabalho, o que contribui para a transparência e o controle do projeto desenvolvido.

Ao final, o Subcomitê deliberou pela delegação da homologação ao(a) coordenador(a), tendo em vista que o GT já exerce papel de validação técnica e que a auditoria demonstrou flexibilidade quanto ao formato de homologação.

Sugeriu-se que, na resposta à auditoria e na alteração normativa, seja incluída previsão expressa de delegação da homologação das matrizes, acompanhada de cláusula que determine o retorno da matéria ao colegiado em casos de divergência. Além disso, foi sugerida também a inclusão de um marco temporal que funcione como um mecanismo de controle para assegurar a atualização periódica das matrizes de competências dos postos de trabalho considerados críticos, com periodicidade mínima bienal.

Ficou pactuado que será confirmado junto à auditoria a pertinência das sugestões descritas acima referentes à homologação das matrizes de competências do TRT-6.

2) Instituição de programa periódico de desenvolvimento de lideranças

O segundo ponto tratou do apontamento, realizado pela auditoria, acerca da inexistência de programa periódico de desenvolvimento de liderança e gestão, destinado a servidores(as) com potencial para assumir funções gerenciais. A auditoria recomendou a instituição de tal programa no prazo de 120 dias.

- **Discussão:**

Foi retomado o histórico do programa “Lidere”, desenvolvido pela Escola Judicial (EJUD) em anos anteriores, com a perspectiva de reestruturar e reativar o programa com formato atualizado. Definiu-se que a responsabilidade técnica será da EJUD, com acompanhamento do Subcomitê de Gestão de Pessoas por Competências.

Quanto à formatação e orçamento, registrou-se que dependerão da disponibilidade orçamentária da Escola, devendo considerar a distinção entre formação obrigatória – 30h para gestores(as) – e programa de desenvolvimento de lideranças voltado para preparação de servidores(as) para funções gerenciais.

Para seleção do público-alvo, ficou estabelecido que, inicialmente, participarão do programa os(as) ocupantes dos postos de trabalho críticos, seus(suas) indicados(as) e substitutos(as) legais – público já submetido à avaliação por competências. Foram debatidos, ainda, critérios mais objetivos (além da indicação) para identificação de talentos, visando reduzir a subjetividade e evitar desperdício de potencial interno.

- **Sugestões apresentadas:**

- Utilizar resultados das avaliações por competências como parâmetro para seleção;
- Permitir candidatura espontânea/aberta, condicionada à capacidade orçamentária da EJUD;
- Assegurar alinhamento entre os Planos de Desenvolvimento Individuais (PDIs) e as ações da Escola Judicial.

3) Painel Power BI (dashboard) com resultado das avaliações por competências

Durante a reunião, foi apresentada a utilização do Painel em Power BI destinado à visualização dos resultados das avaliações por competência já realizadas. O desenvolvimento da ferramenta foi conduzido pelas servidoras da Seção de Avaliação e Gerenciamento Funcional (SAGEF) com apoio técnico do servidor Perrelli, da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGEP).

Informou-se que, atualmente, o painel permite identificar as lacunas de competências técnicas e comportamentais discriminadas por área ou por servidor(a), permitindo a priorização estratégica das ações de desenvolvimento pela Escola Judicial.

Registrou-se, ainda, a proposta de ampliação futura do painel BI, com o objetivo de integrar os Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs) e os Planos de Desenvolvimento Gerencial (PDGs), de modo a tornar a ferramenta ainda mais funcional para uso da EJUD e do Subcomitê.

4) Ato normativo e sistemática nacional

Neste ponto, foi apresentado o prazo de 120 dias estabelecido pela auditoria para a submissão de minuta de alteração do Ato TRT6-GP n. 185/2018, que institui o Banco de Talentos e a Seleção Interna por Competências no âmbito do TRT-6.

O achado da auditoria se refere à ocorrência de nomeações para cargos comissionados e designações para funções comissionadas sem a preferencial observância da análise de perfis profissionais, bem como à ausência de ampla divulgação de processos seletivos. Conforme apontado, a alteração normativa busca assegurar maior publicidade, concorrência e transparência nas seleções internas do órgão, consoante art. 4º, inciso III, da Resolução CSJT n.º 92/2012.

Na sequência, foram apresentadas as movimentações nacionais (Resolução CSJT n. 379/2024, que altera a Resolução CSJT n. 92/2012) e as discussões sobre o modelo nacional de gestão por competências adotado na Justiça do Trabalho, bem como a intenção do CSJT de evoluir o sistema informatizado vigente.

Diante deste cenário incerto, destacou-se que houve a orientação do Conselho Superior no sentido de o TRT-6 adiar a edição de ato normativo sobre a Gestão de Pessoas por Competências no âmbito do Regional, até que haja maior definição nacional e eventual implementação de novo sistema ou refatoração do atual.

Desse modo, entendeu-se que a resposta à auditoria poderá apresentar o cenário discutido, contemplar a alteração normativa solicitada no plano de ação e reiterar a espera por maiores definições antes de editar normativo sobre a Gestão por Competências no Regional.

Encaminhamentos (decisões e responsáveis)

1. Elaborar plano de ação para responder à auditoria, até 12/12/2025, apresentando posicionamento sobre os próximos passos da gestão de pessoas por competências.

Responsáveis: NUGOVGP e Márcia na elaboração da resposta; envio via PROAD e por e-mail ao colegiado.

2. Abrir PROAD com a solicitação de alteração normativa do Ato TRT6-GP n. 447/2024 quanto à competência expressa do Subcomitê Regional de Gestão de Pessoas por Competências para homologar as matrizes de competências dos postos críticos, incluindo: 1) a possibilidade delegação da atividade ao(à) coordenador do Subcomitê, com a ressalva de que eventuais divergências sejam tratadas pelo colegiado; e 2) o estabelecimento de prazo para atualização periódica das matrizes.

Responsáveis: Camila e Márcia, com alinhamento junto à Divisão de Legislação e à Presidência.

3. Confirmar com a auditoria se a delegação ao(à) Coordenador(a) atende à recomendação e se é possível acrescentar ao ato normativo as duas sugestões apontadas pelo colegiado em reunião.

Responsável: Camila.

4. Abrir PROAD com a solicitação de alteração normativa do Ato TRT6-GP n. 185/2018 para fazer constar que as nomeações/designações devem ser precedidas, preferencialmente, de análise de perfil e processo seletivo interno, assegurando ampla divulgação, concorrência e transparência nos processos, consoante art. 4º, inciso III, da Resolução CSJT N.92/2022.

Responsáveis: Camila e Márcia, com alinhamento junto à Divisão de Legislação e à Presidência.

5. Retomar o programa de desenvolvimento de lideranças (programa "Lidere" revisitado), definindo formato, conteúdo e previsão orçamentária.

Responsáveis: Antiógenes e Márcia, com apoio do Subcomitê.

6. Aprimorar critérios de seleção do público-alvo do programa, combinando a indicação com os resultados das avaliações por competências e avaliando critérios objetivos adicionais.

Responsáveis: Antiógenes e Subcomitê Regional de Gestão de Pessoas por Competências.

7. Avaliar a possibilidade de integração do Painel BI de resultados da avaliação por competências com os dados de PDI/PDG da Escola Judicial, de forma a dar maior suporte às ações de desenvolvimento da EJUD e ao planejamento do Subcomitê.

Responsáveis: Márcia, SAGEF e equipe técnica da SGEP.

8. Manter o Grupo de Trabalho para Mapeamento das Ocupações Críticas ativo, para validação de matrizes, identificação de novas necessidades e suporte técnico às homologações e eventuais ajustes.

Responsáveis: NUGOVGP e GT para Mapeamento das Ocupações Críticas.

Finalização

Nada mais havendo a tratar, a reunião foi encerrada às 15h.