GESTÃO DE PESSOAS DO PODER JUDICIÁRIO

Relatório

Encontro Nacional de Gestores de Pessoas do Poder Judiciário

Brasília – junho/2018

Poder Judiciário

CNJ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

TST Tribunal Superior do Trabalho

Presidente	Ministra Carmem Lúcia Antunes Rocha
Corregedor Nacional de Justiça	Ministro João Otávio de Noronha
Conselheiros	Ministro Aloysio Corrêa da Veiga Márcio Schiefler Fontes Maria Iracema Martins do Vale Daldice Maria Santana de Almeida Fernando César Baptista de Mattos Valtércio Ronaldo de Oliveira Francisco Luciano de Azevedo Frota Arnaldo Hossepian Salles Lima Junior André Luiz Guimarães Godinho Valdetário Andrade Monteiro Maria Tereza Uille Gomes Henrique de Almeida Ávila
Secretário-Geral	Júlio Ferreira de Andrade
Diretora-Geral	Julhiana Miranda Melloh Almeida

Comissão Permanente de Eficiência Operacional e Gestão de Pessoas

Presidente	Ministro Aloysio Corrêa da Veiga
Composição	Daldice Maria Santana de Almeida
	Márcio Schiefler Fontes
	Arnaldo Hossepian Salles Lima Junior
	Valdetário Andrade Monteiro
	Valtércio Ronaldo de Oliveira

Secretaria de Gestão de Pessoas

Secretária	Aline Ribeiro de Mendonça

Seção de Governança em Gestão de Pessoas no Poder Judiciário

Chefe de Seção	Lílian Brito Bertoldi Garcia
Servidora	Eduarda Trigueiro Mendes de Carvalho
Estagiários	Amanda Pacheco de Araújo
	Gabriel Correia Alves

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO 5

O EVENTO 7

Cronograma 7

Participantes 8

Número de participantes por órgão 9

RESULTADO DAS OFICINAS 10

Oficina 1 – Planejamento em Gestão de Pessoas 10

Oficina 2 – Seleção, Ingresso e Lotação de Servidores 11

Oficina 3 – Acompanhamento e Desenvolvimento de Servidores e Gestores 12

Oficina 4 – Valorização e Ambiente de Trabalho 13

AVALIAÇÃO DO ENCONTRO 14

CONCLUSÃO 18

ANEXOS 19

ANEXO I – PROGRAMAÇÃO 20

ANEXO II – AVALIAÇÃO 21

ANEXO III – COMENTÁRIOS ABERTOS DA AVALIAÇÃO 23

ANEXO IV – FOTOS 30

APRESENTAÇÃO

O Plano Estratégico do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) para o período de 2015-2020 (Portaria nº 167/2015) tem macrodesafios: 1. aperfeiçoar a governança e a gestão de políticas judiciárias; 2. incentivar a disseminação de conhecimento e boas práticas no Poder Judiciário. Como um órgão estratégico de governança, o CNJ tem como área de atuação o desenvolvimento de políticas públicas de Justiça, com o objetivo de analisar e propor soluções de problemas que afetam o Poder Judiciário. Dentre essas áreas de atuação encontra-se a Gestão de Pessoas e com o objetivo de abordar alguns problemas, assim como unificar a atuação do Judiciário frente a essa questão, foi publicada a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário (Resolução CNJ nº 240/2016).

A Política visa estabelecer diretrizes para a gestão de pessoas no âmbito nacional e contribuir para o alcance dos objetivos estratégicos do Poder Judiciário. Dentre os princípios que a norteiam estão a valorização de servidores e magistrados, a promoção de saúde no trabalho, o desenvolvimento profissional aliado aos objetivos estratégicos e a implantação de mecanismos de alocação mais isonômicos. As diretrizes da Resolução se dividem em Planejamento em Gestão de Pessoas; Seleção, Ingresso e Lotação de Servidores; Acompanhamento e Desenvolvimento de Servidores e Gestores; e Valorização do Ambiente de Trabalho.

O Encontro Nacional de Gestores de Pessoas do Poder Judiciário – promovido pela Comissão Permanente de Eficiência Operacional e Gestão de Pessoas do CNJ – foi coordenado pela Seção de Governança em Gestão de Pessoas no Poder Judiciário (SEGGP) em parceria com a Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), e contou com apoio e colaboração do Tribunal Superior do Trabalho – TST. O encontro foi planejado para promover um diálogo diante dos desafios da Resolução CNJ nº 240/2016 e tinha como objetivos:

I. Promover maior integração institucional entre os tribunais e/ou conselhos do Poder Judiciário;
II. Criar um canal de interlocução entre as áreas de gestão de pessoas de todo o Poder Judiciário;
III. Conhecer as principais dificuldades, ações e projetos das áreas de gestão de pessoas;

IV. Sensibilizar os magistrados e servidores em relação à Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário;

V. Disseminar conhecimentos na área;

VI. Promover maior integração entre magistrados e servidores gestores de pessoas.

O EVENTO

Cronograma

O Encontro foi realizado no dia 7 de junho de 2018 nas dependências do TST localizado em Brasília – DF, com duração de oito horas (8h30 às 12h30 e 14h às 18h). O evento se iniciou às 8h30 com o credenciamento dos participantes. Às 9h o Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, Conselheiro e Presidente da Comissão Permanente de Eficiência Operacional e Gestão de Pessoas do CNJ, abriu o evento no Auditório Ministro Mozart Victor Russomano. Seguiu-se, então, para a mesa redonda composta pelo Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região Dr. Leonardo Vieira Wandelli, pela professora da Universidade de Brasília Maria Júlia Pantoja e pelo professor da Fundação Getúlio Vargas Seiji Uchida, na qual discutiram sobre a busca do equilíbrio entre o alcance de resultados e a subjetividade do trabalhador. Esta mesa redonda teve como mediador o Conselheiro do CNJ Arnaldo Hossepian.

O cronograma foi seguido por uma palestra motivacional e inspiradora da servidora do Supremo Tribunal Federal (STF), Laura Vieira Maciel, intitulada *"Mude o seu mundo e seu mundo muda"*. A partir das 14h, os participantes foram encaminhados para as respectivas oficinas para as quais haviam feito as inscrições. O objetivo das oficinas era promover um espaço de debate e reflexão com os gestores de pessoas sobre os desafios da implantação da Resolução CNJ nº 240/2016 e as possíveis formas de atuação frente essas dificuldades. As oficinas contavam com um coordenador, que tinha a função de dirigir a oficina e facilitar a discussão em grupo, e tinham como assistentes dois servidores do CNJ, com a função de apoiar as atividades, a logística e de consolidar as respostas dos grupos para apresentação posterior em Plenária.

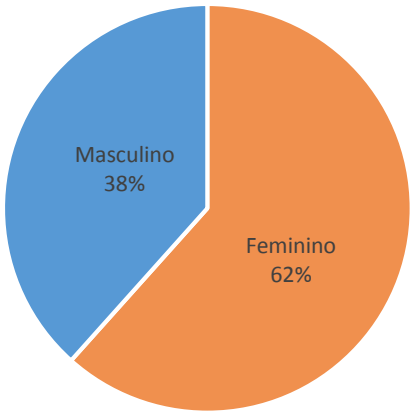
O *coffee break* foi servido às 16h e a apresentação do resultado das oficinas em Plenária foi realizada pelos coordenadores das oficinas Adriano Amorim, Ana Cláudia Braga Mendonça, Maria Júlia Pantoja e Meg Gomes Martins de Ávila, substituindo o coordenador Seiji Uchida. A mesa foi mediada pela Secretária de Gestão de Pessoas, Aline Ribeiro de Mendonça. O evento foi encerrado às 18h pelos membros da Comissão Permanente de Eficiência Operacional e Gestão de Pessoas do CNJ.

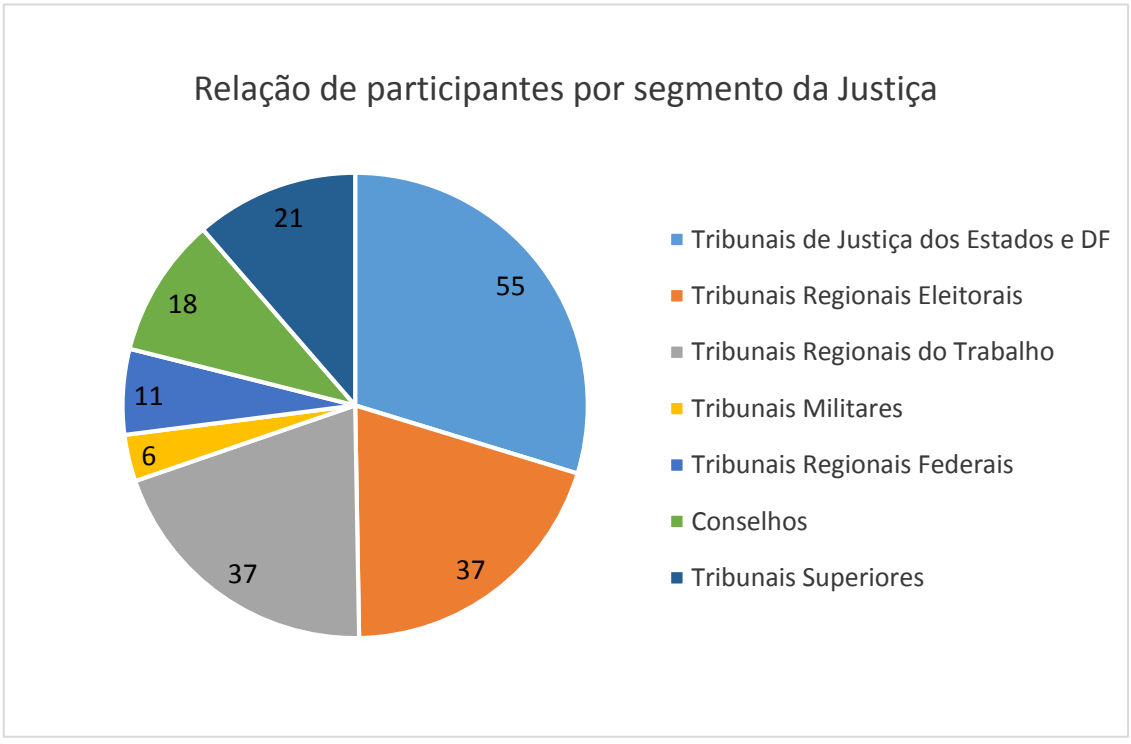
A programação do evento encontra-se no Anexo I.

Participantes

O CNJ enviou convite para todos os órgãos do Poder Judiciário. Cada órgão teve a oportunidade de indicar dois representantes, preferencialmente gestores da área de Gestão de Pessoas, membros do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, se já instituído no órgão. As vagas remanescentes foram então redistribuídas para os demais tribunais e conselhos interessados.

Participaram do evento servidores de Tribunais de Justiça Militares, Tribunais Regionais do Trabalho, Tribunais Regionais Eleitorais, Tribunais de Justiça Estaduais e do Distrito Federal, Tribunais Regionais Federais, Tribunais Superiores e Conselhos do Poder Judiciário. Os convidados puderam escolher de qual oficina gostariam de participar, de acordo com sua área de atuação e interesse. Ao todo, **185 pessoas compareceram ao Encontro**, sendo 114 do sexo feminino e 71 do sexo masculino.





Número de participantes por órgão

Tribunais de Justiça	
Tribunal	**Participantes**
TJAC	1
TJAL	2
TJAM	2
TJAP	2
TJBA	2
TJCE	2
TJDFT	5
TJES	2
TJGO	2
TJMA	2
TJMG	2
TJMS	1
TJMT	6
TJPA	2
TJPB	1
TJPE	2
TJPI	2
TJPR	2
TJRJ	2
TJRN	2
TJRO	-
TJRR	4
TJRS	2
TJSC	-
TJSE	2
TJSP	-
TJTO	3

Tribunais Regionais Federais	
Tribunal	**Participantes**
TRF 1º	2
TRF 2º	3
TRF 3º	2
TRF 4º	2
TRF 5º	2

Tribunais Regionais do Trabalho	
Tribunal	**Participantes**
TRT 1º	2
TRT 2º	2
TRT 3º	2
TRT 4º	1
TRT 5º	2
TRT 6º	1
TRT 7º	-
TRT 8º	1
TRT 9º	2
TRT 10º	2
TRT 11º	2
TRT 12º	1
TRT 13º	2
TRT 14º	2
TRT 15º	2
TRT 16º	1
TRT 17º	2
TRT 18º	2
TRT 19º	1
TRT 20º	2
TRT 21º	1
TRT 22º	1
TRT 23º	2
TRT 24º	1

Tribunais Superiores	
Tribunal	**Participantes**
STF	2
STJ	3
STM	1
TSE	2
TST	13

Tribunais Militares	
Tribunal	**Participantes**
TJMMG	2
TJMRS	2
TJMSP	2

Tribunais Regionais Eleitorais	
Tribunal	**Participantes**
TRE-AC	1
TRE-AL	1
TRE-AM	2
TRE-AP	1
TRE-BA	2
TRE-CE	2
TRE-DF	2
TRE-ES	3
TRE-GO	2
TRE-MA	1
TRE-MG	3
TRE-MS	1
TER-MT	-
TRE-PA	2
TRE-PE	2
TER-PB	-
TRE-PI	1
TRE-PR	1
TRE-RJ	2
TRE-RN	1
TER-RO	-
TER-RR	-
TRE-RS	1
TRE-SP	2
TER-SC	-
TRE-SE	2
TRE-TO	2

Conselhos	
Conselho	**Participantes**
CJF	2
CNJ	14
CSJT	2

RESULTADO DAS OFICINAS

Por meio de oficinas conversacionais, os participantes foram levados a construir coletivamente os desafios de implantação da Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário, bem como algumas propostas de atuação. Seguem abaixo os resultados compilados, apresentados em Plenária, no dia do evento:

Oficina 1 – Planejamento em Gestão de Pessoas

Coordenador: Adriano Amorim – Diretor de Governança, Gestão de Riscos e Segurança da Informação do Tribunal de Contas da União

Assistentes do CNJ: Juliana Almeida Cronemberger e Ricardo Augusto de Holanda

1. **Dificuldades de implantação** das ações relacionadas ao Planejamento em Gestão de Pessoas:
   a. Comprometimento e patrocínio da alta administração;
   b. Cultura da organização;
   c. Dimensionamento, distribuição e avaliação da força de trabalho.

2. **Propostas de atuação** relacionadas ao Planejamento em Gestão de Pessoas:
   a. Reestruturação da área de Gestão de Pessoas – reorientação de atuação, capacitação e empoderamento da área de Gestão de Pessoas;
   b. Capacitação prática em Planejamento da alta administração, de magistrados e servidores;
   c. Inclusão da Resolução CNJ nº 240/2016 como critério para o Selo Justiça em Números.

Oficina 2 – Seleção, Ingresso e Lotação de Servidores

Coordenadora: Ana Cláudia Braga – Coordenadora de Educação e Desenvolvimento do Tribunal Superior Eleitoral

Assistentes do CNJ: Antônio Mário de Oliveira e Rogério Alves Lima

1. **Dificuldades de implantação** das ações relacionadas à Seleção, Ingresso e Lotação de Servidores:
   a. Provas para ingresso de novos servidores que privilegiam conhecimento técnico;
   b. Avaliação do estágio probatório realizada de forma paternalista;
   c. Implantar o dimensionamento da força de trabalho, tendo em vista as questões políticas envolvidas, pois as regras postas muitas vezes não são praticadas;
   d. Baixa autonomia da Gestão de Pessoas para atuar na temática;
   e. Questões políticas que dificultam a implantação de critérios objetivos para a ocupação de funções e cargos comissionados.

2. **Propostas de atuação** relacionadas à Seleção, Ingresso e Lotação de Servidores:
   a. Provas que avaliem competências, inclusive relacionadas à tecnologia, como por exemplo, usando estudo de casos. Realização de cursos de formação como uma etapa de concurso, de caráter eliminatório, além de outra etapa com uma avaliação médica interdisciplinar;
   b. Sensibilizar e capacitar, de forma integral, o gestor para realizar com efetividade e responsabilidade a avaliação do estágio probatório;
   c. Acompanhamento efetivo do CNJ, com uma perspectiva diferenciada para os diversos segmentos da justiça, sensibilização da alta administração, além de um olhar humanizado para o servidor;
   d. Mapeamento dos processos de trabalho, automatização de algumas atividades e implantação do teletrabalho;
   e. Definição de perfis de competências e critérios para processos seletivos;
   f. Vedação de nomeação de sem vínculo para ocupação de cargos de Chefia e Direcionamento. Deixar para cargos de assessoramento.

Oficina 3 – Acompanhamento e Desenvolvimento de Servidores e Gestores

Coordenadora: Maria Júlia Pantoja – Professora Adjunta da Universidade de Brasília

Assistentes do CNJ: Anali Cristino Figueiredo e Marina Brazil Bonani

1. **Dificuldades de implantação** das ações relacionadas ao Acompanhamento e Desenvolvimento de Servidores e Gestores:
   a. Dissociação entre a avaliação de desempenho e a avaliação por competências;
   b. Falta de engajamento da alta administração na implantação da gestão por competências e da gestão de desempenho;
   c. Cultura organizacional que não favorece a implementação do modelo;
   d. Ausência de um sistema informatizado que possibilite a implementação do modelo;
   e. Gestores e servidores incapazes de dar e receber *feedback*;
   f. Avaliações superestimadas e que são fortemente influenciadas por fatores subjetivos;
   g. Ausência de metas específicas para a área de Gestão de Pessoas.

2. **Propostas de atuação** relacionadas ao Acompanhamento e Desenvolvimento de Servidores e Gestores:
   a. Criação de um grupo de trabalho que estude a unificação dos tipos de avaliação (desempenho e competências);
   b. Capacitação e sensibilização adequada dos servidores e magistrados sobre modelo de gestão por competências, por meio de eventos sobre o assunto;
   c. Capacitação específica de gestores para que saibam fazer uma avaliação adequada;
   d. Criação de banco de talentos, para que se possa acessar e mobilizar aqueles que possuem os conhecimentos, habilidades e atitudes apropriados;
   e. Modelo de Gestão de Pessoas que apresente um inventário de competências transversais para o Judiciário, considerando as particularidades de cada Corte;
   f. Sistema informatizado que auxilie a todos os tribunais no processo de implantação do modelo de Gestão de Pessoas, mesmo que remotamente;
   g. Alinhar políticas de Recrutamento e Seleção com a valorização e reconhecimento do servidor;
   h. Aprimorar os instrumentos de avaliação para diminuir a subjetividade;
   i. Criação de metas específicas para a área de Gestão de Pessoas no Judiciário.

Oficina 4 – Valorização e Ambiente de Trabalho

Coordenador: Seiji Uchida – Professor da Fundação Getúlio Vargas

Assistentes do CNJ: Eduarda Trigueiro Mendes de Carvalho e Meg Gomes Martins

1. **Dificuldades de implantação** das ações relacionadas à Valorização e ao Ambiente de Trabalho:
   a. Adesão e envolvimento de magistrados, gestores e servidores;
   b. Paradoxo entre resoluções do CNJ;
   c. Transferência vertical dos servidores em contraste com a Resolução CNJ nº 240/2016;
   d. Invisibilidade do servidor;
   e. Não ter priorização das ações;
   f. Falta de diagnóstico (segmentado);
   g. Cortes orçamentários;
   h. Enfoque no resultado quantitativo vs resultado qualitativo;
   i. Falta de comunicação efetiva e coerente entre: gestores, servidores e administração.

2. **Propostas de atuação** relacionadas à Valorização e ao Ambiente de Trabalho:
   a. Promoção de espaços de compartilhamento de experiências entre e inter servidores e magistrados;
   b. Melhora da comunicação da área de Gestão de Pessoas;
   c. Trocas de experiências entre os gestores de forma a sensibilizar os pares e captar patrocinadores;
   d. Inserção de disciplinas de gestão de pessoas e inerentes à administração no programa de formação dos magistrados;
   e. Realização de diagnósticos e devolutivas;
   f. Sensibilização de servidores e magistrados para a Gestão Estratégica de Pessoas (programas, projetos e ações em geral);
   g. Participação de servidores e magistrados na tomada de decisões no Tribunal (Gestão Participativa);
   h. Investimento em técnicas e estratégias de convencimento da alta administração (marketing), de comunicação e divulgação;
   i. Busca por mecanismos que equilibrem a gestão de resultados e a subjetividade do trabalho, visando a significação do trabalho.

AVALIAÇÃO DO ENCONTRO

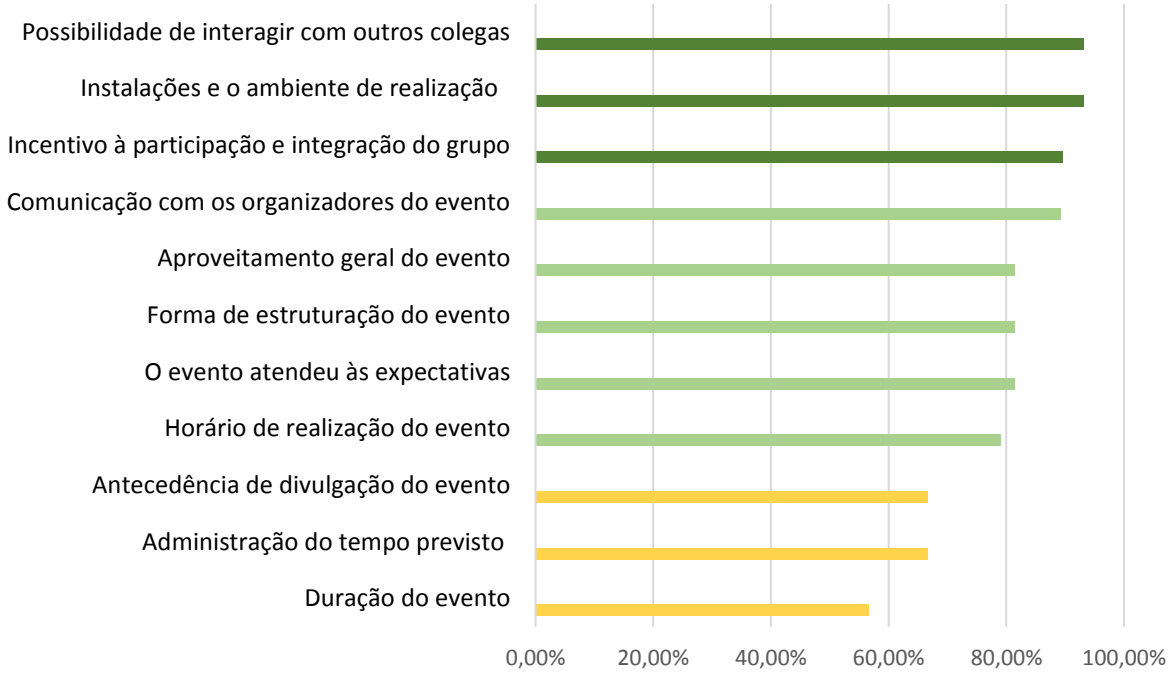
A avaliação de reação é o instrumento utilizado para avaliar a percepção e a satisfação dos participantes em relação ao evento e ao alcance dos objetivos propostos. A partir dessa avaliação é possível implementar melhorias para os eventos subsequentes, assim como manter e aprimorar os aspectos que foram bem avaliados. O questionário, que pode ser visto no Anexo II, buscou avaliar os seguintes quesitos: alcance das expectativas, instalações físicas, carga horária, adequação do cronograma, interação com outros colegas, divulgação do evento e comunicação com os organizadores. Em relação às oficinas, os itens tratavam dos conteúdos abordados e desempenho do facilitador.

O questionário possuía 14 itens de múltipla escolha em uma escala de quatro pontos, rotulados como “ruim”, “regular”, “bom” e “ótimo”. Abaixo de cada item havia um espaço para justificar a resposta, campo que era obrigatório nos casos de avaliação “ruim” ou “regular”. Além disso, o respondente deveria indicar a oficina da qual participou e optar por fornecer elogios, sugestões ou críticas em relação ao evento. Os comentários às questões abertas estão disponíveis no Anexo III.

A aplicação foi feita através da plataforma Google Formulários e disponibilizada para os participantes via e-mail a partir do dia 08 de junho – dia útil seguinte após o término do evento. A avaliação ficou disponível por sete dias e foi encerrada no dia 15 de junho. Ao todo, 97 pessoas responderam à avaliação, o que corresponde a 52,43% dos participantes do evento. Os dados foram tratados de forma anônima e confidencial.

Para fins de análise dos dados, os itens foram tratados como escalares. Os conceitos da escala denominados como “ruim”, “regular”, “bom” e “ótimo” foram analisados, respectivamente, como 1, 2, 3 e 4. Dessa forma, 1 sendo a menor avaliação e 4, a melhor. Abaixo, encontra-se o gráfico com a porcentagem das médias de cada item relativo ao evento.

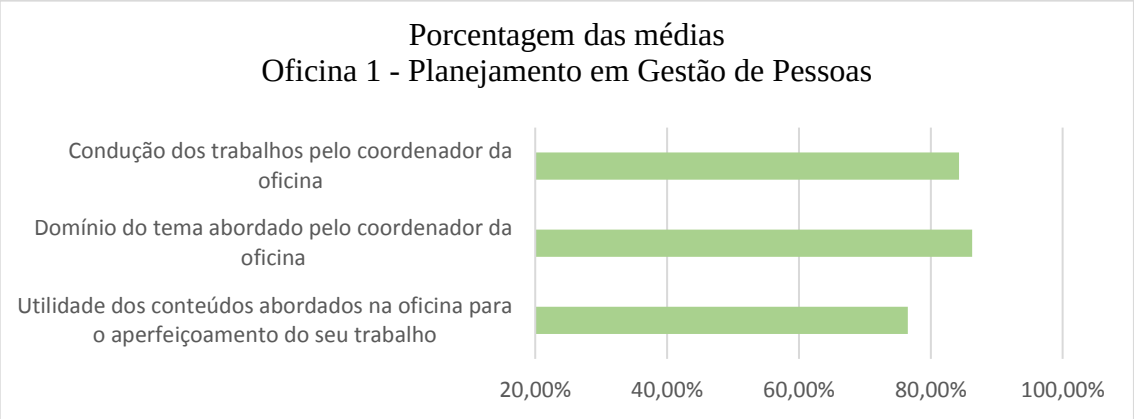
Porcentagem da média em relação ao evento

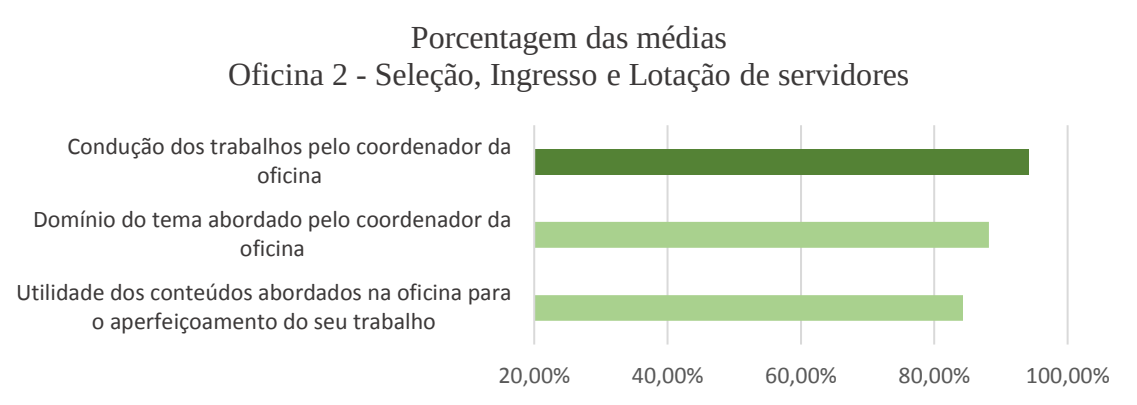


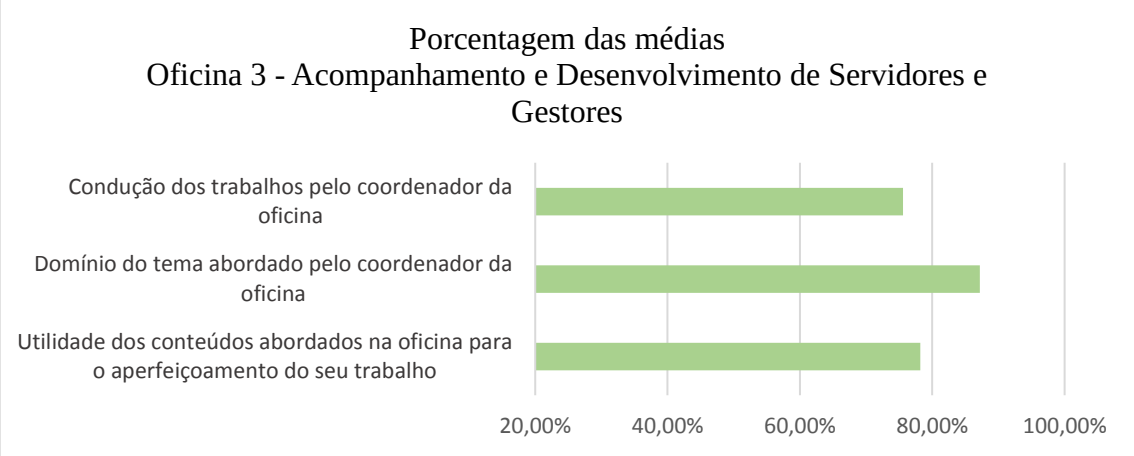
Os itens melhor avaliados estão marcados na cor verde escura e apresentaram média igual ou superior a 90% e são aqueles referentes à possibilidade de interagir com outros colegas (3,79), às instalações físicas (3,79) e ao incentivo de participação e integração do grupo (3,69). Os resultados desses itens corroboram que o macro objetivo de promover o diálogo, a integração e troca de experiência entre os participantes do evento foi atingido. Esses itens também apresentaram baixo desvio-padrão, o que indica que os valores estão, em grande parte, próximos à média.

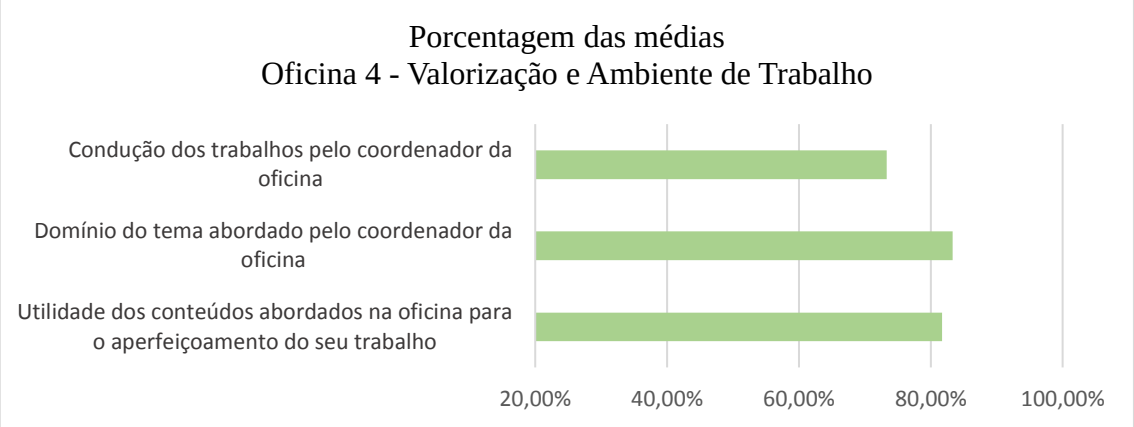
Os itens marcados em verde claro foram aqueles que apresentaram a porcentagem da média entre 70% e 89%, itens esses relativos à comunicação com os organizadores (3,68), ao aproveitamento geral (3,44), à forma de estruturação (3,44), ao atendimento de expectativas (3,44) e ao horário de realização (3,37). Os itens que apresentaram menor avaliação foram relativos à antecedência de divulgação (3,23), à administração do tempo previsto (2,98) e à duração do evento (2,70) e estão marcados em amarelo no gráfico, pois obtiveram uma porcentagem de média menor ou igual a 69%.

O questionário contou com alguns itens que tinham como objetivo avaliar as oficinas realizadas no período vespertino. Os gráficos com as porcentagens das médias das respectivas oficinas encontram-se a seguir.


Porcentagem das médias
Oficina 1 - Planejamento em Gestão de Pessoas
Condução dos trabalhos pelo coordenador da oficina
Domínio do tema abordado pelo coordenador da oficina
Utilidade dos conteúdos abordados na oficina para o aperfeiçoamento do seu trabalho
20,00%
40,00%
60,00%
80,00%
100,00%


Porcentagem das médias
Oficina 2 - Seleção, Ingresso e Lotação de servidores
Condução dos trabalhos pelo coordenador da oficina
Domínio do tema abordado pelo coordenador da oficina
Utilidade dos conteúdos abordados na oficina para o aperfeiçoamento do seu trabalho
20,00%
40,00%
60,00%
80,00%
100,00%


Porcentagem das médias
Oficina 3 - Acompanhamento e Desenvolvimento de Servidores e Gestores
Condução dos trabalhos pelo coordenador da oficina
Domínio do tema abordado pelo coordenador da oficina
Utilidade dos conteúdos abordados na oficina para o aperfeiçoamento do seu trabalho
20,00%
40,00%
60,00%
80,00%
100,00%


Porcentagem das médias
Oficina 4 - Valorização e Ambiente de Trabalho
Condução dos trabalhos pelo coordenador da oficina
Domínio do tema abordado pelo coordenador da oficina
Utilidade dos conteúdos abordados na oficina para o aperfeiçoamento do seu trabalho
20,00%
40,00%
60,00%
80,00%
100,00%

Os gráficos acima apontam que as oficinas apresentaram porcentagem das médias dos itens superior a 70%. Sendo que a avaliação que apresentou avaliação superior a 90% foi a condução dos trabalhos pela coordenadora da Oficina 2, as demais avaliações encontram-se entre 70% e 89%.

Os comentários abertos indicam de forma massiva que o tempo disponibilizado para o curso foi curto e que o ideal seria uma carga horária de 16h, distribuída durante dois dias, para maior compartilhamento de ideias, conhecimento das pessoas e práticas de outros tribunais. Além disso, foi sugerido que os Encontros tenham mais profundidade técnica e que aconteçam anualmente, tanto a nível nacional quanto regional com temas gerais e específicos de Gestão de Pessoas. Outras sugestões apresentadas foram um maior período de divulgação, fornecimento de capacitação para os gestores e o compartilhamento do material produzido nas oficinas. Como elogio, foi apresentado o elevado conhecimento teórico dos palestrantes.

CONCLUSÃO

As mudanças do mundo contemporâneo trouxeram profundas alterações nas instituições governamentais, a exemplo da chegada e constante inovação da tecnologia e transformações nas formas de comunicação. O que significou uma mudança de paradigma, inclusive para o Poder Judiciário. Considerando que toda mudança precisa ser gerida, isso acarretou em algumas exigências e desafios para a área de gestão de pessoas.

A partir da publicação da Resolução CNJ n° 240/2016, diretrizes para atuação em gestão de pessoas foram preconizadas. Porém, pouco tem se discutido sobre a experiência dos tribunais, suas maiores dificuldades e possibilidades de atuação. Portanto, a realização do I Encontro Nacional de Gestores de Pessoas representa um marco para as áreas de gestão de pessoas do Poder Judiciário.

Pode-se afirmar que o evento teve seus principais objetivos alcançados de promoção de diálogo e debate entre os diversos seguimentos da Justiça. Os participantes puderam compartilhar e pensar nos desafios e possíveis ações para implantação da Política Nacional de Gestão de Pessoas no Poder Judiciário. Além do mais, para melhorar a qualidade da gestão de pessoas, houve um compromisso em dedicar-se para o trabalho de forma mais significativa e multiplicar o conhecimento adquirido.

Portanto, considerando a importância do tema e do encontro, entende-se que foi bem-sucedido e proveitoso. Contudo, para um segundo encontro sugere-se que a divulgação seja feita com maior antecedência e que o evento seja realizado com uma maior duração para que haja mais oportunidades de integração e aprendizado. A proposta é que o Encontro Nacional de Gestores de Pessoas do Poder Judiciário seja anual.

Espera-se que o Conselho Nacional de Justiça consiga coordenar atividades como essa, para fortalecer as áreas de gestão de pessoas dos tribunais. A partir do envolvimento e fortalecimento da gestão de pessoas, os servidores terão maiores condições de agregar valor para sua organização, e esta, consequentemente, alcançará de forma mais eficiente os seus objetivos organizacionais.

ANEXOS

ANEXO I – PROGRAMAÇÃO

PROGRAMAÇÃO

Data: 07/06/2018
Horário: 8h30 às 18h
Local: Tribunal Superior do Trabalho - TST

8h30 – Credenciamento

9h – Solenidade de abertura
Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, Conselheiro e Presidente da Comissão Permanente de Eficiência Operacional e Gestão de Pessoas do CNJ

9h30 – Mesa Redonda: Desafios nas relações de trabalho: a busca do equilíbrio entre a gestão por resultados e a subjetividade do trabalhador
Mediador: **Arnaldo Hossepian**, Conselheiro do CNJ
Doutor **Leonardo Vieira Wandelli**, Juiz do Trabalho do TRT 9ª Região
Professora **Maria Júlia Pantoja**, Universidade de Brasília – UnB
Professor **Seiji Uchida**, Fundação Getúlio Vargas

11h – Palestra: "Mude seu mundo e seu mundo muda" – Laura Vieira Maciel, servidora do STF

12h30 – Almoço

14h – Oficinas Temáticas – Serão realizadas, concomitantemente, 4 (quatro) oficinas temáticas englobando os principais temas abordados pela Resolução CNJ 240/2016:

Oficina 1: Planejamento em Gestão de Pessoas
Coordenação: **Adriano Amorim**, Diretor de Governança, Gestão de Riscos e Segurança da Informação do TCU

Oficina 2: Seleção, Ingresso e Lotação de servidores
Coordenação: **Ana Claudia Braga Mendonça**, Coordenadora de Educação e Desenvolvimento do TSE

Oficina 3: Acompanhamento e desenvolvimento de servidores e gestores
Coordenação: Professora **Maria Júlia Pantoja**, UnB

Oficina 4: Valorização e Ambiente de Trabalho
Coordenação: Professor **Seiji Uchida**, Fundação Getúlio Vargas

16h – Intervalo

16h30 – Apresentação dos trabalhos produzidos nas oficinas
Mediadora: **Aline Ribeiro de Mendonça**, Secretária de Gestão de Pessoas do CNJ

18h – Encerramento – Membros da Comissão Permanente de Eficiência Operacional e Gestão de Pessoas do CNJ

ANEXO II – AVALIAÇÃO

Encontro Nacional de Gestores de Pessoas do Poder Judiciário

Prezado participante,

Este instrumento de avaliação tem como objetivo conhecer seu grau de satisfação em relação ao Encontro Nacional de Gestores de Pessoas do Poder Judiciário, realizado no dia 7 de junho, no TST. Solicitamos que responda às questões a seguir, lembrando de apresentar justificativa quando necessário. A resposta deste questionário é essencial para promover a melhoria dos encontros futuros.

Agradecemos a sua colaboração!

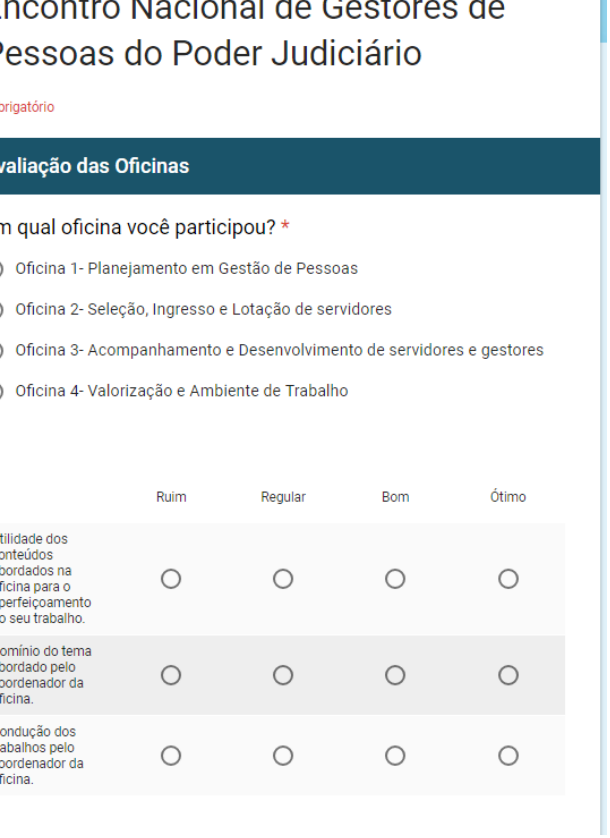
Seção de Governança em Gestão de Pessoas do Poder Judiciário (SEGGP/CNJ)
Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP/CNJ)

Avaliação do Encontro

	Ruim	Regular	Bom	Ótimo
Em relação às minhas expectativas, o evento foi:	○	○	○	○
As instalações e o ambiente de realização do evento foram:	○	○	○	○
O horário de realização do evento foi:	○	○	○	○
A duração do evento foi:	○	○	○	○
A forma de estruturação do evento foi:	○	○	○	○
Ter a possibilidade de interagir com outros colegas foi:	○	○	○	○
A administração do tempo previsto para realização do evento foi:	○	○	○	○
A antecedência com que o evento foi divulgado foi:	○	○	○	○
A comunicação com os organizadores do evento foi:	○	○	○	○
O incentivo à participação e integração do grupo foi:	○	○	○	○

1.1. Justifique sua resposta (obrigatório nos casos de respostas "Ruim" ou "Regular")

Sua resposta



Encontro Nacional de Gestores de Pessoas do Poder Judiciário

*Obrigatório

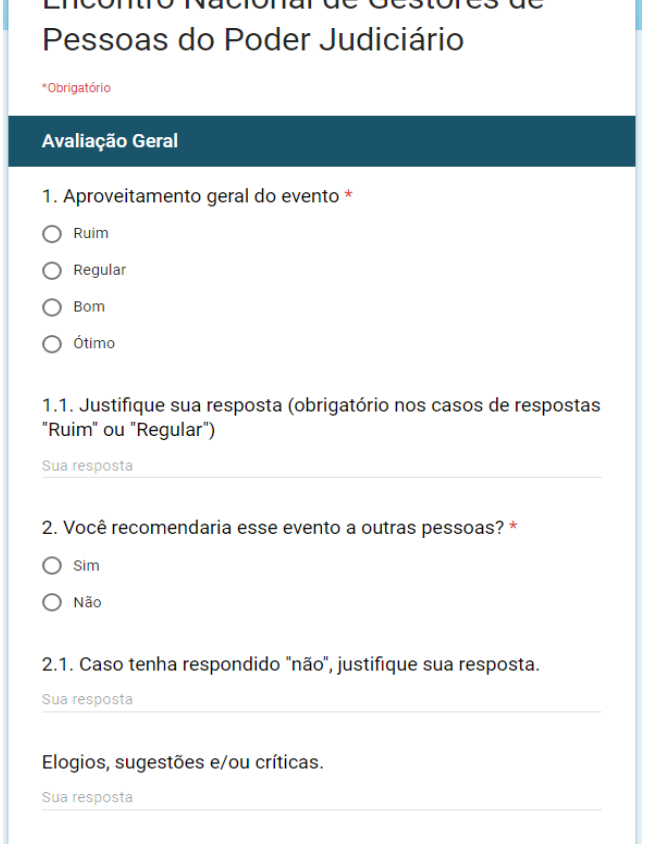
Avaliação das Oficinas

Em qual oficina você participou? *

- Oficina 1- Planejamento em Gestão de Pessoas
- Oficina 2- Seleção, Ingresso e Lotação de servidores
- Oficina 3- Acompanhamento e Desenvolvimento de servidores e gestores
- Oficina 4- Valorização e Ambiente de Trabalho

*

	Ruim	Regular	Bom	Ótimo
Utilidade dos conteúdos abordados na oficina para o aperfeiçoamento do seu trabalho.	○	○	○	○
Domínio do tema abordado pelo coordenador da oficina.	○	○	○	○
Condução dos trabalhos pelo coordenador da oficina.	○	○	○	○



Encontro Nacional de Gestores de Pessoas do Poder Judiciário

*Obrigatório

Avaliação Geral

1. Aproveitamento geral do evento *

- Ruim
- Regular
- Bom
- Ótimo

1.1. Justifique sua resposta (obrigatório nos casos de respostas "Ruim" ou "Regular")

Sua resposta

2. Você recomendaria esse evento a outras pessoas? *

- Sim
- Não

2.1. Caso tenha respondido "não", justifique sua resposta.

Sua resposta

Elogios, sugestões e/ou críticas.

Sua resposta

ANEXO III – COMENTÁRIOS ABERTOS DA AVALIAÇÃO

Os comentários abertos na íntegra encontram-se abaixo.

Em relação às expectativas dos participantes:

"O evento contou com discussões importantes e muito válidas para os servidores dos tribunais, o compartilhamento de experiências foi incrível e pude ver as trocas que aconteceram. Evento muito rico."

"Muito bem organizado e palestrantes de alto nível."

"Palestrantes e mediadores qualificados."

"Palestras interessantes."

"O evento foi muito bem organizado. O lugar escolhido foi perfeito. As palestras e oficinas excelentes. Pessoas do judiciário do Brasil inteiro. Atendimento das colaboradoras foi top. Nota 10."

"Participei de um primeiro encontro em 2015 e esse foi muito melhor. Achei mais organizado, mas pouco tempo."

"O tempo não foi suficiente para que pudéssemos trocar ideias e boas práticas relativas aos temas da Resolução CNJ nº 240/2016."

"Pouco tempo para análise dos temas abordados na Resolução CNJ 240."

"As ideias trazidas pelos palestrantes acerca da gestão de pessoas, embora fundadas em vasto conhecimento sobre a matéria, contradizem as medidas adotadas pelo CNJ quanto às metas de produtividade e pelo CSJT em relação ao ranqueamento das varas do trabalho no SIGEST."

"O evento não atacou as bases da governança aplicada a pessoas. As oficinas foram curtas e com propósito muito superficial para o nível da plateia."

"Como um todo, o evento foi 3. A iniciativa foi excelente. Achei apenas que as oficinas foram curtas e o tempo não nos permitiu aprofundar assuntos tão relevantes da nossa área."

"Ausência de diretrizes práticas."

"Esperava que a parte prática aprofundasse mais no conteúdo. Entretanto, como primeiro encontro, considero que atendeu em grande parte minhas expectativas."

"Deveria ser pelo menos 02 (dois) dias de encontro e que a maior parte da carga horária fosse destinada à atividades de troca de experiências entre os servidores como foi o caso

das oficinas temáticas. E mesmo assim, as oficinas temáticas tiveram um tempo muito curto para as trocas e relatos de experiências.”

“Achei que teria mais interação entre os Tribunais, Achei as palestras muito rápidas, sem aprofundamento.”

“Os temas podem ser abordados com mais profundidade.”

“A palestra sobre mudanças foi inapropriada para o público que já superou necessidade de palestras motivacionais. O foco deveria ser mais técnico e o tempo aproveitado para as oficinas.”

Em relação às instalações e ambiente de realização do evento:

“O TST é perfeito. Salão. Banheiros. Restaurante. Tudo muito.”

“Estava adequado para o que foi proposto.”

“O ar condicionado da sala da Oficina 2 não funcionou.”

“Oficina de planejamento com muitos participantes o que impactou o ambiente.”

“A sala onde foi realizada a Oficina 2 estava quente.”

“Não havia ar condicionado nas salas das oficinas.”

“Muito pequeno para as oficinas.”

Em relação ao horário de realização do evento:

“Foi adequado.”

“Começou e terminou dentro do prazo.”

“O momento das oficinas foram muito ricos, mas entendo que ficou um pouco prejudicado pelo tempo (pouco).”

“Seria ideal que o evento tivesse uma maior duração, para possibilitar maiores trocas e insights.”

“Só não foi ótimo porque foi curto. Pois a matéria tratada demandava mais tempo para ser abordada.”

“O tempo para as oficinas poderia ter sido maior.”

“Mais tempo para as oficinas.”

“A oficina foi extremamente corrida e pouco proveitosa diante do curto tempo.”

“Pouco tempo para as oficinas e nenhum debate em plenária dos resultados das oficinas, tornando as decisões restritas aos grupos das oficinas.”

“Espaço curto de tempo para a temática abordada, seria mais proveitoso a divisão das atividades em mais dias e horários.”

“Deveria ter 1 dia todo só para oficinas.”

“Não foi possível discutir melhor os assuntos. A Carga horária precisa ser maior.”

Em relação à duração do evento:

“Sugestão para os próximos encontros: que haja um pouco mais de tempo para a discussão e amadurecimento de ideias e sugestões importantes vindas da ponta. As oficinas foram excelentes. No entanto, para mim, com mais tempo outros temas caros, e há tantos, poderiam ter sido abordados. Acho também que deveria haver a participação mais significativa de membros da alta administração dos tribunais nos próximos encontros. Quanto ao encontro em questão, preciso externar meu mais profundo agradecimento e admiração pela forma como foi conduzido por todos da equipe, e pela qualidade dos palestrantes e coordenadores das oficinas. Por um Brasil com mais encontros profícuos como este! Grande abraço.”

“Como foi um evento inédito, com a participação nacional, senti a necessidade de, pelo menos, dois dias para que pudéssemos ouvir mais e trocar experiências. Algumas palestras foram muito corridas devido ao tempo. Isso acarretou também em dificuldade até para intervalos, ficando um pouco cansativo. Porém, destaco a importância do evento e desejo que tenha sido o primeiro de muitos. Parabéns a vocês pela organização!”

“Creio que a realização do evento em dois dias seria mais proveitosa.”

“Para aprofundamento e compartilhamento de conhecimentos e práticas, acredito que seria importante aumentar o tempo da parte prática.”

“O tempo foi bem aproveitado, mas acredito que poderia ser dividido em 2 dias. Os assuntos levantados na oficina demandam mais tempo para discussão.”

“Assuntos muito relevantes para somente um dia de evento.”

“Tempo exíguo pela complexidade do tema.”

“O curso teve duração muito longa e o intervalo para almoço e coffee break foram muito curtos, permitindo apenas a rápida alimentação e nenhum descanso.”

“O tempo não foi suficiente para que pudéssemos trocar ideias e boas práticas relativas aos temas da Resolução CNJ nº 240/2016.”

“Tudo muito corrido. Não houve tempo de interação entre os participantes para trocas de ideias.”

"Esse evento deve ter carga horária de 16 horas, realizado em 2 dias."

"Muito cansativo para tratar todos os pontos em um único dia."

"O tempo para realização das oficinas foi muito exíguo."

"O Encontro merecia mais um dia, para conhecermos melhor e trocar ideias com os demais tribunais."

"Um dia foi curto."

"Um único dia destinado a um evento de tamanha importância não é suficiente para haver discussões e deliberações importantes."

"Poderia ser um evento de dois dias."

"O tempo para as oficinas poderia ter sido maior."

"Sugiro, pelo menos, 16h para próximos encontros."

"Um evento desse porte, poderia ter pelo menos o dobro da duração."

"Um dia é pouco para falarmos das realidades que temos que enfrentar e elaborar propostas coletivas, principalmente as que temos que enfrentar com proposta de mudança de lei."

"Entendo que a carga horária deveria ser maior."

"Deveria ser pelo menos 02 (dois) dias de encontro e que a maior parte da carga horária fosse destinada às atividades de troca de experiências entre os servidores como foi o caso das oficinas temáticas. E mesmo assim, as oficinas temáticas tiveram um tempo muito curto para as trocas e relatos de experiências, onde houve grande preocupação em pouco tempo de sintetizar as observações para apresentação. Ou seja, pouco tempo realmente para esgotar as trocas de experiências."

"A formatação deveria englobar dois dias... haveria mais tempo as oficinas, as quais ocorreram de forma muita acelerada, sem a rotatividade necessária para grupo com 40 participantes."

"O evento deveria ocorrer em pelo menos 2 dias. Foi muito corrido."

"Penso que, considerando o grande número de tribunais, o proveito seria maior se o evento fosse realizado por dois ou três dias."

"O tempo das oficinas foi muito reduzido. Seria importante a disponibilização de um dia inteiro para os debates em oficinas."

"Mais tempo para as oficinas."

"A quantidade de atividades para apenas um dia de evento ficou cansativo."

"Eventos com discussão em mesa redonda ao meu ver devem ter duração de tempo maior.

A discussão em grupo poderia ter avançado mais se houvesse mais tempo para a troca de ideias e experiência com os colegas de outros tribunais."

"Acredito que o evento poderia ter 2 dias de duração, com palestras pela manhã e oficinas à tarde, assim teríamos a oportunidade de interagir mais com os gestores de pessoas de outros tribunais, com a finalidade de compartilhar boas práticas."

"A carga horário do encontro deveria ser ampliada."

"Tempo insuficiente para trocar boas práticas com os outros gestores."

"A temática, o propósito, e a diversidade de ramos do judiciário participantes demandam uma duração maior para uma discussão de mais qualidade. Parte do tempo reservado às palestras deveria ser direcionado às oficinas."

"Tempo necessário para realizar as atividades."

"O tempo não foi suficiente para a complexidade do tema tratado. Deveria ter sido 2 dias. E que todos participassem das oficinas."

"A oficina foi extremamente corrida e pouco proveitosa diante do curto tempo."

"Tudo muito rápido, como dito acima, a temática é super importante e necessita de um espaço de tempo razoável para explanação e discussão."

"Seria necessária uma maior duração para abordagem dos temas com mais precisão."

"Considero que precisaria de mais tempo para concluir os trabalhos."

Em relação à forma de estruturação do evento:

"A distribuição de palestras de manhã e oficinas à tarde foi muito boa."

"Poderia ter aproveitado o encontro para além da oficina introduzir conteúdos teóricos de como realizar o planejamento (estratégico) como um passo a passo."

"Ao dividir os secretários em grupos concomitantes, não foi possível aproveitar todos os temas de interesse, mesmo com a plenária ao final."

"A distribuição do tempo não permitiu o aprofundamento dos debates."

"Pouco tempo destinado para a proposta do evento em termos de trocas de experiências. Poderia ter sido aberto num dia para os servidores exporem algumas práticas de seus tribunais com apresentação no outro dia, inclusive e necessária a apresentação ser assistida pelos magistrados presentes."

"Muito tempo com palestras."

"O foco deveria ser mais técnico e menos motivacional."

"Faltou mais exposição do tema. A oficina foi prematura."

“Maior carga horária.”

Em relação a ter a possibilidade de interagir com outros colegas:

“Tive oportunidade de trocar experiências com pessoas de Tribunais do Brasil inteiro e discutir problemas comuns.”

“Conhecer e aprender com os colegas das mais diversas regiões e instituições foi um momento enriquecedor.”

“Pouco tempo para interagir.”

“ Houve pouca possibilidade de interação.”

“Não tivemos muita interação. Não deu tempo.”

“Penso que o tempo foi curto para intensificar os resultados dessa interação.”

Em relação à antecedência com que o evento foi divulgado:

“Não temos dúvidas de que o evento marca o início de uma trajetória. Deverá se realizar anualmente. Face às dificuldades dos Tribunais com passagens, etc... o ideal seria agendar com maior antecedência.”

“Possibilitou a compra de passagens e reserva de hotéis com preços melhores.”

“Recebemos o convite duas semanas antes do evento, o que traz mais custos ao Tribunal, já que passagens aéreas adquiridas com antecedência são mais baratas.”

“A divulgação da informação de vaga extra foi feita em tempo curto para os procedimentos de autorização de deslocamento.”

“Seria bem melhor que tivesse uma antecedência maior, o que propiciaria uma maior participação de outros tribunais, o que ao meu ver ficou a desejar porque muito tribunais não foram representados.”

“Poderia ser divulgado com mais antecipação.”

“Os estados mais afastados do DF têm dificuldade de providenciar locomoção de seus representantes, logo, quanto mais antecipada for a divulgação, melhor.”

“O evento deveria ter sido divulgado com maior antecedência.”

“O planejamento orçamentário é realizado no ano anterior.”

“Acho que poderia ter sido divulgado aos tribunais com uma antecedência maior. Isso porque no caso de tribunais de grande porte, por exemplo, há várias instâncias de governança pelas quais o expediente deve tramitar até sua autorização.”

Em relação à comunicação com os organizadores do evento:

“Fui bem assistido.”

“Os colaboradores da organização do evento passaram imagem de desinformados, interpelei duas pessoas para saber sobre a sala de realização da Oficina e a resposta foi que não tinham conhecimento.”

Em relação ao incentivo à participação e integração do grupo:

“A metodologia utilizada favorece a integração, como foi vivenciada.”

Em relação ao aproveitamento geral do evento:

“Foi pela rede de contatos e disseminação da Resolução CNJ nº 240/2016. As oficinas deixaram muito a desejar.”

“Não houve tempo hábil para discussão nas oficinas.”

“O evento foi pouco produtivo, conforme observado na primeira questão da avaliação.”

“A carga horária foi curta.”

“Os temas poderiam ser abordado com maior profundidade.”

“Tempo desperdiçado com palestras motivacionais.”

ANEXO IV – FOTOS

Para acessar as demais fotos do Encontro, clique aqui.