



GESTÃO DE PESSOAS DO PODER JUDICIÁRIO

1ª Premiação de Práticas em Gestão de Pessoas do Poder Judiciário

Prática: PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO POR COMPETÊNCIAS

Tema 2: Seleção, Ingresso e Lotação de Servidores

Subtema: Movimentação de servidores

Nome do responsável e/ou da equipe (cargo/função):

Mônica Luiza do Amaral Jesus (Secretária de Gerenciamento Humano) e
Emanoel Nogueira Souza (Chefe da Divisão de Desenvolvimento Humano)

E-mail: desenvolvimentohumano@trt23.jus.br

Delimitação da ação:

Trata-se de conjunto de procedimentos adotados pelas unidades do TRT 23ª Região, com a finalidade de selecionar o servidor que apresenta o perfil mais adequado para ocupar posto de trabalho vago nas unidades judiciais e administrativas.

Objetivos e metas:

Possibilitar a remoção de servidores com base em competências, constituindo-se alternativa legítima à remoção por antiguidade;

Otimizar a gestão da força de trabalho;

Alinhar as necessidades das unidades organizacionais à valorização dos talentos, com transparência e impessoalidade;

Fortalecer a valorização dos servidores com o aumento das possibilidades de crescimento profissional;

Contribuir para a melhoria do desempenho das unidades judiciárias e administrativas.

DETALHAMENTO

• **Identificação do problema:**

Cada vez mais se impõe a necessidade de desenvolvimento de mecanismos que concretizem os princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Nessa perspectiva, a seleção por competência demonstra-se um importante instrumento que possibilita, de forma transparente, selecionar de forma isonômica o profissional que possua o perfil mais compatível com um posto de trabalho, dentre um rol de interessados. Sabe-se que a seleção de servidores com base em competências é uma prática amplamente fomentada, notadamente pela Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário, Resolução CNJ n. 240/2016, e pelo iGov do Tribunal de Contas da União.

No TRT da 23ª Região, a Resolução Administrativa n. 003/2012, publicada em 07/02/2012, instituiu a política de seleção interna de pessoal para o exercício de cargos em comissão e funções comissionadas.

Como era de se esperar, à medida que os processos seletivos foram realizados, tornaram-se evidentes algumas oportunidades de melhorias que ensejaram mudanças pontuais no tocante à regulamentação, ao fluxo de trabalho e à documentação.

De tal modo, a Resolução Administrativa n. 115/2017 promoveu melhorias na realização dos processos seletivos internos, passando a abranger, inclusive, seleção para postos de trabalho sem função comissionada e o tornando obrigatório em algumas situações.

• **Métodos e técnicas adotadas no desenvolvimento das ações:**

A unidade com posto de trabalho vago, juntamente com apoio da Divisão de Desenvolvimento Humano, publicam edital do processo seletivo simplificado por competências no DEJT e dão ampla divulgação internamente.

• **Resultados e benefícios alcançados:**

- Otimização da gestão da força de trabalho;
- Célere atendimento das necessidades das unidades organizacionais associadas à valorização dos talentos, com transparência e impessoalidade;
- Fortalecimento da valorização dos servidores com o aumento das possibilidades de crescimento profissional;
- Seleção de servidor que apresenta perfil profissional mais adequado para ocupar posto de trabalho vago;
- Realização de 21 processos seletivos desde a publicação da Resolução Administrativa n. 115/2017;
- Movimentação de 41 servidores;
- Consolidação de uma alternativa ao gestor para preenchimento de posto de trabalho, não ficando restrita ao critério de antiguidade.

• **Custos e recursos envolvidos na implementação:**

A execução dos processos seletivos é de responsabilidade de unidade demandante com apoio da equipe da Divisão de Desenvolvimento Humano. São utilizados laboratórios de informática para a aplicação das provas, bem como videoconferência para as entrevistas, quando necessário. Também há participação da psicóloga do Tribunal em entrevistas com foco comportamental, quando solicitado.

O deslocamento dos servidores lotados nas unidades do interior para a realização do processo seletivo dar-se-á sem ônus para o TRT 23ª Região, sendo os dias de ausência ao trabalho abonados no sistema de controle de frequência mediante o registro de correspondente justificativa. A instrução ocorre por meio do processo eletrônico-PROAD.

• **Características inovadoras da prática**

- Possibilita a remoção de servidores para localidade distinta, ainda que não seja para exercício de cargo em comissão;

- Transparência da seleção, vez que todo o processo é regido por edital amplamente divulgado;
- Lista de habilitados, o que traz celeridade, com a qualidade técnica esperada, no processo de reposição de servidores nas unidades, especialmente nos Gabinetes de Desembargadores;
- Aproveitamento de habilitados por outras unidades, o que facilita e acelera a reposição.

• **Tempo de implementação:**

Contam-se dois anos desde a publicação da Resolução Administrativa n. 115/2017.

• **Dificuldades encontradas durante a implementação, se houver, e como foram superadas:**

A principal dificuldade se deu para aprovar a Resolução Administrativa n. 115/2017, que, de certo modo, toca na discricionariedade concedida pela Constituição Federal ao gestor público para preencher postos de trabalho vinculados a função comissionada ou a cargo em comissão. Do início dos trabalhos até aprovação da norma decorreram 13 meses. Foi necessário o empenho direto da alta administração, que realizou diversas reuniões com os assessores de desembargadores, associação de magistrados, dentre outras partes interessadas.

Como a seleção ainda não é obrigatória para a maioria dos postos de trabalho, a mudança de cultura revela-se um desafio constante.

• **Potencial de replicação da prática em outros órgãos:**

Não há necessidade de muito aparato técnico ou tecnológico. Como dito alhures, o principal fator de sucesso está relacionado à disposição da Alta Administração para fomentar a mudança de cultura.