



**PODER JUDICIÁRIO**  
**TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO AMAZONAS**

**ATA DA REUNIÃO DO SUBCOMITÊ DE FORMAÇÃO, APERFEIÇOAMENTO E GESTÃO DE PESSOAS**


Às 10h15min (dez horas e quinze minutos) do dia 05 (cinco) de junho de 2017 (dois mil e dezessete), na sala de aula " Ernesto Roessing", localizada no Centro Administrativo Desembargador José de Jesus Ferreira Lopes, do Tribunal de Justiça do Estado do Amazonas (TJ/AM), deu-se início à **REUNIÃO DO SUBCOMITÊ DE FORMAÇÃO, APERFEIÇOAMENTO E GESTÃO DE PESSOAS**. Estavam presentes os magistrados que compõem o referido subcomitê: Dr. Ronnie Frank Torres Stone, coordenador dos trabalhos, Dr. Roberto Hermidas de Aragão Filho, Dr. Roberto dos Santos Taketomi e Dr. Antônio Carlos Marinho Bezerra Júnior. Presentes ainda os servidores do TJ/AM Luciana Mara Ranzi Biazussi, Diretora da Divisão de Gestão Pessoas, Chrystiano Lima e Silva, Diretor da Divisão de Planejamento e Gestão Estratégica, Regivan Brito, da Divisão de Gestão de Pessoas, Wiulla Inácia Garcia Alves, Diretora da Escola de Aperfeiçoamento do Servidor do Tribunal de Justiça do Amazonas, Tecla Auip Caddah, Assessora Especial da Presidência, Fausto Araújo Nunes de Almeida, da Divisão de Planejamento e Gestão Estratégica, juntamente com os servidores José Andress da Rocha Albuquerque Cavalcanti, Reginaldo da Costa Batalha e Daniela Lelis Botelho de Oliveira, designados para a composição do referido subcomitê conforme a Portaria n. 1117 de 23 de maio de 2017-PTJ. Dando início à pauta da reunião, o Dr. Ronnie Stone iniciou apresentando a finalidade do subcomitê, que, num primeiro momento é identificar os problemas na área de gestão de pessoal do TJ/AM e efetivar medidas para buscar solucioná-los com eficiência, bem como investir no treinamento de servidores e na distribuição da carga de trabalho dos mesmos, visando identificar o que pode ser realizado para a melhoria das condições de trabalho dos servidores do Tribunal. Ressaltou a necessidade de se olhar da mesma forma para os servidores lotados em comarcas do interior do Estado. A Diretora da EASTJAM, Wiulla Inácia Garcia, propôs incluir na pauta a situação das pessoas que até o momento não foram nomeadas, aprovadas no concurso público realizado nas sub-regiões do interior do AM. O Diretor da Divisão de Planejamento e Gestão Estratégica Chrystiano Lima e Silva apresentou a cronologia da formação do Subcomitê de Formação, Aperfeiçoamento e Gestão de Pessoas, ressaltando que suas atribuições são definidas pelas Resoluções n. 192 e 240 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e que a sua criação decorre de uma exigência do próprio CNJ, realizando a leitura de dispositivos das mencionadas resoluções. Ressalta que o subcomitê interage em diversas

áreas e que, além da gestão de pessoas, trata do aperfeiçoamento e formação dos servidores, atividades que foram aglutinadas por serem correlacionadas. Informou que o produto final do subcomitê é o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas, que necessita da colaboração de diversos setores, com o auxílio técnico da Divisão de Planejamento e Gestão Estratégica. Aproveitou o ensejo para informar que o subcomitê atua em parceria direta com a EASTJAM, a ESMAM e a Divisão da Gestão de Pessoas. O Dr. Antônio Carlos Marinho ressaltou a necessidade de se compilar os atos informativos/normativos que regem as atividades de cada área de atuação alcançada pelo subcomitê. Após, propôs que o subcomitê levantasse a realidade atual dos servidores e identificasse as necessidades mais prementes, para se formar um planejamento macro e identificar as demandas mais prioritárias dentro das necessidades apontadas. Ressaltou que aquilo que não puder ser atendido de imediato deve ser implantado a médio e longo prazo, dentro de um planejamento que possa ser continuado pela próxima gestão. O Diretor da Divisão de Planejamento Chrystiano Lima e Silva destacou que a EASTJAM e a ESMAM são receptoras de um diagnóstico e, a partir dele, com base na curva de eficiência do servidor e no mapeamento de competências, trabalha no plano de formação e aperfeiçoamento dos servidores. O Dr. Roberto Hermidas de Aragão Filho acrescentou que o planejamento deve ser coerente com a realidade, para que possa ser perene, de longo prazo, para que tenha continuidade. O Diretor Chrystiano Lima e Silva frisou a questão da equalização da força de trabalho, destacando que a Divisão de Gestão de Pessoas, juntamente com o Núcleo de Estatística do TJAM, realizaram o levantamento da Tabela de Lotação de Pessoal (TLP), que mostra a divisão de pessoal em cada unidade judicial e em cada unidade administrativa do TJAM e que somente 20% dos servidores estão na área administrativa. A Diretora da Gestão de Pessoas Luciana Mara Ranzi Biazussi noticia que a TLP foi publicada e que o prazo para implementá-la é 01 de julho. Além disso, informa que foi realizado um mapeamento de competências dos servidores "Assistente Judiciário" e que as avaliações foram positivas, pois 80% dos chefes imediatos atribuíram nota dez aos referidos servidores. A Diretora da EASTJAM Wiulla Inácia Garcia sugeriu a implantação de um programa de gerenciamento para os Diretores de Secretaria e os chefes de setores administrativos, programa no qual seja ressaltada a importância da capacitação do servidor, da qualidade do trabalho e não apenas da quantidade em número, além da utilização da Avaliação do Servidor de forma mais eficaz. O Diretor da Divisão de Planejamento Chrystiano Lima e Silva informou que a lógica da fórmula que o CNJ criou sobre a produtividade no ambiente de trabalho é per capita, ou seja, mede-se a produtividade por pessoa. O Dr. Ronnie Stone destacou a importância de se analisar se o problema da produtividade nas Varas é de hoje ou se existe um histórico recorrente de baixa produtividade na Vara, tendo em vista a problemática que é reduzir o acervo das unidades judiciais. O Diretor da Divisão de Planejamento sugeriu como futura pauta do subcomitê uma reestruturação da Assessoria Virtual, para que esta demande pontualmente cada uma das unidades problemáticas e, tendo em conta que esta Assessoria é permanente, passe a atuar em paralelo à unidade judicial que venha apresentando problemas. O Dr. Ronnie sugeriu a atuação dos juízes leigos nos Juizados Especiais, de modo que estes funcionem em todos os turnos, para oferecer uma resposta rápida à população, com o pagamento de hora extra para o servidor que trabalhe fora do horário de expediente para auxiliar o juiz leigo. Destacou ainda a importância da capacitação dos servidores e da melhoria da estrutura de trabalho. O Dr. Roberto Aragão falou sobre a importância do incentivo ao

servidor para um bom cumprimento de seu trabalho. O Dr. Antônio Carlos Marinho sugeriu o levantamento da média da produtividade de cada área do TJAM, com o acompanhamento pelo setor de Estatística da CGJ/AM. O Dr. Taketomi sugeriu a elaboração de um mapeamento de competências voltado para a utilização da ferramenta SAJ, que inclui mapear quais as funcionalidades dentro do SAJ que precisam de servidores capacitados e quais funcionalidades são dispensáveis (ex: publicação), para que os servidores sejam bem aproveitados ao manusear o sistema. Outro problema destacado é a diferença do número de servidores em cada unidade judicial e a questão de ausência de processo seletivo para a contratação de servidores temporários. Frisou-se que o último concurso público para servidores realizado pelo TJAM na capital vence dia 05.11. Sobre a implementação, até 01º de julho de 2017, da equalização da força de trabalho, que já foi postergada e sobre a qual a Ministra Carmén Lúcia já anunciou que não irá proceder ao adiamento novamente, o Diretor da Divisão de Planejamento Chrystiano Lima e Silva sugeriu que, caso não haja a implementação desta equalização até a referida data, seja feito um relatório ou arrazoado pela Divisão de Gestão de Pessoas, explicando os motivos pelos quais não será implementada ou por quais razões será implementada parcialmente. Tal relatório será disponibilizado ao Presidente do TJAM, de modo a interpretar a TLP e subsidiar a decisão que vier a ser tomada pelo Presidente sobre o assunto. Destacou que os números da TLP já podem extrair muita coisa que fundamenta a não-implementação imediata da equalização. A exigência atual é que o TJAM tenha 70% de servidores na atividade-fim e 30% na atividade-meio, e hoje existem 22% na atividade-meio, conforme informado pela Diretora da Gestão de Pessoas, Luciana Mara Biazussi. Deliberou-se, ainda, que a Divisão de Gestão de Pessoas concluirá até sexta-feira (09.06) o relatório circunstanciado relativo à Tabela de Lotação de Pessoal (TLP). Foi discutida data para a próxima reunião, ficando acertado que ocorrerá no dia 26 de junho às 10 (dez horas) da manhã, ocasião na qual será trazida a compilação de atos normativos relativos à gestão de pessoas de cada setor deste Tribunal representado na reunião.

Manaus, 05 de junho de 2017.

  
Dr. Ronnie Frank Torres Stone  
Juiz de Direito Coordenador

  
Dr. Roberto Hermidas de Aragão Filho  
Juiz de Direito

  
Dr. Roberto dos Santos Taketomi  
Juiz de Direito

  
Dr. Antônio Carlos Marinho Bezerra Júnior  
Juiz de Direito

Luciana Mara Ranzi Biazussi  
Diretora da Divisão de Gestão Pessoas

Chrystiano Lima e Silva  
Diretor da Divisão de Planejamento e Gestão Estratégica

Wiulla Inácia Garcia Alves  
Diretora da Escola de Aperfeiçoamento do Servidor do Tribunal de Justiça do Amazonas

*REGIVAN C. BRITO*  
Regivan Brito

Divisão de Gestão de Pessoas

*Tecla Auip Caddah*  
Tecla Auip Caddah

Assessora Especial da Presidência

*Fausto Araújo Nunes de Almeida*  
Fausto Araújo Nunes de Almeida

Divisão de Planejamento e Gestão Estratégica

*José Andress da Rocha Albuquerque Cavalcanti*  
José Andress da Rocha Albuquerque Cavalcanti  
Membro, na forma da Portaria n. 1117 de 23.05.2017-PTJ

*Reginaldo da Costa Batalha*  
Reginaldo da Costa Batalha  
Membro, na forma da Portaria n. 1117 de 23.05.2017-PTJ

*Daniela Lelis Botelho de Oliveira*  
Daniela Lelis Botelho de Oliveira  
Secretária, na forma da Portaria n. 1117 de 23.05.2017-PTJ