

Senhor Desembargador-Presidente,

No desempenho das atribuições regulamentares afetas a esta Diretoria-Geral, apresentamos a Vossa Excelência proposta de alteração da estrutura administrativa do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

Ressaltamos, desde logo, que as modificações ora sugeridas não acarretarão nenhum acréscimo de despesa para esta Corte, em estreita conformidade com a regra estatuída no parágrafo único do art. 24 da Lei n° 11.416, de 15 de dezembro de 2006, que reestruturou as carreiras dos servidores do Poder Judiciário da União.

Vejam as alterações sugeridas.

I - PRESIDÊNCIA, DIRETORIA-GERAL DE COORDENAÇÃO JUDICIÁRIA E DIRETORIA-GERAL DE COORDENAÇÃO ADMINISTRATIVA

De acordo com a Portaria TRT 18ª GP/GDG n° 158, de 3 de fevereiro de 2005, foram introduzidas as seguintes modificações na estrutura funcional do Tribunal:

1ª) Alteração da nomenclatura do cargo em comissão de Diretor-Geral de Secretaria para Diretor-Geral de Coordenação Administrativa, mantendo-se o nível CJ-4.

2ª) Transformação do cargo em comissão de Assessor da Diretoria-Geral em Assessor da Diretoria-Geral de Coordenação Administrativa, reduzindo-se o nível de CJ-3 para CJ-2.

3ª) Transformação do cargo em comissão de Secretário da Corregedoria Regional em Diretor de Serviço da Corregedoria Regional, reduzindo-se o nível de CJ-3 para CJ-2.

4ª) Transformação do cargo em comissão de Diretor de Secretaria de Coordenação Judiciária em Diretor-Geral de Coordenação Judiciária, elevando-se o nível de CJ-3 para CJ-4.

5ª) Transferência do cargo em comissão de Diretor de Serviço, vinculado à Presidência por força da Portaria TRT 18ª GP/GDG n° 557, de 19 de novembro de 2004, para a Diretoria-Geral de Coordenação Judiciária, alterando-se a respectiva nomenclatura para Assessor da Diretoria-Geral de Coordenação Judiciária e mantendo-se o nível CJ-2.

Convém salientar que aludidas alterações foram implementadas sem qualquer aumento de despesa, porquanto observada, também, a vedação contida no art. 9º da Lei n° 10.475, de 27 de junho de 2002, hoje expressamente revogada pela citada Lei n° 11.416/06.

Sob o aspecto da despesa, aliás, vale registrar que as transformações dos cargos em comissão resultaram em um crédito residual de R\$ 771,55 (setecentos e setenta e um reais e cinquenta e cinco centavos), o qual poderá, a teor do parágrafo único do art. 6º, da supracitada Portaria n° 158/05, vir a ser utilizado em outras transformações ou, se for o caso, na reversão das medidas por ela adotadas.

Todavia, mencionadas alterações somente foram possíveis em virtude da redução do nível dos cargos em comissão de Assessor da antiga Diretoria-Geral de Secretaria e do titular da antiga Secretaria da Corregedoria Regional, de CJ-3 para CJ-2, bem como da

transferência do cargo em comissão de Diretor de Serviço, antes vinculado à Presidência, para a Diretoria-Geral de Coordenação Judiciária, de modo a possibilitar a criação da Assessoria no âmbito dessa nova unidade.

Despiciendo registrar que a alteração atinente à Corregedoria Regional afigura-se prejudicial, uma vez que, sabidamente, os serviços sob sua responsabilidade revestem-se de extraordinária importância para a própria atividade jurisdicional do Tribunal e, em especial, para a Presidência, uma vez que o cargo de Corregedor é exercido, cumulativamente, com o de Presidente, por força do parágrafo único do art. 8º do Regimento Interno.

Por igual, não me parece boa medida a redução do nível do cargo em comissão de Assessor da antiga Diretoria-Geral de Secretaria, de CJ-3 para CJ-2, porquanto, tal como no caso da Corregedoria Regional, permanece o seu titular vinculado às mesmas atribuições antes exercidas.

Além disso, tradicionalmente, o Assessor da referida unidade acumula as funções desse cargo com as de Diretor-Geral Substituto e de Ordenador de Despesas Substituto, nas ausências e afastamentos legais do titular.

Não é demais enfatizar que o rebaixamento do nível do cargo em comissão constitui medida desestimulante ao seu titular, uma vez que, a despeito do decréscimo remuneratório, mantêm-se sob sua competência, conforme já salientado, as mesmas e complexas atribuições do estado anterior.

Prossigamos, contudo.

Em síntese, as modificações introduzidas por intermédio da mencionada Portaria nº 158/05 consistiram nas seguintes medidas:

- a) criação de duas Diretorias-Gerais, mediante a transformação da antiga Diretoria-Geral de Secretaria em Diretoria-Geral de Coordenação Administrativa, e da antiga Secretaria de Coordenação Judiciária em Diretoria-Geral de Coordenação Judiciária; e
- b) alteração de nomenclatura e transformação de cinco cargos em comissão, reduzindo-se ou elevando-se o seu nível, conforme o caso.

As razões que fundamentaram tais alterações encontram-se mencionadas nos considerandos do citado ato normativo, deles podendo ser extraídas, resumidamente, a necessidade de imprimir maior celeridade aos processos e de racionalizar os métodos de trabalho; a ampliação da competência da Justiça do Trabalho, decorrente da Emenda Constitucional nº 45, de 8 de dezembro de 2004; a competência privativa dos Tribunais para organizar suas secretarias e serviços auxiliares e os dos juízos que lhes forem vinculados, nos termos do art. 96, inciso I, alínea "b", da Constituição Federal; e, por fim, a autorização, pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho, para que os órgãos da Justiça do Trabalho possam transformar funções comissionadas e cargos em comissão, nos seus respectivos quadros de pessoal, consoante Resolução Administrativa nº 951, de 1º de agosto de 2003, daquela Corte de cúpula.

Todavia, forçoso reconhecer, a despeito da consistência das razões que justificaram a adoção dessas medidas, que, após o transcurso de dois anos, a criação de duas Diretorias-Gerais no âmbito deste

Tribunal não se mostrou conveniente à Administração, em decorrência do surgimento de eventuais conflitos de atribuições e de comando, não obstante a medida tenha se mostrado circunstancialmente oportuna, diante do incremento da demanda processual decorrente da promulgação da Emenda Constitucional nº 45, de 8 de dezembro de 2004.

Ao mesmo tempo, entendemos que o princípio da descentralização a que alude o art. 6º do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, deve ser aplicável às atividades afetas à Administração Pública, e não necessariamente à estrutura dos órgãos e entidades que a integram.

Por outras palavras, o que deve ser descentralizado não é, necessariamente, a estrutura do Tribunal, mas sim as suas atividades.

Nesse sentido, a redação do art. 10 do supracitado Decreto-lei é cristalina ao dispor que a execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada, distinguindo-se claramente o nível de direção do de execução, consoante § 1º, alínea "a", do mesmo dispositivo.

Ora, conquanto pareça disseminar-se, hodiernamente, a tendência adotada por alguns Tribunais de grande porte, em criar nas suas respectivas estruturas duas Diretorias-Gerais, uma Administrativa, outra Judiciária, a experiência, no âmbito da 18ª Região, não atingiu os fins propostos, em decorrência dos mencionados conflitos ocorridos entre as duas unidades.

É certo, porém, que as atividades de planejamento, coordenação e controle revelam-se tanto mais eficazes quanto maior o nível de concentração das decisões em um único órgão, o qual poderá desincumbir-se de suas atribuições, satisfatoriamente, por meio da descentralização de atividades, delegação de competência, orientação e supervisão.

É de ver-se, ainda, que o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região situa-se entre os Tribunais Regionais considerados de pequeno porte, com uma demanda processual que, embora crescente, impõe uma estrutura enxuta, simplificada e ágil.

Como corolário, sugerimos a alteração da nomenclatura da Diretoria-Geral de Coordenação Judiciária para Secretaria de Coordenação Judiciária, mantendo-se o nível do respectivo cargo em comissão como CJ-4 e suprimindo-se as atribuições previstas na Portaria TRT 18ª GP/DGCJ nº 004/2005.

Propomos ainda, na mesma linha, a alteração da nomenclatura da Diretoria-Geral de Coordenação Administrativa para Diretoria-Geral, mantendo-se o nível do respectivo cargo em comissão como CJ-4 e restabelecendo-se as atribuições previstas antes da edição da citada Portaria nº 004/2005.

Afora isso, deve-se levar em conta, também, que algumas unidades do Tribunal estão a merecer, de longa data, uma ampliação e melhoria em sua estrutura, de sorte a viabilizar o incremento das atividades verificado nos últimos anos, o que será abordado na seqüência.

Outra área atualmente carente de uma reestruturação - se me permite Vossa Excelência - é a Assessoria da Presidência.

Com efeito, o Desembargador-Presidente conta, atualmente, com duas Assessorias: uma judicial e outra administrativa.

Em tese, a primeira deveria se ocupar dos processos judiciais, auxiliando a Presidência na análise e elaboração de despachos e decisões nos processos de sua competência ou que devam ser submetidos ao Colendo Tribunal Superior do Trabalho, notadamente os recursos de revista e respectivos agravos de instrumento.

A segunda assessoria tem por competência auxiliar em todos os processos de natureza administrativa, aí incluídos os referentes a assuntos de pessoal, orçamento, finanças, contabilidade, licitações e contratos.

Todavia, na prática, dado o volume de trabalho, a Assessoria Administrativa vem desempenhando tão-somente as atribuições afetas à rotina da Secretaria-Geral da Presidência, entre as quais, notadamente, os processos relativos ao Setor de Magistrados, deixando em segundo plano, assim, o apoio que deveria prestar ao Desembargador-Presidente na área administrativa.

Pensamos, assim, que a Presidência melhor desincumbir-se-ia dos seus elevados misteres se, para tanto, pudesse contar com mais uma Assessoria que pudesse absorver integralmente as atribuições da Assessoria Administrativa, em todas as matérias referentes à área econômica, contábil, orçamentária, financeira e de administração pública, de sorte a oferecer suporte técnico adequado às tomadas de decisão sobre tais matérias, e na elaboração do planejamento estratégico que possibilite ao Tribunal adequar-se à nova realidade envolvendo as relações entre os cidadãos e o Estado.

Para tanto, sugerimos a transformação do cargo em comissão de Assessor da Diretoria-Geral de Coordenação Judiciária, nível CJ-2, em Assessor de Desembargador Federal do Trabalho, nível CJ-3, com lotação permanente na Presidência e competência para desempenhar as atribuições acima citadas.

Sugerimos, ainda, que o requisito de escolaridade do aludido cargo em comissão não se limite ao curso superior de Direito, aceitando-se, porém, qualquer curso de nível superior.

Caso acolhida a proposição, far-se-á necessário alterar a redação do art. 9º do Regulamento Geral deste Tribunal, que trata das atribuições das Assessorias Jurídica e Administrativa da Presidência, a fim de contemplar, no dispositivo, também a Assessoria sugerida.

Outra sugestão que fazemos, nesta oportunidade, diz respeito à escolaridade exigida para o exercício do cargo em comissão dos Assessores do Gabinete do Desembargador-Presidente.

Hoje, a teor do Anexo III da Resolução Administrativa nº 26, de 17 de agosto de 2000, referido cargo é privativo de bacharel em Direito.

Todavia, conforme já referido, um dos Assessores da Presidência é o responsável pelo assessoramento direto à Secretaria-Geral da Presidência e, por isso, seu campo de atuação não se restringe ao universo jurídico, sendo-lhe comumente exigidos conhecimentos de outras áreas.

Portanto, sugerimos a alteração do mencionado Anexo III, a fim de que conste, como exigência para o exercício desse cargo, apenas a preferência pelo diploma de Direito.

A proposta, caso acolhida, neste particular, poderá ser implementada mediante simples alteração do citado ato normativo.

## II - DIRETORIA DE SERVIÇO CADASTRAMENTO PROCESSUAL

Consoante o art. 24 do Regulamento Geral do Tribunal, compete à Diretoria de Serviço de Cadastramento Processual orientar, coordenar e executar as atividades relacionadas a protocolo, expedição, informações, autuação, classificação, revisão, correspondência, malote e recebimento de petições.

É integrada, de acordo com o art. 25 do mesmo Regulamento, pelos seguintes setores:

I - Setor de Recebimento, Expedição e Informações;

II - Setor de Autuação, Classificação e Revisão;

III - Setor de Correspondência e Malote, e

IV - Setor de Recebimento de Petições.

Por outro lado, ao Núcleo de Atendimento ao Cidadão, atualmente vinculado diretamente à Diretoria-Geral de Coordenação Judiciária, compete planejar, coordenar, supervisionar e orientar as atividades desempenhadas pelos Postos da Justiça do Trabalho instalados no Sistema Integrado de Atendimento ao Cidadão ("Vapt-Vupt"), Central de Recebimento de Processos e Petições ("Drive Thru"), Serviço de Informação Processual (TELETRT), Central de Informações (ATENDE PLUS), Assistência Judiciária e Seção de Atermação Verbal.

Referidas atividades, como facilmente se depreende, guardam estreita relação com a Diretoria de Serviço de Cadastramento Processual, muito mais do que com a Diretoria-Geral de Coordenação Judiciária, tanto que, anteriormente, a quase totalidade dos serviços hoje a cargo do mencionado Núcleo era executada por aquela Diretoria, tais como os realizados pelos Postos "Vapt-Vupt" e "Drive Thru".

Por isso, sugerimos a transferência do Núcleo de Atendimento ao Cidadão para a citada Diretoria de Serviço de Cadastramento Processual.

A absorção dessas novas atribuições, pela Diretoria de Serviço de Cadastramento Processual, certamente acarretará a ampliação de suas competências, exigindo-lhe, de conseguinte, estrutura adequada e compatível com a nova competência.

Assim, e não apenas em decorrência da medida ora proposta, mas em virtude mesmo da gama de atividades já a cargo da referida Diretoria, impõe-se uma reestruturação da unidade.

Todavia, cientes da impossibilidade de fazê-lo, no momento, dada a insuficiência de recursos orçamentários, permitimo-nos sugerir a transformação da Diretoria de Serviço de Cadastramento Processual, nível CJ-2, em Secretaria de Cadastramento Processual, nível CJ-3.

Em síntese, eis o que sugerimos para esta área:

1) transferência do Núcleo de Atendimento ao Cidadão, hoje vinculado à Diretoria-Geral de Coordenação Judiciária, para a Diretoria de Serviço de Cadastramento Processual;

2) transformação da Diretoria de Serviço de Cadastramento Processual em Secretaria de Cadastramento Processual, elevando-se o nível do cargo em comissão do seu titular de CJ-2 para CJ-3.

## III - DIRETORIA DE SERVIÇO DE CÁLCULOS JUDICIAIS

Como o próprio nome revela, compete à Diretoria de Serviço de

Cálculos Judiciais planejar, dirigir, coordenar e orientar a atividade de elaboração de cálculos judiciais.

É integrada por um único setor - o de Cálculos Judiciais, que tem por atribuições a elaboração e liquidação de sentenças, além de prestar informações em processos remetidos pelas Varas do Trabalho de Goiânia e pelos Desembargadores do Tribunal.

Aludida Diretoria de Serviço examina uma média de 18.000 processos por ano, procedendo liquidações de sentenças e fazendo manifestações em atendimento a despachos dos Juizes e Desembargadores, o que é feito por uma equipe composta de dezesseis servidores, em um exíguo prazo de 4,3 dias.

Tal unidade é, ainda, responsável pelo treinamento e suporte técnico a todas as Varas do interior, o que exige permanente atualização e estudos, sobretudo do seu titular.

O volume de trabalho, desnecessário dizer, afigura-se extraordinário, impondo, também, a necessidade de um redimensionamento da unidade.

Isso posto, sugerimos, tal como o fizemos com relação à Diretoria de Serviço de Cadastramento Processual, seja transformada a Diretoria de Serviço de Cálculos Judiciais, nível CJ-2, em Secretaria de Cálculos Judiciais, nível CJ-3, mantendo-se a atual estrutura, ao menos por ora, dada a mencionada dificuldade de ordem orçamentária para a implementação de outras medidas reputadas igualmente necessárias.

### III - DIRETORIA DE SERVIÇO DE CONTROLE INTERNO E AUDITORIA

De acordo com o parágrafo único do art. 6º, do Regulamento Geral, compete à Diretoria de Serviço de Controle Interno e Auditoria, entre outras relevantes atribuições, a fiscalização contábil, financeira, orçamentária e operacional do Tribunal, além do acompanhamento, mediante procedimento de auditoria, da execução do orçamento, em todos os aspectos e fases da realização da despesa e de controle e proteção do patrimônio.

O desempenho de tais atividades compreende as seguintes matérias:

- a) licitações e contratos;
- b) recursos humanos (provimento, desligamento, aposentadoria, pensão, concessão e cessação de direitos e pagamento de pessoal);
- c) contabilidade e despesas diversas (execução orçamentária, análise de declaração de bens e renda, pagamento de diárias, suprimento de fundos e ajuda de custo); e
- d) auditorias (preventivas, operacionais e patrimoniais).

A evolução dos métodos de controle e a criação de novos sistemas de gestão orçamentária e financeira compeliram referida Diretoria de Serviço a ampliar o rol de procedimentos, a seu cargo, sem que o incremento das atividades tivesse, como contrapartida, um redimensionamento de sua estrutura.

Tal constatação leva-nos a concluir pela necessidade de reestruturação desta unidade, de modo a dotá-la de condições que lhe permitam desempenhar suas atribuições com desenvoltura e segurança.

Nesse sentido, convém lembrar que a Assessoria de Controle Interno do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, em auditoria realizada nesta Corte por ocasião da correição ordinária realizada pelo Tribunal Superior do Trabalho, em 2006, recomendou, em seu

relatório de atividades, uma melhor estrutura para a Diretoria de Serviço de Controle Interno e Auditoria do Tribunal, ressaltando, naquela oportunidade, que a atual estrutura afigura-se modesta.

Por isso, em um primeiro momento, sugerimos a Vossa Excelência seja transformada a atual Diretoria de Serviço de Controle Interno e Auditoria em Secretaria de Controle Interno e Auditoria, elevando-se o nível do respectivo cargo de CJ-2 para CJ-3.

Na verdade, para que a unidade pudesse desempenhar a contento suas atividades, outras medidas seriam necessárias, uma vez que seus atuais quadros de lotação e de funções afiguram-se insuficientes para o volume e complexidade do trabalho sob sua responsabilidade. O ideal seria, a nosso ver, criar condições de especialização, por assunto, com a conseqüente criação de setores na unidade, sendo um dos quais destinado a análise de processos de licitações e contratos, um de recursos humanos, um de contabilidade e despesas diversas e outro de auditorias.

A providência, sabe-se, exigiria a destinação de quatro funções comissionadas e a lotação de mais servidores, já que atualmente a unidade conta com apenas seis servidores e cinco funções comissionadas e um cargo em comissão.

Todavia, não há possibilidade, no momento, de ampliar aludidos quadros, devido à inexistência de funções comissionadas disponíveis, o que finda por inviabilizar, também, a lotação de novos servidores para exercê-las.

Nada obsta, contudo, que, em um futuro próximo, mormente se aprovado o Projeto de lei que amplia os cargos de provimento efetivo, possa a Administração implementar tais providências, melhorando, dessa forma, as condições de trabalho a cargo da unidade de controle interno.

É o que também sugerimos.

#### IV - DIRETORIA DE SERVIÇO DE RECURSOS HUMANOS E DIRETORIA DE SERVIÇO DE PLANEJAMENTO, GESTÃO E QUALIDADE

Outra área que há tempos vem reclamando um redimensionamento, de modo a possibilitar o aperfeiçoamento das atividades que lhe são afetas, diz respeito à Diretoria de Serviço de Recursos Humanos.

Trata-se, em verdade, de uma unidade cuja competência não se restringe apenas ao registro, controle e atualização de dados funcionais ou à elaboração de estudos técnicos e pareceres sobre assuntos de pessoal.

Mais que isso, compete à Diretoria de Serviço de Recursos Humanos a relevantíssima missão de gerir pessoas, desenvolver processos de motivação e estimular a criatividade e a participação.

Nessa seara - bem o sabemos -, o modelo gerencial há tempos empregado nas instituições tem migrado a passos largos do que se convencionou chamar de Gestão de Recursos Humanos, fortemente autocrático, centralizado, burocrático e operacional, para o hoje conhecido como Gestão de Pessoas, fundado em uma administração participativa, da qual defluam permanentes canais de interlocução com os servidores.

E que seja capaz, ao mesmo tempo, de propiciar um ambiente organizacional harmonioso e fraterno, humanizando as relações interpessoais e promovendo a qualidade de vida entre os seus colaboradores.

Assim, no que toca à área de recursos humanos, a presente proposta de reestruturação abarca as seguintes medidas:

- 1) transformação da Diretoria de Serviço de Recursos Humanos (CJ-2) em Secretaria de Administração e Desenvolvimento de Recursos Humanos (CJ-3);
- 2) criação do Núcleo de Administração de Pessoal e do Núcleo de Qualidade, Assistência e Capacitação;
- 3) fusão de setores; e
- 4) reestruturação dos Setores de Assistência Médica e Odontológica.

Vejam, agora, o detalhamento de cada medida acima proposta.

1. Transformação da Diretoria de Serviço de Recursos Humanos (CJ-2) em Secretaria de Administração e Desenvolvimento de Recursos Humanos (CJ-3)

Nenhuma instituição, pública ou privada, alcançará níveis satisfatórios de eficiência e eficácia se não priorizar e direcionar investimentos no desenvolvimento dos recursos humanos.

Afinal, são eles - os recursos humanos - a mola propulsora fundamental para o crescimento de qualquer organização, na medida em que constituem verdadeira interface com os recursos tecnológicos empregados na realização de suas ações e atuam, ainda, como criadores e desenvolvedores de processos.

Modernamente, aliás, as instituições têm dispensado ao capital humano o mesmo tratamento dado aos negócios (assim considerados como um conjunto de ações, quer na iniciativa privada ou no setor público), incluindo-o também em seu núcleo estratégico, ao lado de setores tradicionalmente hegemônicos nas estruturas organizacionais, como as áreas administrativa, orçamentária, financeira, jurídica e de tecnologia da informação.

Nesse sentido, impõe-se-nos concluir que, quanto maior o investimento no desenvolvimento de habilidades e competências, maiores serão as possibilidades de êxito no cumprimento da missão institucional.

Por isso, dissemina-se a passos largos o conceito de gestão de talentos ou gestão de pessoas no lugar antes destinado simplesmente a "recursos humanos", cuja administração assume, hoje, cada vez mais, características estratégicas.

A propósito, as políticas de gestão atualmente praticadas buscam ver nos empregados ou servidores, tidos também como colaboradores, muito mais que meros "recursos", mas pessoas, seres humanos considerados em sua plenitude, dotados de sentimentos, anseios, necessidades, conflitos, expectativas, talentos e habilidades.

Para melhor ilustrar a gravidade da situação hoje vivenciada nesta área, é importante registrar que a atual estrutura da Diretoria de Serviço de Recursos Humanos ainda é a mesma de 1993, quando o Tribunal contava com cerca de 400 servidores e com 12 Varas do Trabalho, ao passo que hoje estes números saltaram para 864 servidores e 36 Varas do Trabalho, sem qualquer contrapartida, em termos de ampliação ou aperfeiçoamento da unidade responsável pela gestão desse novo contingente.

Objetivando acompanhar o vertiginoso aumento da movimentação processual e atender aos interesses dos jurisdicionados, este Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região tem se empenhado em

dar melhor suporte às unidades judiciárias, o que resulta, necessariamente, em aumento do quantitativo de servidores e dos serviços sob a tutela da área responsável pela administração de recursos humanos.

Ademais, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho vem exigindo, em suas auditorias, a elaboração de políticas de gestão de pessoas, tais como ações de capacitação e avaliação da eficácia de treinamentos, gestão de desempenho, planejamento de políticas para descrição e alteração de cargos e funções, bem como regulamentação de normas e atos que tratam de pessoal, todas elas praticamente impossíveis de serem implementadas com a atual estrutura existente.

Por essas razões, forçoso concluir que o Tribunal carece de uma unidade capaz de realizar o planejamento estratégico e a gestão dos recursos humanos, provida de condições e estrutura adequadas.

Dessa forma, sugerimos seja reestruturada a atual Diretoria de Serviço de Recursos Humanos, transformando-a em Secretaria de Administração e Desenvolvimento de Recursos Humanos, alterando-se o nível do cargo em comissão do seu titular, de CJ-2 para CJ-3.

Com tal medida, o Tribunal deixará de ter uma área de recursos humanos que se dedica apenas ao cadastro e movimentação de servidores, controle de férias e frequência, além de outros expedientes eminentemente burocráticos, passando a dispor de uma unidade apta a desenvolver e aplicar, em consonância com as diretrizes determinadas pela Administração, ferramentas que o auxiliem a elaborar e implementar políticas e estratégias tendentes à formação de um contingente de profissionais qualificados, motivados e preparados para o desempenho de sua missão institucional.

#### 1.2. Fusão de setores

Atualmente, a Diretoria de Serviço de Recursos Humanos conta com 12 setores em sua estrutura, cujos respectivos chefes são investidos em funções comissionadas de Chefes de Setor, nível FC-4:

- 1) Setor de Cadastro;
- 2) Setor de Lotação, Movimentação e Controle de Funções;
- 3) Setor de Legislação de Pessoal;
- 4) Setor de Inativos;
- 5) Setor de Férias e Frequência;
- 6) Setor de Tempo de Serviço;
- 7) Setor de Seleção e Provimento;
- 8) Setor de Boletim Interno;
- 9) Setor de Assistência Médica;
- 10) Setor de Assistência Odontológica;
- 11) Setor de Programas Assistenciais; e
- 12) Setor de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoal.

A excessiva horizontalidade da estrutura organizacional da Diretoria de Serviço de Recursos Humanos já evidencia, à primeira vista, a necessidade de se proceder a alterações de forma a melhor alinhar as diversas atividades sob sua competência, abrigando sob o mesmo comando as que guardam similaridade e valorizando a especialização de cada área.

Trata-se, a nosso ver, de tornar efetivo o princípio da sinergia,

pelo qual se buscam resultados comuns por meio da ação integrada e coordenada de diversos setores.

A análise do fluxograma da referida Diretoria evidencia que muitas atividades são iniciadas em um determinado setor e desenvolvem-se em outro, acarretando indesejável tempo de espera no desenrolar das ações e, por conseqüência, perda de produtividade e ocorrência de registros e procedimentos praticados em duplicidade, configurando a prática do retrabalho.

O agrupamento de atividades atualmente executadas por dois ou mais setores pode, assim, representar ganho de produtividade, racionalizando e agilizando o andamento dos processos.

Demais disso, todos os procedimentos e processos executados pelos 12 setores que integram a atual Diretoria de Serviço de Recursos Humanos, acabam desembocando na mesa do Diretor que, por sua vez, em face da imensa pletora de atribuições e competências, não dispõe de tempo suficiente para debruçar-se mais detidamente sobre as matérias que lhe são submetidas a exame e, ao mesmo tempo, dedicar-se ao planejamento, coordenação e controle das ações executadas no âmbito da unidade.

Assim, propomos ainda a fusão dos seguintes setores:

#### 2.1. Setores de Legislação de Pessoal e de Inativos

A principal atividade do Setor de Inativos consiste em analisar e instruir processos de aposentadoria e pensão relativos a servidores, cuja concessão é sugerida após análise da legislação que regulamenta a matéria, em especial a Constituição Federal, Emendas Constitucionais, Estatuto dos Servidores Públicos, decretos e decisões do Tribunal de Contas da União, entre outras normas legais.

Percebe-se, daí, que a matéria que constitui o objeto de trabalho do Setor de Inativos é, nada mais, que uma especialização do Setor de Legislação de Pessoal.

A existência de um setor específico seria justificada caso o Tribunal contasse com expressivo quantitativo de aposentados e pensionistas.

Tal não ocorre, entretanto, uma vez que o Tribunal conta atualmente com apenas 53 servidores aposentados e 08 falecidos que deixaram pensão a 18 dependentes.

Consoante levantamento levado a efeito pela unidade de Recursos Humanos, até o ano de 2010 apenas 12 servidores completarão os requisitos impostos pela legislação e poderão requerer aposentadoria.

Com isso, o Tribunal passará a contar com 65 aposentados, quantitativo que reputamos ainda bastante reduzido para justificar a existência de um setor cuja atribuição restrinja-se exclusivamente a esse assunto.

A fusão do Setor de Legislação de Pessoal com o Setor de Inativos proporcionará melhor definição das atividades de análise da legislação pertinente, das decisões do Tribunal de Contas da União, do acompanhamento das modificações sofridas pela legislação previdenciária e demais atividades hoje realizadas separadamente pelos dois setores sob comento.

Para o novo setor, então, sugerimos a denominação de Setor de Legislação, Aposentadoria e Pensão, pois que melhor indica a sua

competência e atuação.

2.2. Setor de Férias e Frequência com o Setor de Tempo de Serviço  
O primeiro Setor trata exclusivamente dos registros e comandos referentes às férias e frequência dos servidores.

O Setor de Tempo de Serviço necessita das informações providas do Setor de Férias e Frequência com vistas à expedição de certidões, mapas de tempo de serviço e declarações, bem como à apuração de tempo de contribuição e controle de vantagens pessoais, tais como anuênios e incorporações de funções.

A fusão desses dois Setores possibilitará, dessa forma, a existência de comando único na realização da atividade de registro da frequência, evitando duplicidade de trabalho, com evidentes ganhos de produtividade em face da eliminação de controles e atividades sobrepostas. Para o novo setor, sugerimos a denominação de Setor de Tempo de Serviço, Férias e Frequência.

3. Extinção da Diretoria de Serviço de Planejamento, Gestão e Qualidade e criação do Núcleo de Qualidade, Assistência e Capacitação e do Núcleo de Administração de Pessoal

O aperfeiçoamento do trabalho a cargo da área de recursos humanos pode ser alcançado, ainda, mediante a criação de dois núcleos: o Núcleo de Administração de Pessoal e o Núcleo de Qualidade, Capacitação e Assistência.

O primeiro, integrado pelos Setores de Legislação, Aposentadoria e Pensão, de Tempo de Serviço, Férias e Frequência, de Seleção e Provimento e de Boletim Interno e, o segundo, pelos Setores de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoal e de Programas Assistenciais.

3.1. Núcleo de Qualidade, Assistência e Capacitação

Revelado que o recurso mais importante de uma organização é o seu capital humano, a ênfase e o desenvolvimento de todo e qualquer programa de qualidade centrou-se na área de recursos humanos, não se limitando apenas ao trabalhador e à atividade que ele realiza, mas considerando a pessoa do trabalhador em sua plenitude, conforme salientado linhas atrás.

Hodiernamente, as organizações são desafiadas a desenvolver uma visão holística a respeito dos seus funcionários, ou seja, quem é a pessoa dentro do macacão ou do bem cortado terno, quais são suas motivações, receios, expectativas e potencialidades.

Somente a partir daí é possível traçar um programa de qualidade com resultados positivos para a organização.

Porém, nem todos os administradores perceberam o novo paradigma, vez que ainda se observam organizações de reduzida produtividade, que, por razões diversas, não desenvolveram a estratégia da qualidade com envolvimento ativo das pessoas que compõem a sua estrutura.

Outras, entre as quais muitas instituições públicas, ainda condicionadas a padrões já ultrapassados, permanecem desperdiçando vultosos recursos e aplicando-os em repetidos cursos de capacitação, sem, contudo, obterem o êxito almejado.

Falta-lhes, antes de decidirem pela inscrição do trabalhador em um dado curso, investigar a real necessidade de treinamento e identificar as causas da baixa produtividade.

Entretanto, para que se possa adotar tal política de trabalho, pressuposto de toda administração bem sucedida, é curial perceber que a área responsável pelo desenvolvimento da qualidade deve trabalhar em estreita harmonia com a área responsável pela administração das pessoas que compõem o quadro de funcionários da organização.

Cumpra ainda notar que, atualmente, a Diretoria de Serviço de Planejamento, Gestão e Qualidade conta, em seu quadro de funções, com um cargo em comissão de Diretor de Serviço, nível CJ-2, e três funções comissionadas, sendo duas de nível FC-4 e uma FC-2, e encontra-se vinculada à Secretaria-Geral da Presidência, razão por que as atividades ali desempenhadas, hoje, guardam pouco ou nenhum relacionamento com a área responsável pelos recursos humanos.

No esteio do atual conceito de administração de recursos humanos, o novo plano de carreira dos servidores do Poder Judiciário Federal estatuiu, como um de seus principais balizamentos, o treinamento e a capacitação dos servidores, exigindo, pois, a urgente adoção de medidas com vistas ao atendimento do comando legal.

Tal, por si só, evidencia a necessidade de se adequar a estrutura da área da qualidade sob o comando da Secretaria de Administração e Desenvolvimento de Recursos Humanos, subordinando ao Núcleo ora proposto o Setor de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoal.

A implantação da estrutura proposta possibilitará o acesso ao formidável conjunto de informações existentes na atual Diretoria de Serviço de Recursos Humanos a respeito dos servidores.

Como exemplo, podemos citar as fichas de avaliação de desempenho, de frequência, de faltas, absenteísmos, licenças médicas, assim como das unidades onde estiveram lotados, os elogios e penalidades, a evolução funcional, as funções que exerceram, além de inúmeros outros registros relativos à vida funcional do servidor, constantes do seu assentamento individual.

De posse de tais dados, a área da Qualidade terá melhor possibilidade de elaborar projetos de cursos de treinamento e aperfeiçoamento que estejam efetivamente voltados às necessidades e anseios do servidor e do serviço, estabelecer a criação de ficha profissiográfica, onde se detalham habilidades e potencialidades, contribuindo com as decisões da Administração relativas à nomeação ou designação de servidores para o exercício de cargo em comissão e de funções comissionadas.

Tudo isso justifica a inserção do Setor de Lotação, Movimentação e Controle de Funções na estrutura organizacional do Núcleo da Qualidade, Assistência e Capacitação.

Aliás, sugerimos, com relação a tal setor, seja eliminada de sua nomenclatura a expressão "Movimentação", cujo conceito já se encontra contido no de "Lotação", esse por sinal mais abrangente, pois ao se remover um servidor de uma unidade para outra se está, ao mesmo tempo, fixando sua lotação.

Assim, o nome do setor passaria a ser Setor de Lotação e Controle de Funções.

Referido Núcleo também terá sob o seu comando o Setor de Programas Assistenciais, porquanto idealizamos uma política de desenvolvimento de recursos humanos, que não se detenha apenas na otimização da prestação do serviço, mas se preocupe com o indivíduo que o executa e que, quando afrontado por alguma dificuldade emocional, tal como o falecimento de parente ou o surgimento de alguma doença ou impedimento profissional, seja devidamente protegido e orientado pela instituição a que se dedica. Temos a convicção de que a Administração que se faz presente em momentos de fragilidade emocional deixa patente o seu interesse e preocupação pelo ser humano, recebendo, em contrapartida, a satisfação do funcionário e, evidentemente, a otimização dos serviços que executa. O cuidado com os seus magistrados e servidores não se caracteriza, pois, como privilégio, mas investimento de custo muito baixo e garantido retorno.

No mesmo sentido, visitas periódicas ao hospital ou ao lar do magistrado ou servidor que, eventualmente, se encontre adoentado, em assim a pronta resolução de dificuldades burocráticas enfrentadas, por exemplo, em casos de internação ou autorização para realização de procedimentos médicos, ou ainda nas hipóteses de obtenção de certidões ou quaisquer outros documentos exigidos por ocasião de falecimento, minimiza os absenteísmos e evita os hiatos na execução das atividades laborais, diminuindo também os custos com a designação de outro profissional, em substituição àquele que se encontra afastado.

Objetivando o estabelecimento da política de atendimento pessoal, o Setor de Programas Assistenciais, além das suas atuais atividades, encampará as seguintes atividades de apoio e assistência:

- I - efetivar visitas hospitalares e domiciliares a magistrados e servidores que se encontrem enfermos;
- II - ministrar instruções de cunho prático em caso de falecimento, objetivando superar as dificuldades que tais acontecimentos acarretam;
- III - empreender visitas às escolas e creches onde se encontram matriculados dependentes até sete anos de idade dos servidores beneficiários de assistência pré-escolar;
- IV - manter estreito e permanente contato com a empresa contratada para prestar serviços de atendimento médico-hospitalar, com vistas à pronta resolução de pendências que rotineiramente ocorrem com os segurados; e
- V - outras atividades correlatas.

As atividades da área de Assistência Médica necessitam ser otimizadas, por meio da análise de casos de utilização freqüente do programa de assistência à saúde, com vistas a detectar possíveis eventos que impliquem no surgimento de agravos à saúde física e/ou mental dos magistrados e servidores.

Caberá também ao Núcleo da Qualidade, Assistência e Capacitação, por meio do Setor de Programas Assistenciais, consultadas as áreas de assistência médica e odontológica, colher e analisar sugestões de medidas profiláticas e terapêuticas, visando à saúde física e mental dos magistrados e servidores, propondo a realização de

programas de saúde física e mental e de incentivo à ginástica, e realizando programas de vacinação periódica, inclusive por ocasião de epidemias, organizando programas de combate ao estresse, ao colesterol, às doenças ocupacionais, entre outras, e registrando as visitas aos enfermos e as providências administrativas tomadas em cada caso.

### 3.2. Núcleo de Administração de Pessoal

Complementando a presente proposta na área de Recursos Humanos, sugerimos, consoante o mesmo espírito de racionalização que norteou a proposta de criação do Núcleo de Qualidade, Assistência e Capacitação, seja também criado na estrutura da Secretaria de Administração e Desenvolvimento de Recursos Humanos, o Núcleo de Administração de Pessoal, integrada pelos Setores de Legislação, Aposentadoria e Pensão, de Tempo de Serviço, Férias e Freqüência, de Seleção e Provimento e de Boletim Interno.

Atualmente, o parecer expedido pelo Chefe de Setor é submetido à apreciação do Diretor de Serviço de Recursos Humanos que, em face da imensa pletora de serviços a ele submetidos, não conta com tempo suficiente para se debruçar detidamente sobre cada matéria ofertada pelos 12 setores a ele subordinados e, concomitantemente, atender à demanda externa.

Em conseqüência, uma segunda análise mais detida do assunto passa para a Assistência da Diretoria-Geral, que já se encontra por demais assoberbada, com a apreciação das diversificadas matérias que ali tramitam, instaurando-se, na prática, a assim chamada "delegação para cima", usual na Administração Pública, mas de todo desaconselhável para a boa ordem do serviço, máxime em face do princípio da hierarquia.

A proposta de criação do Núcleo de Administração de Pessoal, assim, visa criar um nível intermediário entre o Chefe do Setor e a direção da unidade, de forma que toda matéria submetida à área de Recursos Humanos receba, sempre, mais de uma análise circunstanciada.

Com a implantação do referido Núcleo, viabiliza-se uma análise mais aprofundada dos processos na própria área de Recursos Humanos, vez que o parecer emitido pelo Chefe de Setor será, necessariamente, reexaminado pelo Chefe de Núcleo a que se ache vinculado, aumentando em muito o grau de acerto e segurança jurídica das decisões a serem proferidas pela autoridade competente.

Dessa forma, a criação de um núcleo, ao contrário do que possa sugerir, em uma análise perfunctória, não criará mais um ponto de espera no trâmite do processo, mas constituirá melhor verticalização da análise da matéria no âmbito do órgão de recursos humanos, contribuindo para a agilidade processual, e, considerando a dupla análise do assunto, evitar-se-á equívocos de interpretação decorrentes da densa e tantas vezes contraditória legislação aplicável aos direitos e deveres dos servidores públicos.

### 4. Reestruturação dos Setores de Assistência Médica e Odontológica

Por força de lei, os médicos e odontólogos, sejam os do quadro de pessoal, sejam os requisitados, cumprem, respectivamente, jornada de quatro e seis horas de trabalho, inclusive os designados para

exercer as funções de chefia dos respectivos Setores de Assistência Médica e de Assistência Odontológica.

Diante das peculiaridades do trabalho desempenhado por esses Setores, da menor jornada de trabalho e, ainda, da necessidade mais premente de reestruturar outros setores do Tribunal, inclusive com a criação dos dois núcleos propostos para a área de recursos humanos, eis que vedada a transformação de cargo em comissão e função comissionada com aumento de despesa, sugiro transformar os Setores de Assistência Médica e de Assistência Odontológica em Seção de Assistência Médica e Seção de Assistência Odontológica, respectivamente.

De conseguinte, os atuais Chefes de Setor, nível FC-4, devem ter as respectivas funções comissionadas transformadas em Assistente 3, nível FC-3.

Os demais médicos e odontólogos lotados nos dois setores, por seu turno, atualmente ocupantes de funções comissionadas de Assistente 3 e Assistente 2, níveis FC-3 e FC-2, respectivamente, também terão as funções transformadas em Assistente 2 e Assistente 1, níveis FC-2 e FC-1.

Demais disso, em face da singular natureza de suas atividades, sugiro que referidas Seções sejam vinculadas diretamente à Secretaria de Administração e Desenvolvimento de Recursos Humanos, e não a um dos núcleos ora propostos.

Em síntese, caso a presente proposta mereça acolhimento, a estrutura organizacional da área de recursos humanos terá a atual Diretoria de Serviço de Recursos Humanos transformada em Secretaria de Administração e Desenvolvimento de Recursos Humanos, composta das seguintes unidades:

1. Núcleo da Qualidade, Assistência e Capacitação, ao qual serão vinculados os seguintes setores:

- Setor de Capacitação e Desenvolvimento de Pessoal;
- Setor de Programas Assistenciais, e

2. Núcleo de Administração de Pessoal, ao qual serão vinculados os seguintes setores:

- Setor de Legislação, Aposentadoria e Pensão;
- Setor de Tempo de Serviço, Férias e Frequência;
- Setor de Lotação e Controle de Funções;
- Setor de Seleção e Provimento, e
- Setor de Boletim Interno.

3. Setor de Cadastro;

4. Seção de Assistência Médica, e

5. Seção de Assistência Odontológica.

Comparando-se a estrutura proposta, com a atual, percebe-se que a intenção é a correção da excessiva horizontalidade hoje verificada no organograma da Diretoria de Serviço de Recursos Humanos.

Fundiram-se setores que realizam trabalhos superpostos e aglutinaram-se sob um mesmo comando os setores com atividades complementares, propiciando, assim, melhor especificação das tarefas desenvolvidas e análise mais acurada dos autos de competência da área de Recursos Humanos.

V - DIRETORIA DE SERVIÇO DE ORÇAMENTO E FINANÇAS

Entendemos, também, que outra unidade que está a exigir um especial olhar da Administração é a Diretoria de Serviço de

Orçamento e Finanças, haja vista a enorme complexidade e o alto nível técnico das atividades ali desenvolvidas.

A ela compete, segundo o art. 58 do Regulamento Geral, coordenar, orientar, controlar e supervisionar as atividades de execução de atos relativos à administração financeira e orçamentária do Tribunal, bem como as atividades de contabilidade analítica.

Subordinam-se-lhe, imediatamente, os seguintes setores:

I - Núcleo de Pagamento de Pessoal;

II - Setor de Contabilidade Analítica;

III - Setor de Planejamento, Elaboração e Controle Orçamentário;

IV - Setor de Administração Financeira; e

V - Setor de Pagamento de Bens e Serviços.

Cabe-lhe, assim, elaborar e efetuar o pagamento da folha de pessoal, diárias, ajuda de custo e demais direitos e benefícios previstos em lei, executar toda a contabilidade analítica do Tribunal, registrando os atos e fatos da gestão orçamentária, financeira e patrimonial dos órgãos integrantes da 18ª Região da Justiça do Trabalho.

Ainda, elaborar, nos prazos legais, a proposta orçamentária e acompanhar sua tramitação nos órgãos competentes, além de verificar a liquidação das despesas e proceder ao pagamento de bens e serviços contratados.

Como se verifica, é variada e complexa a gama de atividades sob a responsabilidade desta Diretoria de Serviço.

Sua atual estrutura, por igual, afigura-se modesta, carecendo por isso de um redimensionamento, situando-a em situação hierárquica compatível com os níveis de responsabilidade exigidos para a boa execução dos serviços.

Com efeito, citamos a proposta contida nos autos do Processo Administrativo nº 2.097/2006, que, se aprovada, vinculará à Diretoria de Serviço de Orçamento e Finanças o Setor de Controle e Acompanhamento de Contratos, atualmente subordinado à Diretoria de Serviço de Material e Patrimônio.

Sugerimos, assim, a transformação da Diretoria de Serviço de Orçamento e Finanças - nível CJ-2 -, em Secretaria de Orçamento e Finanças - nível CJ-3.

Ressaltamos, outrossim, que, também nesta unidade o ideal é que a Administração pudesse promover outras mudanças em sua estrutura, o que, entretanto, não se mostra viável, por ora, dadas as já referidas limitações de índole orçamentária.

VI - TRANSFERÊNCIA DA SEÇÃO DE CADASTRO DE FORNECEDORES DO NÚCLEO DE LICITAÇÕES E CADASTRO DE FORNECEDORES PARA A DIRETORIA DE SERVIÇO DE MATERIAL E PATRIMÔNIO

Atualmente, a Seção de Cadastro de Fornecedores encontra-se vinculada ao Núcleo de Licitações e Cadastro de Fornecedores, de acordo com o art. 19-H do Regulamento Geral.

Nada obstante, as competências afetas à aludida Seção, previstas no art. 19-J, do mesmo Regulamento, guardam relação direta com as atividades desenvolvidas pelo Setor de Compras da Diretoria de Serviço de Material e Patrimônio, especialmente no que diz respeito a cadastramento, classificação, manutenção e atualização de fornecedores.

Assim, sugerimos a transferência da Seção em comento para a

Diretoria de Serviço de Material e Patrimônio, bem como da respectiva função comissionada de Assistente 3 - nível FC-3. De conseqüência, a alteração do nome do citado Núcleo, para Núcleo de Licitações.

#### VII - CONCLUSÃO

Ante as razões expostas, sintetizamos, abaixo, as propostas de alterações a serem promovidas na estrutura organizacional e funcional desta Egrégia Corte:

1ª) Alteração da nomenclatura da Diretoria-Geral de Coordenação Administrativa para Diretoria-Geral, bem como do respectivo cargo em comissão, de Diretor-Geral de Coordenação Administrativa para Diretor-Geral, mantido o nível CJ-4, com competência para planejar, coordenar, dirigir e controlar todas as atividades judiciais e administrativas do Tribunal, nos limites fixados no art. 18 do Regulamento Geral e observadas as linhas básicas de desenvolvimento e operação traçadas pelo Tribunal Pleno ou pela Presidência.

2ª) Alteração da nomenclatura da Diretoria-Geral de Coordenação Judiciária para Secretaria de Coordenação Judiciária, bem como do respectivo cargo em comissão, de Diretor-Geral de Coordenação Judiciária para Secretário de Coordenação Judiciária, mantido o nível CJ-4, com competência para planejar, coordenar e orientar as atividades de apoio relativas aos trabalhos judiciais do Tribunal, em conformidade com o art. 21 do Regulamento Geral.

3º) Transformação da Assessoria da Diretoria-Geral de Coordenação Administrativa em Assessoria da Diretoria-Geral, bem como do respectivo cargo em comissão de Assessor da Diretoria-Geral de Coordenação Administrativa, nível CJ-2, em Assessor da Diretoria-Geral, nível CJ-3.

4º) Transformação do cargo em comissão de Assessor da Diretoria-Geral de Coordenação Judiciária, nível CJ-2, em Assessor de Desembargador Federal do Trabalho, nível CJ-3, com lotação permanente na Presidência.

5ª) Transformação das seguintes Diretorias de Serviço em Secretarias, bem como dos respectivos cargos em comissão de Diretor de Serviço, nível CJ-2, em Diretor de Secretaria, nível CJ-3:

- a) Diretoria de Serviço da Corregedoria Regional em Secretaria da Corregedoria Regional;
- b) Diretoria de Serviço de Controle Interno e Auditoria em Secretaria de Controle Interno e Auditoria;
- c) Diretoria de Serviço de Cadastramento Processual em Secretaria de Cadastramento Processual;
- d) Diretoria de Serviço de Cálculos Judiciais em Secretaria de Cálculos Judiciais;
- e) Diretoria de Serviço de Recursos Humanos em Secretaria de Administração e Desenvolvimento de Recursos Humanos; e
- f) Diretoria de Serviço de Orçamento e Finanças em Secretaria de Orçamento e Finanças.

6ª) Extinção da Diretoria de Serviço de Planejamento, Gestão e Qualidade, transferindo sua estrutura para a Secretaria de Administração e Desenvolvimento de Recursos Humanos;

7ª) Criação dos Núcleos de Administração de Pessoal e de

Qualidade, Assistência e Capacitação, vinculados à Secretaria de Administração e Desenvolvimento de Recursos Humanos;

8ª) Transformação de seis funções comissionadas de nível FC-4 e duas de nível FC-2 em duas funções comissionadas de Chefe de Núcleo, nível FC-6, cinco de Assistente 3, nível FC-3 e uma de Assistente 1, nível FC-1, vinculando-as ao quadro de funções da Secretaria de Administração e Desenvolvimento de Recursos Humanos;

9º) Transferência de uma função comissionada de Assistente 4, nível FC-4, da Diretoria de Serviço de Cálculos Judiciais, para a Secretaria de Administração e Desenvolvimento de Recursos Humanos;

10ª) Transferência do Núcleo de Atendimento ao Cidadão da Diretoria-Geral de Coordenação Judiciária (Secretaria de Coordenação Judiciária - se acolhida a proposta) para a Secretaria de Cadastramento Processual;

11ª) Fusão dos Setores de Férias e Frequência e de Tempo de Serviço, que passarão a denominar-se Setor de Tempo de Serviço, Férias e Frequência, bem como a fusão dos Setores de Legislação de Pessoal e de Inativos, dando lugar ao Setor de Legislação, Aposentadoria e Pensão, ambos vinculados ao Núcleo de Administração de Pessoal da Secretaria de Administração e Desenvolvimento de Recursos Humanos;

Por último, dadas as profundas alterações a serem introduzidas na estrutura do Tribunal, caso - repita-se - acolhidas as presentes sugestões, far-se-á necessário promover uma revisão do vigente Regulamento Geral, pelo que propomos, também, a instituição de grupo de trabalho específico para tal fim.

Ante o exposto, submetemos os autos à superior apreciação de Vossa Excelência, acompanhados da correspondente minuta de portaria, ad referendum do Egrégio Tribunal Pleno, materializando-se, assim, as propostas ora formuladas.

Respeitosamente,

Goiânia, 29 de janeiro de 2007.

original assinado

ÁLVARO CELSO BONFIM RESENDE

Diretor-Geral de Coordenação Administrativa em exercício

