Ata da 3ª Reunião Ordinária do CGGP

Às 17h do dia 04 de novembro de 2024, em videoconferência por meio da plataforma Teams, teve início a 3ª Reunião Ordinária do Comitê de Governança e Gestão de Pessoas – CGGP. Presentes os membros e convidados a saber: MAGISTRADOS Juiz de Direito Substituto Rafael de Castro, Presidente do CGGP; Juiz Francisco Antônio Alves de Oliveira; Juiz João Marcos Guimarães Silva; Juiz de Direito de 2º grau Carlos Alberto Martins Filho, Juiz de Direito Pedro Matos de Arruda, Juiz Ângelo Pinheiro Fernandes De Oliveira; SERVIDORES Bauer Sancler Alves Vale – COREC; Carmen Cecilia Da Fonseca Lemes Ferreira – SEGP; Fernanda Boaventura Gomide Wanzeller – CODEV; Jose William Holanda Cordeiro – NUGOV; Maria Cristina De Oliveira – AGD; Luana Pimenta De Andrada – SEEF; Adla Bassul – SEEF; Marcella Monteiro Bittencourt – COPLAS; Rosiele Clarice Ribeiro De Araujo – 1VCTJAC; Sônia Maria Cardoso e Silva – PSSSOB; Victor Abreu Da Silva – SEPG. REGISTRO DA REUNIÃO: Tendo em vista o desligamento da Excelentíssima Juíza Dra. Caroline Santos Lima do CGGP, a pedido, assumiu a presidência, seu suplente, o Excelentíssimo Juiz de Direito Substituto Rafael que, ao iniciar a reunião, saudou os presentes e se apresentou aos demais membros. Ao que recebeu boas vindas do Excelentíssimo Juiz Auxiliar da Presidência Francisco Antônio Alves de Oliveira. Em seguida, passou-se aos itens previstos na pauta, quais sejam, (i). Atualização sobre o Clima em gotas; (ii). Explanação sobre a criação do Indicador de Felicidade no âmbito do TJDFT; e (iii). Informações sobre as fases do Plano de Desenvolvimento Gerencial e assuntos diversos.

(i)A Coordenadora da CODEV, Fernanda Boaventura Gomide Wanzeller – CODEV, assumiu a palavra para atualizar os membros do CGGP sobre a evolução do Clima em Gotas, estratégia desenvolvida e apresentada anteriormente ao CGGP, para disseminar as ações advindas dos resultados da Pesquisa de Clima aplicada em 2023, cuja responsabilidade pelo monitoramento é do CGGP. A Coordenadora discorreu brevemente sobre a pesquisa de clima, contextualizando o Clima em Gotas dentro do plano de ação elaborado com vistas a instituir melhorias no clima organizacional. Explicou que a validade do plano é de 2024 a 2025, e foram constatadas algumas oportunidades de melhoria do clima organizacional. As ações envolvem quatro Secretarias do TJDFT, SESA, SEEF (Escola), SEGP e SEPG(NUICS), que possuem ao todo 7 (sete) ações no plano de ações do clima já aprovado pelo CGGP. Especificamente sobre o Clima em Gotas, o intuito é deixar vivo na memória dos magistrados, servidores e estagiários, público respondente da pesquisa de clima, que a pesquisa deu origem a ações concretas e que suas respostas não foram em vão. A pesquisa de clima é insumo para diversas atividades, diversas ações, diversas políticas, não só de gestão de pessoas, mas também institucionais como um todo, e é um importante subsídio para nossa atuação. O propósito com esse produto foi deixar o clima organizacional como algo sempre na memória dos colaboradores, para que a próxima pesquisa seja considerada importante. Na última pesquisa, houve um aumento da participação de 42%. Com o clima em gotas, que trará publicações a cada dois meses, serão provocadas discussões para que as pessoas correlacionem as reflexões do Clima em Gotas à Pesquisa de Clima, que terá, em agosto de 2025, uma nova edição. O Clima em Gotas irá, também, preparar o terreno para a próxima aplicação. Espera-se que, com essa ferramenta, a Pesquisa de Clima seja

fortalecida. Em setembro foi publicado um vídeo promocional do Clima em Gotas, demonstrado pela Coordenadora que, em seguida, explicou onde estão as informações sobre a ferramenta na intranet e mostrou a segunda publicação que se trata de um podcast que uniu o Clima com o Programa Entre Gerações, também sob a responsabilidade do CGGP, feito em outubro em comemoração ao Dia Internacional do Idoso. Foi um bate-papo com quatro servidores da Casa, com mais de 60 anos. Foi uma experiência onde esses servidores trouxeram dicas valiosas do ponto de vista dos idosos que ainda continuam em atividade. Foi abordada a questão intergeracional, trazendo aspectos da geração X dos estagiários e como a convivência pode ser uma oportunidade de aprendizado mútuo. A Coordenadora mostrou onde o podcast e o teaser dele podem ser encontrados e sugeriu que todos possam reservar um momento depois para passear pelo material. Encerrou sua fala loto após e colocou à disposição para perguntas. (ii) Em seguida, o Secretário de Planejamento e Gestão Estratégica, Victor Abreu Da Silva – SEPG, assumiu a palavra para explicar sobre o Indicador de Felicidade. Esse trabalho está alinhado com os resultados da pesquisa de Clima também e se revela a tradução de uma ciência que está emergente no mundo, saindo da academia e vindo para o lado corporativo, é a experiência da felicidade corporativa. E, em 3 de outubro, saiu por meio da Portaria GPR 1758/2024, a instituição do grupo de trabalho para implementação do índice da felicidade, composto por representantes das unidades de gestão de pessoas do Tribunal e também da gestão estratégica para poder elaborar esse índice. Chegar em uma forma de extrair esse índice de felicidade e trazer esse novo conceito de avaliação corporativa para dentro do tribunal. Desde sua instituição até a data da 3ª reunião ordinária do CGGP, foi desenvolvido um formulário de pesquisa lançado no dia do servidor (28/10/2024) com o objetivo de avaliar o bem-estar e a satisfação dos magistrados e dos servidores em relação ao trabalho. O tema está respaldado em um conceito de felicidade advindo de vários estudos investigados pelo grupo a fim de formatar um significado corporativo de felicidade. Pretende-se avaliar como os magistrados e servidores se portam e interagem em relação ao trabalho, ao equilíbrio da vida profissional e pessoal, os relacionamentos dentro do contexto de trabalho, as dinâmicas, as condições, de uma forma global, que esses magistrados e servidores estão dentro, para conseguir cumprir todas as metas que são submetidas. Para conseguir a métrica, foi lançado o questionário da felicidade com possibilidade de preenchimento até 29 de novembro do corrente ano. O Secretário disponibilizou o link para o formulário de pesquisa e solicitou que fosse preenchido por aqueles que estivessem presentes e ainda não o tivessem feito. O questionário tem o objetivo de captar a percepção dos respondentes em relação ao propósito do seu trabalho. Busca uma reflexão sobre o significado, engajamento e desempenho, relacionamento no trabalho, realização profissional e reconhecimento, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e saúde e bem-estar. As questões elaboradas permitirão que o tribunal atue dentro desse contexto. Não se tratam apenas de questões pessoais, mas também são questões profissionais que não são possíveis de serem captadas, por exemplo, na gestão do clima organizacional somente. Nesse contexto, a ideia do indicador é dar subsídio para as unidades de gestão de pessoas, para o comitê de governança e gestão de pessoas, para tomada de decisão, buscando oportunidades de atuação. Com esse indicador, o Tribunal terá uma visão global de como é está a qualidade da atuação dos magistrados e servidores e como se portam frente ao trabalho para conseguir ter alguns benefícios como produtividade, motivação e retenção dos magistrados e servidores nas unidades que eles estão lotados

e, diante disso tudo, conseguir um ganho de produtividade também dado o novo contexto de trabalho. Para garantir que isso seja uma ação contínua do tribunal e dar alguns parâmetros de comparabilidade, a ideia é que ele seja aplicado em anos pares, intercalando com a pesquisa de clima organizacional que ocorre em ano ímpar. Com base nas análises das respostas, espera-se reforçar a disseminação de programas e projetos já existentes no Tribunal, ou lançar mão de novas ações para melhorar a percepção de felicidade no Tribunal. O Secretário solicitou o apoio dos membros do comitê para divulgarem a pesquisa em suas unidades/juízos. Até o momento da reunião o formulário contava com 645 respostas, atendendo, portanto, ao percentual para considerar válida a amostra. Porém, informou o Secretário da SEPG que, quanto mais respostas, melhor. A prática é inovadora e não foi localizada em nenhum órgão público, apesar de se tratar de uma ciência que está sendo muito explorada no mundo corporativo, principalmente na iniciativa privada. Em complemento, a Secretária da Escola de Formação Judiciária do TJDFT, Luana Pimenta De Andrada, informou que o tratamento que o indicador de Felicidade está recebendo do Tribunal é totalmente baseado em um olhar científico que foi sedimentado no formulário de aplicação da pesquisa. Os itens são validados cientificamente em busca da criação do indicador de forma séria e que, para refletir isso aos magistrados e servidores, serão realizadas ações educacionais como, por exemplo, webinários para despertar o olhar do público para o tema. Passou-se, então, ao terceiro item da pauta: (ii). Atualização sobre o Plano de Desenvolvimento Gerencial, apresentado pela Secretária da Escola de Formação Judiciária do TJDFT, Luana Pimenta De Andrada, que iniciou ressaltando se tratar de um projeto multissetorial e prosseguiu com uma breve apresentação. Asseverou que o artigo 5º da Lei nº 11.416/2006 trata da participação dos titulares de função comissionadas de natureza gerencial em curso de desenvolvimento gerencial a cada dois anos sob a responsabilidade dos respectivos órgãos do Poder Judicial e da União. O tema é também regulamentado pela Portaria Conjunta 3/2007 que, no Anexo III, regulamenta o programa permanente de capacitação, definindo a carga horária de 30 horas-aula em temas gerenciais. A Secretária informou, ainda, que no levantamento de dados que a Escola de Formação faz para monitorar o programa de liderança, foi constatado que cerca da metade dos gestores se capacitam em temas de natureza técnica ou jurídicos, por exemplo, e, desse universo, um terço busca a formação em temas gerenciais normatização que prevê isso como algo obrigatório. Informou que o descumprimento à norma preocupa a todos das áreas de gestão de pessoas. A ausência dessa formação tem se mostrado, comprovadamente por meio da Pesquisa de Clima, de situações trazidas pelo Comitê de Assédio Moral e pela Comissão de Saúde (relatório do Dr. Robson, médico da SESA), que o despreparo dos gestores é uma das causas de assédio, apesar de não ser a única solução, é de grande importância. A Secretária ponderou que após a discussão do projeto em reunião do CGGP há algum tempo, o projeto ganhou corpo, foi aprovado como projeto institucional e trata de 3 eixos: seleção, formação e valorização de gestores. E envolve as unidades de gestão de pessoas, quais sejam, a Escola de Formação (SEEF), a Secretaria de Gestão de Pessoas, a Secretaria de Saúde, o Núcleo de Inclusão e a Secretaria de Planejamento e Gestão Estratégica, no monitoramento dos projetos institucionais. Desde o fim de 2023, os envolvidos no projeto se reúnem para delinear o projeto e no atual momento, está sendo elaborado o normativo da Política de Desenvolvimento Gerencial com diretrizes vinculadas às entregas previstas para o projeto. Em seguida a Secretária trouxe alguns pontos cada uma dessas entregas: a) Valorização dos Servidores via Portal de Gestão de

Pessoas: Foi apresentada a proposta de personalizar o portal de gestão de pessoas com foco na valorização, por meio de iniciativas que estão em discussão. Foi destacada também a criação de um grupo de gestores parceiros, visando uma comunicação contínua com gestores ao longo das fases do projeto, assegurando legitimidade nas decisões e soluções propostas. b) Aprimoramento do AQT e Integração de Dados de Formação: Planeja-se consultar a possibilidade de integrar dados de formação gerencial externa, em consonância com a legislação aplicável. Destacou-se a necessidade de verificar o alinhamento jurídico, dada a independência de algumas formações feitas por servidores fora do escopo institucional. C) Sistema de Gestão e Integração de Processos: Será desenvolvido um sistema de gestão para centralizar informações sobre seleção, formação e valorização de gestores. A implementação desse sistema tem o objetivo de estabelecer padrões mínimos para as seleções internas, valorizando a formação e o desenvolvimento dos gestores, bem como integrando critérios de avaliação de desempenho. Após, encerrou sua fala apresentando uma sugestão de próximos passos: O mapeamento dos processos e a composição da equipe do projeto já estão em andamento. A minuta da política de valorização e desenvolvimento gerencial está em fase de finalização, com previsão de apresentação na próxima reunião do comitê, possivelmente no final de novembro. Encerrados os três itens da pauta, foi aberto espaço de fala a qualquer um dos outros membros. Na oportunidade, o Excelentíssimo Juiz Auxiliar da Corregedoria, João Marcos Guimarães Silva ressaltou o mérito do Juiz de Direito Rafael Rodrigues, presidente do CGGP, pela iniciativa e dedicação às ações voltadas para o clima organizacional e a felicidade dos servidores, temas reconhecidos como desafiadores e de grande relevância para as instituições. Foi também sugerido que o questionário de felicidade, embora valioso, apresenta perguntas voltadas exclusivamente ao ambiente de trabalho, enquanto a satisfação pessoal pode ser influenciada por múltiplas variáveis. Considerou-se que o distanciamento proporcionado pelo teletrabalho cria novos desafios para a percepção das necessidades emocionais dos servidores. Sugeriu-se, ainda, um acompanhamento para identificar aqueles que não respondem ao questionário, pois tal ausência de manifestação pode indicar uma falta de engajamento ou satisfação que mereceria maior atenção. Nessa toada, o colegiado se deparou com algumas reflexões sobre o teletrabalho e seus desafios. Foram tomadas iniciativas para ampliar essa modalidade. Hoje em dia o TJDFT possui índice de teletrabalho superior ao de outros tribunais no Brasil Contudo, paira uma preocupação com o elevado índice de teletrabalho adotado pelo TJDFT e os impactos do distanciamento emocional, exigindo reflexão sobre a continuidade dessa prática, apresentando desafios relacionados à produtividade e à saúde de magistrados e servidores. Após essas reflexões, o presidente agradeceu aos participantes a reunião foi encerrada às 18h10, e esta ata foi redigida por mim, Carmen Cecília da Fonseca Lemes Ferreira, que a assino junto aos demais presentes no Processo Administrativo 0002745/2020.