Registro de Reunião

Data: 4 de dezembro de 2017

PARTICIPANTES	
Dr. Luis Carlos de Miranda	Magistrado titular – Presidente
Celso de Oliveira e Sousa Neto	Servidor titular
Regina Coeli Costa Oliveira	Servidora titular
Luciana Essinger Toledo Varella	Servidora titular
Juno Rego	Servidor eleito titular
Aline Pereira Neves Silveira	Servidora suplente – Representante da SEPG
Devair de Souza Lima	Representante do SINDJUS/DF
Lilia Rosa Tricarico	Representante da SERH na equipe de apoio
Gisele Marçal Philocreon	Representante do NIC na equipe de apoio
Simone Fernandes Cosenza	Representante do NIC na equipe de apoio
Tomaz de Aquino Vasco da Silva	Representante da SESA na equipe de apoio
Luana Pimenta de Andrada	Representante da SEEF na equipe de apoio
Felipe Schiavon de Oliveira	Representante da SEPG
Hélia Maria Palácio de Andrade Gomes	Secretariado do Comitê

Pauta:

- Metodologia do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas;
- Produtos elaborados: identidade estratégica, objetivos, indicadores;
- Atividades realizadas: detalhamento dos indicadores;
- Cronograma;

- Apresentação de resultados de levantamento realizado pelo Núcleo de Inclusão – NIC.

Registros:

Às 9h10 do dia 4 de dezembro de 2017, na Sala de Reuniões da Presidência, deu-se início à oitava reunião do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas – CGGP.

O Presidente do Comitê fez a abertura e passou a palavra para a SEPG, que conduziu a reunião.

O representante da SEPG apresentou a pauta para o dia, iniciando com a revisão dos pontos centrais da metodologia adotada e repassando os produtos já elaborados no âmbito do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas, a saber: missão, visão, valores, objetivos e indicadores estratégicos. Foi novamente exibido o mapa estratégico, que sintetiza as informações já construídas no plano estratégico.

Na sequência, passou-se ao detalhamento dos indicadores estratégicos, com apresentação das fichas com as principais informações sobre cada um dos 14 indicadores. Essas informações são: o objetivo a que o indicador está relacionado; a descrição do indicador; a fórmula de cálculo do indicador; a periodicidade de apuração; a unidade de medida; as unidades responsáveis pelos dados e pelas metas; a fonte de coleta; observações; e comparativo entre as metas e resultados por período.

Durante a apresentação, foram feitos alguns ajustes nas descrições dos indicadores, de forma a torná-las mais claras.

Serão apresentadas aqui as informações mais gerais sobre os indicadores. Eventuais ajustes de redação feitos durante a reunião já estão aqui registrados.

Indicador 1: Percentual de alocação da força de trabalho nas unidades judiciais (Indicador do PE 2015-2010)	
Objetivo:	Promover a alocação eficiente de pessoas
Descrição:	Mede a relação entre os servidores alocados nas unidades judiciais e o total da força de trabalho do tribunal.
Periodicidade de apuração:	Quadrimestral
Unidade responsável pelos dados:	SERH

Unidade responsável pelas metas:	Comissão de Revisão do PE
Observações:	Consideram-se unidades judiciais as varas, os juizados, os gabinetes dos juízes e dos desembargadores, as secretarias dos órgãos julgadores, incluindo as turmas recursais.

Sobre esse indicador, foram feitas algumas ponderações pela SUGIP e pela SEG. Observou-se que, da forma como o indicador está apresentado, não é possível visualizar como se dá a distribuição da força de trabalho em unidades diversas às unidades judiciais. Dessa forma, é necessário observar a Resolução CNJ 219/2016, que classificou as áreas de atuação em: áreas de apoio direto à atividade judicante, unidades judiciárias de primeiro grau, unidades judiciárias de segundo grau e áreas de apoio indireto à atividade judicante.

A apresentação apenas dos dados relativos às unidades judiciais pode conduzir a conclusões errôneas sobre a alocação do restante da força de trabalho (aquela que não está nas unidades judiciais). A apresentação dessas informações de forma mais completa fornece subsídios para diversas ações, como transformações de cargos, por exemplo. Atualmente, vários cargos vagos estão sendo transformados e distribuídos para a área fim, como os cargos com especialidades. Ocorre que esse aporte à área fim pode resultar no enfraquecimento das áreas técnicas, se não for feito com o devido embasamento. Portanto, a apresentação da distribuição da força de trabalho entre as unidades é importante também para isso.

A SEG informou que a Casa vem adquirindo novas ferramentas que podem subsidiar o trabalho da SEPG em relação a indicadores e metas. A SEPG informou que, atualmente, a mensuração e o monitoramento de indicadores e metas são feitos por meio de planilhas, já que não dispõem de sistemas para isso. Assim, a utilização de novas ferramentas é um passo importante.

Em relação a esse primeiro indicador, após as discussões e ponderações levantadas, entendeu-se pela sua manutenção da forma como está apresentado. O que será aprimorado é a apresentação das informações relacionadas a esse indicador, mostrando-se dados agrupados, que permitam visualizar a distribuição da força de trabalho entre as áreas do Tribunal.

Indicador 2: Percentual de unidades com quantitativo de servidores igual à lotação de referência	
Objetivo:	Promover a alocação eficiente de pessoas
Descrição:	Percentual de unidades com dimensionamento da força de trabalho (FT), com base em análise técnica, que possui o quantitativo de FT idêntico ao estabelecido.
Periodicidade de apuração:	Quadrimestral
Unidade responsável pelos dados:	SERH
Unidade responsável pelas metas:	CGGP
Observações:	

Não houve registro de discussão acerca desse indicador.

Indicador 3: Índice de execução do Plano de Ações de Inclusão	
Objetivo:	Fortalecer a inclusão de pessoas
Descrição:	Mede a quantidade de iniciativas anuais do Plano de Ação do Programa de Inclusão da Pessoa com Deficiência que foram implementadas.
Periodicidade de apuração:	Quadrimestral
Unidade responsável pelos dados:	NIC
Unidade responsável pelas metas:	NIC
Observações:	
Indicador 4: Percentual de participação das unidades nas ações institucionais de inclusão	
Objetivo:	Fortalecer a inclusão de pessoas
Descrição:	Mede a quantidade de unidades que participaram da implementação das iniciativas anuais do Plano de Ação do Programa de Inclusão da Pessoa com Deficiência,

	comparativamente à quantidade total de unidades previstas para essa atuação.
Periodicidade de apuração:	Quadrimestral
Unidade responsável pelos dados:	NIC
Unidade responsável pelas metas:	NIC
Observações:	

Os indicadores 3 e 4 estão apresentados juntos por dizerem respeito ao mesmo tema: inclusão.

O NIC informou que o Plano de Ações de Inclusão é feito anualmente, desde 2015, em conjunto com a Comissão de Ações de Inclusão. Nesse momento, foi novamente feita crítica em relação à ausência de sistema para armazenar as informações geradas pelo Plano. Como elas mudam anualmente, é importante fazer um repositório. Hoje, tudo é feito manualmente.

Indicador 5: Índice de absenteísmo-doença	
Objetivo:	Atuar na promoção da saúde e da medicina preventiva
Descrição:	Mede o percentual de ausências de magistrados e servidores ao trabalho por motivo de doença.
Periodicidade de apuração:	Anual
Unidade responsável pelos dados:	SERH
Unidade responsável pelas metas:	SESA/SUMED
Observações:	Os dados são disponibilizados pela SERH à SESA no Painel Qlikview.

Em relação a esse indicador, foi esclarecido que ele afere apenas as ausências por motivo de doença do próprio servidor. As informações geradas pelo indicador permitem a adoção de ações para reduzir o absenteísmo, atuando nas causas desses afastamentos.

Esse indicador não traz informações relacionadas a outros tipos de afastamentos, como licença à gestante ou acompanhamento de pessoa da família. Foi sugerida a apresentação também dessas informações. Nesses casos, apesar de a SESA não poder atuar para reduzir as causas, como nos motivos de doença do próprio servidor, as informações sobre esses tipos de afastamentos são importantes, pois permitem ações para eventualmente suprir as ausências ocasionadas.

Indicador 6: Índice de realização do exame periódico de saúde	
Objetivo:	Atuar na promoção da saúde e da medicina preventiva
Descrição:	Mede o percentual de magistrados e servidores que, no período, realizaram o exame periódico de saúde.
Periodicidade de apuração:	Anual
Unidade responsável pelos dados:	SERH
Unidade responsável pelas metas:	SESA
Observações:	Com base na faixa etária dos magistrados e servidores, a SERH convocá-los-á para a realização do Exame Periódico de Saúde (EPS). Aguarda-se publicação de portaria regulamentadora para a implantação do EPS no âmbito do TJDFT.

A SESA informou que estão em aguardo de portaria que irá regulamentar a implementação dos exames periódicos no Tribunal. A regularidade de realização e a lista de exames irão variar conforme as faixas etárias dos servidores. Essa ação deve envolver conjuntamente a SESA e a SERH, esta última atuando na convocação dos servidores para a realização dos exames.

Indicador 7: Percentual de mudanças organizacionais planejadas e implementadas com as áreas de gestão de pessoas	
Objetivo:	Atuar no planejamento e implementação das mudanças organizacionais, quanto à gestão de pessoas
Descrição:	Mede a quantidade de projetos e demais ações institucionais que passaram previamente por uma análise das áreas responsáveis pela gestão de pessoas, quando aqueles interferirem nessa temática.

Periodicidade de apuração:	Mensal
Unidade responsável pelos dados:	SERH
Unidade responsável pelas metas:	SERH
Observações:	Considerar nesse indicador somente os projetos ou ações indicados pelo CGGP cuja interface com GP seja essencial.

Não houve registro de discussão em relação a esse indicador.

Indicador 8: Índice de participação no acordo na GDCOMP	
Objetivo:	Fortalecer o modelo de gestão por competências
Descrição:	Mede a quantidade de acordos de desempenho, na Gestão de Desempenho por Competências, realizados no período regular.
Periodicidade de apuração:	Anual
Unidade responsável pelos dados:	SUGIP
Unidade responsável pelas metas:	SERH
Observações:	
Indicador 9: Percentual de avaliações com notas iguais nas competências	
Objetivo:	Fortalecer o modelo de gestão por competências
Descrição:	Mede, do total de avaliações de desempenhos realizadas no período, a quantidade em que as notas são preenchidas da mesma maneira em todas as competências.
Periodicidade de apuração:	Anual
Unidade responsável pelos dados:	SUGIP
Unidade responsável pelas metas:	SERH

Observações:	

Os indicadores 8 e 9 são referentes à Gestão de Desempenho por Competências.

Em relação ao indicador 8, a SUGIP esclareceu que ele foca na realização dos acordos de desempenho, pois é importante olhar para o processo avaliativo desde o seu início, que é o momento do acordo. Ademais, o número de avaliações realizadas já é acompanhado pelo Plano Estratégico do Tribunal. A ampliação para o momento do acordo evita a sobreposição de indicadores.

Já o indicador 9 visa avaliações de desempenho mais qualitativas, pois avaliações com todas as notas iguais, como 9, por exemplo, não fornecem dados representativos. Sugerem, ao contrário, generalização e pouco comprometimento por parte do avaliador.

Os indicadores relacionados ao objetivo "Promover a valorização e o desenvolvimento de pessoas" serão apresentados juntos, a seguir.

Indicador 10: Número de participações de líderes em ações educacionais	
Objetivo:	Promover a valorização e o desenvolvimento de pessoas
Descrição:	Mede o número de participações de líderes titulares, substitutos e magistrados em ações educacionais do Programa de Educação Continuada para Líderes.
Periodicidade de apuração:	Anual
Unidade responsável pelos dados:	SEEF
Unidade responsável pelas metas:	SEEF
Observações:	
Indicador 11: Índice de Implementação do Programa de Valorização	
Objetivo:	Promover a valorização e o desenvolvimento de pessoas
Descrição:	Mede, por meio da conclusão de fases, a implementação do Programa de Valorização.
Periodicidade de apuração:	Mensal

Unidade responsável pelos dados:	SERH
Unidade responsável pelas metas:	SERH
Observações:	As metas serão estabelecidas após a definição das ações que serão priorizadas, tendo em vista a necessidade de estimar a forma de mobilização dos recursos.
Indicador 12: Índice de Implementação do Programa de Desenvolvimento Gerencial	
Objetivo:	Promover a valorização e o desenvolvimento de pessoas
Descrição:	Mede, por meio da conclusão de fases, a implementação do Programa de Desenvolvimento Gerencial.
Periodicidade de apuração:	Mensal
Unidade responsável pelos dados:	SERH
Unidade responsável pelas metas:	SERH
Observações:	As metas serão estabelecidas após a definição das ações que serão priorizadas, tendo em vista a necessidade de estimar a forma de mobilização dos recursos.

Não houve registro de discussão em relação a esses indicadores.

Os dois últimos indicadores, relacionados ao objetivo “Aprimorar a gestão estratégica das áreas de gestão de pessoas”, também serão apresentados juntos.

Indicador 13: Índice de mapeamento de processos internos de gestão de pessoas	
Objetivo:	Aprimorar a gestão estratégica das áreas de gestão de pessoas
Descrição:	Mede a quantidade de processos mapeados em comparação à quantidade de processos de trabalho que possuem interfaces entre as áreas de GP.
Periodicidade de apuração:	Mensal

Unidade responsável pelos dados:	SERH
Unidade responsável pelas metas:	SERH
Observações:	As metas serão estabelecidas após a definição das ações que serão priorizadas, tendo em vista a necessidade de estimar a forma de mobilização dos recursos.
Indicador 14: Índice de implementação do Painel de Gestão de Pessoas	
Objetivo:	Aprimorar a gestão estratégica das áreas de gestão de pessoas
Descrição:	Mede, por meio da conclusão de fases, a implementação do Painel de Gestão de Pessoas.
Periodicidade de apuração:	Mensal
Unidade responsável pelos dados:	SERH
Unidade responsável pelas metas:	SERH
Observações:	As metas serão estabelecidas após a definição das ações que serão priorizadas, tendo em vista a necessidade de estimar a forma de mobilização dos recursos.

Foi esclarecido, em relação ao último indicador, que ele visa integrar as informações das áreas de gestão de pessoas, apresentando-as em forma de painel.

Após a apresentação do detalhamento dos indicadores, a SEPG apresentou o cronograma do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas, com destaque aos próximos passos, que são: a validação das metas e a deliberação das ações. A validação das metas ocorrerá em janeiro, na próxima reunião do Comitê. Foi ponderado que a primeira segunda-feira de janeiro ainda será recesso e, a fim de que os participantes se organizem melhor e a equipe de apoio possa avançar nos trabalhos em relação às metas, a reunião fique mais ao fim do mês. **Foi acordado o dia 22 de janeiro como data da próxima reunião**.

Em relação às ações, etapa final da construção do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas, foi discutida a necessidade de envolver o restante do Tribunal nesse

trabalho, visto que, até agora, ele tem se restringido aos participantes do Comitê e às áreas técnicas. Foi sugerido que o Plano em construção, que terá duração mais curta – até 2020, para acompanhar a Estratégia do Poder Judiciário e a do TJDFT –, traga como uma de suas ações a consulta a magistrados e servidores para a elaboração do Plano seguinte.

Encerradas as discussões sobre o Plano Estratégico, foi dada a palavra às representantes do NIC, que trouxeram dados referentes a levantamento realizado com servidores deficientes do Tribunal.

Foi brevemente explanado sobre a criação do NIC, em 2009, a partir da pesquisa intitulada "Conhecer para incluir". Foi apresentada a composição da Comissão Multidisciplinar de Inclusão, com representantes das áreas (nomenclaturas da época de criação) NIC, SERH, SESA, SETI, SEMA, COB, SEAP, SGC, SEST e mais dois representantes dos servidores com deficiência.

Citou-se a principal legislação de referência para a área: a) Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas; b) Lei Brasileira de Inclusão – Lei 13.146/2015; c) Programa de Inclusão do TJDFT – Portaria Conjunta 63/2015; d) Resolução CNJ 230/2016; e) Plano de Ações de Inclusão.

Apresentou-se o quantitativo de servidores deficientes atualmente e suas respectivas deficiências: 2 com deficiência intelectual, 34 deficientes auditivos, 89 deficientes visuais e 138 deficientes físicos, totalizando 263 servidores.

Foi ponderado que, na Comissão de Inclusão, seria interessante ter representatividade das duas deficiências mais significativas, a física e a visual. O NIC informou que é difícil obter essa participação, pois muitas vezes o servidor não é liberado pelo gestor. De qualquer forma, atualmente, a representatividade dos servidores na Comissão é justamente desses dois tipos de deficiência.

Esclareceu-se que os números mostram tanto os servidores que ingressaram por vaga reservada quanto os que ingressaram por ampla concorrência.

Em seguida, foram apresentados resultado de levantamento feito pelo NIC no ano 2017, o qual foi respondido por 51% dos servidores deficientes.

A maioria desses servidores está na faixa dos 40-49 anos e ocupa o cargo de Técnico Judiciário.

A maior parte considera suas estações de trabalho acessíveis. Quanto ao uso de tecnologia assistiva, que são adaptações necessárias ao desempenho das funções, 19 respondentes informaram que necessitam, mas não foi disponibilizada pelo Tribunal.

O levantamento trouxe dados acerca de mobilidade, dos quais destaca-se a queixa sobre estacionamento interno. Embora seja garantido por lei a vaga em estacionamento interno, muitos servidores não utilizam esse direito, pois é alegado que não há vagas disponíveis.

Também foram mostrados alguns registros de manifestações na ouvidoria, tanto de servidores quanto de usuários.

O NIC comprometeu-se em disponibilizar aos participantes as informações apresentadas, as quais estão nos arquivos anexados a este PA. Também foi solicitado que seja informado o número do processo administrativo que apresenta informações sobre equipamentos necessários para as atividades dos servidores deficientes (processo público do SEI – 21.146/2017).

Nada mais havendo a tratar, o Presidente encerrou a reunião às 11h55. A presente ata, por expressão da verdade, segue assinada pelo Senhor Juiz de Direito Luis Carlos de Miranda e pelos demais membros presentes.