Registro de Reunião

Data: 6 de agosto de 2018

PARTICIPANTES	
Dr. Luis Carlos de Miranda	Magistrado titular – Presidente
Dr. Paulo Rogério Santos Giordano	Magistrado titular
Dr. Aimar Neres de Matos	Magistrado titular
Luciana Essinger Toledo Varella	Servidora titular
Georges Elias Azar Filho	Servidor eleito titular
Alexandre José Tavernard Lima	Servidor eleito suplente
Báuer Sancler Alves Vale	Servidor eleito suplente
Maria Ângela de Souza Lima	Representante da ASSEJUS
Glycon Cardoso	Representante da SESA na equipe de apoio
Tomaz de Aquino Vasco da Silva	Representante da SESA na equipe de apoio
Lídia Maria Borges de Moura	Representante da SEPG na equipe de apoio
Simone Fernandes Cosenza	Representante do NIC na equipe de apoio
Felipe Schiavon de Oliveira	Representante da SEEF na equipe de apoio
Victor Abreu da Silva	Representante da SEPG
Angélica Chaves Ribeiro Nascimento	Representante da SESA
Hélia Maria Palácio de Andrade Gomes	Secretariado do Comitê

Pauta:

- Atualizações sobre a composição do Comitê e sobre o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas;
- Processo administrativo encaminhado ao Comitê.

Registros:

Às 9h10 do dia 6 de agosto de 2018, na Sala de Reuniões da Presidência, deu-se início à reunião do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas – CGGP.

O Presidente fez a abertura e, na sequência, falou sobre a nova composição do Comitê. Com a troca da gestão administrativa, foram indicados novos membros, que foram atualizados pela Portaria GPR 1535 de 1º de agosto de 2018.

Também foram prestados esclarecimentos sobre a participação dos suplentes, que somente têm direito a voto em caso de ausência do titular. Podem, no entanto, participar livremente das reuniões.

Em seguida, foi dada a palavra para a SEPG, que fez apresentação sobre Governança e Planejamento, cuja pauta foi: o passo a passo e os produtos elaborados no âmbito do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas – PEGP; os índices de Governança Organizacional apresentados pelo Tribunal de Contas da União – TCU; proposta de trabalho; e cronograma.

Foi brevemente explanado sobre a metodologia utilizada na elaboração do PEGP, que se pautou no *Balanced Scorecard* – BSC. Os produtos elaborados até o momento no PEGP foram: a identidade estratégica (missão, visão de futuro e valores); objetivos; indicadores e metas; e propostas de iniciativas. Foi apresentado o mapa estratégico de Gestão de Pessoas elaborado, que traz as informações de missão, visão, valores e objetivos.

Foi também falado, de forma breve, sobre os indicadores propostos para o Plano. Eles estão relacionados a uma perspectiva (Pessoas, Alinhamento Institucional e Processos Internos) e a um objetivo. Foi explicado, ainda, sobre o processo de elaboração dos indicadores estratégicos.

A SEPG esclareceu que o trabalho de construção do Plano foi interrompido em função do recebimento, em abril de 2018, de relatório do TCU sobre governança, o que levou à necessidade de alinhar o PEGP a essa nova abordagem. A SUGIP complementou que o processo de elaboração do Plano se deu por meio de construção coletiva, pela equipe de apoio, das propostas para o Plano, que eram apreciadas e validadas nas reuniões do Comitê.

Após a exposição sobre a situação do Plano Estratégico, deu-se início à explanação sobre governança organizacional. Foram mostrados dados coletados pelo TCU por meio de Levantamento Integrado de Governança Organizacional Pública. Este estudo teve o objetivo de obter e sistematizar informações sobre a situação da governança pública e gestão de tecnologia da informação, contratações, pessoas e resultados. Participaram do levantamento 488 órgãos e entidades integrantes da Administração Pública Federal, de um público de 581. O período avaliado foram os últimos 5 anos e os principais indicadores foram: Índice Integrado de Governança e Gestão – IGG;

Índice de Governança Pública – iGovPub; Índice de Governança e Gestão de Pessoas – iGovPessoas; Índice de Governança de Tecnologia da Informação – iGovTI; e Índice de Governança de Contratações – iGovContrat.

Foram apresentados os dados relativos ao Índice Integrado de Governança e Gestão – IGG, que compreende outros índices: Índice de Governança Pública – iGovPub, Índice de Capacidade em Gestão de Pessoas – GestãoPessoas; GestaoTI – Índice de Capacidade em Gestão de TI; GestãoContrat – Índice de Capacidade em Gestão de Contratos.

O resultado do TJDFT para esse índice foi de 45,47%, situando-o no nível intermediário. 51% do total de organizações participantes e 54% das organizações do Judiciário ainda estão em nível inicial em relação ao índice. Quanto aos órgãos do Poder Judiciário participantes, o único tribunal da justiça comum respondente foi o TJDFT, em virtude de ser órgão federal (os demais respondem aos Tribunais de Contas Estaduais).

Sobre esse índice, foi esclarecido que, por envolver também dados referentes a Tecnologia da Informação e Contratos, processos que estão mais aprimorados no Tribunal, ele apresenta resultados mais favoráveis. A governança de pessoas, no entanto, precisa ser desenvolvida, pois seus resultados, de forma isolada, são desfavoráveis.

Houve questionamentos acerca do alinhamento desses dados do TCU com as políticas do Conselho Nacional de Justiça – CNJ, ao que foi esclarecido que TCU e CNJ estão trabalhando de forma bastante nivelada em relação à governança, especialmente a de pessoas.

Foi sugerido que a SEPG verifique e informe ao Comitê quais Órgãos da Administração Pública Federal pesquisados possuem índice aprimorado de Governança de Gestão de Pessoas (IGOVPESSOAS).

Na sequência, foi apresentado o Índice de Capacidade em Gestão de Pessoas – GestãoPessoas, que mensura práticas de gestão de pessoas, como a realização de planejamento da gestão de pessoas, de competência do Comitê. Nesse índice, os resultados situam-se, em maior parte, no estágio inicial ou inexpressivo.

Foi questionado acerca da forma como esses índices são mensurados e a SEPG informou que é por meio de autoavaliação da administração, em resposta ao questionário encaminhado pelo TCU. Foi esclarecido que a finalidade dos indicadores é, efetivamente, melhorar o processo de governança e gestão.

Um dos aspectos mensurados por esse índice gerou comentários e sugestões: “Assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados”. Foi reconhecida a importância de se implementar Banco de Sucessores, que assegurem critérios mais justos e profissionalização.

Também foi reforçado, em relação a esse índice, sobre a necessidade de que o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas crie mecanismos que assegurem sua continuidade, mesmo em decorrência das mudanças de gestão.

Ainda sobre esse índice, foi mencionado sobre as mudanças na área administrativa do Tribunal, que possivelmente impactaram nos resultados do índice. A área administrativa, em especial Gestão de Pessoas, perdeu muito de sua força de trabalho em virtude de cortes para atender à Resolução CNJ

219/2016. Essa Resolução aborda, dentre outras, uma questão tida como delicada, que é a distribuição de servidores do 2º para o 1º grau de jurisdição. Como alternativa, optou-se por cortes na área administrativa, com vistas a suprir défices no 1º grau. Quanto a isso, foi afirmada a importância de se fixar lotação paradigma para todas as unidades, a fim de se evitar esvaziamento da área administrativa.

Em seguida, foi apresentado o Índice de Governança de Gestão de Pessoas, mais amplo que o anterior, por referir-se às funções mais estratégicas. Também nesse índice, o TJDFT obteve resultados que o situam em estágio inicial de desenvolvimento.

Encerrada a exposição sobre o diagnóstico de governança, foi apresentada uma proposta para o planejamento em gestão de pessoas: que o foco do planejamento esteja na melhoria da governança em gestão de pessoas.

Foram apresentados os passos para esse planejamento: 1) realização do Curso de Planejamento de Gestão de Pessoas, com a docência de gestor do TCU, convidando à participação os membros do Comitê; 2) Revisão do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas, com revisão de objetivos, metas, indicadores e iniciativas já propostos; e 3) validação do Plano pelo Comitê.

Em seguida, foi proposto um cronograma para essa proposta, prevendo a concentração de trabalhos de revisão do PEGP no mês de setembro (logo após a realização do Curso de Planejamento, ao fim de agosto) e a apresentação dos resultados ao Comitê e definição de próximos passos na reunião de 1º de outubro.

Foi falado acerca da necessidade de maior interação entre a área administrativa e as unidades judiciárias, pois esta última, geralmente, desconhece informações como as que foram apresentadas na reunião. Foi sugerida a criação de canais que apresentem as principais informações referentes à área administrativa de forma sistematizada, atrativa e de fácil acesso, com vistas a informar e gerar engajamento das pessoas.

A instituição do Comitê foi reconhecida como um passo importante para a governança de pessoas, pois favorece maior integração entre as áreas de gestão de pessoas.

Encerrada a apresentação pela SEPG, o Presidente retomou a palavra para informes gerais sobre o funcionamento do Comitê.

Quanto à periodicidade das reuniões, elas ocorrem, ordinariamente, às primeiras segundas-feiras de cada mês, com convocação prévia via e-mail. Também foi informado que processos administrativos de competência do Comitê tramitam por meio de unidade própria, CGGPESSSOAS. Os membros e equipe de apoio têm ou terão acesso à unidade.

Foi apresentado um processo encaminhado ao Comitê, que trata de denúncia anônima de servidora sobre discriminação de gênero sofrida por ela e/ou outras colegas em ocasiões de entrevistas com gestores para preenchimento de vagas, quando foram preteridas pelo fato de serem do sexo feminino e terem a possibilidade de entrar em licença maternidade. A servidora sugere campanha institucional de conscientização de gestores, bem como propostas para suprir défice de servidoras durante afastamentos em virtude de licença maternidade.

Sobre o tema, foi recentemente realizada uma pesquisa de gênero, conduzida pela SEEF, que está em fase de análise de resultados, e irá fornecer mais subsídios para o enfrentamento a essa questão.

Foi sugerido e acordado que o Comitê encaminhe resposta à Ouvidoria, onde a denúncia foi registrada, com informes sobre o recebimento da denúncia e os andamentos que serão dados. A minuta de resposta será encaminhada a todos os participantes, por e-mail, para validação.

Nada mais havendo a tratar, o Presidente encerrou a reunião às 11h20. A presente ata, por expressão da verdade, segue assinada pelo Senhor Juiz de Direito Luis Carlos de Miranda e pelos demais membros presentes.