Registro de Reunião

Data: 22 de janeiro de 2018

PARTICIPANTES	
Dr. Luis Carlos de Miranda	Magistrado titular – Presidente
Dr. Carlos Alberto Martins Filho	Magistrado titular
Dr. Omar Dantas Lima	Magistrado titular
Luciana Essinger Toledo Varella	Servidora titular
Juno Rego	Servidor eleito titular
Devair de Souza Lima	Representante do SINDJUS/DF
Simone Fernandes Cosenza	Representante do NIC na equipe de apoio
Tomaz de Aquino Vasco da Silva	Representante da SESA na equipe de apoio
Carmen Cecília da Fonseca Lemes Pereira	Representante da SEPG na equipe de apoio
Luana Pimenta de Andrada	Representante da SEEF na equipe de apoio
Fernanda Martins de Vasconcelos Cirino	Representante da SUGIP/SERH
Felipe Schiavon de Oliveira	Representante da SEEF
Victor Abreu da Silva	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 de indicadores e metas.

Registros:

Às 9h15 do dia 22 de janeiro de 2018, na Sala de Reuniões da Presidência, deu-se início à primeira reunião do ano de 2018 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.

Em seguida, passou-se ao tema central da reunião: o detalhamento dos indicadores e das metas de gestão de pessoas. Já foram definidos, no âmbito do Comitê, sete indicadores de esforço e sete de resultado. Foi esclarecido que, na reunião, seriam apresentadas as metas referentes aos sete indicadores de resultado, além de outras três referentes a indicadores de esforço que não estavam mais pendentes de discussões. As metas relativas aos quatro indicadores de esforço restantes ficariam para a próxima reunião do Comitê.

Para iniciar a apresentação das metas, foi feita uma breve explanação sobre suas principais características: devem ser específicas, mensuráveis, apropriadas, realistas e ter um prazo determinado.

O primeiro indicador apresentado foi o indicador de resultado: Percentual de alocação da força de trabalho nas unidades judiciais (Indicador do PE 2015-2020).

Indicador: Percentual de alocação da força de trabalho nas unidades judiciais (Indicador do PE 2015-2020)	
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.
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. A atualização do indicador estará atrelada às alterações realizadas pela Comissão de Revisão do PE, nas Reuniões de Análise da Estratégia.				
Período	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Meta			49,4%	50,4%	51,4%	52,4%	53,4%
Resultado		48,4%	48,3%	50,8%			

Foi informado que esse indicador e suas metas serão atualizados após a próxima RAE – Reunião de Análise da Estratégia, prevista para fevereiro. As metas apresentadas estão baseadas em resultados anteriores e consistem no aumento do percentual em 1% ao ano, até 2020.

Foi reforçada a necessidade de esse indicador contemplar também as demais áreas do Tribunal, além das unidades judiciais. Foi discutida a necessidade de revisão das metas, pois o Tribunal já não dispõe mais de tantas vagas na área-fim. Não há mais varas com défice superior a três servidores. Nesse sentido, falou-se da importância de ajustar os pilares da área administrativa do Tribunal, a fim de reforçá-la também, em função de ela subsidiar o funcionamento das unidades judiciais. Sugeriu-se levar essa questão para a próxima RAE, a fim de tentar ampliar o indicador e as metas para a área administrativa. Ressaltou-se a importância da participação do CGGP no Comitê de Estratégia.

Esse indicador gerou discussões referentes à importância de se fazer um trabalho de sensibilização com gestores e servidores do Tribunal, pois é necessário olhar para o novo perfil de servidor que se impõe, ante o contexto de aposentadoria tardia: um servidor que irá permanecer mais tempo e, inevitavelmente, irá movimentar-se mais dentro da Casa. Assim, é necessário pensar, para os próximos anos, em programas com gestores para favorecer o acolhimento aos servidores, pois muitos gestores têm resistência em receber em suas equipes servidores mais antigos ou, ainda, gestantes, em razão do afastamento prolongado.

Foi esclarecido que a SERH já desenvolve o Programa de Desenvolvimento Gerencial, que conta com diversas ações voltadas a gestores. A SEEF também tem o Programa de Desenvolvimento do Papel Gerencial e Desenvolvimento de Sucessores, que integra ações voltadas a líderes e sucessores.

Sobre a movimentação de servidores na Casa, foi colocado que, muitas vezes, é necessário o apoio da Administração para conseguir uma alocação eficiente,

justamente porque muitos gestores têm resistência em receber determinados perfis de servidores. No entanto, ponderou-se que obrigar a lotação não é a melhor saída, pois é preciso pensar no servidor, que não deve receber uma localização como punição. Nesse sentido, é fundamental uma política que contemple e faça convergir três atores: gestor, servidor e Casa.

Foi sugerido e acatado que o Tribunal deve conhecer as culturas de outras instituições, a exemplo de outros Tribunais, especialmente no tocante à realização de concurso de remoção.

Como encaminhamento para esse indicador e respectivas metas, ficou de ser revisto o detalhamento da fórmula e a redefinição de metas.

Na sequência, passou-se ao indicador de resultado: Percentual de unidades com quantitativo de servidores equivalente à lotação de referência.

Indicador: Percentual de unidades com quantitativo de servidores equivalente 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 metodologia própria, que possui o quantitativo de FT igual ao estabelecido na lotação de referência, com desvio de 1, para menos.
Unidade responsável pelos dados:	SERH
Unidade responsável pelas metas:	CGGP
Observações:	No caso de redução do valor da mediana da apuração do indicador no ano anterior, a meta para o próximo ano será a mesma estabelecida para o ano anterior. O indicador é muito sensível a indicadores externos, pela dinâmica própria de movimentações da Casa. Para o ano de 2018, a meta foi definida como acima da mediana dos percentuais verificados no ano anterior (já que a mediana é mais resistente aos valores extremos). Para os anos de 2019 e 2020 também foi estipulada a meta de ser maior do que a mediana do ano anterior, sabendo-se, no entanto, que se houver novas possibilidades de alteração da força de trabalho, como um novo concurso para o TJDFT, essas metas deverão ser alteradas.

Período	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Meta					60%	Maior do que a mediana da apuração do indicador no ano anterior	Maior do que a mediana da apuração do indicador no ano anterior
Resultado				78%			

Quanto a esse indicador, foi ressaltado que só há, no momento, o dimensionamento da área judicial, o que gera a necessidade de dimensionar, também, as áreas de apoio direto e de apoio indireto à atividade judicante. No quadro atual, foram consideradas apenas as lotações das unidades judiciais.

Ademais, esse é um indicador extremamente sensível a fatores externos, extrapolando a esfera de atuação das áreas de gestão de pessoas. Dessa forma, o percentual de 78% alcançado em 2017 dificilmente será atingido novamente, para o qual contribuíram diversos fatores: perfil da administração, recursos orçamentários, posses por meio de concurso público e determinações da Resolução CNJ 219/2016.

Quanto a isso, foi esclarecido que esses fatores foram considerados para o cálculo, que tem como referência a mediana do ano anterior.

O indicador seguinte foi o de esforço: Índice de Execução do Plano de Ações de Inclusão.

Indicador: 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.						
Unidade responsável pelos dados:	NIC						
Unidade responsável pelas metas:	NIC						
Observações:							
Período	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Meta					100%	100%	100%

Resultado							

Sobre esse indicador, esclareceu-se que a meta foi definida em 100% para todos os anos, o que gera um olhar diferente para ela: aqui será acompanhada a execução do Plano de Inclusão, com identificação e atuação nas causas da possível não execução.

Na sequência, foi apresentado o indicador de esforço: Percentual de participação das unidades nas ações institucionais de inclusão.

Indicador: 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.						
Unidade responsável pelos dados:	NIC						
Unidade responsável pelas metas:	NIC						
Observações:							
Período	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Meta					100%	100%	100%
Resultado							

Esse indicador também teve a meta estipulada em 100% para todos os anos, nos moldes do anterior.

O indicador seguinte foi o de resultado: Índice de absenteísmo.

Indicador: Índice de absenteísmo	
Objetivo:	Atuar na promoção da saúde e da medicina preventiva
Descrição:	Mede o percentual de ausências de magistrados e servidores do trabalho por motivo de doença.

Unidade responsável pelos dados:	SERH						
Unidade responsável pelas metas:	SESA/SUMED						
Observações:	Os dados são disponibilizados pela SERH à SESA no Painel Qlikview.						
Período	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Meta					2,26%	2,19%	2,12%
Resultado		2,24%	2,35%	2,33%			

Ressaltou-se, quanto a esse indicador, que as metas apresentadas têm pequenas variações percentuais, mas, em valores absolutos, os números são representativos. Assim, em valores absolutos, essas metas equivalem a cerca de 2000 dias de redução do absenteísmo ao ano.

Foi sugerido e acatado que esses dados sejam comparados aos de outras instituições, especialmente órgãos do Poder Judiciário.

Na sequência, foi apresentado o indicador de esforço: Índice de realização de exame periódico de saúde.

Indicador: Índice de realização de 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.						
Unidade responsável pelos dados:	SESA						
Unidade responsável pelas metas:	SESA						
Observações:	A SESA convocará os magistrados e servidores para a realização do Exame Periódico de Saúde (EPS), utilizando faixa etária como critério de convocação. Aguarda-se publicação de portaria regulamentadora para a implantação do EPS no âmbito do TJDFT.						
Período	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Meta					30%	40%	50%

Resultado							

Esclareceu-se que as metas consideram a totalidade de servidores, não mais grupos de idades. As metas são acumulativas: quem realizar o exame em 2018, também o realizará em 2019 e 2020.

O indicador seguinte foi o de resultado: Índice de participação na GDCOMP.

Indicador: Índice de participação na GDCOMP							
Objetivo:			Fortalecer o modelo de gestão por competências				
Descrição:			Mede a quantidade de gestores que realizaram, no ciclo, pelo menos 80% dos acordos de desempenho dos servidores da unidade - dentro do período regulamentado.				
Unidade responsável pelos dados:			SUGIP				
Unidade responsável pelas metas:			SERH				
Observações:							
Período	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Meta					22%	24%	26%
Resultado	61%	37%	33%	22%			

Foi esclarecido, quanto a esse indicador, que ele considera a adesão dos gestores, sendo a referência para medida a quantidade de gestores que fizeram pelo menos 80% dos acordos de desempenho da equipe no período regular.

Como os acordos de 2018 já foram iniciados, estabeleceu-se como meta para este ano manter o resultado de 2018 e, para os anos seguintes, aumentar 2% a cada ano.

Ressaltou-se que, embora apenas 22% dos gestores tenham feito mais de 80% dos acordos em 2017, o total de acordos de desempenho realizados na Casa no período foi de 77%. Observa-se que o percentual de realização dos acordos é alto para a Casa, mas, quando os dados são analisados à luz da adesão do gestor, há uma redução brusca.

Assim, a meta é de conseguir maior adesão dos gestores aos acordos de desempenho – que não têm caráter obrigatório e, de fato, sinalizam para o fortalecimento do Programa.

Em seguida, foi apresentado o indicador de resultado: Percentual de avaliação com notas iguais nas competências.

Indicador: Percentual de avaliação 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.						
Unidade responsável pelos dados:	SUGIP						
Unidade responsável pelas metas:	SERH						
Observações:							
Período	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Meta					58%	57%	56%
Resultado	52%	54%	56%	58%			

A meta definida para esse indicador foi de manter o percentual de 2017 em 2018 e diminuir 1% a cada ano nos anos seguintes. Essa diminuição de 1% representa, em termos absolutos, em torno de 250 avaliações que deixariam de possuir notas iguais em todas as competências, o que reflete uma mudança na forma de avaliar.

Esse comportamento será trabalhado pela SUGIP no âmbito do Programa de Desenvolvimento gerencial.

Na sequência, apresentou-se o indicador de resultado: Número de participações de líderes em ações educacionais.

Indicador: 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.						
Unidade responsável pelos dados:	SEEF						
Unidade responsável pelas metas:	SEEF						
Observações:							
Período	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Meta	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	Não se aplica	750	1048	1350
Resultado	700	544	1109	Em apuração			

Para esse indicador, a meta foi estabelecida em valores brutos e seu cálculo foi baseado em série histórica. Ao final de 2020, a meta estipulada irá duplicar o percentual de resultado da série histórica. O público alcança tanto gestores titulares e substitutos, quanto magistrados.

Por fim, foi apresentado o indicador de resultado: Percentual de mudanças organizacionais planejadas e implementadas com as áreas de gestão de pessoas.

Indicador: 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.
Unidade responsável pelos dados:	
Unidade responsável pelas metas:	
Observações:	

Período	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Meta							
Resultado							

A ficha referente a esse indicador foi apresentada em branco, a fim de trazer as dificuldades em relação a ele. Deparou-se com a seguinte questão: o que considerar nessa medida – projetos estratégicos, ações etc.? Caso se considerem os projetos estratégicos, há que se levar em conta que nem todas as ações que impactam em gestão de pessoas se consolidam como projetos estratégicos, a exemplo do Teletrabalho. Além disso, outra dificuldade desse indicador é a necessidade de destacar alguém para fazer essas análises, o que não se mostra viável no momento.

A exclusão desse indicador, no entanto, significa a exclusão do objetivo referente, o qual, por sua vez, reflete a própria atuação do Comitê. Dessa forma, essa discussão será retomada entre a equipe de apoio, com propostas de soluções até a próxima reunião.

Encerrada a discussão sobre esses indicadores, os seguintes encaminhamentos foram dados: 1) **não será realizada reunião em fevereiro**, por ser um mês mais curto e com feriados e, também, para favorecer o trabalho da equipe de apoio no período entre reuniões; 2) as datas das **próximas reuniões** ficaram em **5 de março** e **2 de abril**; 3) na **reunião de março**, serão discutidos os **indicadores de esforço restantes** e a **proposta para o indicador referente a mudanças** (último discutido nesta reunião); 4) na **reunião de abril**, será convidada a participar a **equipe da próxima administração**, a fim de fazer a transição no Comitê.

Nada mais havendo a tratar, o Presidente encerrou a reunião às 10h45. A presente ata, por expressão da verdade, segue assinada pelo Senhor Juiz de Direito Luis Carlos de Miranda e pelos demais membros presentes.