Registro de Reunião

Data: 6 de novembro de 2017

PARTICIPANTES	
Dr. Fernando Brandini Barbagalo	Magistrado titular – Presidente da reunião
Luciana Essinger Toledo Varella	Servidora titular
Juno Rego	Servidor eleito titular
Georges Elias Azar Filho	Servidor eleito titular
Aline Pereira Neves Silveira	Servidora suplente - Representante da SEPG na equipe de apoio
Devair de Souza Lima	Representante do SINDJUS/DF
Gisele Marçal Philocreon	Representante do NIC na equipe de apoio
Arlete Garcia Rodrigues	Representante SEEF na equipe de apoio
Tomaz de Aquino Vasco da Silva	Representante da SESA na equipe de apoio
Angélica Chaves Ribeiro Nascimento	Representante da SESA na equipe de apoio
Marcella Monteiro Bittencourt	Representante da SESA na equipe de apoio
Carmen Cecília da Fonseca Lemes Ferreira	Representante da SEPG na equipe de apoio
Felipe Schiavon de Oliveira	Representante da SEPG na equipe de apoio
Hélia Maria Palácio de Andrade Gomes	Secretariado do Comitê

Pauta:

- Metodologia do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas (produtos elaborados, identidade estratégica, objetivos);
- Atividades realizadas;

- Indicadores (introdução teórica);
- Proposta para apreciação (indicadores de Gestão de Pessoas do TJDFT);
- Cronograma.

Registros:

Às 9h35 do dia 6 de novembro de 2017, na Sala de Reuniões da Presidência, deu-se início à sétima reunião do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas – CGGP.

A reunião foi presidida pelo Juiz de Direito Fernando Brandini Barbagalo, em função da ausência do Presidente, Juiz de Direito Luis Carlos de Miranda.

A 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 e objetivos estratégicos. Na sequência, foi lido o Mapa Estratégico, com a descrição das perspectivas e respectivos objetivos.

Foi apresentado um resumo das atividades realizadas até o momento pela equipe de apoio ao Comitê. Esclareceu-se que o trabalho se estendeu além do previsto no último mês, em função da complexidade das atividades e da agenda dos representantes da equipe de apoio.

Em seguida, foi apresentada a metodologia para a construção dos indicadores, com uma breve introdução teórica sobre o tema, com os seguintes tópicos: 1) distinção entre dado, informação e indicador; 2) conceito de indicador; 3) atributos essenciais dos indicadores (utilidade, representatividade, confiabilidade metodológica, confiabilidade da fonte, disponibilidade, economicidade, simplicidade da comunicação, estabilidade, tempestividade e sensibilidade); 4) classificação dos indicadores em “de esforço” (ações, atividades, projetos) e “de resultado” (entregas, produtos); e 5) limite à quantidade de indicadores, com recomendações do Tribunal de Contas da União – TCU e da Escola Nacional de Administração Pública – ENAP no sentido de se optar por poucos indicadores, a fim de evitar trabalho excessivo na aferição e, consequentemente, a não utilização deles na tomada de decisão.

Foi, então, apresentada a proposta de indicadores para o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas. No total, foram construídos 14 indicadores (média de 2 por objetivo estratégico). Desses, 7 indicadores são “de esforço” e 7 são “de resultado”.

A tabela a seguir apresenta os indicadores estratégicos, a perspectiva e os objetivos a que estão alinhados, bem como o tipo (esforço ou resultado):

Perspectiva	Objetivos	Indicadores	Tipo
Pessoas	Promover a alocação eficiente de pessoas	Percentual de alocação da força de trabalho nas unidades judiciais (Indicador do PE 2015-2010)	R
		Percentual de unidades com quantitativo de servidores igual a lotação de referência	R
	Fortalecer a inclusão de pessoas	Índice de Execução do Plano de Ações de Inclusão	E
		Percentual de participação das unidades nas ações institucionais de inclusão	E
	Atuar na promoção da saúde e da medicina preventiva	Índice de absenteísmo-doença	R
		Índice de realização de exame periódico de saúde	E
Alinhamento Institucional	Atuar no planejamento e implementação das mudanças organizacionais, quanto à gestão de pessoas	Percentual de mudanças organizacionais planejadas e implementadas com as áreas de gestão de pessoas	R
	Fortalecer o modelo de gestão por competências	Índice de participação na GDCOMP	R
		Percentual de avaliação com notas iguais nas competências	R
	Promover a valorização e o desenvolvimento de pessoas	Número de participações de líderes em ações educacionais	R
		Índice de Implementação do Programa de Valorização	E
		Índice de Implementação do Programa de Desenvolvimento Gerencial	E
Processos Internos	Aprimorar a gestão estratégica das áreas de gestão de pessoas	Índice de mapeamento de processos internos de gestão de pessoas	E
		Índice de implementação do painel de gestão de pessoas	E

A discussão sobre os indicadores propostos iniciou-se pela perspectiva “Processos internos”, com os dois indicadores correspondentes. A SUGIP esclareceu que o indicador “Índice de mapeamento de processos internos de gestão de pessoas” está diretamente relacionado à Política Nacional e pressupõe a integração das ações entre as áreas de gestão de pessoas, em um trabalho intersetorial. Esse indicador propõe o mapeamento dos processos de gestão de pessoas e suas interfaces. A SEPG dispõe de metodologia para executar esse mapeamento.

Em relação ao indicador “Índice de implementação do painel de gestão de pessoas”, esclareceu-se que este objetiva trazer os dados de maneira organizada, possibilitando

o acesso a eles a qualquer momento, a fim de subsidiar decisões. O painel irá consolidar e integrar as informações de cada área de gestão de pessoas, por exemplo: rotatividade de pessoal, absenteísmo, desempenho, saúde, capacitação, lacunas de desenvolvimento etc.

Na sequência, foram vistos os indicadores relacionados à perspectiva "Alinhamento institucional" e seus respectivos objetivos. Em relação ao indicador "Percentual de mudanças organizacionais planejadas e implementadas com as áreas de gestão de pessoas", relacionado ao objetivo "Atuar no planejamento e implementação das mudanças organizacionais, quanto à gestão de pessoas", a SUGIP esclareceu que este indicador diz do engajamento das áreas de gestão de pessoas nas mudanças organizacionais. É importante que as áreas sejam envolvidas desde a fase de planejamento de mudanças organizacionais, a fim de terem uma atuação mais efetiva.

Em relação aos indicadores "Índice de participação na GDCOMP" e "Percentual de avaliação com notas iguais nas competências", relacionadas ao objetivo "Fortalecer o modelo de gestão por competências", a SUGIP fez uma breve explanação sobre a gestão por competências, da qual a gestão do desempenho é um subsistema. A Gestão de Desempenho por Competências – GDCOMP está 100% instituída na Casa, portanto elegeram-se indicadores de resultado relacionados à gestão do desempenho para fortalecer o modelo de gestão por competências. Esses indicadores avaliam o quanto as pessoas estão engajadas com o Programa e o quanto estão respondendo com qualidade. O indicador "Percentual de avaliação com notas iguais nas competências" aponta para as respostas não qualitativas nas avaliações de desempenho (exemplo: notas 9 para todos os itens avaliativos), que não fornecem informações precisas para a gestão do desempenho.

Nesse momento, os participantes sugeriram que a comunicação em relação ao processo de avaliação de desempenho seja melhorada para a Casa, ressaltando-se as informações que serão geradas e a importância desse processo. Foi ressaltada a importância da avaliação no sentido de desenvolver, reconhecer e oferecer suporte às pessoas.

A Escola ressaltou que os indicadores relacionados às competências precisam gerar dados para outras áreas. Se a avaliação ocorre de forma pouco qualitativa, não são demonstrados os *gaps* de competências existentes e, nesse sentido, há pouco a se fazer.

Ainda na perspectiva “Alinhamento institucional”, foram discutidos os indicadores “Número de participações de líderes em ações educacionais”, “Índice de Implementação do Programa de Valorização” e “Índice de Implementação do Programa de Desenvolvimento Gerencial”, relacionados ao objetivo “Promover a valorização e o desenvolvimento de pessoas”.

Nesse momento, a SEPG ressaltou a importância do trabalho de proposição de ações do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas, que está sendo feito pelos grupos de trabalho. As ações a serem propostas estão diretamente relacionadas aos objetivos estratégicos e aos indicadores apresentados.

Em relação ao indicador “Número de participações de líderes em ações educacionais”, a Escola ressaltou que o gestor, sendo modelo para sua equipe, necessita se capacitar a fim de promover o engajamento da equipe na atualização constante. Quanto a isso, a SUGIP observou que quem faz a gestão de pessoas no dia a dia é o gestor, portanto, ele precisa ser desenvolvido.

Foi levantado no grupo que esse aspecto de gerir pessoas, na área fim, é muitas vezes deixado de lado, em função da priorização das metas. Os gestores da área fim, geralmente, não conseguem vislumbrar a importância das ferramentas de gestão de pessoas. Nesse sentido, é muito importante a comunicação clara e informativa.

Também foi sugerida a integração do GDCOMP a outras ferramentas disponíveis para mensurar o desempenho, como o PJE, que já traz dados de produtividade. No entanto, o PJE ainda não está implantado em todas as unidades.

Na sequência, aproveitando a discussão sobre produtividade, a SUGIP falou sobre o indicador “Índice de Implementação do Programa de Valorização”, ressaltando que a valorização não pode estar atrelada apenas à produtividade. Devem ser agregados, ainda, aspectos como ambiente de trabalho, esforços individuais, dentre outros.

Foi sugerido pelo grupo que essa valorização do servidor esteja relacionada ao Banco de Talentos. Houve discussão em relação à valorização estar ou não atrelada ao aspecto financeiro. A maioria do grupo entendeu que essa questão vai além da pecúnia, perpassando por questões como movimentação facilitada, desenvolvimento e outras. Predominou o entendimento de que, se o custo para cumprir as metas for muito alto, isso acabará gerando adoecimento. A questão da valorização demanda um conjunto de ações coordenadas, que deve ser cautelosamente estudado, pois os aspectos atrelados à valorização ainda não são muito claros.

Por fim, o último indicador da perspectiva "Alinhamento institucional", "Índice de Implementação do Programa de Desenvolvimento Gerencial", vai no mesmo sentido de integrar as áreas de gestão de pessoas para o oferecimento de ações mais efetivas.

Na perspectiva "Pessoas", foram apresentados, inicialmente, os indicadores "Percentual de alocação da força de trabalho nas unidades judiciais (Indicador do PE 2015-2010)" e "Percentual de unidades com quantitativo de servidores igual a lotação de referência", ambos relacionados ao objetivo "Promover a alocação eficiente de pessoas".

A SUGIP esclareceu que o primeiro indicador dessa perspectiva, que foi extraído do Plano Estratégico do Tribunal, reflete quanto da força de trabalho do Tribunal está alocada nas unidades judiciais. Mas, nesse sentido, é necessário ir além, olhar também as demais unidades e retomar os estudos de percentuais para as outras áreas de atuação. Já o indicador seguinte diz se o dimensionamento da força de trabalho para as unidades foi realizado de forma correta. Para isso, é necessário saber das intenções da Administração em retomar os estudos de dimensionamento.

Quanto a esse aspecto, a SEPG apontou que o número de vagas nas unidades é muito maior que os servidores disponíveis para localização. Assim, enquanto esse dado persistir, o indicador não poderá ser atingido. Dessa forma, o estudo sobre a lotação de referência precisa considerar a força de trabalho disponível, pois não adianta aumentar a lotação de referência se não há servidores disponíveis para localização.

Os dois indicadores seguintes, relacionados ao objetivo de "Fortalecer a inclusão das pessoas", a saber "Índice de Execução do Plano de Ações de Inclusão" e "Percentual de participação das unidades nas ações institucionais de inclusão", foram explanados pela representante do NIC. O NIC informou que há um Plano de Ações de Inclusão que é anual e articula áreas que executam ações de inclusão. Esse Plano está disponível na página do NIC na intranet. Há também uma Comissão de Inclusão, composta por representantes da Tecnologia, Corregedoria, Obras, Manutenção, Transporte, Segurança e Gestão de Pessoas. Em relação ao indicador "Percentual de participação das unidades nas ações institucionais de inclusão", foi ressaltado que o tema inclusão é transversal. A execução da inclusão não é exclusivamente do NIC, mas de todas as unidades do Tribunal.

Finalizando, a SESA falou sobre os dois últimos indicadores, "Índice de absenteísmo-doença" e "Índice de realização de exame periódico de saúde", relacionados ao objetivo "Atuar na promoção da saúde e da medicina preventiva". Foi informado que ambos os indicadores estão na Resolução do CNJ 207/2015. Está sendo criado na SESA

o Núcleo de Medicina Preventiva e do Trabalho, que irá gerenciar a realização dos exames periódicos. A previsão é que os exames já sejam realizados no início de 2018. Esses dois indicadores são importantes porque irão apontar onde o Tribunal deve atuar preventivamente. Nesse sentido, a SEPG complementou que os indicadores poderão trazer várias informações relacionadas, pois eles não são dados frios.

Por fim, foi apresentado o cronograma do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas, com destaque aos próximos passos. Em dezembro, ocorrerá a validação de metas e detalhamento dos indicadores.

Foi sugerido que os grupos de trabalho realizem encontros presenciais para discussão e proposição de ações. Após ajustes, ficaram definidas as seguintes datas, no período da manhã (9h30 – 11h30):

- 13/11: Grupo 4
- 14/11: Grupo 1
- 16/11: Grupo 5
- 21/11: Grupos 2 e 3

Houve manifestação dos membros em participar de outros grupos de trabalho. Após ajustes, a seguir está demonstrada a composição dos grupos.

GRUPO	COMPOSIÇÃO	MEMBRO
1. Da Seleção, do Ingresso e da Lotação de Servidores **NOVE INTEGRANTES**	Magistrado – Membro titular	CARLOS ALBERTO MARTINS FILHO
	Magistrado – Membro titular	LUIS CARLOS DE MIRANDA
	Servidor – Membro titular	JUNO REGO
	Servidor – Membro titular	GEORGES ELIAS AZAR FILHO
	Representante do SINDJUS/DF	DEVAIR DE SOUZA LIMA
	SESA – auxiliar	ANGELICA CHAVES RIBEIRO NASCIMENTO
	SEPG – Equipe de apoio	SIMONE NUNES DE MIRANDA CARRER
	SERH – Membro titular	REGINA COELI COSTA OLIVEIRA
	SERH – auxiliar	FERNANDA MARTINS DE VASCONCELOS CIRINO
2. Do Acompanhamento e do Desenvolvimento de Servidores **CINCO INTEGRANTES**	Magistrado – Membro titular	LUIS CARLOS DE MIRANDA
	SERH – Equipe de apoio	LÍLIA ROSA TRICARICO
	SERH – auxiliar	CINTIA GIORDANO CARRAO ROCHA
	SEEF – auxiliar	ANA CAROLINA DONATI QUIJADA GUIMARAES
	Servidor – Membro titular	GEORGES ELIAS AZAR FILHO
3. Do Acompanhamento e do Desenvolvimento de Gestores **QUATRO INTEGRANTES**	Magistrado – Membro titular	LUIS CARLOS DE MIRANDA
	SEEF – equipe de apoio	LUANA PIMENTA DE ANDRADA
	SERH – auxiliar	ALINE GONÇALVES COSTA HENRIQUE
	Servidor – Membro titular	GEORGES ELIAS AZAR FILHO

4. Da Valorização e do Ambiente de Trabalho (I) **SETE INTEGRANTES**	Magistrado – Membro titular	CARLOS ALBERTO MARTINS FILHO
	Magistrado – Membro titular	FERNANDO BRANDINI BARBAGALO
	SESA – auxiliar	TOMAZ DE AQUINO VASCO DA SILVA
	SESA – auxiliar	RUTERSON VIEIRA TEIXEIRA DE FREITAS
	SESA – auxiliar	MARCELLA MONTEIRO BITTENCOURT
	SERH – auxiliar	CRISTIANA ZAPPALÁ PORCARO DURAN
	Representante do SINDJUS/DF	DEVAIR DE SOUZA LIMA
5. Da Valorização e do Ambiente de Trabalho (II) **SETE INTEGRANTES**	Magistrado – Membro titular	LUIS CARLOS DE MIRANDA
	Magistrado – Membro titular	OMAR DANTAS LIMA
	Servidor – Membro suplente	ALEXANDRE JOSE TAVERNARD LIMA
	SEG – Membro titular	CELSO DE OLIVEIRA E SOUSA NETO
	SERH – Membro titular	LUCIANA ESSINGER TOLEDO VARELLA
	NIC – Equipe de apoio	GISELE MARCAL PHILOCREON
	Servidor – Membro titular	JUNO REGO

A próxima reunião do Comitê foi agendada para o dia 4 de dezembro.

Nada mais havendo a tratar, o Presidente encerrou a reunião às 11h30. A presente ata, por expressão da verdade, segue assinada pelo Senhor Juiz de Direito Fernando Brandini Barbagalo e pelos demais membros presentes.