# Registro de Reunião

**Data:** 3 de abril de 2019

| PARTICIPANTES | |
|---|---|
| Dr. Luis Carlos de Miranda | Magistrado titular – Presidente |
| Dr. Aimar Neres de Matos | Magistrado titular |
| Luciana Essinger Toledo Varella | Servidora titular |
| Juno Rego | Servidor titular |
| Georges Elias Azar Filho | Servidor titular |
| Rafael Arcanjo Reis | Servidor suplente |
| Aline Pereira Neves Silveira | Servidora suplente |
| Báuer Sancler Alves Vale | Servidor eleito suplente |
| Devair de Souza Lima | Representante do SINDJUS |
| Tomaz de Aquino Vasco da Silva | Representante da SESA na equipe de apoio |
| Angélica Chaves Ribeiro Nascimento | Representante da SESA |
| Marcella Monteiro Bittencourt | Representante da SESA |
| Luana Pimenta de Andrada | Representante da SEEF na equipe de apoio |
| Simone Fernandes Cosenza | Representante do NIC na equipe de apoio |
| Lídia Maria Borges de Moura | Representante da SEPG na equipe de apoio |
| Victor Abreu da Silva | Representante da SEPG |
| Rodolfo Antônio da Costa Guará | Representante da SEPG |
| Hélia Maria Palácio de Andrade Gomes | Secretariado do Comitê |

**Pauta**:

- Papel do Comitê de Gestão de Pessoas;
- Deliberações sobre o funcionamento do Comitê;
- Apresentação da Governança Institucional;
- Proposta da estrutura da Governança de Gestão de Pessoas;
- Regulamentação do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas;
- Atualização sobre o detalhamento das iniciativas do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas.

**Registros**:

Às 9h10 do dia 3 de abril de 2019, na Sala de Reunião da Comissão Permanente de Licitação, deu-se início à primeira reunião de 2019 do Comitê de Gestão de Pessoas.

O Presidente fez a abertura, destacando que o enfoque do Comitê a partir de agora será nas ações necessárias após a apresentação do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas. Citou a instituição do Comitê de Governança e Gestão Estratégica, que está acima do Comitê de Gestão de Pessoas. Na sequência, foi dada a palavra ao representante da SEPG, que passou a falar sobre governança.

O representante da SEPG apresentou a pauta para o dia e, em seguida, falou do conceito de governança, que compreende "os mecanismos de liderança, estratégia e *accountability* postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade".

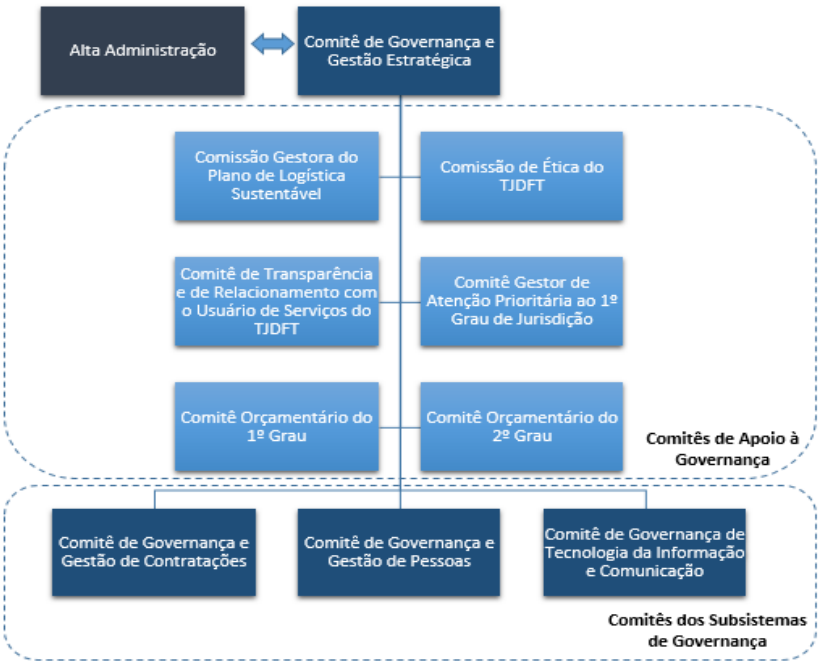
Apresentou as instâncias da governança pública: sociedade e Estado; entes federativos, esferas de poder e políticas públicas; órgãos e entidades; e atividades intraorganizacionais. Mais especificamente, foi abordado o conceito das atividades intraorganizacionais, que são o "sistema pelo qual os recursos de uma organização são dirigidos, controlados e avaliados, com o objetivo de reduzir riscos, contribuir para o alcance de resultados esperados por partes interessadas e agregar valor à organização". Em síntese, destacou que governança pública compreende entregar aquilo que a sociedade espera.

Falando sobre a governança na realidade do Tribunal, citou os atuais números de colaboradores: 386 magistrados, 7.411 servidores, 2.025 estagiários e 1.657 terceirizados, destacando o desafio de fazê-los caminhar na mesma direção. Foram mencionados os principais acórdãos e resoluções do Tribunal de Contas da União – TCU, aos quais o TJDFT tem respondido: a Política de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação (2014) e a Política de Governança de Contratações (2018). Foi lançada a seguinte reflexão: o Tribunal vai se limitar a responder aos órgãos de controle, como TCU e CNJ?

Na sequência, foram brevemente apresentados dados do Levantamento Integrado de Governança Organizacional Pública, do TCU, no qual o TJDFT alcançou resultado intermediário no item "Governança e capacidade de gestão", apontando, com isso, oportunidades de aperfeiçoamento. O Plano de Administração do Biênio – PLABI 2018/2020 trouxe, de forma alinhada a esses resultados, a seguinte diretriz: "Estruturar e consolidar o sistema de Governança do TJDFT".

O Tribunal, então, instituiu o Programa de Governança Institucional, criando grupo de trabalho com o objetivo de estruturar e implementar a governança organizacional do TJDFT. Os principais resultados do Programa foram o diagnóstico e identificação de boas práticas, a capacitação em governança pública, a Política de Governança Institucional (Resolução 2/2019) e o modelo de governança do TJDFT.

O modelo de governança do TJDFT foi ilustrado por meio de infográficos, um dos quais está representado a seguir:




Os principais subsistemas de governança destacados pelo TCU são a gestão de contratações, a gestão de pessoas e a tecnologia da informação e da comunicação. O atual Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas passa, então a ser denominado Comitê de Governança e Gestão de Pessoas, sendo um dos comitês dos subsistemas de governança ligados ao Comitê de Governança e Gestão Estratégica do Tribunal.

Na sequência, foi mostrado outro infográfico que situa o Comitê de Governança e Gestão de Pessoas, tendo acima o Comitê de Governança e Gestão Estratégica e, abaixo, o Comitê Gestor de Atenção Integral à Saúde, a Comissão de Gestão do Teletrabalho, a Comissão Multidisciplinar de Inclusão e a Comissão de Ética do TJDFT.

Foi destacado que não existe relação de subordinação entre os comitês. Questionou-se acerca da dinâmica de comunicação entre os comitês, especialmente entre o Comitê de Governança e Gestão de Pessoas e os que estão abaixo. Sugeriu-se que os comitês sejam ouvidos sobre os assuntos de sua competência, podendo ser chamados a prestar esclarecimentos em reunião, a fim de que nenhum assunto seja tratado de forma isolada por um único comitê.

Em seguida, foi apresentado o conceito de governança de pessoas para o TJDFT: “Conjunto de diretrizes, estruturas organizacionais, processos e mecanismos de avaliação, direcionamento e monitoramento que visam a assegurar que as decisões e as ações relativas à gestão de pessoas estejam alinhadas às necessidades da instituição, contribuindo para o alcance de seus objetivos”.

Também foram destacados os principais norteadores da governança de pessoas no Tribunal: a Estratégia Nacional do Poder Judiciário e Redes de Governança, o PE 2015-2022, as diretrizes do PLABI 2018-2020, o PE de Gestão de Pessoas, os planos setoriais das unidades de gestão de pessoas, o monitoramento dos mecanismos e práticas avaliadas no Levantamento Integrado de Governança Organizacional Pública (iGovPessoas e iGestPessoas), o alinhamento à Governança Institucional e ao CGGE, a gestão de riscos em gestão de pessoas e a avaliação e o monitoramento da gestão de pessoas para subsidiar a tomada de decisões.

Houve questionamento acerca dos canais para aproximar o Tribunal da sociedade e, assim, assegurar entregas efetivas. Esclareceu-se que há vários canais, a exemplo das redes de governança, da Ouvidoria e do Comitê de Transparência e Relacionamento com o Usuário.

Também houve questionamento sobre os índices de governança do TCU e os resultados de outros órgãos. A SEPG disse que está trabalhando no ranqueamento dos órgãos pesquisados (todos federais) para apresentar os dados em outra reunião. Destacou-se que o PE de Gestão de Pessoas foi construído à época do levantamento de governança, dessa forma, nasceu de forma alinhada aos índices.

Houve questionamento também sobre a forma de construção da Estratégia Nacional do Poder Judiciário, ao que foi esclarecido que esta é construída pelo CNJ com apoio da rede colaborativa, por meio de processo participativo. As metas do CNJ constituem desdobramento da estratégia.

Em seguida aos questionamentos, foi apresentada a estruturação das iniciativas do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas. Foram priorizadas quatro iniciativas a serem trabalhadas em forma de projetos: “Ativar melhoria contínua em processos de gestão de pessoas”, “Atualizar o modelo de gestão por competências”, “Implantar e aperfeiçoar ações de desenvolvimento e de suporte aos gestores e sucessores” e “Aprimorar metodologia de dimensionamento, movimentação e gestão da força de trabalho”.

Esclareceu-se que, no início, o detalhamento das iniciativas está sendo feito com a SUGIP e, na sequência, serão consultadas as demais unidades de gestão de pessoas. As três primeiras iniciativas já tiveram o detalhamento inicial finalizado e, ainda em abril, será feito o refinamento do trabalho com as outras unidades.

A previsão de término da estruturação das iniciativas do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas em forma de projetos é dia 25 de junho. Estão previstos nesse cronograma o refinamento dos projetos com as unidades, a definição de projetos setoriais e estratégicos, a priorização de projetos e a definição de mecanismos de monitoramento e controle dos projetos.

Após a apresentação sobre governança, o Presidente passou a falar sobre o papel do Comitê, retomando as atribuições definidas pela Portaria Conjunta 104/2016, que, em linhas gerais, dizem da proposição do plano estratégico de gestão de pessoas, da interlocução com a Rede de Gestão de Pessoas do Judiciário, do monitoramento, da avaliação e da divulgação dos resultados da gestão de pessoas e da instituição de grupos de discussão e trabalho.

Sobre o plano estratégico, foi informado que o próximo passo é a homologação do plano aprovado pelo Comitê pela Administração. Está sendo preparada minuta de Resolução a ser aprovada pelo Pleno, a fim de dar maior relevância ao trabalho.

No tocante à interlocução com a Rede, o Presidente informou que está senso buscado junto ao CNJ informações sobre a atuação dos órgãos em relação à Política Nacional de Gestão de Pessoas.

O monitoramento e a avaliação de resultados da gestão de pessoas ocorrerão nos próximos anos, tendo o plano estratégico como norteador.

Sobre a instituição de grupos de discussão e trabalho para subsidiar a avaliação da Política e medidas de gestão de pessoas, reconheceu-se a importância desse mecanismo para a execução das iniciativas constantes do plano estratégico.

Na sequência, foram lançadas algumas questões para deliberação. A primeira foi relacionada à retomada do extinto Comitê de Gestão do Clima Organizacional. Foi reconhecida a necessidade de se recriar este comitê e que ele tenha interlocução direta com o Comitê de Governança e Gestão de Pessoas. Também a Comissão de Avaliação de Desempenho, em vigência, precisa ter essa interlocução com o Comitê de Governança e Gestão de Pessoas.

Outra questão para deliberação diz respeito à apresentação do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas aos servidores. A ideia é que isso ocorra por meio de palestra. Foi solicitado sugestão de palestrantes e acordou-se que seja formada uma equipe técnica entre a Escola de Formação Judiciária e as outras unidades de gestão de pessoas para apresentar, na próxima reunião do Comitê, proposta de palestra de lançamento, com previsão de que o evento ocorra ao fim do semestre.

Foi falado acerca da importância de que seja difundido aos servidores sobre o que é e qual o papel do Comitê, com o objetivo de aproximação. O evento precisa alcançar localidades mais distantes e uma das opções é a transmissão em vídeo. Foram sugeridos alguns nomes de palestrantes, como Amyr Klink, Mário Sérgio Cortella, Leandro Karnal e Bernardinho, dentre outros. Foi sugerido que a palestra também seja vinculada ao clima organizacional, retomando a última pesquisa e preparando terreno para a próxima, prevista para este ano.

Por fim, foi definido que a próxima reunião do Comitê ocorrerá em 3 de junho.

Nada mais havendo a tratar, o Presidente encerrou a reunião às 10h50. A presente Ata, por expressão da verdade, foi por mim redigida, Hélia Maria Palácio de Andrade Gomes, e segue assinada pelo Senhor Juiz de Direito Luis Carlos de Miranda e pelos demais membros presentes.