Registro de Reunião

Data: 3 de junho de 2019

PARTICIPANTES	
Dr. Luis Carlos de Miranda	Magistrado titular – Presidente
Dr. Aimar Neres de Matos	Magistrado titular
Luciana Essinger Toledo Varella	Servidora titular
Aline Pereira Neves Silveira	Servidora suplente / Representante da SEPG
Báuer Sancler Alves Vale	Servidor eleito suplente
Tomaz de Aquino Vasco da Silva	Representante da SESA na equipe de apoio
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
Maria Ângela de Souza Lima	Representante da ASSEJUS
Rodolfo Antônio da Costa Guará	Representante da SEPG
Hélia Maria Palácio de Andrade Gomes	Secretariado do Comitê

Pauta:

- Atos relativos à Governança de Pessoas (Minuta Política, Portaria Comitê, Minuta Resolução Plano Estratégico de Gestão de Pessoas);
- Grupo de trabalho para revisar os normativos de Gestão de Pessoas – PEGP;
- Andamento do detalhamento das iniciativas do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas;
- PA 11.767/2019 (Ofício do CGGE sobre deliberação na 1ª Reunião de Análise da Estratégia – RAE, lotação de estagiários nos CEJUSC´s, Clima organizacional);
- Clima organizacional – cronograma, instrumento, sensibilização, resultados/ações por faceta.

Registros:

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

O Presidente fez a abertura e passou a palavra à SEPG.

A representante da SEPG apresentou a pauta para o dia e passou a falar sobre os dois primeiros tópicos, relacionados à governança de pessoas. Informou que foi criado, pela Portaria Conjunta 48/2019, grupo de trabalho para revisão dos normativos de Governança Institucional. Dentre esses normativos de governança, três são relacionados à governança de pessoas: a Política de Governança de Pessoas, a Resolução que regulamenta o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas e o ato normativo que atualiza as atribuições do Comitê de Governança e Gestão de Pessoas.

Sobre o último, foi esclarecido que será alterado, pelo respectivo ato, além do nome do Comitê, as suas atribuições, sendo mantidas aquelas trazidas pela Resolução 240/2016 do CNJ e acrescentadas outras relativas à governança.

Foi informado que será instituído grupo de trabalho para revisão de normativos de gestão de pessoas, pois muitos normativos estão desatualizados. O grupo será formado por representantes da GPR, CJP, SERH, SEEF, SESA, NIC e SGIC e terá noventa dias, após a publicação, para conclusão dos trabalhos. A revisão dos atos deve estar atenta também às normas externas, a exemplo do grupo de trabalho do STJ que está revendo portarias conjuntas com outros órgãos (adicional de qualificação e horas de capacitação).

Na sequência, passou-se às iniciativas do PEGP, apresentando-se as seis iniciativas priorizadas: “Atualizar o modelo de gestão por competências”, “Aprimorar a metodologia de dimensionamento, movimentação e gestão de força de trabalho”, “Implantar e aperfeiçoar ações de desenvolvimento e de suporte aos gestores e sucessores”, “Implantar plano de ação voltado para a promoção da saúde e da medicina preventiva”, “Aprimorar o Plano de Ação de Inclusão e concluir as ações nele incluídas” e “Ativar melhorias contínuas nos processos prioritários de gestão de pessoas”.

Das seis iniciativas priorizadas, quatro foram estruturadas em forma de projetos estratégicos, sendo que as ações “Implantar plano de ação voltado para a promoção da saúde e da medicina preventiva” e “Aprimorar o Plano de Ação de Inclusão e concluir as ações nele incluídas” não foram estruturadas em projetos por já consistirem em planos de ação.

Foram mostradas, então, as iniciativas e respectivos projetos, objetivos e entregas.

A iniciativa “Atualizar o modelo de gestão por competências” foi estruturada no projeto “Atualização do modelo de gestão por competências”, tendo como objetivo: “Reformular, sob a orientação de consultoria especializada, o Modelo de Competências do Tribunal para adequá-lo à nova realidade de trabalho e torná-lo estruturante para a utilização pelos subsistemas de gestão de pessoas e a formulação de políticas, bem como capacitar e instrumentalizar a equipe técnica da SUGIP e unidades parceiras para implementação de melhorias”.

As entregas desse projeto são:

- Capacitação da equipe técnica da SUGIP e unidades parceiras na metodologia utilizada pela consultoria contratada;
- Mapeamento de competências de todas as unidades do TJDFT agrupadas em clusters definidos pela SEG;
- Elaboração de regulamentação do Modelo de Competências do TJDFT;
- Plano de implementação do modelo de competências e sua integração aos principais subsistemas de gestão de pessoas;
- Modelo de Competências revisado, em conformidade com o mapeamento realizado, a regulamentação de gestão por competências e o plano de integração propostos;
- Plano de marketing para ampla participação durante a construção do modelo e sua implantação.

A iniciativa "Implantar e aperfeiçoar ações de desenvolvimento e de suporte aos gestores e sucessores" foi estruturada no projeto "Aprimorar o canal de comunicação com gestores e sucessores do TJDFT", tendo como objetivo: "Aprimorar o canal de comunicação com o gestor por meio da atualização de um espaço virtual na intranet, em que será disponibilizado conteúdo direcionado a temas de desenvolvimento e apoio gerencial, assim como consolidadas e disseminadas ações relacionadas a desenvolvimento gerencial nas demais áreas do TJDFT e nos órgãos e entidades externas. E capacitar a equipe de gestão de pessoas nas ferramentas necessárias para manutenção do canal de comunicação com o gestor".

O grupo de entregas desse projeto é:

- Estrutura/Formato do canal definido;
- Equipe capacitada para adequar canal de comunicação;
- Canal de comunicação implementado;
- Divulgação do canal.

Sobre essa iniciativa, ressaltou-se a abrangência até o ano de 2020, de modo que foi priorizado um projeto que é apenas um recorte da amplitude da iniciativa. Essa iniciativa ainda será discutida e aprimorada pela SEEF, que também trabalha o tema desenvolvimento e suporte a gestores e sucessores.

A iniciativa "Ativar melhorias contínuas nos processos prioritários de gestão de pessoas" foi estruturada no projeto "Melhoria dos processos prioritários de gestão de pessoas", tendo como objetivo: "Identificar, mapear e modelar os processos de trabalho prioritários da área de gestão de pessoas, definindo os procedimentos operacionais e normatizando sob a forma de manual de procedimentos, assim como capacitar as unidades envolvidas para atuar na melhoria contínua dos processos".

O grupo de entregas desse projeto é:

- Definição dos fluxos a serem mapeados;

- Mapeamento dos processos de trabalho;
- Elaboração do Manual de Procedimentos;
- Capacitação da equipe para atuar na melhoria contínua dos processos.

A iniciativa "Aprimorar a metodologia de dimensionamento, movimentação e gestão da força de trabalho" está em fase inicial de estruturação e envolve também a SUCAP.

Estão sendo estruturados três projetos relativos ao dimensionamento e gestão da força de trabalho, sendo: "Ampliar a implementação da Resolução CNJ 219/2016 nas unidades judiciárias", "Atualização da lotação de referência das unidades de apoio direto e indireto" e "Implementação de mecanismos para gestão da força de trabalho".

Outros dois projetos são relacionados à movimentação: "Arena de permutas" e "Novo processo de remoção".

Esses dois últimos projetos são de responsabilidade da SUCAP e já estão em andamento pela área. Foi ressaltada a importância de envolvimento das outras unidades, que são impactadas de alguma forma. Assim, é importante que a construção seja coletiva. Também foi destacada a necessidade de se ter critérios claros para alinhar o interesse dos servidores com as necessidades da instituição.

Ainda sobre essa iniciativa, ressaltou-se que o dimensionamento de pessoas deve voltar o olhar para todo o Tribunal. Como exemplo, foram citados os cargos de oficiais de justiça e de segurança, que, alegou-se, correspondem a quase 10% do total de servidores. Esses cargos têm muita demanda de readaptação e existe a tendência de que as atribuições desses cargos, em função da implantação de tecnologias, reduzam bastante. Dessa forma, é necessário fazer uma gestão de cargos e criar condições para que as revisões de cargos ocorram de forma permanente.

Em seguida, passou-se à iniciativa de responsabilidade da SESA: "Implantar plano de ação voltado para a promoção da saúde e da medicina preventiva". Essa iniciativa é um desdobramento do objetivo estratégico de gestão de pessoas: "Atuar na promoção da saúde e da medicina preventiva" em quatro objetivos tácitos. Está sendo elaborado plano de ação, com previsão de conclusão ainda no mês de junho.

Depois, foi passada a palavra à representante do NIC, para falar sobre a iniciativa "Aprimorar o Plano de Ação de Inclusão e concluir as ações nele incluídas". Foi esclarecido que o NIC coordena e monitora as ações do Plano de Inclusão. O Plano é composto de iniciativas propostas pelas unidades integrantes da Comissão Multidisciplinar de Inclusão – CMI, criada pela Portaria Conjunta 63/2015 e composta por treze unidades. Também compõem o Plano as demandas indicadas por Levantamento de Necessidades de Identificação das Barreiras de Inclusão no Ambiente de Trabalho, assim como os PAs abertos por pessoas com deficiência.

O Plano de Inclusão é dinâmico, de modo que outras iniciativas e desdobramentos podem ser acrescentados durante sua vigência.

Em 2018, foram concluídas 294 ações do Plano, restando pendente a iniciativa "Implantação do Cadastro da Pessoa com Deficiência". Sobre essa iniciativa, foi informado que, no dia 30 de abril,

ocorreu uma reunião com representantes do Comitê e o dr. Fábio Esteves, presidente da CMI. Essa iniciativa está em processo de conclusão.

A SESA irá atender quarenta servidores com deficiência que não entraram em vaga reservada, realizando avaliação biopsicossocial com equipe multiprofissional. A formalização da situação de ser pessoa com deficiência se dá por meio de solicitação de perícia via PA no SEI. Deficiências semelhantes podem ter funcionalidades diferentes e, dessa forma, nem toda pessoa com deficiência terá restrição laboral. Da mesma forma, uma pessoa que não tem deficiência pode ter outras limitações.

O representante da SESA informou que alguns servidores convocados não quiseram ir à perícia porque alegam que não têm deficiência alguma. Há um receio de ter os direitos tolhidos, quando a intenção é oposta, de formalizar a deficiência para garantir os direitos decorrentes. O NIC, nesse sentido, tem trabalhado em campanha para identificar e informar sobre direitos.

A SESA informou que está sendo elaborada regulamentação sobre restrição de carga horária e sugeriu que esse assunto esteja na pauta da próxima reunião ordinária ou de reunião extraordinária do Comitê. Foi informado que a restrição também cobre cuidadores de pessoas com deficiências (dependentes legais), conforme disposição do artigo 98 da Lei 8.112/1990, que concede ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência os mesmos direitos que o servidor com deficiência.

Foi pontuado que o Tribunal estava trabalhando, por meio de Comitê específico, em uma regulamentação sobre dependentes. Os trabalhos estavam bem avançados, mas o Comitê foi extinto. Diante disso, sugeriu-se à SESA encaminhar o processo respectivo ao Comitê de Atenção Integral à Saúde, à Comissão Multidisciplinar de Inclusão e ao Comitê de Governança e Gestão de Pessoas, para apreciação.

Por fim, encerrando a explanação sobre a iniciativa referente à inclusão, a representante do NIC citou algumas ações de aprimoramento do Plano de Ação de Inclusão, quais sejam: o alinhamento da data do levantamento de necessidades com o Plano Anual de Contratações, a priorização no atendimento das demandas de pessoas com deficiência e o saneamento do cadastro de PcD.

Na sequência, foram apresentadas as demandas encaminhadas pelo Comitê de Governança e Gestão Estratégica, por meio dos PAs 11.767/2019 e 11.774/2019.

Uma das demandas é a solicitação de destinação aos CEJUSCs de estagiários cursando o 6º ou 7º semestre. Foi sugerido o encaminhamento, respectivamente, à GPR, à SERH e ao SERESE, para adoção das providências cabíveis.

A outra demanda encaminhada diz respeito à realização da próxima edição da pesquisa de clima em 2019. A pesquisa subsidia quatro índices do PE 2015-2020. Foi apresentado cronograma de ações referentes à gestão do clima, a seguir:

Período	Etapa	Ações	Envolvidos
1ª sem. Junho	Validação instrumento	Apreciação pelo CGGP	SUGIP, Comitê
2ª sem. Junho		Aprovação pela Presidência	SUGIP, SEG, GPR
1ª sem. Junho	Deliberações pelo CGGP	Atribuição sobre a gestão do clima	CGGP
Junho/Julho	Plano de Ação e Comun. da Gestão do Clima	Divulgação dos resultados das Atividades/Projetos	ACS, SUGIP, SEPG, Áreas envolvidas
Junho/Julho	Proposta sensibilização mag. e serv.	Apresentação do instrum. à Adm. Executiva	CGGE, CGGP, Adm. Exec., SUGIP, ACS
Agosto	Sensibilização	Palestra – lançam. novo Código de Ética e PEGP	CGGP, Comissão de Ética
Setembro	Realização da pesquisa de clima	Disponibilização do formulário eletrônico	SUGIP/GESIRH
Setembro	Acompanhamento das respostas	Estratégias para maior participação	SUGIP, ACS
Outubro	Tratamento estatístico dos dados	Levantam. das respostas e tratamento dos dados	SUGIP
Novembro	Apresentação prévia de resultados	Apuração dos indicadores estratégicos	SUGIP e SEPG
Nov./Dez.	Elaboração de relatório	Consolidação dos dados	SUGIP
Dezembro	Divulgação resultados	Campanha de divulgação	SUGIP, SEPG e ACS

Sobre o instrumento, foi informado que será submetido à apreciação da Presidência, para validação, de modo a conferir tratamento mais estratégico à gestão do clima. Alterações no instrumento de pesquisa, o qual já foi validado tecnicamente em outro momento, não serão objeto de discussão durante a vigência do atual PE do Tribunal.

Foi solicitado o envio do instrumento de pesquisa, bem como do relatório da última pesquisa de clima.

Quanto às ações de sensibilização, previstas no cronograma, foi solicitada a inclusão de gestores, além de magistrados e servidores, pois esse público é essencial para a efetividade das ações.

Uma das ações previstas no cronograma é a realização de palestra com o dr. Rossandro Klinjey, na data provável de 12 de agosto. Essa ação contemplará o lançamento do PE de Gestão de Pessoas, o novo Código de Ética do Tribunal, além de consistir em ação de sensibilização para a gestão do clima organizacional. A contratação está sendo conduzida pela SUGIP.

Por fim, foi definido que a próxima reunião do Comitê ocorrerá em 7 de agosto.

Nada mais havendo a tratar, o Presidente encerrou a reunião às 11h20. 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.