Registro de Reunião

Data: 05 de fevereiro de 2020

PARTICIPANTES	
Dr. Luis Carlos de Miranda	Magistrado titular – Presidente
Rafael Arcanjo Reis	Secretário-Geral Substituto do TJDFT
Victor Abreu da Silva	Secretário Substituto da SEPG
Luciana Essinger Toledo Varella	Servidora titular indicada pelo Presidente/Subsecretária da SUGIP/SERH
Ilvan Meireles de Magalhães	Servidor titular escolhido pelo Corregedor
Juno Rego	Servidor eleito titular
Amanda Paula Rêgo do Nascimento	Servidora suplente escolhida pelo Corregedor
Bauer Sancler Alves Vale	Servidor eleito suplente
Fernando Assis de Freitas	Representante da ASSEJUS
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
Luana Pimenta de Andrada	Representante da SEEF na equipe de apoio
Alessandra Cristina de Figueiredo Leite	Representante do NIC na equipe de apoio
Hélia Maria Palacio de Andrade Gomes	Servidora da SUGIP/SERH
Alessandra Loyola dos Santos	Secretariado do Comitê

Pauta:

- Questionário – Índice Integrado de Governança e Gestão Públicas – IGG Pessoas;
- Resultados da Pesquisa de Clima 2019.

Registros:

Às 9h40 do dia 05 de fevereiro de 2020, na Sala de Reunião da Comissão Permanente de Licitação, deu-se início à primeira reunião de 2020 do Comitê de Governança e Gestão de Pessoas.

O Presidente fez a abertura, apresentou a pauta do dia e passou a palavra à Subsecretária de Gestão Integrada de Pessoas que apresentou os principais avanços e desafios da área identificados a partir da resposta ao questionário relativo ao Índice de Governança e Gestão Públicas – IGG do TCU.

O Secretário Substituto de Planejamento e Gestão Estratégica esclareceu que, no momento, não haverá apuração do índice pelo TCU. A SEPG vai apurar internamente esses resultados e utiliza-los para comparar com o anterior, com o intuito de preparar-se para a próxima medição prevista para maio/2020.

Em relação aos avanços, foi analisado que a definição de modelo para a área gestão de pessoas, bem como a definição de objetivos, metas e indicadores estão sendo atendidos por meio do estabelecimento da Política de Governança de GP (Resolução 1/2019) e do PEGP (Resolução 2/2019). Quanto ao planejamento da área apresentar metas e indicadores referentes às funções de GP, foi destacada a necessidade de contemplar, ainda, as funções de recrutamento e seleção e gestão de benefícios. Também foram destacados como aspectos que atendem ao levantamento do TCU: as competências dos gestores e dos servidores, avaliação de desempenho individual, contendo metas individuais e critérios avaliativos previamente informados. Apesar disso, há expectativa de se aprimora-los com o novo modelo de gestão por competências e com a reformulação da gestão de desempenho.

No que tange aos desafios, foram elencadas questões que precisam de definição/regulamentação de políticas, programas ou ações de GP, tais como sucessores; reconhecimento de colaboradores e equipes; perfis profissionais definidos e documentados com responsabilidades e atribuições; escolha de gestores segundo critérios técnicos; alocação de pessoas com base na comparação entre perfis profissionais apresentados e desejados; definição de ocupações críticas, plano de sucessão e ações educacionais relacionadas; seleção externa com base nos perfis profissionais.

Os participantes analisaram como pertinentes esses aspectos de melhoria levantados e apresentaram sugestões e questionamentos, entre os quais: os concursos do Judiciário são semelhantes, há necessidade de aprimorar, inserindo outros critérios eliminatórios/classificatórios como curso de formação. Foi esclarecido que a ENFAM tentou colocar como etapa da seleção de magistrados, mas o entendimento do Tribunal é contrário, pela justificativa de ter que repor rapidamente o quadro de magistrados e pelo pagamento de subsídios já durante o período do curso.

Também foi destacada a necessidade de se priorizar a implementação de políticas/programa de reconhecimento, sobretudo para dar sustentação ao novo Modelo de Gestão de Pessoas por Competências. Há que se delimitar o público a ser atendido pelo programa, magistrados e servidores, ou, inicialmente, os servidores apenas? Também foi sugerido que a ASSEJUS auxilie no levantamento de formas reconhecimento de interesse dos servidores. Ainda há a percepção de alguns de relacionar à pecúnia. Contudo, os participantes citaram outros benefícios já existentes como: licença capacitação, seleção interna, ações do Programa de Qualidade de Vida que contribuem para o reconhecimento. Sobre a licença capacitação, foi relatada a dificuldade de

concessão nas unidades judiciárias em razão da força de trabalho. Contudo, há que se melhorar os critérios de concessão, de vinculação a cursos de interesse do Tribunal e da área de atuação. As unidades deveriam se organizar para oportunizar a todos.

Foi sugerida a instituição de um Prêmio por Resultados, atrelado a mérito (atingimento de metas pelo Tribunal, Melhoria de Índices), utilizando em torno de 1 a 1,5% da folha de pagamento. Seria análogo à iniciativa privada que contém participação em lucros e resultados. Seria uma forma do servidor ter o empenho reconhecido segundo critérios a serem definidos.

Também foi observada a necessidade de melhor preparar os gestores, de investir no desenvolvimento das lideranças, para promoverem o reconhecimento de suas equipes. A avaliação de desempenho também é um importante aliado, deve auxiliar. "Se não tiver uma equipe sólida, tudo fica enviesado".

O teletrabalho também foi lembrado como condição de trabalho mais flexível, que atua como benefício. Contudo, há muitas preocupações com seu crescimento na Casa, sobretudo de maneira informal, com questões ergonômicas e de prevenção ao adoecimento. Como ficaria a situação de unidades como os CEJUSC's que não possibilitam essa forma de trabalho? Quais seriam os benefícios aos servidores? O que deve contemplar um Programa de Reconhecimento para quem atua em Teletrabalho?

Como deliberações dessa discussão, analisou-se ser relevante pensar em benefícios para todos, perfis diferenciados, reconhecimento diferenciado; desenvolver plano de sucessores e desenvolvimento dos gestores; plano de trabalho para analisar a nova regulamentação do Teletrabalho, necessidade do CGGP apreciar a minuta previamente à publicação.

O Presidente da ASSEJUS aproveitou para apresentar o novo representante da Associação no CGGP, Fernando Freitas, que trouxe a preocupação de como será tratado o acidente doméstico para os servidores em Teletrabalho, inclusive para fins previdenciários. E também a sugestão dos horários dos cursos oferecidos pela Escola serem contabilizados como hora de trabalho, como estava previsto na minuta de Portaria do Ponto Eletrônico. Foi citado que outros órgãos oferecem cursos no contraturno como parte do expediente. Já no TCU os cursos são realizados no horário do expediente. No TJDFT há boa procura pelos cursos fora do horário do expediente para compatibilizar com o trabalho, porém há necessidade de se regulamentar essa questão.

O representante da SESA enfatizou ser delicada a questão do acidente doméstico dos servidores, de difícil monitoramento e comprovação, por envolver aspectos como horário, ergonomia. É necessário investir na prevenção, com a elaboração de Manual, por exemplo. Se por um lado o teletrabalho pode aumentar o risco de acidentes domésticos, por outro, diminui o quantitativo de acidentes de trânsito, quedas em escadas e nas proximidades do Tribunal. Mais uma vez foi ressaltada a importância da adesão ao teletrabalho ser formalizada.

Em seguida, passou-se ao segundo tópico da reunião, a apresentação dos resultados da pesquisa de clima organizacional pela servidora Hélia Gomes, da equipe da SUGIP, que participou da confecção do relatório e trouxe exemplar impresso para os participantes conhecerem. Foi mostrado o período de realização da pesquisa, a campanha prévia realizada por meio da ACS, com a abordagem "Voz, Ação, Transformação", na qual foram evidenciadas melhorias implementadas pelo Tribunal que

estão relacionadas a fatores do clima com maior potencial de melhoria. O percentual de respostas foi de 12%, considerando os três públicos, magistrados, servidores e estagiários, seguindo a baixa participação na edição anterior. A dimensão mais crítica foi "Estratégias e Políticas Organizacionais", 48% de favorabilidade, embora seja ampla e contemple facetas como Alinhamento Estratégico, Tecnologia, Comunicação Interna, Reconhecimento e Recompensas. Esta última foi a mais crítica com 23% de favorabilidade.

Os resultados gerais corroboram o que foi discutido anteriormente sobre a necessidade de políticas de reconhecimento, definição de critérios claros/justos para distribuição de FC's e CJ's, bem como para concessão de licenças. Apesar da faceta Liderança ter boa favorabilidade, a percepção das pessoas acerca da qualificação das lideranças ainda é baixa. Isso decorre da não formalização de perfis profissionais e de qualificações para a ocupação das funções gerenciais na Casa. Sobre isso, foi citado exemplo de um processo seletivo que pela descrição das atividades poderia ser exigida formações diversas, contudo optou-se por Bacharel em Direito. Também foi mencionada a falta de controle pela Casa acerca das horas de capacitação realizadas pelos gestores, conforme previsão legal. Embora a Escola faça um acompanhamento e direcione para a participação dos gestores nos cursos do Programa de Educação Continuada para Líderes, não há uma integração com outras áreas de GP a fim de monitorar o cumprimento da carga-horária prevista no normativo (30h a cada 2 anos).

Como principais achados apurados nas respostas abertas da pesquisa foram destacados: a falta de integração entre as áreas do Tribunal, a descontinuidade de ações, falhas na comunicação organizacional, dificuldades no registro de reclamações e situações de constrangimento. Os membros avaliaram que há campanhas de comunicação realizadas, mas falta também envolvimento das pessoas e interesse em buscar informações. No que tange ao medo de retaliação diante de denúncias, foi esclarecido que a Comissão de Ética está atenta para melhorar esses canais de comunicação. Foi analisado que, muitas vezes, não há clareza pelos servidores sobre o que caracteriza exigência por maior desempenho e o que configura assédio moral. Há necessidade de se trazer mais esclarecimentos para gestores e servidores.

Outra reclamação dos respondentes foi o não envolvimento das pessoas nas decisões. Acerca disso foi citada a implantação dos cartórios jurídicos únicos, tendo como exemplo recente, o de Águas Claras. Os servidores não foram comunicados anteriormente sobre a junção de unidades com naturezas distintas (cível e família) e foram surpreendidos com perfis substituídos no PJe. Outro exemplo recente é a extinção das Distribuições, os servidores estão tendo dificuldades, inclusive para se movimentar. A força tarefa para as unidades judiciárias também foi outra decisão da Administração Superior na qual as pessoas designadas não foram consultadas, ouvidas, o que tem ocasionado adoecimento e impacto negativo na vida de alguns servidores. A falta de gestão da mudança na Casa acarreta nas pessoas o sentimento de não pertencimento à Instituição.

Foi sugerido que o CGGP se aproxime mais da Corregedoria na próxima gestão, apesar de ter representantes na sua composição. A escolha da próxima gestão está prevista a sessão do dia 14/02 do Pleno. Deve-se ter atenção aos novos juízes assistentes da Corregedoria a fim de trazê-los para participar do CGGP.

Também foram apresentados aspectos não contemplados na pesquisa, mas que tiveram grande frequência nas respostas como: teletrabalho, assédio moral, nepotismo e retorno sobre as pesquisas de clima. Acerca do nepotismo foi mencionado que o Tribunal apresenta mecanismos de controle e que faltariam esclarecimentos por parte das pessoas.

Por fim, foram elencados alguns desafios à gestão do clima, entre os quais: baixo índice de adesão, que pode estar relacionado à extensão do questionário, ao receio de identificação, à baixa percepção de mudanças; necessidade de revisão do instrumento que é de 2013 e do construto clima e dos fatores que o compõem; acesso à pesquisa e revisão do plano amostral para assegurar a representatividade dos diversos públicos e trazer dados mais fidedignos. Foram dadas algumas sugestões pelos participantes da reunião como: verificar os temas de interesse dos servidores; diluição da aplicação da pesquisa por temas/dimensões; correlacionar ao momento do acordo de desempenho; perguntar/aferir somente aspectos que se tem margem para mudança, embora essa ideia comprometa a formação de série histórica. Em relação à gestão do clima foi sugerido trabalhar em nível mais geral e deixar os dados setoriais para serem trabalhados por meio da gestão de desempenho.

Não houve tempo para explorar o painel no Qlick Sense com os resultados da pesquisa, apenas foi apresentado de forma geral. A expectativa é de divulgação dos resultados na próxima semana de fevereiro.

Pendências e encaminhamentos:

1. Envio por e-mail para os membros se manifestarem sobre a divulgação dos resultados do clima (relatório versão digital e painel do Qlick Sense);
2. Reunião com a equipe de apoio do CGGP para definição de papéis para a revisão do instrumento e elaboração de Plano de Trabalho para a Gestão do Clima (data a ser agendada);
3. Reunião extraordinária para discussão sobre a minuta de regulamentação do Teletrabalho, mediante apreciação prévia pelos membros (dia 19/02/2020);
4. Reunião para apresentação do Novo Modelo de Competências (04/03/2020).

Nada mais havendo a tratar, o Presidente encerrou a reunião às 11h40. A presente Ata, por expressão da verdade, foi por mim redigida, Alessandra Loyola dos Santos, e segue assinada pelo Senhor Juiz de Direito Luis Carlos de Miranda e pelos demais membros presentes.