TJDFT Poder Judiciário da União
Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios

CGGPESSOAS_100015
Comitê de Governança e Gestão de Pessoas

ATA 1/2022/CGGPESSOAS_100015

Aos quatorze dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e dois, às dezessete horas, por videoconferência na plataforma TEAMS, iniciou-se a Primeira Reunião Ordinária do ano de 2022 do Comitê de Governança e Gestão de Pessoas do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios - CGGP. Presentes os membros do Comitê designados pela Portaria GPR N. 1239/2020, posteriormente alterada pela Portaria GPR 1605/2020, citados a seguir:

Nome	Área	E-mail
Juíza Caroline Santos Lima	Núcleos Virtuais de Mediação e Conciliação - NUVIMEC	caroline.lima@tjdft.jus.br
Juiz Jayder Ramos de Araújo	10ª Vara Cível de Brasília	jayder.araujo@tjdft.jus.br
Juíza Débora Cristina Santos Calaço	1ª Vara Cível de Taguatinga	debora.calaco@tjdft.jus.br
Luciana Essinger Toledo Varella	Secretaria de Gestão de Pessoas – SEGP	luciana.varella@tjdft.jus.br
Lídia Maria Borges de Moura	Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão Estratégica - SEPG	lidia.borges@tjdft.jus.br
Arlete Garcia Rodrigues	Secretaria da Escola de Formação Judiciária - SEEF	arlete.rodrigues@tjdft.jus.br
Dr Tomaz de Aquino Vasco da Silva	Coordenadoria de Serviços Médicos - COMED	tomaz.vasco@tjdft.jus.br

Victor Abreu da Silva	Núcleo de Apoio à Governança - NUGOV	victor.abreu@tjdft.jus.br
Emmily Flugel Mathias Maia	Coordenadoria de Pesquisa, Planejamento e Inovação - COPLAN	emmily.mathias@tjdft.jus.br
Arlete Gonçalves Trindade	Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão Estratégica - SEPG	arlete.trindade@tjdft.jus.br
Alessandra Cristina de Figueiredo	Núcleo de Inclusão, Acessibilidade e Sustentabilidade - NUICS	alessandra.leite@tjdft.jus.br
Georges Elias Azar Filho	1ª Vara Criminal de Ceilândia - 1VCRCEI	georges.filho@tjdft.jus.br
Bauer Sancler Alves Vale	Núcleo de Produção e Gestão de Impressos de Pequena Tiragem - NUPET	bauer.vale@tjdft.jus.br
Simone Fernanda Cosenza	Núcleo de Inclusão, Acessibilidade e Sustentabilidade - NUICS	simone.fernandes@tjdft.jus.br
Marcela Monteiro Bittencourt	Coordenadoria de Planejamento e Promoção da Saúde - COPLAS	marcella.bittencourt@tjdft.jus.br
Beatriz Medeiros Martins	Secretaria de Gestão de Pessoas - SEGP	beatriz.martins@tjdft.jus.br
Viviane Martins Pereira Cardell	Secretaria de Gestão de Pessoas - SEGP	viviane.cardell@tjdft.jus.br

A Presidente do Comitê de Governança e Gestão de Pessoas - CGGP, Juíza Caroline Santos Lima iniciou a reunião dando as boas vindas à 1ª reunião de 2022, informando que a pauta estava bastante enxuta, e fazendo referência ao evento ocorrido na 5ª-feira anterior a respeito do novo Modelo de Gestão de Desempenho, o PRISMA. Justificou a ausência de muitos dos membros do CGGP, que não puderam participar porque estavam envolvidos em outras reuniões ou compromissos, mas destacou a importância do assunto, que irá pautar os trabalhos do Comitê ao longo do ano. Ela solicitou à Secretária Luciana ou ainda à servidora Beatriz, que o link do evento fosse disponibilizado, para que os que não puderam participar e tiveram alguma dúvida, pudessem recorrer ao material oportunamente. Ressaltou que o Presidente fez uma fala muito motivadora, valorizando o projeto, valorizando as pessoas que trabalham nessa área, direcionadas a modernizar ainda mais o Tribunal. Elogiou a atuação da Secretária Luciana como mestre de cerimônias,

solicitando que ela fizesse um resumo bem breve sobre o que era o PRISMA, para que se tivesse uma noção do que representou o evento ocorrido naquela quinta-feira passada.

A Secretária Luciana cumprimentou a todos e começou definindo o PRISMA como a nova ferramenta de Gestão de Desempenho, decorrente da revisão do Modelo de Gestão de Pessoas por Competências. Informou que o PRISMA acompanha uma nova possibilidade disruptiva que traz o servidor como protagonista, como quem vai alinhar seus propósitos às necessidades da organização, já que traz um modelo bem mais enxuto e simples, sob a ótica do servidor, que poderá participar acompanhando seu próprio desempenho e sua evolução ao longo do tempo. Esclareceu que o PRISMA foi trazido como um recorte do Modelo de Competências, com o qual já temos vivência por meio do antigo PGDCOMP, e foi reformulado, ficando atrelado a futuros projetos de desempenho institucional. Informou que disponibilizará o link da apresentação, durante a qual a servidora Cíntia, gestora da área, trouxe os detalhes, mostrando a ferramenta e o passo a passo para a participação.

A Dra. Caroline agradeceu e asseverou que realmente vale à pena passar os olhos na apresentação, tendo em vista que são muitos detalhes e que é algo diretamente relacionado aos trabalhos no Comitê, já que alguns assuntos discutidos de alguma forma passarão por este modelo novo, tendo tudo a ver com Governança, com controle, com o que se faz e é tratado no Comitê todos os dias.

A Dra. Caroline introduziu um segundo assunto, esclarecendo que nem constava da pauta, mas que ela havia conversado com a servidora Beatriz, porque era algo que já havia sido prometido na última reunião: assim que fosse finalizado o resultado da Pesquisa de Clima Organizacional, que esse resultado fosse primeiramente apresentado ao Comitê, antes de sua divulgação pela ACS na Intranet para todos os servidores e magistrados. Informou que esse trabalho, todavia não está concluído, e que talvez seja marcada uma Reunião Extraordinária para sua apresentação, ou ainda em uma próxima Reunião Ordinária, para que o Comitê possa tomar ciência dos resultados da pesquisa, já que o Clima Organizacional é uma das missões deste Comitê. Assinalou a importância de que o Comitê esteja ciente desses resultados, até para que possa dar alguma explicação, com o necessário respaldo para explicar à comunidade o porquê dessa pesquisa, o porquê dos resultados, e de que forma eles podem impactar nossa realidade.

Passou ao próximo ponto da pauta, que se refere ao prosseguimento de assuntos que também foram discutidos na última reunião. Inicialmente, o grupo de trabalho sobre teletrabalho de magistrados, assunto que surgiu desde que foi discutida a última resolução do teletrabalho de servidores, havendo uma demanda para que o assunto ao menos seja discutido na Casa, ainda que não se chegue a um resultado, para que haja algum fórum para a discussão deste assunto, um grupo de estudos dentro do Comitê, um subgrupo para que se pudesse debater. Esclareceu que na última reunião do CGGP já havia inscrições dos interessados, e que ela combinou com a Equipe de Apoio, que se começaria a agendar essas reuniões, e que os magistrados que farão parte seriam cientificados das reuniões e encontros, seja por meio do Teams ou Whatsapp, para que se trocasse material, e a temática pudesse ser afinada. O outro assunto, cujo aprofundamento a Dra. Caroline também considerava necessário, era o grupo de trabalho para a definição da estrutura de cargos. Solicitou à Secretária Luciana informações sobre os PAs que tratam do assunto, para que os membros pudessem entender.

A Secretária Luciana explicou que o processo trata um pedido de revisão de cargos e funções da área finalística, que o Dr. Jayder trouxe essa discussão no último encontro do CGGP, e que o processo foi encaminhado para estudos na área de Gestão de Pessoas. Opinou que era muito pertinente esse encaminhamento, porque essa área envolve toda a equipe de apoio, e portanto, essa estruturação do trabalho poderia partir de uma discussão da própria Equipe de Apoio, que tem

um representante de todas as áreas de Gestão de Pessoas, para que se trouxesse uma proposta estruturada de um projeto e de seu desenvolvimento, a ser apresentada inclusive para a equipe de transição.

A Dra. Caroline assentiu, informando que considera esse assunto é de extrema importância, devendo-se aproveitar esse momento de transição para discutí-lo, caso contrário, perde-se um tempo importante e uma riqueza de debates com dois grupos (os que já vinham trabalhando e os que estão chegando). Sugeriu que fosse dado o encaminhamento de trazer dúvidas e sugestões, para que se pudesse deliberar no sentido de dar a continuidade necessária.

A Secretária Lídia, manifestou-se em concordância, colocando a SEPG à disposição para o que a Dra. Caroline considerasse necessário que fosse conduzido e apresentado no momento de transição. Explicou que parou de acompanhar essa transformação de cargos, na época do encaminhamento do concurso, momento em que se encerrou a participação da SEPG. Encaminhado o projeto de Lei, relativo à transformação do cargo de Técnico para Analista, que era do que dependia para que se incorporassem as vagas do concurso, não conhecia a diretriz que a Dra. Caroline estava dando para a continuidade desse estudo.

A Dra. Caroline esclareceu à Secretária Lídia que se tratava de dois PAs que chegaram à caixa do CGGP, de magistrados que estavam questionando o número de funções, dos cargos existentes em cada juízo. Informou que a proposta era de que, em sendo hoje tudo uniformizado, houvesse uma diferenciação, mas que isso requeria um estudo mais elaborado, para que não ocorressem as dificuldades no âmbito da mesma discussão, apontadas pelo Dr. Carlos, na reunião passada. Informou que se está procedendo com toda da cautela, para que se faça um estudo aprofundado, envolvendo o maior número possível de pessoas, de áreas diferentes, que possam trazer essas visões, e entregar algo mais consolidado à Administração.

A Secretária Arlete pediu a palavra, para dizer que não conhecia o projeto, mas que lhe chamou a atenção o fato de que a Escola abriu recentemente com um pedido de cargo de pedagogo, tendo em vista uma grande defasagem, já que antes eram 6, e agora a Escola somente tinha 2 pedagogos, e queria saber se poderia reabrir esse processo, trazendo-o para o novo estudo.

O Dr. Jayder complementou, esclarecendo que esses PAs contêm propostas de 2 juízes para alterar a estrutura de funções das varas, mas que tais processo não tratam da estrutura de cargos. Referindo-se ao PA mencionado pela Secretária Arlete, ele disse que o acompanhou, mas que não foi possível incluir a demanda no concurso, apesar de se tratar de uma demanda importante, cujo encaminhamento era necessário, chegando mesmo a conversar com a servidora da Escola Luana, para que se ficasse atento neste concurso, aos servidores aprovados, para a identificação, entre os técnicos, de alguém com esse perfil de formação, que pudesse suprir a necessidade de pedagogos. Disse que não sabia se na Casa existem pedagogos lotados em outras áreas, e que se poderia verificar se existe a possibilidade de efetuar algum tipo de remanejamento.

A Secretária Lídia acrescentou que no estudo feito para o concurso, essa demanda específica da Escola não apareceu, somente tendo visto as de psicólogo para a Corregedoria, Assistente Social e Contador.

A Secretária Luciana explicou que a Secretária Arlete se referia àqueles cargos de pedagogo que existiam e foram transformados para o atendimento da Área-Fim.

A Dra. Caroline comentou, contudo, que nada impede que esse processo seja reaberto, complementando que, surgindo a demanda ao Comitê, este pode pedir que lhe seja dado

encaminhamento, diante do ingresso de novos servidores na Casa, para que houvesse um cuidado para esse direcionamento, até porque isso tem a ver com o que já foi dito acerca de governança, de gestão, de observar os talentos e, portanto, relacionado ao PRISMA. Opinou que o próprio Comitê pode fazer essa provocação e dar esse encaminhamento, para a Administração, com a indicação de atendimento nesse sentido.

Dada a palavra ao servidor Bauer, este concordou, comentando que havia imaginado que, antes da publicação do Edital, houvesse alguma deliberação no CGGP, mas que isso não ocorreu. Opinou que seria interessante fazer essa sugestão de outros cargos, a exemplo do cargo de pedagogo apontado pela Secretária Arlete, além de outros cargos, como na área de engenharia. Relatou que participou de uma reunião com a área da SUMAN, e constatou a falta de engenheiros, por exemplo, motivo pelo qual, publicado o Edital, deve-se buscar soluções que supram essas carências.

A Dra. Caroline sugeriu que o CGGP fizesse esses encaminhamentos, como o Dr. Jayder colocou, no momento da chegada dos novos servidores, sendo seus currículos observados, e para que fossem feitos os direcionamentos de acordo com a capacitação, com o histórico de cada um, para que se pudesse atender, ainda que parcialmente, uma demanda muito importante.

Recapitulou, informando que o grupo de trabalho em desenvolvimento tem a ver com os dois PAs que tratam da distribuição das funções em varas, sem o prejuízo de estender esse estudo para unidades, mas que tenham a ver com essa mesma discussão. Lembrou também que há uma discussão que não pode deixar de ser feita, que é a distribuição das funções da 2ª Instância, um assunto difícil de ser tratado, que o Comitê, por ter esse caráter amplo e mais difuso, pode ser uma mola propulsora dessa discussão que, mais cedo ou mais tarde, deverá ser enfrentada no Tribunal, discutindo-se a questão da prioridade à 1ª Instância, ao 1º Grau de Jurisdição, já que estes são assuntos que tangenciam os dois Comitês. Informou que quem quiser participar desse grupo de trabalho poderia informar, para marcar esses encontros específicos desse subgrupo.

Dada a palavra ao Dr. Jayder, ele comentou quanto a esses PAs que chegaram ao CGGP, que é importante a participação da AMAGIS, porque envolvem uma discussão relativa às unidades judiciárias de primeiro grau, já que na verdade não se trata da criação de uma nova estrutura, mas a reconfiguração das funções comissionadas, com saldos que já existem. Opinou que é imprescindível a representatividade da magistratura, até porque os pontos de vista apresentados nesses PAs demonstram que o assunto é polêmico.

Dada a palavra à Dra. Débora, ela concordou que era fundamental a participação da Associação, não sabendo dizer se ela mesma a representaria, ou se outra pessoa seria nomeada, complementando que esse assunto tem muita importância, inclusive com a realidade do teletrabalho, porque mudou muito a forma como se enxerga a distribuição de trabalho na 1ª instância e a forma como se atraem servidores para a 1ª Instância. Opinou que os dois assuntos estão bem próximos, que sim, a AMAGIS tem interesse, e que não sabe se ela mesma ou se a diretoria indicaria outra pessoa, o que precisaria ser levado para ser discutido dentro da Associação.

A Dra. Caroline concluiu, então que ficava registrada a importância da participação da AMAGIS desse grupo de trabalho, para que pudesse trazer essa visão, já que era um assunto polêmico, que precisava ser debatido. Já que os magistrados instauraram esses PAs, e o assunto veio à tona, ainda que seja uma decisão temporária, porque esse assunto já foi discutido no passado, ele deveria ser enfrentado com democracia, para que todos tivessem voz, e para que o CGGP pudesse entregar esse trabalho à Administração.

O Dr. Jayder pediu para deixar registrada uma sugestão: por mais representatividade que o magistrado ou o servidor tenha, sendo o assunto delicado, deveria haver uma ampla pesquisa diante das unidades, com diretores, com juízes, para que, quem conduza esse trabalho, tenha uma visão ampla, não somente restrita a uma Comissão. Isso, porque quem está na 1ª Instância sabe que isso impactará na formação das equipes, nos atrativos para se manterem os talentos no 1º Grau, e que alguns magistrados preferem uma estrutura com mais gratificações, e outros acham que é mais importante melhorar a qualidade das gratificações.

A Secretária Lídia concordou, no sentido de que os gestores do 1º grau precisam participar da discussão.

A Dra. Caroline também ponderou a necessidade de consultar a Consultoria Jurídica de Pessoal - CJP, porque já existe uma discussão na reunião de que, com essas mudanças, dois servidores, em dois juízos poderiam desempenhar a mesma atribuição, ocupando funções comissionadas diversas, com remunerações diversas, e que, portanto, estava posta uma questão jurídica quanto à pertinência dessa situação.

A Secretária Lídia lembrou que no CGGP também há, entre os membros, o Juiz Auxiliar da Corregedoria, cuja participação é fundamental. Aduziu que a SEPG, que lida com estrutura, considera muito importante, à exceção das áreas especializadas, um padrão, cuja perda traria muitos problemas ao Tribunal, podendo impactar a governança.

A Dra. Caroline, chegou a cogitar, com isso, um questionamento pelo TCU, para além de outras questões, ressaltando a necessidade de um debate cauteloso.

A Secretária Lídia ponderou também que, sendo uma discussão tão complexa, em que as atividades desempenhadas estão ligadas à retribuição, esta tem potencial de permear uma administração inteira.

O servidor Bauer concordou com a Secretária Lídia, citando o exemplo do que já ocorre na Área-Meio, com supervisores de determinados núcleos que recebem FC4, e outros que recebem FC5. Concluiu que a prestação no âmbito da área-meio já está ocorrendo de forma distinta, e que isso não poderia ocorrer com a Área-Fim, devendo haver um embasamento que se aplique a toda a Área-Fim, para todas as estruturas de gabinete.

A Dra. Caroline, então, encaminhou a deliberação no sentido de que fosse formado um grupo de estudo com a função de tratar os referidos PAs, ante a concordância de todos. Passou ao próximo assunto da pauta, que seria a validação da Identidade Estratégica, no âmbito do Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas - PEGP, passando a palavra ao servidor Victor, da SEGP, para trouxesse os respectivos esclarecimentos.

O Servidor Victor cumprimentou a todos, e trouxe uma apresentação de slides, para que ficasse clara a importância da definição da Identidade Estratégica. Apresentou o processo de formulação do PEGP, que segue o mesmo processo de formulação do Plano Estratégico do Tribunal - PE. Mostrou que há uma fase de contexto, outra de diagnóstico, um processo de formulação da estratégia com alguns passos, tendo a decisão baseada em riscos, além das fases de execução, de avaliação da estratégia e da revisão, sendo que o CGGP atua fortemente no monitoramento da avaliação da estratégia. Expôs que já se passou pela fase de avaliação de contexto e diagnóstico, e da formulação da estratégia, que por sua vez passa por uma espécie de filtro, que é a Identidade Estratégica (Missão, Visão e Valores), sendo que esta auxilia na definição da direção estratégica que garante a motivação da equipe, desde a integração das unidades, até a entrega na estratégia. Explicou que a

identidade é útil, porque faz com que os gestores e gestoras pensem qual é o papel da unidade para o futuro da temática na Casa. Que ela seria um resumo da agenda estratégica do Tribunal, no que se refere ao tema da Gestão de Pessoas daqui para a frente.

Explicou inicialmente o conceito de Missão, como base da construção da estratégia, apresentando a proposta de Missão do Tema Gestão de Pessoas formulada pela Equipe de Apoio do CGGP, qual seja: “Promover ações coordenadas de gestão de pessoas, valorizando e apoiando magistrados e servidores, com seres humanos integrais, por meio do incentivo ao engajamento, para uma contínua busca de resultados efetivos do TJDFT”.

A Dra. Caroline abriu a discussão da proposta, perguntando se alguém gostaria de sugerir alguma modificação. Após a apresentação de questionamentos por parte do Dr. Thomaz e da Secretária Lídia, da Dra. Débora e da Secretária Arlete, apresentou-se outra proposta também debatida anteriormente no âmbito da Equipe de Apoio do CGGP, proposta esta que foi a escolhida, com os votos do Dr. Jayder e Dra. Caroline, das Secretárias Lídia e Luciana, além dos votos da servidora Arlete e do servidor Georges Elias, à exceção do servidor Bauer que votou na proposta apresentada inicialmente. A Dra. Caroline proclamou o resultado, sendo que a proposta escolhida foi: “Valorizar, reconhecer e apoiar magistrados e servidores do TJDFT, como seres humanos integrais, por meio de ações coordenadas de gestão de pessoas que contribuam para os resultados efetivos da organização”.

Em prosseguimento, o servidor Victor fez a explanação sobre a Visão, que seria o que a organização quer realizar objetivamente dentro de um prazo determinado. Apresentada a proposta escolhida pela Equipe de Apoio do CGGP, franqueada a palavra aos membros, foi aprovada por unanimidade a seguinte proposta: “Ser reconhecida até 2026 por adotar práticas de excelência em gestão de pessoas que contribuam para o alcance dos resultados institucionais, com qualidade de vida no trabalho.”

Por fim, o servidor Victor explicitou o conceito de Valores, que são os princípios que guiam os comportamentos, atitudes e decisões das pessoas no exercício de suas responsabilidades e na busca dos resultados estabelecidos no plano estratégico. Foi apresentada a lista de 7 valores: Ética, Sustentabilidade funcional, Desenvolvimento contínuo, Inclusão da diversidade, Inovação, Conformidade e Colaboração. Inicialmente, o dr. Thomaz e o servidor Bauer pediram esclarecimentos sobre o termo Sustentabilidade Funcional, prestados pela servidora Beatriz, que ressaltou a longevidade da carreira funcional, pressupondo a necessidade da contraposição da produtividade com os ciclos da vida do servidor, e a avaliação de metas de acordo com o momento da força de trabalho. O Dr. Thomaz agregou outros conceitos que o valor da sustentabilidade funcional abarcaria, como a medicina preventiva e os exames periódicos de saúde.

O servidor Victor destacou que esse termo já está presente no Plano Estratégico de 2015, enunciando-o como “o interesse pela atuação saudável e produtiva das pessoas, ao longo da vida funcional”. A servidora Beatriz recordou também que o surgimento do termo se deu ainda por ocasião do desenvolvimento de um trabalho mais antigo, com a participação do Dr. Thomaz, na Comissão que estudava casos de servidores com dificuldades de produtividade, tendo como centralidade avaliar melhor sua localização, já levando em conta a sustentabilidade funcional.

A Secretária Arlete sugeriu a retirada do termo “Inclusão”, para a proposta do valor “Inclusão da Diversidade”, e sugeriu que, para alguns valores houvesse uma pequena frase explicativa. A servidora Simone concordou com essa sugestão da explicação, mas explanou que “Inclusão” e “Diversidade” não são a mesma coisa, e que seria necessário que isso fosse enfatizado.

A Secretária Lídia, sugeriu a adoção do termo “Inclusão”, então, que seria mais abrangente. Além disso, mencionou uma matéria que tratava do ISD das empresas, em que identificou o termo “sustentabilidade social”, mas não “sustentabilidade funcional”, termo que, se buscado na literatura de governança, não era encontrado, sugerindo alternativamente o termo “sustentabilidade social”. Em relação ao mesmo artigo, destacou a questão da transparência (no comportamento, nas relações), como mais um valor a ser considerado.

A Dra. Caroline mencionou também a “sustentabilidade sócio-ambiental”, da qual se declarou entusiasta, e passou a palavra à servidora Alessandra, que apresentou a questão da recomendação da utilização da linguagem inclusiva, conforme recomendação do CNJ, também na questão de gênero, mais especificamente no que se refere à Missão, já votada: nela se falava de “magistrados e servidores”, e não “magistradas e magistrados, servidoras e servidores”.

A Dra. Caroline concordou, destacando as decisões judiciais mais recentes, que empregam os dois gêneros em seu texto, já em atendimento a essa recomendação do CNJ, e sugeriu que a modificação fosse incorporada à redação da Missão, perguntando se alguém se opunha, o que não ocorreu.

Dada a palavra ao servidor Bauer, ele se referiu ao termo “sustentabilidade funcional”, que, após a explicação avaliou como um termo amplo, que tem várias vertentes de qualidade de vida e do desempenho do servidor esperado ao longo dos anos, manifestando sua aprovação, em que pese o ineditismo na literatura de governança pontuado pela Secretária Arlete. Quanto ao termo “inclusão”, opinou que este deveria permanecer, tendo em vista a realidade do Brasil em relação aos direitos das pessoas com deficiência, da comunidade LGBTQIA+, além da questão do idoso, e que esse termo faz sempre pensar nisso, sendo portanto adequada sua permanência.

O servidor Victor observou que a “Inclusão da Diversidade” já é um valor incluído no Plano Estratégico do Tribunal.

A Dra. Caroline assentiu, ponderando que gostaria de sugerir o valor “Transparência”, mas temia que a lista ficasse muito extensa, manifestando-se a favor dos valores, tal qual apresentados, já que a transparência poderia estar contemplada por meio do valor “Ética”, raciocínio complementado pelo servidor Bauer, que mencionou o valor da “Conformidade” também.

Dada a palavra ao servidor Victor, ele encerrou a apresentação, informando que era essa a proposta que se tinha para aquele dia em relação ao PE, considerando que foi esclarecido como seria feita a proposição dos Objetivos Estratégicos e subsequentes indicadores e ações, constatando que o fato de ter definida a Identidade Estratégica já facilitaria bastante esse trabalho.

A Dra. Caroline propôs, então, que fosse tratado último assunto da reunião, passando a palavra à Secretária Arlete, para introduzir a explanação sobre as Trilhas.

A Secretária Arlete agradeceu a oportunidade de apresentar ao CGGP a mais nova Trilha da Escola, em um dos temas essenciais para o Tribunal, a Liderança. Informou que a Trilha de Liderança foi desenhada apoiando-se no referencial teórico do Novo Modelo de Competências, sendo ambos projetos que se complementam e se fortalecem. Informou que expectativa era de que o desenvolvimento das competências desse Novo Modelo de fato se integrasse ao Sistema de Gestão de Pessoas, para que a aprendizagem fosse reconhecida e valorizada pelos demais subsistemas, como por exemplo, na movimentação, na seleção de servidores para a ocupação de cargos e funções, entre outros. A Secretária enalteceu os esforços de duas equipes da Escola que tornaram esse desafio realidade: a equipe da COPLAN, nas pessoas das servidoras Célia e Emilly, responsáveis tecnicamente pelo desenho da Trilha, e a equipe da COEDI, representada neste projeto pela Luana e

Marcelo, responsáveis pelo desenvolvimento do sistema para a navegação na Trilha. Esclareceu que, sem o sistema informatizado, seria impossível fazer a gestão dessa Trilha, tendo em vista sua complexidade. Agradeceu e parabenizou essas duas equipes pelo comprometimento e dedicação e passou a palavra à servidora Emilly, para a apresentação do novo modelo.

A servidora Emilly agradeceu e enfatizou que, sem o apoio da Arlete, não teria sido possível seguir em frente, tendo em vista que foram muitos os desafios e necessidades, e que nem todos os recursos estiveram disponíveis o tempo todo. Informou que este é um projeto que já tem bastante tempo, e que a Escola teve a oportunidade de apresentar ao Comitê no ano passado, mas, por uma decisão estratégica e mais acertada, a Trilha era lançada em um momento em que se tem todas as ferramentas se encontravam disponíveis, e, caso o lançamento tivesse ocorrido no ano passado, talvez o processo fosse um pouco mais penoso para aqueles que farão uso dessa ferramenta. Agradeceu ao Comitê pela recepção e informou que compartilharia, em um primeiro momento, uma espécie de site em que se tem todas as informações sobre as Trilhas, para que as pessoas consigam tirar dúvidas e entender esse mecanismo e como ele funciona. Apresentado o site, ela explicou que este foi inspirado nas trilhas musicais, porque foi entendido que cada servidor poderia escolher sua própria playlist, e que na jornada do conhecimento buscam-se coisas diferentes, mas que também se apreciam esses diversos caminhos construídos. Lembrou que no dia seguinte, juntamente com o Seminário sobre o Protagonismo das Pessoas na Era da Transformação Digital, com o Professor Ribadavia Drummond, seria apresentado um vídeo muito divertido, trazendo esse conceito da música junto à Trilha, mostrando a construção da trilha do conhecimento como a das nossas trilhas musicais. Mostrou a primeira imagem, com os objetivos do Portal e o que será encontrado dentro desse ambiente, bem intuitivo e simples, assim como o Sistema. Exibiu a página em que se fala da estrutura da Trilha, esclarecendo que esse Portal foi criado pensando-se em todas as trilhas do Tribunal, e atualmente já trazendo também informações sobre a Trilha da Área de Contratações, que já vem funcionando desde 2018. Explicou que a linguagem do Portal é ampla, a fim de abarcar um dos projetos da Escola, que é ter trilha para todos os temas institucionais. Prosseguiu, informando que uma trilha de aprendizagem, tal qual desenvolvida pela Escola, é dividida em etapas, em partes e em tarefas, o que, dentro do sistema, será possível visualizar. Mostrou a apresentação do que compõe a Trilha, ou as trilhas, que são as soluções educacionais, observando que a diferença de “solução educacional” para “ação educacional” ou “curso”, é que o termo abrange muitas possibilidades de estratégia de aprendizado (vídeos, leituras, encontros, aprendizagem par a par), ou seja, soluções diferentes para o processo de aprendizagem. Pontuou que ainda não é possível trazer à Trilha toda a diversidade de aprendizado existente, por uma série de limitações, inclusive legais, relacionadas, por exemplo, à contagem de AQT e outras questões dessa natureza, sendo necessário analisar muito bem o que é possível trazer para dentro do mapa. Informou que, tendo em vista que muita gente no Tribunal ainda não conhece a ideia da gestão por temas institucionais, há no Portal um diagrama que mostra esses temas, fornecendo uma visão desse, que é um dos importantes referenciais da Trilha de Liderança. Prosseguiu, mostrando outro gráfico relativo ao Modelo de Competências como referencial, mostrando as competências de servidores e de gestores. Concluiu que o Portal traz a possibilidade de visualizar quais são os referenciais das trilhas. Mostrou a página “Dúvidas Frequentes”, que poderá ser complementada, à medida em que surgirem novas dúvidas, e por fim, o ambiente que mostra as trilhas disponíveis atualmente: a Trilha de Contratações e a Trilha de Liderança, com os respectivos botões dos links onde elas estão disponíveis. Partiu, então, para a demonstração da Trilha de Liderança, foco da apresentação, procurando utilizar os mesmos referenciais que o professor Isidro usou quando trabalhou na construção do Modelo de Competências, e também no Modelo de Gestão por Temas Institucionais. Explicou que foi analisado o que institutos internacionais têm feito em termos de formação e capacitação de professores de Cortes, encontrando modelos que trabalhavam com uma espécie de certificação, um processo longo em que as pessoas levam pelo menos seis anos para se

“formarem”, e conseguirem obter uma certificação de Gestores de Corte, passando, ao longo do processo, por etapas e momentos diferentes de capacitação, modelos de certificação estes, que inspiraram a Escola. Citou como fonte de inspiração, também, o livro “O Pipeline da Liderança”, do autor Ram Charan, que fala sobre os desafios da liderança ao longo da trajetória profissional. Concluiu que essas teorias se cruzam, complementando-se e fortalecendo-se. Exemplificou os desafios enfrentados pelo supervisor de núcleo, como sendo menos complexos, do que os enfrentados por um Secretário ou Juiz, que comandam uma equipe com um nível de complexidade maior, e precisam tomar decisões mais complexas. Explicou que Ram Charam apresenta o pipeline, como canos em espiral, em que, a cada volta, aprende-se a lidar com desafios mais complexos, sendo que a primeira volta que se dá é ser líder de si mesmo. Enunciou que, dentro da Trilha, portanto, há conteúdos que servem para desenvolver o indivíduo na sua integralidade, como está demonstrado inclusive na Missão da Área de Gestão de Pessoas. Passou então a mostrar as etapas da Trilha, dentro das quais é possível ao servidor acompanhar seu progresso: na medida em que vai completando tarefas, o marcador mostra o que o servidor já fez e quanto tempo falta. Explicou que, a cada etapa cumprida, é dada uma recompensa, um selo, que se espera seja utilizado como uma demonstração de que ele está atualizado e qualificado para os desafios que serão propostos. Esclareceu que, dessa forma, parte-se do princípio “eu quero me tornar um gestor”; “o que eu preciso para ser um gestor no Tribunal?”, pensando-se em dois momentos importantes. Um, que seria para todos os gestores do Tribunal, chamados de “parte comum”, quando as pessoas fariam alguns cursos autoinstrucionais, cujos temas tratam de questões essenciais ao Tribunal, tanto do ponto de vista das pessoas, das relações com sua equipe, quanto relativos a conteúdos do Tribunal (Estratégia, Governança, etc). Outro, referente à “parte específica”, que abrangeriam cursos para que as pessoas, como gestoras, conheçam um pouco da sua área, momento em que cada gestor prova que ele conhece e domina a sua área de atuação. Seriam três as formas de fazer isso: pelo tempo de atuação, pela conclusão de uma pós-graduação na área em curso reconhecido pelo MEC, ou ainda por estudos efetuados nos últimos anos (ao menos 75 horas de capacitação averbada na sua pasta dentro da área de atuação). Passou a mostrar, então as etapas subsequentes, de Desenvolvimento e Aperfeiçoamento. A etapa Desenvolvimento seria uma etapa que se dá através de ciclos de capacitação de 24 meses de escada, com cinco temas eleitos como essenciais, que todo gestor precisa conhecer e sobre os quais precisa atualizar-se. Explicou que a cada dois anos a Escola fará novas ofertas de soluções educacionais sobre esses temas, para que seja possível executar esses ciclos, que, quando completados, representam um selo que certifica a atualização sobre esses temas importantes. Apresentou, por fim, a etapa Aperfeiçoamento, a mais longa, que pressupõe conhecimentos consolidados, estruturados e aprofundados, relativos aos 14 temas que existem hoje, no âmbito do Tribunal, dentre os quais espera-se que o gestor escolha pelo menos 10, para se capacitar ao longo de 10 anos. Esclareceu que isso significa que, a cada seminário, curso ou palestra oferecidos pela Escola, que não necessariamente seja o da área dele, ele deve se inscrever, para que possa conhecer os diversos problemas e desafios do Tribunal, já que a prestação jurisdicional não se dá por área específica, mas também por meio da união de pessoas que estão pensando, decidindo e criando projetos nas mais diversas áreas. Informou que essa etapa é pensada para gestores que pretendem assumir cargos de grande importância para o Tribunal, que querem fazer parte da Alta Administração, e para isso se prepararão ao longo desses 10 anos, conhecendo as diversas realidades e podendo agir sobre elas. Por isso, além de passar por esses 10 temas, ao final precisará apresentar um “Projeto de Aplicação”, ou seja, escolher alguma questão importante para o Tribunal, desenvolver um projeto e apresenta-lo, que seriam aprovados por Comitês como o CGGP, acerca de sua qualidade e aplicabilidade. Dessa forma, possibilita-se aos servidores se capacitarem em níveis cada vez mais profundos e, tendo em vista que isso ocorre durante dez anos, depreende-se que muito do que o servidor fizer durante a etapa Desenvolvimento será aproveitado na etapa Aperfeiçoamento, não se perdendo conhecimento, e sendo essas etapas construídas juntas.

Mostrou que o Espaço apresenta todos os temas, com suas definições, para que os servidores saibam em que área exatamente estão buscando conhecimento. Por fim, a servidora Emilly mostrou o acesso ao ambiente de trilhas, onde por ora, só há a Trilha de Liderança, porém haverá vários quadradinhos, por meio dos quais se acessarão trilhas diferentes: o "trilheiro" ou a "trilheira" clicará dentro do Sistema e já visualizará as três etapas. A servidora Emilly abriu seu próprio perfil, a título de exemplo, informando que muitas informações já constam automaticamente do sistema, porque foram trazidas a partir de sua pasta funcional, para que não seja necessário trazer certificados e comprovantes que já são de fácil acesso da Escola. Mostrou as etapas, as soluções educacionais sugeridas, conforme sua área de atuação, bem como os ciclos individuais de 24 meses, além dos cinco temas considerados estratégicos para todos os gestores do Tribunal (Governança e Gestão do Desempenho Institucional, Gestão Estratégica, Gestão do Atendimento ao Usuário, Liderança e Prestação Jurisdicional na 1ª e 2ª Instância). Após, mostrou a última etapa, do "Aperfeiçoamento", que dura 10 anos, cujos 10 temas serão escolhidos dentre os 14 oferecidos, e na medida em que a pessoa fizer os respectivos cursos, o sistema automaticamente computa os pontos correspondentes. Além disso, mostrou o canal de informações do Teams para dúvidas. Encerrou a apresentação, expressando a emoção e alegria em lançar o projeto na Casa.

A Dra. Caroline abriu a discussão para os outros membros, caso quisessem apresentar dúvidas ou sugestões.

A Secretária Luciana ressaltou que os processos seletivos passariam a fazer uso dessa certificação da Escola, trazendo muitas possibilidades. Lembrou a questão da Liderança, tão importante no PE anterior, e como seria fantástico oferecer suporte aos líderes. Parabenizou, por fim, a Escola.

Inscrito para falar, o servidor Bauer apresentou uma dúvida: diante de todo o mapeamento de certificações dos interessados que participaram das Trilhas de Liderança e se capacitaram, o Tribunal terá a obrigação de selecioná-los? Exemplificou se a autoridade nomeante será obrigada a seguir o sistema da Trilha de Líderes para escolher os servidores ali sugeridos. Considerou que isso facilitaria muito a aplicação de resultados para a pessoa que passou anos percorrendo essa trilha, tendo em vista a preponderância atual da questão relacional, da proximidade de uma autoridade com determinada pessoa, e não a escolha de uma pessoa "de fora", ainda que tenha percorrido a trilha.

A Secretária Arlete considerou o questionamento do servidor Bauer muito oportuno, explicando que a Escola espera que, sim, que o CGGP fortaleça essa prática, já que essa regra não poderia ser imposta pela Escola, que apenas criou uma ferramenta que fornece todos os conhecimentos necessários, essenciais para que se chegue à liderança, esperando que a aprendizagem seja reconhecida por todos os sistemas de Gestão de Pessoas, da ocupação de função, à seleção e a movimentação de servidores.

A Dra. Caroline concordou, falando da importância de avançar sobre esse debate, de estabelecer um caráter vinculante a essa ferramenta, para saber até que ponto o gestor pode se distanciar de algo tão caro ao Tribunal, que foi valorizado e produzido com tanto cuidado, já fazendo a proposta de que o assunto seja discutido nas próximas reuniões, no sentido de que a Administração pode atribuir, por provocação do Comitê, senão uma vinculação, um estímulo, um reforço nesse sentido, profissionalizando-se cada vez mais as escolhas.

A Secretária Arlete aduziu que é possível também conceder-se um tempo à pessoa indicada, para cumprir esses pré-requisitos de capacitação. Isso já foi feito por meio de uma Portaria relativa à certificação de Diretores, ainda que esta tenha-se convertido em letra morta.

A Secretária Luciana lembrou que o TCU vem reforçando a importância de que quem assuma essas funções críticas o faça de acordo com essas competências, especialmente para a área de Gestão de Pessoas, Tecnologia e Contratações.

A dra. Caroline lembrou que tal conduta reforça o princípio da impessoalidade, que é uma diretriz da Constituição e do TCU, e que alimenta a ideia de governança, cuja linha mestra é o respeito aos princípios da Administração Pública.

Inscrita para se manifestar, a servidora Simone elogiou o trabalho das trilhas, parabenizando a Escola, e lembrou a necessidade da observância do §2º, do art. 17, da Resolução 401, da obrigatoriedade de os cursos terem um tema alusivo ao acolhimento, direito e cotidiano da pessoa com deficiência, em que pese a complexidade do tema, motivo pelo qual manifestava sua compreensão acerca da dificuldade em contemplar a questão.

A Secretária reforçou o convite para a inscrição dos membros para a palestra de lançamento do programa, que não poderia ser gravada, por solicitação do palestrante.

A Dra. Caroline, parabenizou e elogiou o programa, encerrando a reunião, tendo em vista o avançado da hora, e prometendo que as próximas reuniões serão mais enxutas, para não ocupar um horário maior do que uma hora. Agradeceu a presença e a contribuição de todos para o debate, o que reflete que o Comitê é um espaço amplo, diverso, inclusivo, sustentável do ponto de vista funcional, reforçando que já há um princípio de pauta para as próximas reuniões, sendo que foi passado ao Dr. Thomaz um exercício de dever de casa, para que trouxesse dados para a próxima reunião. Nada mais havendo a registrar, a Presidente mais uma vez agradeceu a participação de todos e encerrou a reunião, da qual eu, Viviane Martins Pereira Cardell, lavrei a presente ata, que, por expressão da verdade, segue assinada pela Senhora Juíza Caroline Santos Lima, Presidente do Comitê de Governança e Gestão de Pessoas - CGGP, e pelos demais membros.

Documento assinado eletronicamente por **Beatriz Medeiros Martins**, **Analista Judiciário**, em 16/03/2022, às 13:26, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

Documento assinado eletronicamente por **Viviane Martins Pereira Cardell**, **Analista Judiciário**, em 24/03/2022, às 18:16, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

Documento assinado eletronicamente por **Luciana Essinger Toledo Varella**, **Técnico Judiciário**, em 29/03/2022, às 17:38, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

Documento assinado eletronicamente por **Bauer Sancler Alves Vale**, **Analista Judiciário**, em 26/07/2022, às 15:08, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.tjdft.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&acao_origem=documento_conferir&lang=pt_BR&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **2244198** e o código CRC **BA5B1902**.