ATA 4/2023/CGGPESSOAS_100015

Às17h do dia 25 de setembro de 2023, em videoconferência por meio da plataforma Teams, teve início reunião ordinária do Comitê de Governança e Gestão de Pessoas – CGGP.

Presentes os membros e convidados a saber:

MAGISTRADOS
Juiz Ângelo Pinheiro Fernandes De Oliveira
Juíza Caroline Santos Lima
Juíza Débora Cristina Santos Calaço
Juiz Luis Martius Holanda Bezerra Junior
Juíza Thaissa de Moura Guimaraes

SERVIDORES
Alessandra Loyola Dos Santos - NUDIA
Alessandra Rocha De Castro - NUGOV
Bauer Sancler Alves Vale – NUPET
Bruna Lopes Ferreira Mariano - GJP
Carmen Cecilia Da Fonseca Lemes Ferreira - SEGP
Fernanda Boaventura Gomide Wanzeller - CODEV
Helia Maria Palacio De Andrade Gomes - CODEV
Jose William Holanda Cordeiro - NUGOV
Juliao Ambrosio De Aquino - SEP
Lectícia Bizarria Gomide - NUDIA
Lilia Rosa Tricarico - SEGP
Luana Pimenta De Andrada - SEEF
Marcella Monteiro Bittencourt - COPLAS
Rosiele Clarice Ribeiro De Araujo - 1VCTJAC
Simone Fernandes Cosenza - NUICS
Sônia Maria Cardoso e Silva - PSSSOB
Tomaz De Aquino Vasco Da Silva - COMED
Victor Abreu Da Silva - ATSEPG

REGISTRO DA REUNIÃO

A Dra. Caroline Santos Lima, presidente do CGGP, saudou os presentes eesclareceu que, além dos itens previstos na pauta, convidou a Dra. Thaissa de Moura Guimarães para que faça uma breve exposição sobre a Comissão de Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual – CEAMS, de forma que tenhamos uma visão sobre como o Tribunal tem atuado com relação ao tema e possamos colaborar para coibir qualquer tipo de prática dessa natureza.

De início, a Secretária de Gestão de Pessoas, Carmen Cecília da Fonseca Lemes Ferreira, pontuou os

itens iniciais da pauta. Primeiro item: atualização das providências relativas à definição de indicadores de desempenho do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas; Segundo item: proposição de que a elaboração de uma política de Desenvolvimento Gerencial, temática abordada na última reunião ordinária deste Comitê, seja tratada como um projeto institucional.

Sobre o primeiro item, o gestor da Assessoria Técnica da SEPG, Victor Abreu da Silva, esclareceu que estão, há algum tempo, atuando junto à equipe de apoio técnico do CGGP na construção dos indicadores do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas, trabalho bastante técnico e complexo que vem sendo coordenado pela supervisora do Núcleo de Apoio à Governança da SEGP, Alessandra Rocha de Castro.

Até o momento, conseguiram construir boa parte dos indicadores, mas ainda faltam três objetivos estratégicos que dependem de uma definição da equipe técnica acerca dos melhores indicadores para mensurá-los. Será proposta nova reunião ainda na semana com o objetivo de concluir essa fase do trabalho para que, na próxima reunião do CGGP, seja possível entregar os indicadores do PEGP.

Alessandra deu sequência à explanação para esclarecer como estão sendo desenvolvidos os trabalhos.

Pontuou que a SEPG vem assessorando os membros da equipe de apoio técnico do CGGP para a construção dos indicadores seguindo a mesma metodologia do Plano Estratégico do Tribunal. O método Grumback, contratado pelo Tribunal, dispõe de uma ferramenta para, inclusive, viabilizar o acompanhamento dos indicadores do plano.

Esclareceu que para a construção do PEGP foram utilizados vários instrumentos, como o próprio Plano Estratégico do Tribunal, o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas anterior, o IGG e outros normativos. Com base nisso, foi feita a formulação da estratégica pelos membros da equipe técnica, posteriormente aprovada pelos membros deste Comitê. No momento, encontram-se na fase de tradução da estratégia por meio dos indicadores, que é a forma que temos para poder monitorar o alcance de resultados.

Alessandra apresentou definições para o termo indicadores: “um número, percentagem ou razão que mede um aspecto do desempenho, com o objetivo de comparar esta medida com metas preestabelecidas” (BRASIL, 2011, P. 8); “Os indicadores apoiam a tomada de decisões e possibilitam aos dirigentes expressarem suas expectativas e prioridades, bem como realizarem eventuais intervenções de forma célere” (UCHOA, 2013).

Apresentou, também, o Mapa Estratégico do PEGP 2021-2026 e os objetivos estratégicos que já possuem indicadores definidos:

PERSPECTIVA RESULTADOS

Objetivo: Promover o protagonismo das pessoas no contexto da era digital.
Indicador: Grau de atingimento do objetivo “Promover o protagonismo das pessoasno contexto da era digital (PE 21-26)”
Objetivo: Assegurar a excelência nos serviços de gestão de pessoas.
Indicador em construção

PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS

Objetivo: Fortalecer as competências de gestores e servidores orientadas para o futuro,para as pessoas e para os resultados
Indicador: Número de participações de líderes e substitutos em soluções educacionais da trilha de liderança
Indicador: Número de participações de servidores não-líderes em soluções educacionais queabordem a temática liderança

Objetivo: Promover o reconhecimento do desempenho das pessoas, valorizando oengajamento, a atuação colaborativa e as entregas
Indicador: Percentual de unidades que solicitaram processos seletivos para FC ou CJ
Objetivo: Otimizar a alocação de pessoas, considerando as transformações no trabalho e a necessidade de adequação dos perfis profissionais
Indicador: Percentual de unidades que solicitaram processos seletivos para FC ou CJ
Objetivo: Capacitar magistrados e servidores, visando ao desenvolvimento dascompetências requeridas no contexto da era digital
Indicador: Capacitação em inovação e gestão da mudança (PE 2021-2026)
Objetivo: Aperfeiçoar o atendimento aos usuários dos serviços de gestão de pessoas
Indicador em construção
Objetivo: Prevenir e mitigar doenças no contexto da era digital
Indicador: Índice de Absenteísmo-doença [Indicador do PE 2021-2026]
Objetivo: Aprimorar a Governança de Gestão de Pessoas
Indicador: Índice de Governança e Gestão de Pessoas do TJDFT
Objetivo: Consolidar e aprimorar o modelo de Gestão por Competências
Indicador: Percentual de propostas de desempenho das unidades preenchidas
Indicador: Percentual de participação nas avaliações de desempenho por ciclo
Objetivo: Promover a transformação digital das áreas e dos processos de Gestão de Pessoas
Indicador em construção
Objetivo: Assegurar o contingente de força de trabalho com habilidades necessárias paraa atuação em Gestão de Pessoas
Indicador: Percentual de unidades de gestão de pessoas atendidas com capacitaçõesdirecionadas ao aprimoramento da atuação de seus servidores

Alessandra frisou, então, que o próximo passo será a criação dos indicadores para três objetivos ainda pendentes de forma que na próxima reunião do Comitê possam ser apresentados os indicadores com as respectivas fichas de detalhamento.

A Dra. Caroline agradeceu pelos esclarecimentos, enalteceu o trabalho e abriu a palavra para o caso de haver dúvidas.

Não havendo questionamentos, antes de passar para o segundo item da pauta, Dra. Caroline pontuou dois assuntos que devem ser objeto de discussão em reuniões posteriores do CGGP, relacionados à iminente posse do Ministro Barroso na presidência do CNJ. O primeiro deles é o “teletrabalho”, assunto discutido de forma exaustiva neste Comitê no ano anterior. Acredita que pode haver uma provocação dos tribunais para tratativas relacionadas a este assunto na perspectiva da gestão de pessoas, que é escopo deste Comitê, sempre vinculado à qualidade de atendimento, à produtividade e todos os demais marcadores relevantes.

O outro assunto é a “liderança feminina”, que também acredita ser bastante caro ao Ministro Barroso. No nosso Tribunal, considera relevante pensar de que maneira poderíamos auxiliar as lideranças femininas a se formarem, buscarem conhecimento e informações para ocuparem os espaços de gestão.

Neste ponto, manifestou-se a servidora Simone Fernandes Cosenza, gestora do NUICS, para acrescentar à manifestação da Dra. Caroline, acerca da liderança feminina, a questão da equidade racial. Esclareceu que estão previstas ações afirmativas para termos mais lideranças negras que, da mesma forma, precisam ser preparadas. Informou que o CNJ estabeleceu o prêmio de equidade racial, além do prêmio CNJ de qualidade, e essas questões certamente vão aparecer, pois estão no Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial.

Carmen salientou que os assuntos trazidos, liderança feminina e equidade racial, são um exemplo da complexidade que levou a equipe técnica a entender que o tema Política de Desenvolvimento Gerencial tem potencial para ser tratado como um projeto estratégico, pois possui um papel

importante na potencialização das ações de equidade.

Foi dada a palavra para que a Secretária da SEEF, Luana Pimenta de Andrada, abordasse o segundo item da pauta.

Luana saudou a todos e salientou que as provocações trazidas pela Dra. Caroline, complementadas pela Simone, são da maior importância.

Informou que a Escola vai encaminhar convite para uma série de áreas com a finalidade de realizar o levantamento de necessidades de aprendizagem para a composição do Plano 2024, cujo prazo de conclusão finda em 30 de novembro. O Plano será submetido à Presidência para aprovação e a Escola entende que o processo precisa ser muito colaborativo, participativo. Por esse motivo, serão organizadas três oficinas, no dia 5 de outubro, no período da tarde, de forma presencial, inclusive com o olhar em tudo o que se refere à gestão de pessoas. Uma série de normativos que já temos e aqueles que surgem no dia a dia serão considerados. Esclareceu que a perspectiva da liderança feminina e da liderança feminina racial podem chegar de forma mais específica e acredita que hoje, da forma como a trilha está estruturada, as temáticas já estão contempladas dentro do nosso modelo de competências, lembrando que uma das competências que temos é a gestão da diversidade.

Com relação ao segundo item da pauta, esclareceu que pretende justificar para todos porque não trouxeram hoje o plano de ação, conforme demanda apresentada pelo Comitê no PA 8655/2022.

Ocorre que o grupo de apoio técnico do CGGP, em reunião, percebeu que o impacto desse projeto na Casa será muito maior que o previsto inicialmente e que as entregas que adviriam dessa política de desenvolvimento gerencial extrapolariam as competências das áreas de gestão de pessoas. Elas envolvem tecnologia e questões afetas à Alta Administração. Por esse motivo, acharam que seria mais interessante propor que este se torne um projeto institucional. Esclareceu que houve, ainda, uma reunião com a equipe da SEPG na qual o Victor e a Alessandra orientaram sobre o preenchimento de um instrumento, que será acostado ao supracitado PA SEI caso todos estejam de acordo.

Luana argumentou que será necessário trazer uma integração de toda a política de pró equidade sobre a qual se falou à gestão de pessoas. Essas são questões da maior importância. Dada toda a complexidade, o grupo de apoio entende que o tratamento desse tema como um projeto institucional permitirá que as questões envolvidas sejam priorizadas na Casa e possam ser feitas num prazo razoável.

Diante dos argumentos, Dra. Caroline ponderou que o projeto envolve temas novos que devem ser debatidos de forma adequada e, para que tenhamos gestores e magistrados bem formados para que possam melhor desempenhar suas funções, esse aprofundamento dos estudos envolvidos virá em boa hora e certamente a entrega será muito mais valiosa e mais completa.

Aberta a palavra aos presentes e não havendo nenhuma objeção, firmou-se o 'de acordo' para que o tema fosse tratado com maior aprofundamento e seguisse conforme proposição feita pela Luana em nome da equipe de apoio técnico ao CGGP.

Passou-se, assim, ao terceiro item trazido à pauta que, conforme palavras da Dra. Caroline, tem por objetivo disseminar boas práticas do nosso Tribunal sempre elevando o nome da nossa Corte, não só no sistema de justiça, mas na sociedade do Distrito Federal. Para conduzir o tema, apresentou a magistrada Dra. Thaissa De Moura Guimaraes, a quem destacou como uma das pessoas mais dedicadas da nossa Casa e uma grande liderança feminina, coordenadora da comissão voltada ao enfrentamento aos assédios moral, sexual e à discriminação.

Dra. Thaissa saudou os presentes e ressaltou a presença de integrantes em comum nos dois

colegiados.

Esclareceu que a temática do assédio está muito em alta e se referiu à fala da servidora Simone sobre diversidade nas lideranças pontuando a importância da pluralidade, não só na liderança, mas no convívio no trabalho, com colegas, porque sabemos que o assédio não é só ascendente. Ele pode ser descendente, horizontal, pode ser entre colegas, com terceirizado, estagiário e pode envolver chefia, mas nem sempre ele vem de cima. "O respeito nasce do conhecimento e, o desrespeito, do desconhecimento". Muitas vezes o assédio é uma questão até de dificuldade de comunicação e de entendimento. Com as ações que estão sendo realizadas, os cursos promovidos pela Escola, estamos tentando trazer essa questão para o debate.

Dra. Thaissa apresentou o fluxo do trabalho, instituído em razão da Resolução CNJ 351/2020 e esclareceu que em agosto de 2023 foi publicada uma nova Resolução pelo CNJ, de número 518, fruto de um encontro realizado em junho entre os presidentes de comissões de todo o Brasil, que alterou a Resolução CNJ 351/2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Citou, ainda, a Resolução CNJ 492/2023, que estabelece, para adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário, as diretrizes do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n. 27/2021, que institui obrigatoriedade de capacitação de magistrados e magistradas, relacionada a direitos humanos, gênero, raça e etnia, em perspectiva interseccional, e cria o Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário e o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

Dra. Thaissa esclareceu que a Comissão de assédio é multidisciplinar, contando com a participação de médico, psicólogo, assistente social, juízes, estagiários, terceirizados, sendo uma comissão plural e democrática.

A formalização da notícia vem através de formulário sigiloso, disponível na intranet, e pode vir também através da ouvidoria ou presencialmente.

É chamado de notícia, sempre com a preocupação de preservar o sigilo da pessoa que está relatando, embora não possa existir uma denúncia anônima, o que é previsto na Resolução CNJ supracitada.

A notícia pode vir com algumas provas escritas e é observado, como se fosse um juízo de admissibilidade, se existem elementos importantes e sérios para embasar um procedimento administrativo.

Algumas vezes há o arquivamento, caso o noticiante não traga alguma prova ou maior detalhamento que seja solicitado. A notícia, então, é distribuída para um relator, que pode se dar por impedido ou suspeito. O relator tem 30 dias úteis para fazer averiguações e algumas diligências preliminares para que possa formar a convicção acerca da existência de elementos fortes para configurar um assédio, seja sexual ou moral, situação em que se forma um procedimento administrativo.

Num primeiro momento, o suposto assediador ou assediadora não tem acesso à notícia e nem informação sobre quem está denunciando e o porquê.

Se o relator pedir o arquivamento, teremos controle puramente para fins estatísticos, mas nunca se tornará pública ou virá à tona uma notícia que foi arquivada.

O relator tem 30 dias úteis renováveis por mais 30 dias e pode fazer mais diligências, ouvir testemunhas, pedir prova documental, pedir algum parecer para o setor de recursos humanos, pedir algum documento para o serviço médico e se valer de toda a estrutura do Tribunal para embasar o seu voto.

Apresentado para votação, podem ser feitas considerações pelos demais membros como, por exemplo, a necessidade de ouvir outras pessoas ou levantar outras informações. Nesse caso, como é uma questão muito sensível para quem noticia e para quem é noticiado, precisamos ter o maior substrato probatório possível para conseguirmos tomar alguma decisão.

No âmbito da CEAMS, não podemos aplicar nenhuma penalidade administrativa, mas podemos sugerir a abertura de procedimento disciplinar. O interesse é tentar restaurar o ambiente funcional, o clima organizacional, se possível, e também são admitidas medidas cautelares como, por exemplo, remoção de um servidor de um local de trabalho, porque é constrangedor, depois que é admitido o PAE, que servidor e chefia, se for o caso, fiquem trabalhando juntos quando se sabe que um deles entrou com uma notícia de assédio.

É preciso tomar muito cuidado ao realocar uma pessoa porque ela pode se sentir penalizada quando é removida do seu local de trabalho. Por outro lado, existem cargos de confiança e nem sempre se pode pensar na movimentação do gestor.

Depois que o processo é instruído e trazido para votação, podemos aplicar um TACE ou CF por 12 ou 24 meses. Esses são termos de acordo de conduta ética que envolvem, geralmente, a realização de cursos ou webnários de comunicação não violenta, porque, como foi dito, várias questões de assédio moral nascem da falta de comunicação ou da falha de comunicação.

Este é, resumidamente, o fluxo do trabalho da CEAMS. Várias questões surgem a cada processo que podem também trazer a necessidade de um fluxo também novo.

A nova Resolução do CNJ trouxe também um fluxo, que está muito parecido com o que é realizado pela CEAMS.

Dra. Thaissa acredita que a Comissão está fazendo um trabalho muito bom e o Tribunal está realmente empenhado nessa questão do combate ao assédio.

Existe, por exemplo, uma rede de apoio e acolhimento das vítimas de assédio, que é disponibilizada, caso o noticiante queira. Depois de ser acolhida, pode acontecer de a pessoa não querer noticiar, não querer prosseguir.

Dra. Thaissa disse acreditar que essa estrutura estava mesmo faltando aqui no Tribunal. Foram criadas janelas que deram acesso para as pessoas noticiarem, o que, antes, ficava até mesmo constrangedor de se fazer caso fosse necessário ir até à Corregedoria, Presidência ou na Administração, principalmente para um servidor ou estagiário, por exemplo, pelo receio de como seria tratado.

A CEAMS recebe notícia toda hora e, embora possa parecer uma coisa negativa, agora, aquilo que sempre existiu está sendo conversado, debatido e sendo trazido para a Administração, podendo virar um procedimento administrativo ou ir para a Coordenadoria Disciplinar – COD, além de existir também o efeito preventivo.

Finalizada a apresentação, a Dra. Caroline agradeceu a esclarecedora explanação e registrou que o conhecimento do fluxo permitiu uma visão de como o trabalho é organizado e como se processam na Casa, permitindo que possamos também orientar e pautar nossa conduta de acordo com essas orientações. Ressaltou, ainda, a importância do letramento para os magistrados para que saibam exatamente como atender aos novos ditames e exigências, como é o caso do uso de determinados termos que, atualmente, são considerados ofensivos.

Dra. Caroline estendeu, então, o agradecimento a todos os demais integrantes do CGGP.

Por fim, a Dra. Thaissa agradeceu a oportunidade e destacou que os esforços empreendidos são um investimento que vão se refletir na produtividade e na qualidade da saúde dos servidores, sendo muito importante a mudança de mentalidade e o investimento na prevenção.

Por fim, Dra. Caroline incentivou os presentes a encaminharem sugestões de pauta para as próximas reuniões, para que possamos debater e fazer proposições para a Administração.

Nada mais havendo, a Dra. Caroline encerrou a reunião às 18h10, da qual eu, Lília Rosa Tricarico, lavrei a presenta ata que, por ser expressão da verdade, segue assinada pelos presentes.

Documento assinado eletronicamente por **Lilia Rosa Tricarico**, **Técnico Judiciário**, em 09/11/2023, às 15:29, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.

Documento assinado eletronicamente por **Carmen Cecilia Da Fonseca Lemes Ferreira** , **Técnico Judiciário**, em 09/11/2023, às 16:05, 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 **3329049** e o código CRC **C221393B**.