



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA BAHIA
COMITÊ LOCAL DE GOVERNANÇA DA POLÍTICA DE GESTÃO DE
PESSOAS

ATA DE REUNIÃO		
Membros efetivos presentes:	Freddy Carvalho Pitta Lima – Juiz de Direito (Coordenador) Leonardo Rulian Custódio – Juiz de Direito Glautemberg Bastos de Luna , Juiz de Direito; Sara dos Santos Teles - Servidora Robson Matos da Gama - Servidor Marcus de Souza Reis - Servidor	Data: 13/07/2020
Participante(s):	Adriana Sales Braga - Juíza de Direito (representante da AMAB) Valmy Gomes Guimarães - Servidor (representante do SINPOJUD) Luiz Cláudio da Silva Oliveira - Servidor (representante do SINTAJ)	

Início: 10:19h	Fim: 11:58h	Local: sala de reunião virtual do CGP(Lifesize)
-----------------------	--------------------	--

EVENTO	ITEM	PONTOS DISCUTIDOS
16ª Reunião do CGP	1	Elaboração do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas 2021-2026.

DESENVOLVIMENTO DA PAUTA

Aberta a reunião, realizada por videoconferência, foi registrada a presença dos membros efetivos do Comitê de Gestão de Pessoas acima citados e da magistrada Dra. Adriana Sales Braga, representando a AMAB, do servidor Valmy Gomes Guimarães, como representante indicado pelo SINPOJUD, e do servidor Luiz Cláudio da Silva Oliveira, representando o SINTAJ. Ausente justificadamente a servidora Janaína Barreto de Castro.

Dr. Freddy Carvalho Pitta Lima saudou os presentes, informando tratar-se da 16ª reunião do Comitê Gestor. Em seguida, indagou a todos se havia alteração a fazer nas atas da 14ª reunião, realizada em 25/06/2020, e da 15ª reunião, que ocorreu em 06/07/2020. Todos silentes, não havendo retificações, as atas foram aprovadas.



1. ELABORAÇÃO DO PLANO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS 2021-2026

Dada a palavra à servidora Sara Teles, ela iniciou informando que Dr. Leonardo e o servidor Luiz Cláudio, ao longo da semana, encaminharam diversas contribuições para a redação do plano estratégico.

Em seguida, Dr. Leonardo explicou que esse plano está sendo feito na modalidade concentração de informações, então vários segmentos direcionam as informações para a servidora Sara, que as consolida no plano estratégico, destacando tratar-se de um trabalho extremamente detalhista e complexo, no sentido de que as informações têm que ser concentradas e nenhuma pode ser deixada de lado, porque é como que através do plano estratégico estivesse sendo elaborada uma cartilha de como o Tribunal vai se orientar nesses próximos cinco anos. O magistrado prosseguiu afirmando que ele e o servidor Luiz fizeram observações, além da SEGESP.

Em seguida, o Juiz Coordenador passou novamente a palavra à servidora Sara para que apresentasse o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas. Sara pontuou que seria realizado um trabalho bem prático, tendo em vista que ao longo da semana já tinham sido analisados os encaminhamentos dos participantes do Comitê, bem como foram realizados diversos estudos. Ela informou que a atualização do plano também estava sendo realizado com o Escritório Departamental de Projetos e Processos - EDEP/SEGESP.

Inicialmente, a servidora sugeriu que na folha que traz a composição do Comitê de Gestão de Pessoas fossem relacionados todos os magistrados e servidores titulares e suplentes. Dr. Freddy informou não fazer nenhuma objeção. Dr. Leonardo propôs que fossem consultados antes, para ciência, os suplentes e as pessoas que não compõem atualmente o Comitê.

Após, a servidora Sara destacou que o capítulo 1 (Apresentação) foi completamente reformulado pelo Dr. Leonardo, o qual encaminhou um texto muito pertinente e atualizado. Ela pontuou a didática utilizada, pois trouxe os conceitos de Missão, Visão e Valores, ressaltando que, embora o plano estratégico seja um documento interno, do departamento, ele será lido por muitas pessoas que não detêm conhecimentos sobre esses termos de gestão. Também ressaltou que em todos os capítulos, como os que tratam da Análise SWOT e dos Objetivos SMART, haverá a conceituação dessas técnicas de planejamento bastante utilizadas na gestão estratégica.

No capítulo 2 (Metodologia), a servidora explicou que, desde a versão anterior, havia sido utilizada a ferramenta denominada *Balanced Scorecard (BSC)*, abordando brevemente o que seria essa metodologia. Em seguida, explicou a Análise SWOT ou Matriz FOFA, informando tratar-se de um acrônimo que quer dizer Força, Oportunidade, Fraqueza e Ameaça. Após, Sara também pontuou o caminho metodológico realizado e suas várias fases até a consecução do plano estratégico. A servidora destacou que foram utilizados como material de apoio normativos internos, como a Resolução 20/2017 e o Decreto Judiciário 133/2020, que instituiu as diretrizes de gestão para o biênio 2020-2022, assim como o Desdobramento da Estratégia 2021-2026 (material produzido pelo SEPLAN); e externos, como a Resolução 240/2016 e a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026.



**PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA BAHIA
COMITÊ LOCAL DE GOVERNANÇA DA POLÍTICA DE GESTÃO DE
PESSOAS**

Dando prosseguimento, Sara informou que o capítulo 3 traz uma breve apresentação da Secretaria de Gestão de Pessoas – SEGESP, pontuando que trata-se de uma órgão de direção especializado o qual fora criado apenas em 2017, através da Resolução 20, do Tribunal Pleno, e que a servidora Leila Lima Costa foi a primeira secretária, sendo Janaína Barreto de Castro a segunda servidora a ocupar o cargo.

Nesse ponto, Dr. Freddy informou que a SEGESP foi criada no mesmo período em que o magistrado presidia a AMAB, e que antes havia somente a Diretoria de Recursos Humanos – DRH. Ele disse ainda que incentivou bastante a criação da Secretaria. Dr. Leonardo o parabenizou pela iniciativa, ressaltando a importância da gestão de pessoas ter uma comunicação direta com a Presidência do PJBA.

Prosseguindo na apresentação do plano, a servidora Sara destacou que a gestão de pessoas tem uma função estratégica dentro da organização, sobretudo no setor de serviços, como é o caso do Poder Judiciário, que entrega serviços judiciais, e nesse setor os recursos humanos são ainda mais imprescindíveis, pois fornecem insumos da maior importância para o alcance da missão institucional. Ela informou que foram relacionados no capítulo 03 todos os órgãos e unidades da SEGESP, bem como o organograma departamental para consulta pelos leitores.

Após, abordou o capítulo 4, que é dedicado ao Comitê Local da Governança da Política de Gestão de Pessoas, discorrendo sobre sua instituição no PJBA, em 2017, atribuições e composição.

Em seguida, informou que no capítulo 5 se adentra, de fato, na estratégia de gestão de pessoas. A servidora Sara leu para os presentes a redação anterior e a nova redação da Missão e da Visão, ressaltando que a reescritura contou com a colaboração da servidora Fernanda, Administradora, lotada na SEGESP e também membro do EDEP. Sara pontuou que a redação anterior não estaria em completa consonância com a Resolução 240/2016, não representando de fato a razão de existir da Secretaria.

Anterior: Aprimorar a gestão de pessoas através da melhoria dos processos, do controle das informações e da adoção de políticas de valorização de magistrados e servidores.

Proposta: Promover ações integradas de gestão de pessoas que visem o bem-estar, a qualidade de vida, a valorização e o desenvolvimento profissional de magistrados e servidores do PJBA.

Após manifestações de Dr. Leonardo e Dr. Freddy, para inclusão da parte final da missão do PJBA, os membros aprovaram a seguinte redação:

Proposta aprovada: Promover ações integradas de gestão de pessoas que visem o bem-estar, a qualidade de vida, a valorização e o desenvolvimento profissional de magistrados e servidores do PJBA, para o alcance da excelência na prestação jurisdicional.

Quanto à Visão, a servidora pontuou que a redação anterior demonstrou estar desatualizada, além de ser bastante genérica. Sara prosseguiu dizendo que a SEGESP foi criada em 2017, mas que a gestão de pessoas no PJBA ainda está espalhada em diversos órgãos,



**PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA BAHIA
COMITÊ LOCAL DE GOVERNANÇA DA POLÍTICA DE GESTÃO DE
PESSOAS**

e sendo a Secretaria um órgão de direção especializado, pretende-se que ela seja assim reconhecida e que faz como muita competência a gestão de pessoas no Tribunal de Justiça.

A servidora ainda explicou que fora analisada a Resolução 20/2017 e após reunir com a secretária Janaína, o assessor técnico Amilcar e a servidora Fernanda, ficou clara a Visão de Futuro da unidade, ou seja, onde a SEGESP quer estar nos próximos anos. Dr. Leonardo parabenizou a todos pela criação da Visão, expressando que a frase foi muito assertiva. Após, os membros do CGP aprovaram a versão proposta, sem alterações.

***Anterior:** Ser reconhecida pelos magistrados e servidores pela sua eficiência e qualidade no atendimento.*

Proposta aprovada: Ser reconhecida por magistrados e servidores como órgão estratégico e especializado nos assuntos relacionados à gestão de pessoas no PJBA.

No tocante aos valores, a servidora Sara informou que todos foram extraídos da Resolução 240/2016 e alguns do Decreto Judiciário 133/2020, em consonância com a missão e os valores da SEGESP. São eles: **Ética e transparência, Cooperação, Eficiência, eficácia e efetividade, Melhoria contínua, Inovação, Capacitação permanente, Meritocracia, Respeito à diversidade, Acessibilidade e inclusão e Saúde e bem-estar.**

Em seguida, tratando da Análise do Ambiente (Análise SWOT ou Matriz FOFA), a servidora explicou o que seria o ambiente interno e o ambiente externo e passou à leitura dos pontos fortes e fracos, oportunidades e ameaças, que foram redigidos conjuntamente pelo CGP e EDEP. Nesse particular, Sara solicitou a colaboração de todos, notadamente dos magistrados, para que indicassem pontos que porventura não tivessem sido relacionados.

Dada a palavra ao servidor Marcus Reis, ele destacou que, entre os tribunais, apenas o PJBA tem uma central própria de tecnologia, sendo um investimento que o Tribunal fez que melhorou bastante a intranet e que essa modernização seria um ponto forte. Ele prosseguiu dizendo que essa melhoria foi boa para os servidores, os quais tinham bons equipamentos no trabalho, mas o sistema de comunicação e interação, sobretudo com o interior, não era eficientemente ágil. Pela servidora Sara foi dito que, de fato, era um ponto forte, porém não da área de gestão de pessoas, frisando que o ponto forte é uma análise do ambiente interno do departamento. Dr. Leonardo disse que a estratégia era excelente e que beneficia indiretamente a todos os setores do Tribunal, mas seria um ponto forte para o plano estratégico da SETIM.

Pelo servidor Robson foi dito que tudo o que acontece no Tribunal vai impactar na gestão de pessoas, mas não necessariamente será o objetivo principal, citando a saúde, a tecnologia e a segurança. Todos os órgãos estão entrelaçados, concluiu o servidor.

Dr. Leonardo sugeriu que no ponto fraco que informa a expiração do prazo do último concurso fosse destacado que se tratava de certame para ingresso de servidores. Ele também sugeriu que também fossem incluídos os magistrados no ponto fraco que trata do quadro limitado de servidores.

Ainda quanto aos pontos fracos, o servidor Robson pontuou a ausência de regionalização



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA BAHIA
COMITÊ LOCAL DE GOVERNANÇA DA POLÍTICA DE GESTÃO DE
PESSOAS

da oferta de qualificação, que permitiria melhor acesso aos servidores do interior, não apenas da capital. Ele ponderou que agora o Comitê está discutindo a EAD, mas que, após a pandemia, deve pensar em regionalizar o portfólio de capacitações.

Outro ponto citado pelo servidor diz respeito à área da saúde, cujas ações também não chegam aos servidores nas comarcas do interior, pois além do absenteísmo, há problemas de ergonomia, que predispõem os servidores a outras doenças as quais impactam no comparecimento do servidor ao trabalho. Robson destacou a importância dos cuidados de saúde preventivos, citando alguns projetos e ações da Diretoria de Saúde, ressaltando que não chegam efetivamente à unidade judiciária. Por fim, ele ponderou que no edifício-sede os servidores têm muito mais acesso aos programas de saúde, porém nas unidades judiciárias, mesmo na capital, não têm essa mesma efetividade, ou seja, não é só um problema do interior, mas também na capital há dificuldades.

O servidor Marcus indicou como ponto fraco o déficit de magistrados nas comarcas de entrada inicial. O servidor estimou que de 80% a 90% dessas comarcas estejam sem magistrado titular.

O servidor também chamou a atenção para o alto índice de passivos dos valores retroativos referentes aos servidores, dívidas que vêm se acumulando ano a ano, destacando, por exemplo, a questão das substituições, quando o servidor ocupa, temporariamente, um cargo de chefia, mas ele não recebe a contraprestação financeira e mesmo após retornar à função de origem esse passivo não é pago.

Marcus mencionou também como ponto fraco a burocracia administrativa em relação aos processos administrativos internos em tramitação nos órgãos/unidades da SEGESP, dizendo que alguns poderiam durar 1 mês, mas acabam levando 1 a 2 anos para conclusão.

Complementando a fala de Marcus em relação ao pagamento dos passivos trabalhistas, o servidor Robson disse que não há no Tribunal um ordenamento, sendo que o critério passa a ser um pouco subjetivo, de modo que pode haver um servidor que recebeu R\$ 5 mil em 5 anos, já outro que recebeu R\$ 30 mil em menos de 6 meses ou magistrado que tem pouco passivo. O servidor prosseguiu dizendo que deveria ter uma regulamentação em relação ao pagamento de passivos, tanto para servidores quanto para magistrados, para sabermos quais regras serão aplicadas para esses pagamentos em relação ao orçamento, a quem vai pagar, quem tem a preferência, como se dará a forma do pagamento etc., tal qual é feito no pagamento de precatórios, no qual há objetividade, exemplificou o servidor.

Ainda tratando dos pontos fracos, Dr. Leonardo sugeriu que no tocante ao teletrabalho, fosse destacada inexistência dessa modalidade de maneira ordinária, porque extraordinariamente já está acontecendo. Ele também sugeriu que fosse incluído como ponto forte a alta produtividade dos magistrados e servidores em regime de teletrabalho e também no modo presencial.

Em seguida, a servidora Sara fez a leitura da análise do ambiente externo, justificando as oportunidades e ameaças relacionadas e a maneira como impactam a gestão de pessoas no PJBA.

Pelo servidor Robson foi sugerido que a insegurança nos Fóruns, com casos recentes de violência, fosse incluída como uma ameaça. Além da segurança no local de trabalho, ele



**PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA BAHIA
COMITÊ LOCAL DE GOVERNANÇA DA POLÍTICA DE GESTÃO DE
PESSOAS**

também mencionou que deve ser uma preocupação a questão da segurança externa. Dr. Leonardo corroborou citando que o Fórum de Valença fora invadido duas vezes, no intervalo de três meses. Sara informou que ocorrera situação semelhante na comarca de Ilhéus, quando servidores foram feitos reféns já no interior do Fórum, quando chegavam ao trabalho. A servidora prosseguiu dizendo que essa questão afeta a integridade física e psicológica de magistrados e servidores, envolvendo a saúde e o bem-estar.

Nesse ponto, Dr. Leonardo mencionou a proposta encaminhada por ele para a implantação do Plano de Segurança Institucional, o qual estaria relacionado aos apontamentos feitos por Robson.

Pelo servidor Marcus foi dito que a questão da insegurança nos Fóruns seria um ponto fraco. Sara ponderou essa questão não estaria elencada nas competências da SEGESP, por isso poderia ser enquadrada como ameaça, pois estaria fora do controle do departamento, mas que impactaria na gestão de pessoas.

Dada a palavra ao servidor Valmy, ele pontuou as falas dos servidores Robson e Marcus, destacando a relevância de ambas e afirmando que a questão da insegurança deve ser uma preocupação da Secretaria de Gestão de Pessoas, no sentido de buscar soluções para esse problema. O servidor prosseguiu descrevendo uma situação em que ele próprio foi vítima de grave violência dentro do Fórum.

Em face da divergência, a servidora Sara propôs que fosse encaminhada a proposta ao EDEP, para que os servidores Amilcar e Fernanda se posicionassem sobre essa questão, sendo acompanhada por todos.

Prosseguindo, a servidora disse que nessa fase da análise SWOT seria realizado o cruzamento dos dados coletados e a partir disso se definiria qual estratégia, ou conjunto de estratégias, seria adotada pelo departamento, se Sobrevivência, Manutenção, Crescimento ou Desenvolvimento/Inovação.

Em face do cenário apresentado, considerando-se a incidência de pontos fortes e fracos, oportunidades e ameaças, a servidora informou as estratégias que foram consideradas e como poderia ser a atuação da SEGESP em cada um dos quadrantes, ressaltando que pode ser adotada apenas uma ou várias estratégias simultaneamente, a depender de fatores diversos como o orçamentário, oportunidade, necessidade etc.

Já encerrando, a servidora ressaltou que a atenção a essa análise é importante porque evita que a organização falhe no planejamento e conseqüentemente fracasse na execução.

Não havendo nada mais a acrescentar pelos membros, a servidora Sara agradeceu pela oportunidade de apresentar a primeira parte do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas ao CGP, retornando a palavra ao Juiz Coordenador Dr. Freddy.

O magistrado agradeceu pela explanação, parabenizando também ao Dr. Leonardo e ao servidor Luiz Cláudio pelo trabalho realizado. Dra. Adriana também parabenizou a equipe pelo êxito.

Após aprovação, por unanimidade, das proposições, os membros presentes concordaram com a designação de reunião extraordinária no dia 20/07/2020, às 10h,



**PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA BAHIA
COMITÊ LOCAL DE GOVERNANÇA DA POLÍTICA DE GESTÃO DE
PESSOAS**

**para continuidade das deliberações sobre o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas
2021-2026.**

Nada mais havendo a ser tratado, encerrou-se a reunião.

Salvador/BA, 13 de julho de 2020.