



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

<b>ATA DE REUNIÃO</b>		
<b>Membros efetivos presentes:</b>	<b>Freddy Carvalho Pitta Lima</b> - Juiz de Direito (Coordenador) <b>Leonardo Rulian Custódio</b> - Juiz de Direito <b>Glautemberg Bastos de Luna</b> , Juiz de Direito <b>Janaina Barreto de Castro</b> – Servidora (Secretária de Gestão de Pessoas) <b>Sara dos Santos Teles</b> - Servidora <b>Marcus de Souza Reis</b> - Servidor	<b>Data:</b> 09/11/2020
<b>Participantes:</b>	<b>Adriana Sales Braga</b> - Juíza de Direito (representante da AMAB) <b>Valmy Gomes Guimarães</b> - Servidor (representante do SINPOJUD) <b>Luiz Cláudio da Silva Oliveira</b> - Servidor (representante do SINTAJ)	

<b>Início:</b> 10:10h	<b>Fim:</b> 11:27h	<b>Local:</b> sala de reunião virtual do CGP(Lifesize)
-----------------------	--------------------	--

<b>EVENTO</b>	<b>ITEM</b>	<b>PONTOS DISCUTIDOS</b>
<b>21ª Reunião do CGP</b>	<b>1</b>	<b>Apresentação das alterações realizadas nos Objetivos Estratégicos para a área de Gestão de Pessoas, referentes ao Planejamento Estratégico do PJBA 2021-2026;</b>
	<b>2</b>	<b>Reunião com o professor Dr. Thiago Dias da Costa (Coordenador do GESTCOM - Laboratório De Gestão Do Comportamento Organizacional);</b>
	<b>3</b>	<b>O que ocorrer.</b>

### **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, o servidor Robson Matos da Gama.

Dr. Freddy Carvalho Pitta Lima saudou os presentes e, em seguida, passou a palavra ao magistrado Leonardo Rulian Custódio, para presidir à reunião, o qual, após breves considerações, solicitou que a servidora Sara dos Santos Teles iniciasse a apresentação sobre as mudanças realizadas nos Objetivos Estratégicos para a área de Gestão de Pessoas.



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

## **1. APRESENTAÇÃO DAS ALTERAÇÕES REALIZADAS NOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PARA A ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS, REFERENTES AO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DO PJBA 2021-2026.**

A servidora Sara Teles recapitulou o trabalho realizado pelo CGP durante o mês de julho, do presente ano, quando fora proposto o Plano Estratégico Local de Gestão de Pessoas, para o sexênio 2021-2026, consoante determinado na Resolução CNJ n.º 240/2016.

Ela lembrou que fora realizado, na fase 01, o desdobramento da estratégia, contemplando as seguintes atividades: atualização da Missão e Visão Departamental; definição dos Valores e Princípios; realização da Análise SWOT Departamental; levantamento das iniciativas de Sobrevivência, Manutenção, Crescimento e Inovação; desdobramento dos Objetivos SMART e; elaboração do Mapa Estratégico Departamental. Todo o trabalho foi elaborado com o apoio do Escritório de Projetos e Processos - EDEP/SEGESP.

A servidora prosseguiu dizendo que, na fase 02, que estava prevista para acontecer em agosto, mas que foi retomada pela SEPLAN no mês de outubro, estava sendo realizada, entre outras atividades, a criação de Indicadores e também das Metas do Mapa Estratégico, e, ao fim, seria concluída a revisão do Plano Estratégico Departamental.

Sara ainda informou sobre as fases 03 e 04, de competência da Diretoria de Planejamento Estratégico/ SEPLAN, que consistem na seleção e priorização de iniciativas, encaminhamento do Plano Estratégico do Poder Judiciário do Estado da Bahia (PJBA) para a Comissão de Reforma, bem como sua provação, que deverá ocorrer na 1ª Sessão Plenária Administrativa do mês de dezembro.

Em seguida, ela comunicou que, no dia 19/10/2020, ocorreu uma reunião da SEPLAN com a SEGESP, para *feedback* acerca das informações encaminhadas no mês de julho, quase sejam: Objetivos SMART; Mapa Estratégico e; Análise SWOT. Na oportunidade, a SEPLAN apresentou o novo cronograma, o resultado da Consulta Pública, que identificou os objetivos que serão priorizados no Plano Estratégico Institucional, também informou os Objetivos Estratégicos que ficarão sob o gerenciamento da SEGESP, os quais, segundo a SEPLAN, foram definidos ante o resultado da consulta pública, bem como em face da Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026, e ainda confirmaram os Objetivos Departamentais, sem ressalvas, informando que a SEGESP ficaria responsável pela criação dos Indicadores desses objetivos.

Nesse ponto, Dr. Leonardo questionou se nos objetivos estratégicos estavam incluídos treinamentos e capacitações para magistrados e servidores, tendo sido esclarecido por Sara que, em quase todos os desdobramentos dos objetivos, de todas as áreas do Tribunal, constavam ações voltadas para essa dimensão do desenvolvimento dos recursos humanos do PJBA.

Após, a servidora apresentou aos membros do CGP os Objetivos Estratégicos definidos pela SEPLAN, quais sejam: **(Macrodesafio M10: Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas)** M10.5 - Adequar, anualmente, força de trabalho que garanta às áreas quadro mínimo ao atendimento da demanda, até 2026; M10.2 - Implantar o regime de teletrabalho,



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

até 2021; M10.1 - Promover, anualmente, até 2026, em número mínimo de: 02 ações relativas valorização de magistrados e servidores, 02 ações de promoção da saúde, 02 ações de qualidade de vida no trabalho e 02 ações de integração; M10.9 - Aumentar, a cada 2 (dois) anos, em 5 pontos percentuais, o nível de satisfação de magistrados e servidores com o clima organizacional, até 2026; M10.3 - Possuir programa de Segurança, Saúde e Ambiente no Trabalho, até 2021; M10.4 - Implantar a Gestão de Competências, até 2022; **(Macrodesafio M7: Promoção da Sustentabilidade)** M7.6 - Alcançar, em relação à estratégia de logística sustentável nacional, até 2026, os seguintes requisitos: XX% dos itens relativos à Dimensão Social (qualidade de vida, servidores e magistrados, vigilância etc.).

A servidora prosseguiu dizendo que não foram realizadas propostas de alterações na Missão e Visão elaboradas pelo CGP, mas que novos objetivos estratégicos foram recebidos com surpresa pelo EDEP/SEGESP, tendo em vista que, conforme cientificado à época aos membros do Comitê, a priorização dos objetivos recairia sobre o EDEP/SEGESP, que possui competência técnica para definir quais objetivos serão factíveis, considerando-se os recursos orçamentários, tecnológicos e humanos necessários, bem como as limitações normativas para a consecução de cada um deles. E desse modo o trabalho foi feito e encaminhado à SEPLAN.

Porém, na supramencionada reunião, fora informado que a SEGESP poderia apenas realizar alterações nos novos objetivos no tocante ao valor das metas (percentual a ser alcançado ano a ano) e no prazo para o atingimento dessas metas. Também seria aceitável o desdobramento dos objetivos, a fim de dividi-los em metas menores, para facilitar o alcance do todo. Contudo, nenhum novo objetivo poderia ser excluído, porquanto tratam-se de Objetivos Estratégicos da organização e, portanto, prioritários, consoante explicação dada por Pedro Lúcio Silva Vivas, Secretário de Planejamento e Orçamento.

Sara ressaltou que, após várias reuniões e estudos, o EDEP/SEGESP encaminhou à SEPLAN os Objetivos Estratégicos redefinidos com base em critérios técnicos da área de Gestão de Pessoas, Anexo I. No geral, quase todos os prazos foram postergados, a fim de adequar os novos objetivos estratégicos à realidade da SEGESP. Apenas foi mantido o prazo para implantação do regime de teletrabalho (2021).

A servidora também apresentou o Formulário de Indicadores, no qual serão preenchidas informações sobre os 16 (dezesesseis) Objetivos Departamentais da área de Gestão de Pessoas. Ela prosseguiu dizendo que esses indicadores serão criados pelo EDEP/SEGESP e demonstrou alguns deles, como o indicador ISPSAU, que mensura o grau de satisfação de magistrados e servidores com o programa de atenção à saúde, com aumento de 30%, até 2026; o indicador INFOPAG, que avalia a disponibilização mensal de informações relacionadas à folha de pagamento no Portal da Transparência do PJBA, em 100%, até 2026; e o indicador IADS, o qual mede o percentual de servidores aptos que tenham realizado a Avaliação de Desempenho, meta de 100%, até 2021.



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

**2. REUNIÃO COM O PROFESSOR THIAGO DIAS DA COSTA (COORDENADOR DO GESTCOM - LABORATÓRIO DE GESTÃO DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL).**

Por fim, a servidora informou aos membros do CGP que, em reunião realizada no dia 27/10/2020, o professor Thiago Dias da Costa<sup>1</sup>, Coordenador do GESTCOM – Laboratório de Gestão do Comportamento Organizacional, apresentou os sistemas de Gestão de Recursos Humanos denominados Mapeamento de Competências e Pesquisa de Clima Organizacional.

Sara ressaltou que esse encontro visou realizar um primeiro contato com a metodologia que vem sendo desenvolvida pelo GESTCOM junto a várias organizações do setor público, entre elas Tribunais Federais e o Conselho Nacional de Justiça - CNJ, e que se trata de um passo inicial rumo à consecução dos Objetivos Estratégicos do PJBA que estarão sob o gerenciamento da SEGESP, notadamente os objetivos M10.4 - Implantar a Gestão de Competências, e o objetivo M10.9 - Aumentar, a cada 2 (dois) anos, em 5 pontos percentuais, o nível de satisfação de magistrados e servidores com o clima organizacional.

Participaram dessa reunião a Secretária de Gestão de Pessoas, Janaína Barreto de Castro; o Assessor - Técnico da SEGESP, Amilcar de Souza Magalhães; o Diretor de Recursos Humanos, Luiz Alberto Teixeira Melo; a Coordenadora de Desenvolvimento Organizacional e de Pessoas, Camila Goncalves Dabrowski; o Chefe da Seção de Gestão de Frequência, Alberto Abreu Vieira; além das servidoras Fernanda Moraes Rego da Silva, Analista Judiciária, e Sara dos Santos Teles, Técnica Judiciária, ambas lotadas na SEGESP e membros do EDEP.

Sobre os assuntos tratados, Dr. Leonardo destacou a relevância dessa abordagem para a gestão de pessoas, citando reflexões da filósofa Hannah Arendt. Ele prosseguiu ressaltando a necessidade da aplicação da pesquisa de clima organizacional como mais uma forma de melhorar as relações entre as pessoas no ambiente de trabalho.

A secretária Janaína Barreto destacou a visão humanizada do trabalho apresentado pelo professor Thiago Dias, sobretudo no atual momento de isolamento social em razão da pandemia, o que impacta no desempenho do servidor, podendo haver *déficit* de produtividade, sendo que as ferramentas de gestão de recursos humanos apresentadas são úteis para identificar essas situações e fornecer subsídios para melhor compreender e acompanhar esse servidor.

---

<sup>1</sup> Possui graduação em Bacharelado em Psicologia pela Universidade Federal de São Carlos (2000), graduação em Formação de Psicólogo pela Universidade Federal de São Carlos (2001), doutorado em Psicologia (Teoria e Pesquisa do Comportamento) pela Universidade Federal do Pará (2008). Leciona na faculdade de Psicologia e no Programa de Pós Graduação em Teoria e Pesquisa do Comportamento da Universidade Federal do Pará como professor Associado I. Atualmente, o docente trabalha na implantação e estudo do modelo de Gestão por Competências, Dimensionamento da Força de Trabalho e Trilhas de Aprendizagem na Administração Pública, prestando assessoria para diferentes órgãos federais e estaduais. Fonte: lattes.cnpq.br.



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

Dada a palavra ao servidor Marcus Reis, ele destacou a extrema importância dos temas abordados, citando o contexto da comarca de Cansanção, na qual encontra-se lotado, e que, igualmente a muitas outras Comarcas Iniciais de Primeiro Grau, possuem uma grande carência de servidores, sendo imperiosa a necessidade de recomposição do quadro de pessoal dessas Comarcas.

A servidora Sara também ponderou que a Gestão por Competências pressupõe uma mudança na cultura organizacional, mas que a metodologia apresentada poderá ser adaptada a qualquer organização, o que deve ser considerado em face da resistência à mudança sobretudo no setor público, e, mais ainda, no Poder Judiciário. Desse modo, as fases que envolvem a implantação da Gestão por Competências atenderiam a algumas peculiaridades do PJBA, por exemplo, preservando-se, todavia, a cientificidade necessária à eficaz implantação do sistema. Ademais, destacou que somente a fase de mapeamento de competência pode durar cerca de 02 anos, por isso a necessidade de se iniciar a implantação dessa metodologia o quanto antes.

### **3. O QUE OCORRER**

Pelo Dr. Leonardo foi dito que na próxima reunião (**07/12/2020, às 10h**) serão discutidos os **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS<sup>2</sup>** atinentes à área de Gestão de Pessoas. Também informou que **serão definidas as datas das próximas reuniões do ano de 2021**, bem como **serão ratificados, entre os temas já selecionados, aqueles que serão trabalhados pelo CGP no ano de 2021**. Além disso, propôs que Camila Gonçalves, Coordenadora da CODES, seja convidada para apresentar o panorama do projeto para implantação da ferramenta **Banco de Talentos**.

Retornando a palavra ao Dr. Freddy Carvalho Pitta Lima, Juiz Coordenador, nada mais havendo a ser tratado, deu por encerrada a reunião.

Salvador/BA, 09 de novembro de 2020.

---

<sup>2</sup> Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) são uma agenda mundial adotada durante a Cúpula das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Sustentável em setembro de 2015 composta por 17 objetivos e 169 metas a serem atingidos até 2030. O Judiciário brasileiro foi o primeiro no mundo a adotar ações com base nos ODS. Fonte: [estrategiaods.org.br](http://estrategiaods.org.br) e CNJ.



**PODER JUDICIÁRIO  
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA BAHIA  
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS**

Salvador, 23 de outubro de 2020.

Ao Ilustríssimo Senhor PEDRO VIVAS,  
Secretário de Planejamento e Orçamento do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia.

Assunto: Objetivos Estratégicos – Secretaria de Gestão de Pessoas – SEGESP

Tendo em vista os Objetivos Estratégicos indicados para gerenciamento pela Secretaria de Gestão de Pessoas - SEGESP, no sexênio 2021-2026, e considerando, ainda, o quanto ajustado na reunião realizada no último dia 19/10/2020, vimos através deste apresentar os prazos, percentuais e/ou quantitativos definidos por esta unidade, bem como as observações concernentes às propostas:

**Macrodesafio: M10 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO DE PESSOAS**

**M10.5** – Realizar ações, anualmente, para equalização da força de trabalho, contribuindo para garantir às áreas quadro mínimo ao atendimento da demanda, até 2026.

<b>PERCENTUAIS (META DESDOBRADA)*</b>					
2021	2022	2023	2024	2025	2026
13,33	13,33	13,33	20	20	20

**Observação:** a mudança na redação inicial se impõe em razão de não competir à SEGESP a movimentação de servidores, tendo em vista o quanto disposto no art. 1º do Ato Conjunto n.º 03, de 09 de fevereiro de 2017, o qual atribui à Presidência a exclusividade das atividades de lotação e relotação de servidores no âmbito das unidades judiciárias e administrativas (Unidades de Apoio Direto e Indireto à Atividade

Jurisdicional), incluindo os Juizados Especiais e as serventias extrajudiciais sob administração do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia. Ademais, quanto à movimentação dos servidores atuantes no quadro do Sistema dos Juizados Especiais, fora delegada competência à Juíza Coordenadora dos Juizados Especiais do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia, conforme art. 1º, inciso III, do Decreto Judiciário n.º 85, de 04 de fevereiro de 2020. As competências delegadas à SEGESP estão relacionadas no Decreto Judiciário n.º 115, de 10 de fevereiro de 2020, não havendo dispositivo atinente à distribuição de servidores nos órgãos do Poder Judiciário. No tocante ao prazo, fora mantido até 2026.

**M10.2** - Implantar o regime de teletrabalho, até 2021.

<b>PERCENTUAIS (META DESDOBRADA)*</b>					
2021	2022	2023	2024	2025	2026
100	0	0	0	0	0

**Observação:** sem alterações.

**M10.1** - Promover, anualmente, até 2026, em número mínimo de 02 ações relativas à valorização de magistrados e servidores e 02 ações de integração.

<b>PERCENTUAIS (META DESDOBRADA)**</b>					
2021	2022	2023	2024	2025	2026
04	04	04	04	04	04

**Observação:** as ações relacionadas à promoção da saúde e à qualidade de vida no trabalho foram remanejadas para o Objetivo Estratégico M7.6, tendo em vista maior pertinência à Dimensão Social da Promoção da Sustentabilidade. Fora mantido o prazo até 2026.

**M10.9** - Implantar, gerenciar e executar a Pesquisa de Clima Organizacional, promovendo ações para aumentar, a cada 2 (dois) anos, em 5 pontos percentuais, o nível de satisfação de magistrados e servidores com o clima organizacional, até 2026.

PERCENTUAIS (META DESDOBRADA)*					
2021	2022	2023	2024	2025	2026
8,33	8,33	8,33	16,66	25	33,33

**Observação:** a Resolução n.º 20, de 22 de novembro de 2017, dispõe no seu art. 14, alínea a, inciso XI, que compete à Coordenação de Desenvolvimento Organizacional, unidade vinculada à SEGESP, somente “Gerenciar e executar a pesquisa de clima organizacional no Tribunal”. Cumpre ressaltar que, inicialmente, será necessário implantar a pesquisa de clima organizacional. Em vista disso, a redação do objetivo foi alterada para consignar a realidade diante da meta proposta, mantido o prazo até 2026.

**M10.3** - Possuir programa de Segurança, Saúde e Ambiente no Trabalho, até 2026.

PERCENTUAIS (META DESDOBRADA)*					
2021	2022	2023	2024	2025	2026
8,33	8,33	8,33	16,66	25	33,33

**Observação:** tendo em vista que este objetivo depende da cooperação de outras unidades, e considerando, também, que compete à Coordenação de Saúde Ocupacional – COSOP, unidade vinculada à SEGESP, apenas “Promover ações educativas sobre saúde e segurança no trabalho”, conforme previsto no art. 26, inciso III, da Resolução n.º 20, de 22 de novembro de 2017, faz-se necessário prorrogar o prazo para alcance da meta para 2026.

**M10.4** - Implantar a Gestão de Competências, até 2026.

PERCENTUAIS (META DESDOBRADA)*					
2021	2022	2023	2024	2025	2026
8,33	8,33	8,33	16,66	25	33,33

**Observação:** compete à Coordenação de Desenvolvimento Organizacional, unidade vinculada à SEGESP, unicamente “Propor e orientar estudo técnico necessário ao modelo de gestão de desempenho por competências”, consoante art. 14, alínea a, inciso II, da Resolução n.º 20, de 22 de novembro de 2017. Em face da complexidade que envolve a implantação dessa metodologia de gestão no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia, torna-se imperioso postergar o prazo para o ano de 2026.

## Macrodesafio: M7 - PROMOÇÃO DA SUSTENTABILIDADE

**M7.6** - Alcançar, em relação à estratégia de logística sustentável nacional, Dimensão Social (qualidade de vida dos servidores e magistrados e vigilância em saúde), até 2026, os seguintes requisitos: 02 ações de promoção da saúde e 02 ações de qualidade de vida no trabalho.

PERCENTUAIS (META DESDOBRADA)*					
2021	2022	2023	2024	2025	2026
04	04	04	04	04	04

**Observação:** ações remanejadas do Objetivo Estratégico M10.1 para este objetivo, tendo em vista maior pertinência à Dimensão Social da Promoção da Sustentabilidade, com consequente alteração da redação proposta em face da restrição necessária da meta para a área de gestão de pessoas. Fora mantido o prazo até 2026.

***\*Percentual***

***\*\*Quantitativos***