

SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

**Assunto: Relatório final da auditoria conjunta de governança em gestão de pessoas baseada em riscos**

**Referência:**

**SIGADOC: CJF-ADM-2017/00475.06**

**SEI: 0004099-47.2019.4.90.8000**

**RELATÓRIO FINAL CONSOLIDADO DE AUDITORIA CONJUNTA  
GOVERNANÇA EM GESTÃO DE PESSOAS BASEADA EM RISCOS**

**Órgãos Auditados: Conselho da Justiça Federal, Tribunais Regionais Federais das 1ª, 2ª, 3ª, 4ª e 5ª Regiões e Seções Judiciárias**

**Agosto/2020**

## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

### I. INTRODUÇÃO

Tendo em vista a competência da Secretaria de Auditoria Interna do Conselho da Justiça Federal (CJF) em realizar auditorias, inspeções e fiscalizações nos sistemas administrativo, contábil, financeiro, patrimonial e operacional no âmbito da Justiça Federal, para avaliar o desempenho da gestão quanto à legalidade, legitimidade, eficácia, eficiência, efetividade e economicidade, e considerando o item 3 dos Anexos I e II do Plano Anual de Auditoria - PAA 2018 e as deliberações das Reuniões do Comitê Técnico de Controle Interno da Justiça Federal - CTCI/JF de números 41, 42, 43 e 46, foi realizada a Auditoria Conjunta de Governança em Gestão de Pessoas Baseada em Riscos, constante dos Processos Administrativos SIGA CJF-ADM-2017/00475.06 e SEI 0004099-47.2019.4.90.8000.

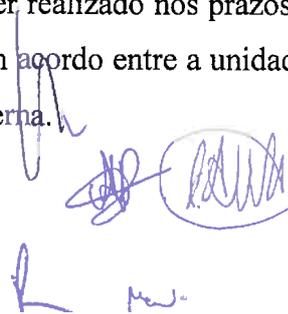
2. A Auditoria teve como objetivo avaliar aspectos relacionados à governança na área de pessoal, como o planejamento da força de trabalho, a gestão de conhecimento, a avaliação de desempenho, o clima organizacional e a retenção de talentos.

3. Após as análises realizadas por cada órgão auditado – CJF, Tribunais Regionais Federais das 1ª, 2ª, 3ª, 4ª e 5ª Regiões e Seções Judiciárias – foi elaborado o Relatório Preliminar Consolidado de Auditoria para dar conhecimento das recomendações pertinentes a cada órgão envolvido e obter as respectivas manifestações.

4. Com o retorno dessas manifestações ao CJF, foram feitas as devidas análises e construído este Relatório Final Consolidado de Auditoria, em que consta um quadro resumido com os resultados dos trabalhos de auditoria, bem como as suas respectivas conclusões para proceder-se ao monitoramento dos achados.

5. Neste relatório, há recomendações em que o CJF deve atuar em conjunto com os Tribunais Regionais Federais e recomendações em que CJF, Tribunais Regionais Federais e Seções Judiciárias devem atuar separadamente.

6. De acordo com decisão dos integrantes da 46ª reunião do CTCI-JF, o cumprimento das recomendações em que CJF, Tribunais Regionais Federais e Seções Judiciárias devem atuar separadamente necessita ser realizado nos prazos definidos em plano de ação a ser elaborado por cada órgão, em comum acordo entre a unidade auditada (unidade de Gestão de Pessoas) e a unidade de Auditoria Interna.

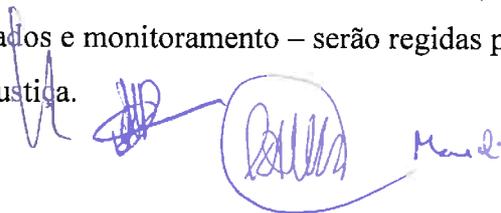


## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

7. Esse plano de ação deve ser elaborado até 60 dias após a aprovação do Relatório Final pelo Colegiado do CJF e seus prazos não podem extrapolar o final do exercício de 2020, ou seja, o termo final deve ser o dia 18/12/2020.

8. Destaca-se que, no âmbito da 2ª Região, as análises foram realizadas somente no TRF2.

9. Por fim, importa salientar que a presente auditoria se iniciou sob a vigência da Resolução CNJ nº 171/2013. Todavia, com a edição da Resolução CNJ nº 309/2020, em abril do corrente ano, e a revogação expressa da norma anterior (art. 80), as fases subsequentes – comunicação dos resultados e monitoramento – serão regidas pela recém-editada resolução do Conselho Nacional de Justiça.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature circled in blue and the name 'Maurício' written to the right.



A handwritten mark in blue ink, resembling a stylized 'A' or a similar symbol.

SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

**II. CONSTATAÇÕES DA EQUIPE DE AUDITORIA**

**ACHADO 1. Ausência de Plano Estratégico de Gestão de Pessoas**

**RECOMENDAÇÃO**

10. Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais:

1.1 Instituir o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal, alinhado ao Plano Estratégico da Justiça Federal 2021/2026, contemplando a definição de objetivos, metas e indicadores, bem como os respectivos monitoramentos.

**MANIFESTAÇÕES**

11. O CJF informou que, de fato, não possui Plano Estratégico de Gestão de Pessoas e que a Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), em tratativas com a Secretaria de Estratégia e Governança (SEG), tomará as providências para a elaboração do plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal, conforme recomendado.

12. Cabe salientar que, em resposta à manifestação do TRF1, de que o Comitê Local de Gestão de Pessoas da Justiça Federal da 1ª Região elaborou o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal da 1ª Região para o período 2019-2020, a elaboração do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal deve zelar para que se evite, no que for possível, incompatibilidades com os planejamentos estratégicos regionais existentes, como este da 1ª Região.

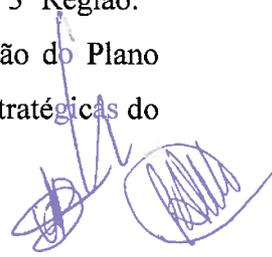
13. Embora a recomendação tenha sido direcionada ao CJF, para atuar em conjunto com os Tribunais Regionais Federais, cabe registrar o que outros órgãos (TRF2, SJSP, TRF4, SJPR e SJRS) se manifestaram.

14. O TRF2 informou que está à disposição do CJF para atuar conjuntamente e atender à recomendação.

15. A SJSP argumentou que observa os normativos superiores, tais como a Resolução PRES 133/2017 – que dispõe sobre o Planejamento e a Gestão Estratégica no âmbito da Justiça Federal da 3ª Região, e a Resolução PRES 82/2016, que disciplina a gestão dos indicadores estratégicos e de desempenho da Justiça Federal da 3ª Região.

16. O TRF4 informou que será realizado estudo para a implementação do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas, envolvendo as unidades competentes e estratégicas do Tribunal.

Manx



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

17. A SJPR informou que, conforme já mencionado pelo TRF4, será realizado estudo para a implementação do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas, e salientou a importância da efetiva participação das Seções Judiciárias na construção deste plano.

18. A SJRS declarou que o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas está a cargo do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas (nos termos do art. 4º, I da Res. CNJ 240/2016), cabendo ao TRF4 a iniciativa de instituí-lo no âmbito da Justiça Federal da 4ª Região (atribuições e composição fixadas nos termos dos arts. 10 e 11 desta Resolução). Esclareceu ainda que o referido Comitê já se encontra em plena atividade desde 22/11/2018, por ocasião de sua primeira reunião formalizada, a teor da Ata 4433436, acusando-se a realização de reuniões posteriores em 10/04 e 04/07/2019, segundo Atas 4700334 e 4841717. Acrescentou que tem assento na composição do Comitê a Diretora do NADH da JFRS, Carolina Mousquer Lima, e que as reuniões ocorridas até o momento, todas durante a gestão anterior do TRF4, foram reservadas ao levantamento e à apreciação de indicadores necessários ao planejamento em curso. A SJRS espera que os trabalhos avancem rumo à instituição do Plano ao longo da gestão dos órgãos da Justiça Federal da 4ª Região, durante o biênio 2019-2021.

## CONCLUSÃO DA EQUIPE

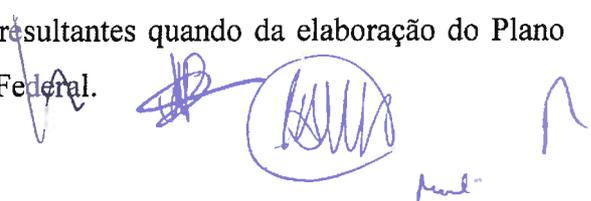
19. Considerando-se a manifestação das unidades sobre a necessidade de implementação de um Plano Estratégico de Gestão de Pessoas, mantém-se a recomendação.

**ACHADO 2. Ausência de estudos de projeção da possível redução do quadro de servidores ativos, decorrente da aplicação dos parâmetros definidos pelo Novo Regime Fiscal (EC 95/2016)**

## RECOMENDAÇÃO

20. Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais:

2.1 Realizar estudos sobre os impactos da possível redução do quadro de servidores ativos decorrente de aplicação dos parâmetros definidos pelo novo Regime Fiscal (EC nº 95/2016) e utilizar os dados resultantes quando da elaboração do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal.



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

### MANIFESTAÇÕES

21. O CJF informou que vem envidando esforços para mitigar os impactos da evasão de servidores por motivo de aposentadoria e está fazendo o monitoramento dos servidores que implementarão os requisitos para futuras aposentadorias nos próximos 5 anos (2020-2024), observadas as novas regras decorrentes da Emenda Constitucional nº 103/2019. Registrou ainda que as projeções devem ser apresentadas por cada órgão e que caberá ao CJF, aos Tribunais Regionais Federais e às Seções Judiciárias atuarem separadamente, conforme sua realidade fática.

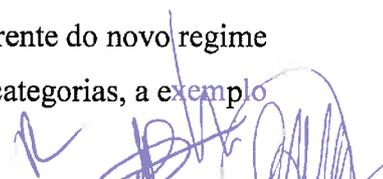
22. Finalizou afirmando que o CJF possuía quadro de servidores bastante defasado e que, nesta atual gestão, necessário se fez o incremento deste quadro, seguindo os comandos da Alta Administração, com o chamamento de 31 novos servidores no período de novembro de 2018 a dezembro de 2019.

23. Embora esta recomendação tenha sido direcionada ao CJF, para atuar em conjunto com os Tribunais Regionais Federais, cabe registrar o que outros órgãos (TRF1, TRF2, TRF3, SJSP, TRF4, SJRS e TRF5) se manifestaram.

24. O TRF1 informou que as ações voltadas para tratamento da possível redução do quadro de servidores ativos estão sendo adotadas, apesar de não ter sido elaborado um plano de ação específico. As ações adotadas, dentre outras, são: instituição de trabalho voluntário, convite aos servidores aposentados para prestação de serviços não remunerados, incentivo ao teletrabalho, reestruturação da estrutura organizacional e modernização dos sistemas administrativos. Ainda, entendeu ser necessário que o CJF, como órgão normatizador, tome a iniciativa de deflagrar as ações para o cumprimento das recomendações, sem prejuízo de que a SECGP adote, no próximo exercício, as providências necessárias ao seu cumprimento.

25. O TRF2 relatou que já foi realizado estudo com projeções das aposentadorias dos servidores, conforme consta do Processo TRF2-ADM-2017/00046, que trata da Auditoria de Avaliação do Risco de Perda de Servidores com Condições para Aposentadoria até 2019. Esses dados foram apurados pela área de aposentadorias até 2021. Pontuou que tais projeções podem ser enviadas para as unidades dos respectivos servidores, a fim de verificarem e informarem os impactos a serem gerados.

26. A Secretaria de Gestão de Pessoas do TRF3 informou que, apesar de não existir um estudo global sobre a redução da força de trabalho decorrente do novo regime fiscal, análises são feitas pontualmente em relação a determinadas categorias, a exemplo

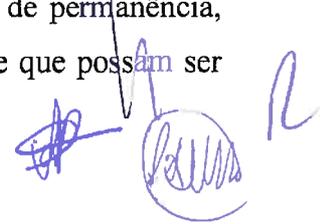


## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

dos Processos SEI 0040300-74.2019.4.03.8000, 0038097-42.2019.4.03.8000 e 0043356-18.2019.4.03.8000, que tratam da carência de técnicos judiciários – área administrativa – especialidade Segurança e Transporte; Processo SEI 0031781-52.2015.4.03.8000, que trata da ampliação do quadro da Secretaria de Tecnologia da Informação para atingir número mínimo de cargos especializados ou para se definir a priorização das nomeações com impacto autorizadas para cada exercício. A Divisão de Aposentadorias e Pensões informou que serão efetuados estudos aprofundados quanto aos impactos da Emenda Constitucional nº 95/2016 e que existem atualmente 207 servidores recebendo abono permanência.

27. A SJSP esclareceu que, em face da aplicação dos novos parâmetros orçamentários decorrentes da EC nº 95/2016, tem efetivado todas as nomeações que foram autorizadas pela LOA anual que implicaram aumento de despesa, assim como as reposições decorrentes de vacâncias de cargos efetivos ou vitalícios, de modo a minimizar o impacto das vagas abertas em decorrência de aposentadorias ou falecimentos com instituição de pensão. A SJSP vem ainda realizando diversos estudos para alterações de estruturas organizacionais que visam a uma distribuição mais equânime de servidores, cargos em comissão e funções de confiança. Como exemplo de iniciativa inovadora adotada pelo órgão, cita o grupo de trabalho à distância da Subseção de São José do Rio Preto, designado para prestar auxílio, por prazo determinado, às "unidades administrativas e judiciais" a serem escolhidas pelo Juiz Federal Diretor do Foro por meio de critérios objetivos (processos distribuídos nos últimos doze meses dividido pela força de trabalho da unidade, considerando as diferentes competências existentes).

28. Contudo, com a redução drástica do quadro de servidores ativos, sem a equivalente redução de metas, a SJSP apontou o risco de haver comprometimento da realização das atividades finalísticas do órgão, mesmo com todos os esforços empreendidos por parte da Alta Administração para a criação de novas formas de estrutura de trabalho. Ainda, a perda de pessoal é constantemente verificada de acordo com os dados de tempo de serviço registrados em sistema, considerando a promulgação da EC nº 103/2019, que alterou o sistema de Previdência Social, e ainda o efetivo atual de 347 servidores do quadro de pessoal que se encontram em abono de permanência, conforme folha de pagamento do mês de dezembro de 2019, a fim de que possam ser



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

levados em consideração quando da elaboração do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas do órgão.

29. Ademais, em atenção à Resolução CNJ nº 292/2019 e visando à recomposição da força de trabalho decorrente das aposentadorias, assim como objetivando aumentar a consciência de responsabilidade social, a Diretoria do Foro tem estimulado a ampliação do Programa de Voluntariado na SJSP, instituído na Justiça Federal da 3ª Região por meio da Resolução PRES 153/2005, alterada pelas Resoluções PRES 184/2008 e 57/2016. Nesse sentido, foi autorizada a realização de campanha de incentivo e divulgação do serviço voluntário, tendo como público alvo os servidores aposentados da SJSP, aproveitando-se o conhecimento e experiência profissionais adquiridos ao longo da carreira.

30. Por sua vez, o TRF4 informou que será feito um levantamento da redução do quadro de servidores pela área de gestão de pessoas ao longo do ano de 2020, subsidiando projetos futuros.

31. A SJRS argumentou que o tema já vem sendo alvo de preocupação do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas.

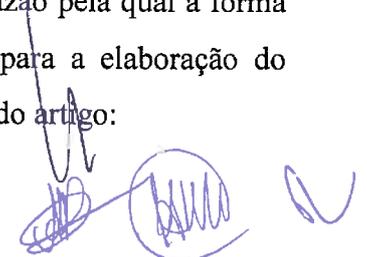
32. O TRF5 expôs que a redução da força de trabalho decorrente da EC nº 95/2016 coincide com o surgimento de novas tecnologias que vêm impactando o modo de produção do Poder Judiciário, como a inteligência artificial, e que não se deve limitar o estudo à redução do quadro de servidores. Logo, sugeriu que devem ser realizados estudos multidisciplinares para mapear os macroprocessos da organização, identificando insumos, recursos agregados como os humanos, sistemas de apoio, meios tecnológicos aplicados e estágio de evolução quanto à automação dos processos de trabalho, projeção histórica do acervo processual com vistas à digitalização, inteligência artificial, atuação dos centros de inteligência e mudança da cultura da litigância.

### CONCLUSÃO DA EQUIPE

33. A presente recomendação é direcionada ao Sistema de Gestão de Pessoas, cujo órgão central é o CJF, conforme art. 3º da Lei nº 11.798/2008, razão pela qual a forma como serão distribuídas as responsabilidades e as atribuições para a elaboração do citado estudo compete aos seus membros. Abaixo, excerto do citado artigo:

[...]

Mud.



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

Art. 3º As atividades de administração judiciária, **relativas a recursos humanos**, gestão documental e de informação, administração orçamentária e financeira, controle interno e informática, além de outras que necessitem coordenação central e padronização, no âmbito da Justiça Federal de primeiro e segundo graus, serão organizadas em forma de sistema, cujo órgão central será o Conselho da Justiça Federal.

Parágrafo único. Considerar-se-ão integrados ao sistema de que trata o *caput* deste artigo os serviços atualmente responsáveis pelas atividades ali descritas, pelo que se sujeitarão à orientação normativa, à supervisão técnica e à fiscalização específica do órgão central do sistema. (grifo nosso)

34. Ante o exposto, mantém-se a recomendação de que o CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais, executem os estudos sobre os impactos da possível redução do quadro de servidores ativos decorrente de aplicação dos parâmetros definidos pelo novo Regime Fiscal.

### **ACHADO 3. Ausência de planos de ação para o tratamento da possível redução do quadro de servidores ativos**

#### **RECOMENDAÇÃO**

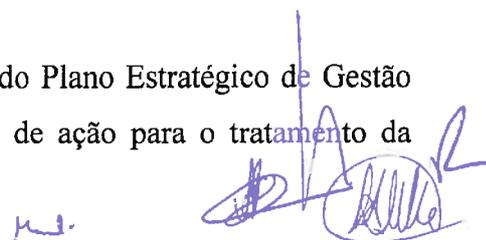
35. Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais:

3.1 Após elaboração do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal, elaborar planos de ação para o tratamento da possível redução do quadro de servidores ativos, considerando as peculiaridades vivenciadas em cada tribunal e a otimização dos recursos institucionais. Pode-se levar em conta as possibilidades de alteração da estrutura organizacional, automação e terceirização.

#### **MANIFESTAÇÕES**

36. A Secretaria de Gestão de Pessoas do CJF, diante das demandas urgentes da atual gestão, informou que tem priorizado a contratação do sistema de Gestão de Pessoas elaborado pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Esclareceu ainda que reorganizou a estrutura orgânica da área de Gestão de Pessoas de modo a aglutinar o fluxo de trabalho e adequar as rotinas ao Sistema SEI, implantado no início de 2019, conforme Resolução nº 531/2019.

37. Por fim, informou que, quando da elaboração do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas do CJF, será elaborado também um plano de ação para o tratamento da



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

redução do quadro de servidores ativos, com o intuito de minimizar os impactos dela advindos, de forma a não comprometer a produtividade e a qualidade dos serviços prestados à sociedade.

38. Embora esta recomendação tenha sido direcionada ao CJF, para atuar em conjunto com os Tribunais Regionais Federais, cabe registrar o que outros órgãos (TRF1, TRF2, SJSP, TRF4 e SJRS) se manifestaram.

39. O TRF1 informou que as ações voltadas para tratamento da possível redução do quadro de servidores ativos estão sendo adotadas, apesar de não ter sido elaborado um plano de ação específico. As ações adotadas, dentre outras, são: instituição de trabalho voluntário, incentivo ao teletrabalho, reestruturação da estrutura organizacional e modernização dos sistemas administrativos. Ainda, entendeu ser necessário que o CJF, como órgão normatizador, tome a iniciativa de deflagrar o cumprimento das recomendações, sem prejuízo de que a SECGP adote, no próximo exercício, as providências necessárias ao seu cumprimento.

40. O TRF2 expôs que está à disposição do CJF para atuar conjuntamente e atender à recomendação. Contudo, entendeu que há necessidade de estudos para verificar a viabilidade das possibilidades apontadas, que foram a alteração da estrutura organizacional, a automação e a terceirização, uma vez que as duas últimas têm impacto orçamentário, indo de encontro ao cenário de restrições imposto pela EC nº 95/2016. Observou também que as possibilidades aventadas necessitam de apreciação pela Alta Administração.

41. A Subsecretaria de Gestão de Pessoas da SJSP informou que com o objetivo de evitar situações que possam prejudicar as atividades finalísticas do órgão oriundas da escassez da força de trabalho, o adotou seguinte plano de ação: a cada nomeação de servidor ou situações de alteração de lotação, é realizado um *ranking* com os dados estatísticos publicados no *site* da 3ª Região, utilizando como base o quociente decorrente da divisão entre o número de processos (eletrônicos e físicos) distribuídos ou redistribuídos e a força de trabalho da unidade (FT). Com esse resultado, aliado à verificação de servidores em afastamento por longo período, as unidades que se encontram em situações mais críticas são contempladas com os ingressantes ao órgão. No anexo X do Processo SEI 0022422-70.2018.4.03.8001 consta o referido estudo.

42. Destacou que foi composta “Equipe de Gestão de Dados” com o fito de promover avanços no uso de ferramentas de tecnologia da informação nas áreas do

## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

administrativo central da SJSP, conforme Processo SEI 0005213-88.2018.4.03.8001. Outras iniciativas vêm sendo tomadas em conjunto com o TRF3 para otimização de recursos, visando ao aprimoramento e melhoria dos sistemas hoje em utilização, como o Sistema Integrado das Folhas de Pagamento da 3ª Região (TRF3, SJSP e SJMS), o Sistema de Avaliação de Desempenho, o Sistema Integrado de Cursos para Gestão das Declarações de Bens e Rendias, o Sistema de Recursos Humanos, o Sistema Eletrônico de Gestão de Pessoas, o Sistema de Gestão por Competências e o Sistema do Pró-Social.

43. Por sua vez, o TRF4 informou que primeiramente deverá ser desenvolvido e elaborado o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas.

44. A SJRS argumentou que o tema vem sendo alvo de interesse do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas.

### CONCLUSÃO DA EQUIPE

45. Considerando-se a concordância da unidade auditada sobre a relevância da elaboração de um plano de ação para o tratamento da redução do quadro de servidores ativos, mantém-se a recomendação.

### ACHADO 4. Ausência ou insuficiência do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas

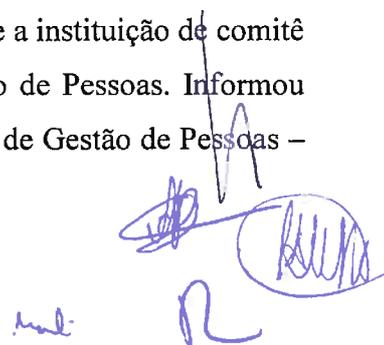
#### RECOMENDAÇÃO 4.1

46. Ao CJF e ao TRF2 para apresentar plano de ação:

4.1 Instituir o Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas.

#### MANIFESTAÇÃO DO CJF

47. O CJF declarou que, em seu âmbito, destacam-se a Portaria CJF 349/2017, que dispõe sobre a composição do Comitê Gestor de Sistemas de Informação de Gestão de Pessoas – CGSI/GP, e a Portaria CJF 683/2019, que dispõe sobre a instituição de comitê gestor para implementar o projeto piloto do Sistema de Gestão de Pessoas. Informou que a composição do Comitê Gestor de Sistemas de Informação de Gestão de Pessoas –



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

CGSI/GP, constante da Portaria CJF 349/2017, está desatualizada e que o assunto está sendo discutido nos autos do Processo 0000066-64.2019.4.90.8000.

48. Por fim, argumentou que o CJF tem limitações claras para a instituição do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, considerando-se a configuração organizacional do órgão, pois, ainda que se adote um Comitê do CJF nos termos definidos pela Resolução CNJ nº 240/2016, deve-se considerar as particularidades deste órgão, inclusive quanto a sua composição, tendo em vista a impossibilidade do atendimento do art. 11 desta Resolução.

### MANIFESTAÇÃO DO TRF2

49. O TRF2 informou que o Comitê Local de Gestão de Pessoas da 2ª Região foi criado pela Resolução TRF2-RSP-2017/00012, que se encontra em processo de revisão e, sendo concluída, possibilitará a ativação do respectivo Comitê.

### CONCLUSÃO DA EQUIPE

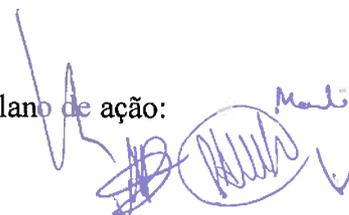
50. Quanto à manifestação do CJF, nota-se incompatibilidade entre a estrutura do CJF – órgão eminentemente administrativo – e o artigo 11 da Resolução CNJ 240/2016, que se refere à estrutura de um tribunal. Diante disso e da essencialidade da existência de um comitê local que defina as políticas intraorgânicas, complementa-se a presente recomendação para que a composição do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas do CJF seja adaptada à sua realidade. Para tanto, e tendo em vista a atribuição constante do art. 7º, § 1º, “b” da Resolução CJF nº 313/2014, sugere-se que o Comitê Gestor Institucional do CJF (CGI) assumas as atribuições de um Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas ou que se crie colegiado similar.

51. Quanto à manifestação do TRF2, tendo em vista que informou sobre a criação do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas e a sua concordância tácita com esta recomendação, a ativação do Comitê será alvo de monitoramento.

52. Diante do exposto, mantém-se a recomendação, que será alvo de monitoramento, com a complementação mencionada.

### RECOMENDAÇÃO 4.2

53. Ao CJF, TRF2, TRF3, SJSP e SJMS para apresentar plano de ação:



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

4.2 Adotar providências para que o Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas atue nos termos definidos pelo CNJ na Resolução nº 240/2016, art. 10, I a IV.

### MANIFESTAÇÃO DO CJF

54. Idem ao 4.1.

### MANIFESTAÇÃO DO TRF2

55. O TRF2 informou que, instituído o mencionado Comitê, serão adotadas as providências para efetivação da recomendação do item 4.2.

### MANIFESTAÇÃO DO TRF3, DA SJSP E DA SJMS

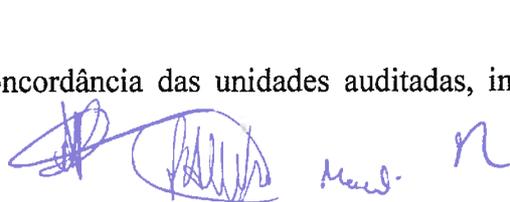
56. A 3ª Região informou que o Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas foi constituído pela Portaria PRES 518, de 27 de janeiro de 2017, não tendo atuado até a data em que esta manifestação foi enviada ao CJF. Destacou que na sua composição original foram designados nominalmente magistrados e servidores que atualmente não estão mais atuando no TRF3, na SJSP e na SJMS, além dos titulares das áreas de gestão de pessoas. Por fim, considerando a iminente troca de gestão para o biênio 2020-2022, propôs a sua alteração quando da definição da nova equipe, a fim de que este possa deliberar sobre os temas que envolvem a Política Nacional de Gestão de Pessoas.

### CONCLUSÃO DA EQUIPE

57. Quanto à manifestação do CJF, diante da conclusão da equipe de auditoria quanto à recomendação 4.1, após a criação do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas do CJF, será monitorada sua atuação de acordo a Resolução CNJ nº 240/2016, art. 10, I a IV.

58. Quanto à manifestação do TRF3, da SJSP e da SJMS, tendo em vista que a Resolução CNJ nº 240/2016, art. 10, *caput* é direcionada aos tribunais – “os Tribunais devem instituir Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, no prazo de 90 (noventa) dias (...)” – e as considerações apresentadas pelo TRF3, sugere-se que a recomendação para que o Comitê atue nos termos definidos pelo CNJ na Resolução nº 240/2016, art. 10, I a IV, seja orientada à sua nova composição, que será definida para o biênio 2020/2022.

59. Considerando-se a concordância das unidades auditadas, incluindo o TRF2, mantém-se a recomendação.



SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

**ACHADO 5. Ausência de diretrizes para definição do quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional**

**RECOMENDAÇÕES**

60. Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais:

5.1 Com base na Resolução CNJ nº 219/2016 e seus anexos, criar diretrizes que possam levar à definição do quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional, levando em consideração as peculiaridades dos órgãos envolvidos.

5.2 Incluir essas diretrizes no Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal.

**MANIFESTAÇÕES**

61. O CJF informou que o Processo CJF-ADM-2017/00217 tratou das providências para o cumprimento da Resolução CNJ nº 219/2016. No procedimento de Acompanhamento de Cumprimento de Decisão (Cumprdec 0002210-92.2016.2.00.0000), instaurado para acompanhar o cumprimento dessa Resolução, os Tribunais Regionais Federais da 2ª, 3ª, 4ª e 5ª Regiões foram solicitados a apresentar plano de ação, nos termos do art. 23, parágrafo único, daquele ato normativo e o CJF, para dar ciência, tendo em vista a criação do grupo de trabalho pela Portaria CJF nº 229/2017. Tendo sido prestadas as informações solicitadas pelo CNJ, os autos do Processo CJF-ADM-2017/00217 foram arquivados, sem prejuízo de sua reabertura na eventualidade de solicitação de novas informações pelo CNJ.

62. Citou ainda, na definição de quantitativos, a existência de leis específicas, a exemplo da Lei nº 12.011/2009, que dispôs sobre a criação de 230 Varas Federais, destinadas, precipuamente, à interiorização da Justiça Federal de primeiro grau e à implantação dos Juizados Especiais Federais no País. Segundo o CJF, nos termos do artigo 7º dessa Lei, a definição do quantitativo destinado a cada TR e à Turma Nacional de Uniformização (TNU) levou em conta a movimentação processual e a necessidade de serviço, tendo como parâmetro a média de distribuição dos processos ao longo dos anos de 2005 a 2009.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, a circular stamp, and the word "Mand." followed by another signature.

## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

63. Embora a recomendação tenha sido direcionada ao CJF, para atuar em conjunto com os Tribunais Regionais Federais, cabe registrar o que outros órgãos (TRF1, TRF2, TRF3, SJSP, TRF4, SJSC, SJPR e SJRS) manifestaram.

64. A Secretaria de Governança, Gestão Estratégica e Inovação do TRF1 informou que realizou estudos para aplicação viável da Resolução CNJ nº 219/2016 no âmbito da Justiça Federal da 1ª Região (PA 0016614-49.2015.4.01.8000), que resultaram na emissão de diversos ofícios dirigidos ao CNJ, buscando tornar factível sua aplicação na Justiça Federal.

65. O TRF2 argumentou que a recomendação necessita ser flexibilizada, pois a aplicação literal da Resolução CNJ nº 219/2016 na Justiça Federal é difícil. Complementou que isso foi reconhecido pelo CJF, que constituiu grupos de trabalho para tratar do tema (Portaria CJF 229/2017 e Portaria CJF 341/2018), visando encontrar alternativas de aplicação com a flexibilização da citada normativa.

66. Dessa forma, o TRF2 entendeu que esta recomendação deve ser considerada sobrestada até ulterior conclusão dos trabalhos dos citados grupos instituídos pelo CJF.

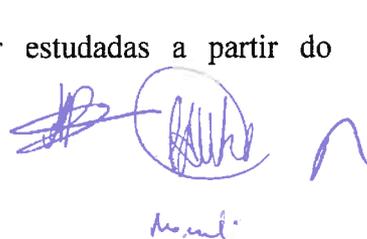
67. Por sua vez, a Assessoria de Gestão Estratégica do TRF3 destacou a instituição de comissão destinada a apresentar alternativas para a equalização da carga de trabalho, nos termos da Portaria CJF nº 341/2018, que não obteve resultados conclusivos.

68. A Subsecretaria de Acompanhamento e Desenvolvimento Profissional do TRF3 informou que a lotação paradigma tratada na Resolução CNJ nº 219/2016 foi objeto de estudo pela ADEG e pela SJSP no Processo SEI 0014863-36.2016.4.03.8000.

69. O TRF4 declarou que o quantitativo mínimo de pessoal é definido somente para os gabinetes, atribuindo lotação ideal para cada um (Resolução 97/2018) e que as diretrizes deverão ser estudadas a partir do desenvolvimento do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas.

70. A SJSC informou que possui definição do quantitativo mínimo (lotação legal) para as unidades judiciárias, mas não para as administrativas, e que, mesmo para as unidades judiciárias, há necessidade de redimensionar as lotações ideais em virtude da adoção e do desenvolvimento do Eproc, assim como em face da implantação do projeto da especialização, regionalização e equalização das cargas de trabalho tanto na SJSC quanto nas demais seccionais da 4ª Região.

71. A SJPR defendeu que as diretrizes deverão ser estudadas a partir do desenvolvimento do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas.



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

72. A SJRS declarou que o processo de equalização regionalizada da carga de trabalho, tal como referida no Parecer 3 da JFRS, já estabelece as condições básicas necessárias ao cálculo do quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional no âmbito da área judicial e que será trabalhoso encontrar parâmetros aplicáveis de modo similar às unidades da área administrativa, dada a diversidade de modos de organização do trabalho entre os órgãos que compõem a Justiça Federal da 4ª Região.

### CONCLUSÃO DA EQUIPE

73. Considerando as informações apresentadas em que as regiões manifestaram situações distintas, mantêm-se as recomendações para que sejam tratadas em seus respectivos planos de ações.

### **ACHADO 6. Ausência de definição, de forma técnica, do quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional**

#### RECOMENDAÇÃO

74. Ao CJF, Tribunais Regionais Federais e Seções Judiciárias:

6.1 Com base nas diretrizes criadas pelo CJF em conjunto com os Tribunais Regionais Federais e inseridas no Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal, definir, de forma técnica, o quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional.

#### MANIFESTAÇÃO DO CJF

75. O CJF declarou que, conforme explanado no achado anterior, a SGP tem-se pautado na lotação de servidores seguindo as diretrizes da Alta Administração, buscando ao mesmo tempo atender a necessidade da área e o perfil do servidor.

#### MANIFESTAÇÃO DA 1ª REGIÃO

76. A Secretaria de Governança, Gestão Estratégica e Inovação do TRF1 informou que realizou estudos para a aplicação viável da Resolução CNJ nº 219/2016 no âmbito da Justiça Federal da 1ª Região (Processo 0016614-49.2015.4.01.8000), que resultaram na emissão de diversos ofícios dirigidos ao CNJ, buscando tornar factível sua aplicação na Justiça Federal.



Handwritten signatures in blue ink, including the name "Menaal" and other illegible signatures.

## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

### MANIFESTAÇÃO DA 2ª REGIÃO

77. Tendo em vista que o atendimento a esta recomendação depende do atendimento às recomendações dos subitens 5.1 e 5.2, o TRF2 atribuiu a mesma manifestação do achado 5. Sugere ainda que esta recomendação seja considerada sobrestada até ulterior conclusão dos trabalhos dos grupos instituídos pelo CJF (Portaria CJF nº 229/2017 e Portaria CJF nº 341/2018) e que, enquanto não definida a questão, sejam considerados os quantitativos fixados em normativos já existentes ou que vierem a ser expedidos pelo TRF2 ou pelas Seções Judiciárias, ainda que sem observância das diretrizes a serem definidas.

### MANIFESTAÇÃO DO TRF3

78. A Secretaria de Gestão de Pessoas do TRF3 concordou com a recomendação, tendo em vista que afirma que “as providências em relação a esse achado dependem da implementação da recomendação feita no achado 5”.

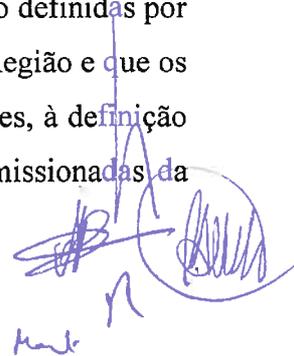
79. Da mesma maneira, a Subsecretaria de Acompanhamento e Desenvolvimento do TRF3 informou que o Órgão trabalha com o conceito de lotação ideal há vários anos, mas que os quantitativos apurados para cada unidade são realizados até hoje de forma empírica.

80. Por outro lado, a Assessoria de Gestão Estratégica informou que “a metodologia de cálculo definida pela Resolução CNJ nº 219/2016 para a fixação do quadro de servidores das unidades judiciárias mostrou-se inviável para a realidade da Justiça Federal da 3ª Região” e, em suma, que:

“(…) a identificação da lotação paradigma, com o redimensionamento das estruturas de trabalho neste momento em que a Justiça Federal da 3ª Região passa por profundas mudanças na concepção do trabalho, sobretudo com base nos critérios fixados pela norma do CNJ, é deveras temerário, podendo implicar em grande dispêndio de trabalho, tempo e recursos, sem a obtenção de resultados que agreguem real valor aos serviços prestados.”

### MANIFESTAÇÃO DA SJSP

81. A Subsecretaria de Gestão de Pessoas da SJSP informou que as estruturas organizacionais contendo o quantitativo de cargos das áreas judiciárias são definidas por meio de diversas resoluções do Conselho da Justiça Federal da Terceira Região e que os estudos e a elaboração de propostas relativas à organização das jurisdições, à definição de competências e à estrutura de cargos efetivos, cargos e funções comissionadas da



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

Justiça Federal de 1º grau, foram tratados no Processo SEI 0020945-83.2016.4.03.8000 e demais relacionados.

82. Complementou que as providências decorrentes da aplicação da Resolução CNJ nº 219/2016 constam do Processo SEI 0014863-26.2016.4.03.8000, e que, em relação às áreas administrativas da Administração Central, as unidades criadas mais recentemente possuem quadro de lotação definido, como por exemplo, o Núcleo de Penas e Medidas Alternativas e a Central de Mandados Unificada.

83. Ressaltou que a definição técnica do quantitativo mínimo por unidade organizacional deve levar em consideração fatores previstos na Resolução CNJ nº 219/2016, como tipo de unidade, estatística de processos nas unidades, quantidade de servidores, tempo de afastamento, índices de produtividade e de congestionamento da unidade.

### MANIFESTAÇÃO DA SJMS

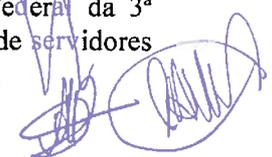
84. O Núcleo de Recursos Humanos da SJMS declarou que:

“(…) o quantitativo de pessoal por unidade organizacional desta Seccional é fixado pelo Conselho da Justiça Federal da 3ª Região, em resoluções, com base principalmente nos quantitativos de cargos criados por lei e distribuídos por regulamento, buscando uma distribuição equilibrada entre as unidades judiciárias. Em alguns casos, a distribuição dos cargos foi sugerida pela Administração desta Seccional, no momento da criação das estruturas, baseada na realidade e nas necessidades daquele momento. De acordo com as mudanças de processo de trabalho, que demandam muitas vezes mudança de estrutura organizacional, alguns quantitativos sofreram alteração e remanejamento, a partir dos estudos apresentados por esta Seccional e submetidos à Assessoria de Desenvolvimento Integrado e Gestão Estratégica - ADEG, unidade competente para apreciar as solicitações, no âmbito do TRF3R, sempre com base nos cargos existentes, sem ampliação de quantitativo.

Oportuno destacar o estudo realizado por grupo constituído pela Presidência do TRF3R, por meio da Portaria PRES 283/2016, com vistas à elaboração de propostas referentes à organização das jurisdições, à definição de competências e, por fim, à estrutura de cargos, cargos em comissão e funções comissionadas, no âmbito da Justiça Federal de Primeiro Grau da 3ª Região, que culminou no relatório objeto do documento 2816105, concluído e apresentado em junho de 2017, conforme Processo SEI 0013270-35.2017.4.03.8000.

No entanto, o grupo de estudo, conforme demonstrado no relatório, decidiu pela não utilização dos parâmetros definidos pela Resolução CNJ 219/2016, optando pela adoção, como lotação paradigma, do quadro das unidades com melhor produtividade por servidor e taxa de congestionamento igual ou menor que a média, em cada segmento, mantendo-se, na essência, o propósito da Resolução 549/2014, do Conselho da Justiça Federal da 3ª Região, que estabelece metodologia para definição do quadro de servidores das unidades das Seções Judiciárias.”

ma



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

85. Somadas às colocações feitas pela Assessoria de Gestão Estratégica, a SJMS apresentou informações complementares:

“Em que pese a Resolução prever a revisão contínua das estruturas, na prática a movimentação de servidores entre Subseções é bastante complexa, sobretudo quando a indicação de lotação é provisória, pois há distâncias significativas entre as subseções judiciárias do interior de São Paulo e, principalmente de Mato Grosso do Sul, o que inviabiliza o deslocamento constante de servidores de uma localidade para outra, a fim de promover ajustes na força de trabalho.

Esse cenário é agravado pelas restrições impostas pela LDO às novas contratações, que geraram até março de 2017 um déficit de 257 servidores nos quadros de pessoal da Justiça Federal de 1º Grau da 3ª Região”.

### MANIFESTAÇÃO DO TRF4

86. O TRF4 declarou que é necessário um estudo mais detalhado, envolvendo todas as unidades de trabalho para mensuração destes dados.

### MANIFESTAÇÃO DA SJSC

87. A SJSC sugeriu que, considerando que a definição do quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional estará fundamentada nas diretrizes a serem criadas pelo CJF em conjunto com os Tribunais Regionais Federais inseridas no Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal, as seccionais da 4ª Região sejam inseridas em discussões desse tema previamente, em reuniões que possam ser realizadas no âmbito da 4ª Região, vez que a realidade da primeira instância necessita ser contemplada no referido Plano Estratégico.

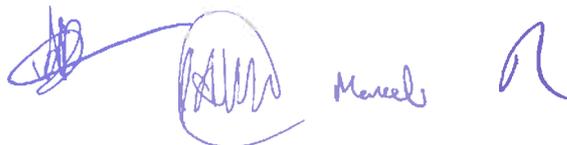
### MANIFESTAÇÃO DA SJRS

88. A SJRS informou que, no âmbito da Justiça Federal da 4ª Região, o quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional da área judicial segue ainda hoje os parâmetros gerais estabelecidos a título de distribuição de cargos nos termos da Resolução TRF4 36/1998.

### MANIFESTAÇÃO DO TRF5

89. O TRF5 sugeriu ajustes na redação (sublinhados):

90. Com base nas diretrizes a serem criadas pelo CJF em conjunto com os Tribunais Regionais Federais e quando inseridas no Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal, definir, de forma técnica, o quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional.



Handwritten signatures in blue ink, including the name "Marcelo" written in a cursive script.

## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

### **MANIFESTAÇÃO DA SJAL**

91. A SJAL informou que aguarda o estabelecimento, pelo CJF e pelo TRF5, das diretrizes que possam levar à definição do quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJCE**

92. A SJCE expôs que o Núcleo de Gestão de Pessoas iniciou estudos para elaboração do Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas da JFCE em 2019, que atualmente se encontra em fase de consolidação e aprovação pela Diretoria do Foro. A SJCE dispõe da Portaria da Diretoria do Foro SJCE 481/2016, com o quantitativo mínimo de pessoal das unidades judiciárias (área fim). Com relação às unidades administrativas (área meio), foi elaborado plano de ação dentro do Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas da JFCE para iniciação de estudos de lotação paradigma para a referida área no exercício de 2020.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJPB**

93. A SJPB afirmou esperar que, na elaboração do Plano Estratégico Nacional da Justiça Federal 2021-2026, sejam priorizadas, no tema de Gestão de Pessoas, as diretrizes de quantitativo mínimo de pessoal a fim de nortear a elaboração de planos de ação para definição do quadro de servidores ativos necessários para a área administrativa, considerando as peculiaridades vivenciadas em cada unidade, levando-se em conta as possibilidades de alteração da estrutura organizacional, automação e terceirização, conforme recomendado, independente da proposta de projeto de lei que será enviada ao CNJ, tendo em vista o tempo de tramitação naquele Conselho e no Congresso Nacional.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJPE**

94. A SJPE expôs que há uma definição do quantitativo de referência de pessoal da área-fim estabelecido na Portaria 14/2019 da Direção do Foro, mas que ainda é necessário que seja ratificado através de procedimentos técnicos. A expectativa é que o Comitê Regional de Gestão de Pessoas fique responsável pelos debates e definições deste tema, quando da elaboração do Plano Estratégico Nacional 2021-2026.



Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'med'.

## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

### MANIFESTAÇÃO DA SJRN

95. A SJRN esclareceu que, após minucioso trabalho realizado por Comissão instituída pela Direção do Foro, definiu, mediante a Portaria 155/2019-DF/SJRN, a lotação paradigma das unidades judiciais da capital e os critérios de lotação dos servidores removidos.

96. Destacou que, quanto à área administrativa, a definição do quantitativo de pessoal, diante da variedade e da complexidade das atividades desenvolvidas pelas diversas unidades que a compõe, será melhor viabilizada após a finalização da implantação do projeto de integridade, riscos e controles, que amplia o Programa de Integridade iniciado na gestão anterior com a edição das Portarias 53 e 56/2019-DF/SJRN. O projeto conta com oficinas que resultarão, inicialmente, na identificação e no mapeamento dos processos de trabalho e dos riscos, facilitando também a mensuração das demandas e adequação do dimensionamento da força de trabalho.

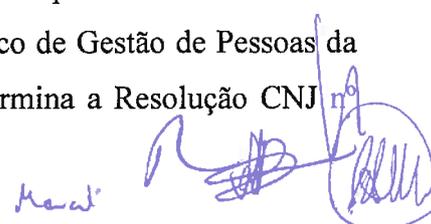
97. Finalizou declarando que esse projeto, iniciado em 05/11/2019, já contou com dois módulos de oficinas e terá reuniões periódicas entre as equipes e o instrutor para entregas parciais. Ao final, pretende-se estar com os processos analisados, mapeados e com riscos monitorados. A previsão é que esse trabalho esteja concluído em 19/12/2020.

### MANIFESTAÇÃO DA SJSE

98. A SJSE declarou que conta com normas definidoras dos quantitativos de referência de pessoal por unidade, à exceção das 1ª, 2ª e 3ª Varas Federais e Secretaria Administrativa, indicando as lacunas existentes. Destacou ainda que, no âmbito do TRF5, há decisão contrária à relotação de servidores naquela seccional, face à ausência de lotação paradigma pelo respectivo tribunal, nos termos da Resolução CNJ nº 219/2016 (Processo 0008394-73.2017.4.05.7300).

### CONCLUSÃO DA EQUIPE

99. Quanto à manifestação da 2ª Região, a presente recomendação toma por base as diretrizes a serem definidas pelas unidades de gestão de pessoas do CJF e dos Tribunais Regionais Federais e inseridas no Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal. Dessa forma, e tendo em vista o que determina a Resolução CNJ nº



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

219/2016, cada Tribunal deve definir a lotação paradigma de suas unidades judiciárias de primeiro e de segundo grau, levando em conta suas peculiaridades e baseando-se em estudo técnico estimativo.

100. Quanto às manifestações das unidades do TRF3, foi observado que estas se mostram contraditórias entre si, na medida em que a Secretaria de Gestão de Pessoas e a Subsecretaria de Acompanhamento e Desenvolvimento concordaram com a recomendação apresentada, enquanto a Assessoria de Gestão Estratégica apresentou obstáculos técnicos à elaboração do estudo ora demandado.

101. Diante do exposto e considerando-se a manifestação das unidades auditadas, mantém-se a recomendação.

### **ACHADO 7. Ausência de movimentação interna dos colaboradores com base na comparação entre o quantitativo atual de pessoal e o quantitativo mínimo de pessoal das unidades organizacionais**

#### **RECOMENDAÇÃO**

102. Ao CJF, Tribunais Regionais Federais e Seções Judiciárias:

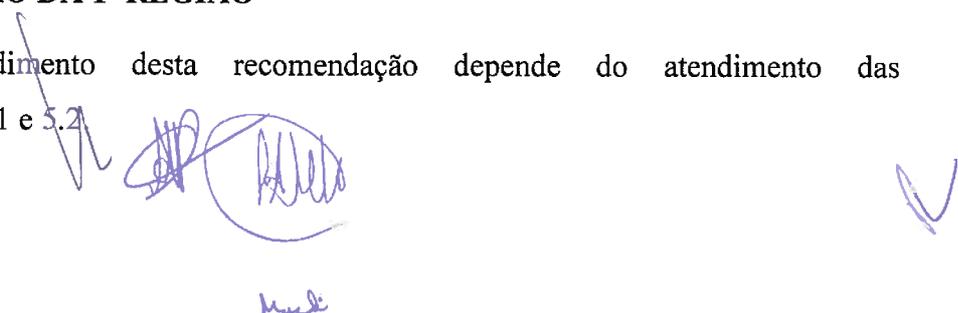
7.1 Realizar a movimentação interna dos colaboradores com base na comparação entre o quantitativo atual de pessoal e o quantitativo mínimo de pessoal das unidades organizacionais.

#### **MANIFESTAÇÃO DO CJF**

103. A unidade de Gestão de Pessoas do CJF informou que tem envidado esforços no sentido de analisar o perfil profissional de cada servidor e apresentar o quantitativo de pessoal para a administração superior, para fins de movimentação interna. A SGP tem projetos para a instituição de um banco de talentos, que será ferramenta usada para a realização da movimentação interna.

#### **MANIFESTAÇÃO DA 1ª REGIÃO**

104. O atendimento desta recomendação depende do atendimento das recomendações 5.1 e 5.2.



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

### MANIFESTAÇÃO DA 2ª REGIÃO

105. Tendo em vista que o atendimento a esta recomendação depende do atendimento às recomendações dos subitens 5.1, 5.2 e 6.1, o TRF2 atribuiu as mesmas manifestações dos achados 5 e 6. O TRF2 propôs que esta recomendação seja considerada sobrestada até ulterior conclusão dos trabalhos dos grupos instituídos pelo CJF (Portaria CJF 229/2017 e Portaria CJF 341/2018).

### MANIFESTAÇÃO DO TRF3

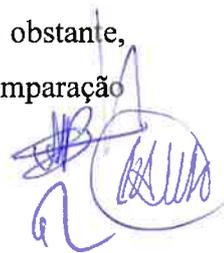
106. A Secretaria de Gestão de Pessoas do TRF3 informou que as providências em relação a esse achado dependem da implementação da recomendação feita no achado 5 e que o estudo sobre a aplicação das diretrizes constantes da Resolução CNJ nº 219/2016 no âmbito da 3ª Região foi realizado pela Assessoria de Desenvolvimento Integrado e Gestão Estratégica (Processo SEI 0014863-36.2016.4.03.8000).

107. A Subsecretaria de Acompanhamento e Desenvolvimento Profissional informou que a movimentação interna de servidores no âmbito do TRF3 segue a Portaria 435/2008, alterada pela Portaria 471/2010, ambas da Presidência do Conselho da Administração da 3ª Região. Pontuou ainda que, mesmo com a necessidade de se fazer estudo técnico a respeito dos quantitativos mínimos necessários para atividade dos setores, conforme explanado no achado 6, as movimentações de pessoal já obedecem a lotação ideal das áreas, sendo priorizados, via de regra, os setores com maior número de vagas em aberto, em conjunto com a antiguidade dessas vagas.

### MANIFESTAÇÃO DA SJSP

108. A Subsecretaria de Gestão de Pessoas da SJSP informou que todos os processos que tratam de movimentação de pessoal são instruídos com o devido apontamento quanto às lotações ideais fixadas pela respectiva Resolução do CJF da 3ª Região e lotações atuais das unidades, bem como com dados sobre a demanda processual das varas e centrais de mandados. Destacou que a Diretoria do Foro da SJSP já realizou movimentações "de ofício", a exemplo do Processo SEI 0019793-68.2014.4.03.8000 e Processo SEI 0002616-83.2017.4.03.8001, em razão da necessidade existente à época. As providências decorrentes da aplicação da Resolução CNJ nº 219/2016 constam do Processo SEI 0014863-26.2016.4.03.8000. Não obstante, informou que não têm sido realizadas movimentações internas com base na comparação

Mucil



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

entre o quantitativo atual de pessoal e o quantitativo mínimo de pessoal das unidades organizacionais, eis que este último pende de definição.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJMS**

109. O Núcleo de Recursos Humanos da SJMS informou que a movimentação interna dos colaboradores é baseada nas estruturas definidas em resolução (lotação ideal) pelo Conselho da Justiça Federal da 3ª Região e na disponibilidade de servidores, procurando manter o equilíbrio da força de trabalho em relação à lotação ideal. Ressaltou que, em face do crescente número de pedidos de aposentadoria e das várias remoções de servidores, ou para tratamento de saúde ou para acompanhamento de cônjuge, a Direção do Foro tem enfrentado dificuldades para manter o quantitativo mínimo de servidores nas unidades, mas que a gestão dos recursos humanos se esforça para manter o equilíbrio da força de trabalho.

### **MANIFESTAÇÃO DO TRF4**

110. O tribunal informou que dependerá do desenvolvimento do trabalho proposto no achado 6.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJSC**

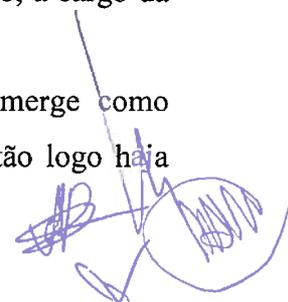
111. A SJSC argumentou que esta ação está vinculada ao item anterior, mas que mesmo na ausência da definição do quantitativo mínimo de pessoal das unidades organizacionais nas bases sugeridas no presente Relatório de Auditoria, leva em consideração para a movimentação interna dos servidores a lotação de cada unidade jurisdicional definida em seus respectivos atos de criação.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJRS**

112. A SJRS relatou que o tema resultou em sugestão da APLANG para que seja suspensa, no âmbito da Justiça Federal da 4ª Região, a aplicação dos parâmetros de quantificação do mínimo de pessoal por unidade organizacional, a título de lotação paradigma, ao menos enquanto se aguarda a consolidação dos resultados decorrentes da implantação do processo de equalização regionalizada da carga de trabalho, a cargo da Corregedoria Regional.

113. Finalizou enunciando que a equalização do pessoal efetivo emerge como avanço imediatamente subsequente à equalização da carga de trabalho, tão logo haja

Moell



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

motivos para se considerar firmado esse primeiro passo, e que espera que o Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas dê o devido andamento ao assunto.

### **MANIFESTAÇÃO DO TRF5**

114. O TRF5 argumentou que o quantitativo mínimo de pessoal das unidades deve decorrer das diretrizes a serem estabelecidas com base nos estudos sugeridos nas recomendações dos achados 5 e 6 e que, portanto, só faz sentido a recomendação deste achado após a conclusão do citado estudo. Sugeriu que as recomendações dos achados 5, 6 e 7 se apresentem como uma única, que deverá contemplar a definição de diretrizes, elaboração dos estudos e aplicação por cada órgão em suas unidades organizacionais.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJAL**

115. A SJAL afirmou aguardar que o CJF e o TRF5 estabeleçam as diretrizes para definição do quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJCE**

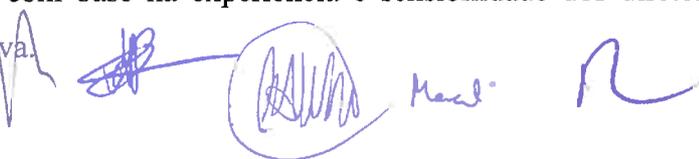
116. A SJCE informou que as movimentações de servidores da área fim já obedecem ao disposto na Portaria 481/2016 e que, com relação às unidades administrativas (área meio), foi elaborado plano de ação dentro do Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas da JFCE para iniciação de estudos de lotação paradigma para a referida área no exercício de 2020. Finalizou ressaltando que, após os estudos, elaboração e aprovação de normativo específico da Diretoria do Foro, as movimentações internas serão estabelecidas com base nas novas diretrizes para a área meio.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJPB**

117. A SJPB julgou prejudicada a recomendação, haja vista a ausência de parâmetros de quantitativos mínimos na área administrativa. Ressaltou, porém, que os critérios especificados são observados quando da movimentação atinente à área fim.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJPE**

118. A SJPE expôs que, no que se refere à atividade meio, ainda não existem parâmetros técnicos para definir o quantitativo mínimo de pessoal e que atualmente realiza essa movimentação com base na experiência e sensibilidade dos diretores de núcleos da área administrativa.



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

119. Quanto à atividade-fim, informou que existem critérios definidos em conjunto com os magistrados, de forma empírica, que servem de base para a Portaria 14/2019 DF.

120. Por fim, pontuou almejar que este assunto seja tratado no Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas da SJPE, a ser elaborado em alinhamento com o Plano Estratégico Nacional da Justiça Federal 2021-2026.

### MANIFESTAÇÃO DA SJRN

121. A SJRN esclareceu que as movimentações internas na área judicial estão sendo procedidas em observância à Portaria SJRN 155/2019-DF e que os últimos servidores advindos das subseções, removidos após vacâncias de cargos de analistas judiciários, foram lotados nas varas de juizados, que estavam com *déficit* em relação à lotação paradigma.

### MANIFESTAÇÃO DA SJSE

122. A SJSE informou que, no âmbito do TRF5, há decisão contrária à relocação de servidores na seccional, face à ausência de definição de lotação paradigma pelo respectivo tribunal (Processo 0008394-73.2017.4.05.7300).

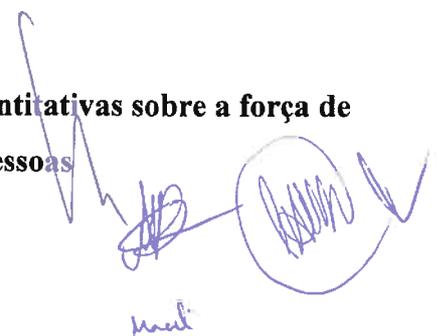
### CONCLUSÃO DA EQUIPE

123. Quanto à manifestação da 2ª Região, a sugestão de sobrestamento não é cabível no presente caso, uma vez que os grupos de trabalho decorrentes das Portarias CJF 229/2017 e 341/2018 não estão correlacionados com a recomendação do presente achado.

124. Quanto à manifestação do TRF5, mantém-se a recomendação, cujo monitoramento ocorrerá após o prazo necessário para o atendimento das recomendações 5.1 e 5.2.

125. Diante do exposto e considerando-se a concordância das unidades auditadas, mantém-se a recomendação.

**ACHADO 8. Ausência de utilização das informações quantitativas sobre a força de trabalho para orientar as decisões relativas à gestão de pessoas**



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature and a circular stamp with a signature inside.

## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

### RECOMENDAÇÃO

126. Ao CJF, Tribunais Regionais Federais e Seções Judiciárias:

8.1 Avaliar as informações quantitativas que descrevam as principais características da força de trabalho e utilizá-las para orientar as decisões relativas à gestão de pessoas.

### MANIFESTAÇÃO DO CJF

127. O CJF informou que a SGP dispõe de informações quantitativas sobre a força de trabalho atual e as utiliza para orientar as decisões da Alta Administração. Afirmou acreditar que, para a definição da força de trabalho ideal e utilização da informação de forma técnica, o mapeamento dos processos críticos de trabalho da organização realizado pela SEG pode ser utilizado como parâmetro. Acrescentou que este mapeamento está sendo realizado por etapas e que a SGP está revisando o seu manual de atribuições, que já está em fase final para adequação à sua nova estrutura.

### MANIFESTAÇÃO DA 1ª REGIÃO

128. O atendimento desta recomendação depende do atendimento das recomendações 5.1 e 5.2.

### MANIFESTAÇÃO DA 2ª REGIÃO

129. O atendimento desta recomendação depende do atendimento das recomendações 5.1 e 5.2.

### MANIFESTAÇÃO DO TRF3

130. A Secretaria de Gestão de Pessoas do TRF3 informou que as informações quantitativas sobre a força de trabalho são atualizadas e passadas mensalmente para a Alta Administração, a fim de subsidiar as decisões relativas à gestão de pessoas, a exemplo dos documentos 5434523 e 5434529, que tratam, respectivamente, do Levantamento de Cargos Vagos x Concurso Público e do Quadros de Cargos de Magistrados e Servidores da 3ª Região.

131. A Subsecretaria de Acompanhamento e Desenvolvimento Profissional do TRF3 acrescentou que, consoante o que preceitua a Resolução CNJ nº 219/2016, em seu art. 11, o Tribunal já mantém uma proporcionalidade de 30% de servidores lotados na área administrativa, em contrapartida aos 70% lotados na área fim, sendo esse

*R. Macab*

*[Handwritten signature]*

## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

quantitativo utilizado para balizar decisões relativas à gestão de pessoas, incluindo proporcionalidade orçamentária para fins de capacitação, lotação, dentre outras.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJSP**

132. A Subsecretaria de Gestão de Pessoas da SJSP informou que todos os processos que tratam de movimentação de pessoal são instruídos com o devido apontamento quanto às lotações ideais fixadas pela respectiva Resolução do CJF da 3ª Região e lotações atuais das unidades, bem como com dados sobre a demanda processual das varas e/ou centrais de mandados.

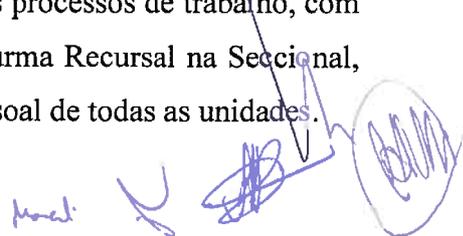
133. Conclui que a SJSP, ao utilizar critérios objetivos na análise dos pedidos de movimentação de servidores, quais sejam, a razão entre a quantidade de processos ou mandados distribuídos para a unidade de área fim e o quantitativo de pessoal existente na unidade organizacional, tem possibilitado o atingimento dos objetivos e metas organizacionais.

134. Contudo, diante da ausência de um banco de talentos e interesses, o perfil profissional dos servidores tem sido analisado a partir de seus históricos de lotação ou das entrevistas realizadas com os servidores recém-empossados, as quais são efetivadas pelo corpo técnico de psicólogas da instituição, que verifica suas aspirações profissionais e a compatibilidade dos perfis profissionais ao perfil desejável para ocupação da vaga da unidade de lotação que será contemplada pelo servidor.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJMS**

135. O Núcleo de Recursos Humanos da SJMS informou que o estudo realizado por grupo constituído pela Presidência do TRF3, por meio da Portaria PRES 283/2016, com vistas à elaboração de propostas referentes à organização das jurisdições, à definição de competências e, por fim, à estrutura de cargos efetivos, cargos e funções comissionadas, no âmbito da Justiça Federal de Primeiro Grau da 3ª Região, reflete que a Justiça Federal da 3ª Região tem procurado utilizar informações quantitativas sobre sua força de trabalho, no sentido de orientar suas decisões relativas à gestão de pessoas.

136. Afirmou acreditar que muito ainda há de ser feito, até porque não foi abordada no estudo a força de trabalho da área administrativa, carecendo de nova análise quantitativa, em face das recentes e contínuas mudanças nos processos de trabalho, com a implantação, por exemplo, do PJ-e, do JEVAs e da 2ª Turma Recursal na Seccional, que impactam diretamente no quadro ideal e mínimo de pessoal de todas as unidades.



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

137. Destacou que a SJMS iniciou estudo sobre as estruturas organizacionais das áreas administrativas das subseções judiciárias do interior do estado de São Paulo, visando verificar se o quantitativo da força de trabalho e das funções comissionadas, condizem com as necessidades atuais, possibilitando as decisões gerenciais por parte da Direção do Foro e análise por parte das áreas técnicas do TRF3.

### **MANIFESTAÇÃO DO TRF4**

138. O TRF4 informou que a área de Gestão de Pessoas atua na lotação de servidores, observa os perfis, volume de trabalho e necessidades das unidades de trabalho, mas que as informações não são sistematizadas, cuja viabilidade será planejada.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJSC**

139. Como registrado no item anterior, a SJSC informou que as decisões relativas à lotação de pessoal costumam levar em conta o quantitativo estabelecido para cada unidade jurisdicional, de forma a manter a força de trabalho equilibrada. Destacou que, a partir do estabelecimento da regionalização de competências e equalização das cargas de trabalho entre as varas federais da 4ª Região (processo coordenado pela Corregedoria Regional), tornou-se mais premente a necessidade de estabelecimento da equalização da força de trabalho entre as unidades, de modo a ajustar as discrepâncias de quantitativo de pessoal que ficaram mais acentuadas, especialmente entre unidades de mesma competência.

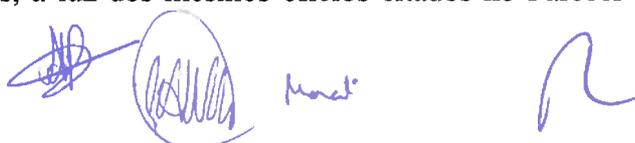
140. Sugeriu que a Corregedoria Regional da 4ª Região seja envolvida nas discussões prévias a serem promovidas pela área de gestão de pessoas do TRF4 quando do tratamento do presente achado no âmbito da 4ª Região.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJPR**

141. A SJPR informou que a Seção de Planejamento monitora esta questão com controles próprios, repassando à Direção do Foro as informações antes das tomadas de decisão quanto às lotações.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJRS**

142. A SJRS argumentou que o tema já mobiliza as atenções do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, à luz dos mesmos ofícios citados no Parecer 2 da JFRS, conforme seguinte trecho:



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

“O G4 em gestão de pessoas é ferramenta capaz de conferir transparência à gestão de pessoas, viabilizando a formação de uma imagem mais ampla da unidade de trabalho ao lado das informações sobre a gestão de acervo de processos, no caso das unidades judiciárias. O G4 em gestão de pessoas já está em processo de criação pela Aplang. Todavia, para que esta ferramenta possa ser implementada, é preciso que haja a conclusão pela DTI de módulos do Sistema Eletrônico de Recursos Humanos (Serh).”

143. Informou que busca aproveitar a mesma estrutura de monitoramento digital já disponível em toda a Justiça Federal da 4ª Região no âmbito da gestão de processos, a título de Sistema G4, para fins de produção, compilação e disponibilização de dados provenientes de indicadores correspondentes ao campo específico da gestão de pessoas.

144. Destacou que este trabalho é volumoso e avança lentamente devido à abrangência regional que se tem em vista e que, uma vez concluído, deverá permitir o cruzamento de dados extraídos de fontes diversas, como a força de trabalho, visando dar suporte mais robusto às decisões administrativas que envolvem a realidade complexa da gestão de pessoas.

145. Afirmou, ainda, esperar que o Comitê prossiga no acompanhamento de cada etapa percorrida em busca dos propósitos almejados com o desenvolvimento desse recurso.

### **MANIFESTAÇÃO DO TRF5**

146. O TRF5 entendeu que a recomendação foi escrita de forma vaga e não informa com clareza o que deve ser cumprido. Conforme manifestado, a falta de clareza recai sobre qual tipo de informações quantitativas e de força de trabalho a recomendação se refere. Informou ainda que esta recomendação faz sentido apenas se for compreendida como etapa seguinte ao cumprimento da recomendação 7.1.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJAL**

147. A SJAL informou que foi autuado o Processo SEI 0000045-58.2020.4.05.7200, visando descrever as principais características da força de trabalho.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJCE**

148. A SJCE informou que foram levadas em consideração as informações quantitativas da força de trabalho na elaboração do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da SJCE (PNGP), a ser aprovado em 2020



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page.

SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

**MANIFESTAÇÃO DA SJPB**

149. A SJPB informou que está produzindo estudos para acompanhar as futuras aposentadorias na área administrativa, a fim de subsidiar as decisões relativas à gestão de pessoas.

**MANIFESTAÇÃO DA SJPE**

150. A SJPE declarou que possui um representante no Comitê Regional de Gestão de Pessoas, que está tratando deste assunto e é responsável por elaborar o PNGP.

**MANIFESTAÇÃO DA SJRN**

151. A SJRN argumentou que, apesar de não possuir normativos específicos acerca do tema, à exceção da Portaria citada no item anterior, tem utilizado dados relativos à sua força de trabalho para a tomada de decisões, a exemplo do que ocorre com as requisições de pessoal, que observa o quantitativo das unidades solicitantes, das cessões de seus servidores e das concessões de afastamentos com caráter discricionário.

152. Ressaltou que, no prazo de até 6 meses, a Administração fará estimativas das aposentadorias para os próximos 5 anos, tendo como parâmetro inicial a idade do servidor, a fim de subsidiar decisões na área de gestão de pessoas.

**MANIFESTAÇÃO DA SJSE**

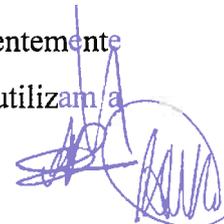
153. A SJSE informou que, no âmbito do TRF5, há decisão contrária à relocação de servidores na Seccional, face à ausência de definição paradigma pelo respectivo Tribunal (Processo 0008394-73.2017.4.05.7300), mas que a Administração utiliza dados relativos à sua força de trabalho para tomada de decisões, a exemplo do que ocorre quando há solicitação de cessão de seus servidores para outro órgão.

**CONCLUSÃO DA EQUIPE**

154. Quanto à manifestação do TRF5, o presente achado adotou como critério a Resolução CNJ nº 219/2016, arts. 11 e 20, Resolução CNJ nº 240/2016, art. 4º, IX, Acórdão TCU 2.212/2015 - Plenário, item 9.1.5 e Tomada de Contas 017.245/2017-6 do TCU ao apontar a relevância de se considerar aspectos quantitativos como fundamento das decisões relativas à Gestão de Pessoas, sendo, portanto, suficientemente claro. Corrobora tal entendimento a manifestação do CJF e do TRF3 de que utilizam a



Muel



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

informação quantitativa sobre a força de trabalho para orientar as decisões da Alta Administração e a anuência dos demais órgãos auditados.

155. Diante do exposto e considerando-se a concordância das demais unidades auditadas, mantém-se a recomendação, que será objeto de monitoramento.

### **ACHADO 9. Ausência de monitoramento dos indicadores relevantes sobre sua força de trabalho**

#### **RECOMENDAÇÕES**

156. Ao CJF, Tribunais Regionais Federais e Seções Judiciárias para apresentar plano de ação:

9.1 Apurar os motivos de rotatividade de pessoal e absenteísmo, identificando as necessidades de adequação funcional relacionadas com problemas de adaptação ao cargo, à função ou à organização.

9.2 Apurar os motivos de desligamentos voluntários de magistrados e servidores.

9.3 Realizar projeções de aposentadoria.

#### **MANIFESTAÇÃO DO CJF**

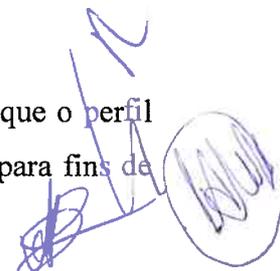
157. O CJF declarou que a SGP tem procurado estabelecer mecanismos para aferir os motivos da rotatividade e absenteísmo, que há preocupação referente às situações de afastamentos de servidores para tratamento da saúde. Há, inclusive, uma meta para diminuir o afastamento de servidores para tratamento de saúde até 2020.

158. Destacou que ações estão sendo instituídas para aumentar o nível de conhecimento sobre doenças do sistema osteomuscular, do aparelho respiratório e de transtornos mentais e comportamentais pela área de qualidade de vida e o Setor de Saúde. Quanto às projeções de aposentadoria, há um controle de projeções de aposentadorias para os próximos 5 anos pela Seção de Direitos e Deveres, conforme explanado no achado 2.

#### **MANIFESTAÇÃO DA 1ª REGIÃO**

159. O TRF1 informou que adota procedimentos de lotação inicial em que o perfil profissional e interesses do servidor que ingressa no órgão são mapeados para fins de

Macl



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

lotação e que participou da análise de minutas de resoluções e questionários elaborados pelo CJF sobre ingresso e desligamento, mas que até a presente data não recebeu a regulamentação do referido material.

160. Quanto às projeções de aposentadoria, até 09/12/2019, o TRF1 tinha 99 servidores recebendo abono de permanência. Desse total, 33 ocupavam cargo de analista judiciário; 62 ocupavam cargo de técnico judiciário e 4 ocupavam cargo de auxiliar judiciário.

161. Complementou que:

“A projeção que se tinha para o ano de 2020 está, ainda, na referência das normas vigentes anteriormente à EC 130/2019, publicada em 13/11/2019. Assim, havia sido projetado que 46 técnicos judiciários e 18 analistas judiciários preencheriam os requisitos para aposentadoria em 2020, podendo, assim, receber abono de permanência.

Ocorre que, diante da alteração constitucional, tal projeção não reflete a realidade plena, devendo haver alterações. Não há, ainda, como calcular o impacto de tais alterações, uma vez que ainda estamos em fase de elaboração de programa para cálculo dos requisitos nas novas regras de transição e de aposentadoria.

É necessário que o órgão normatizador, CJF, tome a iniciativa em deflagrar as ações para o cumprimento das recomendações, sem prejuízo de que esta SECGP adote, no próximo exercício, as providências necessárias ao cumprimento das recomendações apresentadas.”

## MANIFESTAÇÃO DA 2ª REGIÃO

162. O TRF2 informou que, quanto ao item 9.1, os motivos causadores do absenteísmo por motivo de saúde são apurados e acompanhados pela área médica anualmente, conforme determinados pela Política de Atenção à Saúde para o Judiciário, instituída pela Resolução CNJ nº 207/2015, e utilizados para subsidiar programas de promoção de saúde e qualidade de vida no trabalho. Destacou que, com base nesses levantamentos, têm sido realizadas palestras e projetos (Combate ao *Stress*).

163. No que se refere ao subitem 9.2, conforme informado por ocasião da auditoria, desde 2017 os dados apurados nos questionários de desligamento aplicados são tabulados e analisados, porém ainda não foram suficientes para serem tomados como diagnóstico ou serem generalizados como representativos da instituição como um todo. Entretanto, ressaltou que, como nova apuração está próxima, será possível ter uma série histórica de três anos (2017, 2018 e 2019), o que pode vir a melhor consolidar conclusões acerca dos dados analisados.

164. Por fim, quanto ao item 9.3, são realizadas projeções de aposentadorias e enviadas à Administração. Porém, como mencionado no item 2.1, que informa sobre o



Handwritten signature in blue ink



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

processo TRF2-ADM-2017/00046, que trata de Auditoria de Avaliação do Risco de Perda de Servidores com Condições para Aposentadoria até 2019, a inclusão dessas medidas em plano de ação é viável.

### MANIFESTAÇÃO DO TRF3

165. A Secretaria de Gestão de Pessoas do TRF3 informou que, no âmbito do Tribunal, a Pesquisa de Desligamento é feita desde 2013, servindo de subsídio para o monitoramento de um dos Indicadores Gerenciais de Gestão de Pessoas, referente ao *turnover*. Quanto às projeções de aposentadorias, já são realizadas com base no quantitativo de abonos de permanência concedidos. Para identificação de outros dados, a fim de implementar ações preventivas, no 1º semestre de 2020, será feita uma Pesquisa de Intenção de Desligamento por Motivo de Aposentadoria nos próximos cinco anos, abrangendo os servidores que já possuem abono de permanência e aqueles que preencherão os requisitos para a aposentadoria nos próximo dois anos. Os principais indicadores relacionados à força de trabalho do Tribunal são monitorados e consolidados no Relatório de Gestão Anual. Os indicadores em questão são: absenteísmo, acidente de trabalho e doenças ocupacionais, rotatividade (*turnover*), aposentadoria por invalidez, jornada de trabalho, disciplina e educação corporativa.

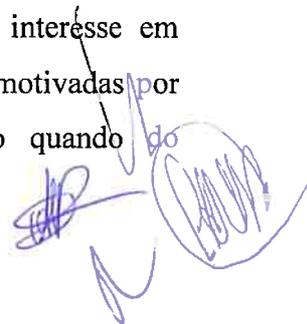
### MANIFESTAÇÃO DA SJSP

166. A Subsecretaria de Gestão de Pessoas da SJSP argumentou que utiliza pesquisa de desligamento, adotada pela Justiça Federal da Terceira Região, conforme Processo SEI 0003575-62.2014.4.03.8000, desde o mês de fevereiro de 2015, para aferir os fatores que influenciam a decisão do servidor de deixar o órgão, seja por vacância, exoneração ou aposentadoria. Assim, quando ocorre um desligamento, o servidor é contatado a fim de efetuar o preenchimento da citada pesquisa, de caráter sigiloso.

167. Destacou que é importante o acompanhamento destes dados para reforçar os pontos fortes da instituição e aperfeiçoar os aspectos não satisfatórios, sejam referentes a problemas de adaptação ao cargo, função, ou a sua gestão e organização.

168. Concluiu que a maioria dos casos de desligamento decorre da implementação dos requisitos para aposentadoria por servidores que não mantinham interesse em permanecer no órgão. Por outro lado, as exonerações e vacâncias, são motivadas por investidura em cargo com vencimentos superiores ao do ocupado quando do

Machado



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

desligamento ou ainda em razão de aprovação em concurso em seus estados de nascimento e origem familiar.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJMS**

169. O Núcleo de Recursos Humanos da SJMS informou que são conhecidos os motivos de desligamentos voluntários de magistrados e servidores, sendo que no exercício de 2019 foram 9 aposentadorias somente de servidores, sendo 2 por invalidez e 7 voluntárias por tempo de serviço. Destacou que ocorreu também a exoneração, a pedido, de um único servidor, analista judiciário, especialidade medicina, considerando sua opção por dedicar-se integralmente à medicina no setor privado.

170. Ainda, visando conhecer melhor os motivos do desligamento e as impressões positivas e negativas do servidor em relação ao órgão, os servidores desligados preenchem voluntariamente questionário. Há atualmente 22 servidores e 4 magistrados em abono de permanência, demonstrando serem potenciais requerentes de aposentadoria, vez que já se encontram enquadrados nas regras mais vantajosas para solicitar o benefício.

### **MANIFESTAÇÃO DO TRF4**

171. O TRF4 informou que será feito estudo da viabilidade de desenvolver ferramentas com a finalidade de suprir esta ausência. Atualmente são realizadas entrevistas no momento do desligamento do servidor (aposentadoria e exoneração), mas não há tabulação destes dados.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJSC**

172. A SJSC sugeriu que o plano de ação a apresentado pelo TRF4 ao CJF seja previamente discutido com as seccionais para que a atuação no âmbito da 4ª Região ocorra em sintonia entre as duas instâncias.

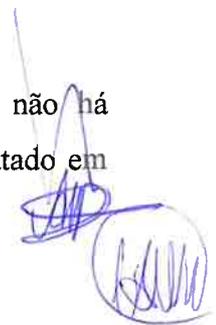
173. Destacou ainda que o NGF/SJSC possui uma projeção das aposentadorias dos servidores em função dos registros funcionais de cada um deles (incluindo eventuais averbações de tempo de serviço em outros órgãos e empresas).

### **MANIFESTAÇÃO DA SJPR**

174. A SJPR declarou que mantém controles sobre absenteísmo, mas não há instrumentos de controle de forma mais ampla. Sugeriu que este item seja tratado em



marcel



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

conjunto com a área de Gestão Funcional para que se leve em conta outros aspectos além da saúde. Destacou que realiza entrevistas de desligamento na Capital.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJRS**

175. A SJRS argumentou que o monitoramento de indicadores relevantes sobre a força de trabalho vem pautando as atividades do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas desde a primeira reunião, conforme ata referida no Parecer 1 da JFRS.

### **MANIFESTAÇÃO DO TRF5**

176. O TRF5 argumentou que a apuração deve ser adotada somente quando os índices obtidos indicam patamares preocupantes e críticos. Assim, sugeriu que sejam adotados indicadores e estabelecidos percentuais de controles e, havendo ultrapassagem desses níveis críticos, que os órgãos apurem os motivos.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJAL**

177. A SJAL informou que foi autuado o Processo SEI 0000836-61.2019.4.05.7200 para criar mecanismos de aferição ou avaliação da rotatividade de pessoal e absenteísmo, identificando as necessidades de adequação funcional relacionadas a problemas de adaptação ao cargo, à função ou à organização (*turnover*) para manter banco de informações relativas às causas de desligamento. Foi também autuado o Processo SEI 0000046-2020.4.05.7200, visando realizar projeções de aposentadoria.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJCE**

178. Segundo a SJCE, o absenteísmo é monitorado mensalmente através do Portal de *Business Intelligence* do TRF5 e suas causas mais frequentes estão associadas a transtornos mentais, doenças do sistema osteomuscular e tecido conjuntivo. Completou que todas as ações acima recomendadas (9.1, 9.2 e 9.3) estão previstas no Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas da JFCE, a saber, iniciação de estudos de rotatividade de pessoal (*turnover*), motivos de desligamento e projeções de aposentadoria.

179. Porém, destacou que é carente de profissional adequado (psicólogo organizacional) para estudos mais elaborados, permanentes e contínuos sobre a temática, em um universo de outras temáticas também relevantes para a tomada de decisão em gestão de pessoas. Vislumbrando essa carência e considerando os dados de absenteísmo obtidos, a SJCE submeteu ao TRF5 o pedido de transformação de um cargo para a especialidade psicologia organizacional, para que atuasse ativamente na

## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

elaboração de ações para a promoção de saúde e melhorias no ambiente de trabalho, contudo o pleito fora indeferido (Processo 0003232-72.2019.4.05.7600).

### **MANIFESTAÇÃO DA SJPB**

180. A SJPB informou que, devido à escassez de pessoas na área de recursos humanos, inclusive de cargos especializados em psicologia e assistência social, não foi possível realizar o monitoramento do absenteísmo e da rotatividade de servidores para outros órgãos, tampouco os pedidos de desligamento por aposentadoria, ao invés da opção pelo abono de permanência, inclusive para fins de projeções de aposentadoria com base nas diretrizes da EC nº 95/2016.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJPE**

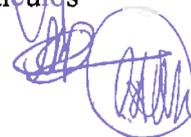
181. A SJPE informou que efetua periodicamente, por meio de relatórios, o monitoramento de indicadores relevantes à sua força de trabalho, os quais são enviados ao TRF5. Todavia, ainda não realiza o monitoramento do absenteísmo, estudo das causas da rotatividade de pessoal nem as projeções de aposentadoria. Indicou que ficará sob responsabilidade do Comitê Local de Gestão de Pessoas a elaboração do Plano de Ação para estes pontos.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJRN**

182. A SJRN relatou que vem realizando sistematicamente levantamentos, em especial quanto aos motivos de absenteísmo, e adotando providências para reduzir os índices, a exemplo das iniciativas relacionadas à qualidade de vida no trabalho. Entretanto, devido à escassez de recursos humanos, os motivos dos desligamentos e da rotatividade de pessoal não têm sido monitorados formalmente, apesar de esta ser uma ação já planejada pela área de gestão de pessoas. Acredita que essa é uma providência que deva ser implementada no início do próximo exercício, por meio de aplicação de questionário de desligamento e movimentação de pessoal.

183. No que concerne à aposentadoria, informou que os números foram apurados apenas quanto aos servidores em percepção de abono permanência. Com a aprovação da EC nº 103/2019, cria-se condição de previsões de aposentadorias para os próximos 5 anos (período estimado de 6 meses), que dependem de cálculos específicos, não havendo, para tanto, um sistema informatizado que aponte todas as possibilidades de datas mais vantajosas para os servidores. Demanda-se ainda a realização de cálculos

*A. Maciel*



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

manuais, sendo essencial a capacitação do pessoal que lida com o assunto diante das recentes e complexas mudanças advindas da Emenda Constitucional.

### MANIFESTAÇÃO DA SJSE

184. A SJSE relatou que a Administração efetua periodicamente – por meio de relatórios enviados ao TRF5, CJF e CNJ, sobre levantamentos da força de trabalho e suas peculiaridades – o monitoramento de indicadores relevantes para sua força de trabalho, citando, por exemplo, o Relatório de Justiça em Números anualmente encaminhado ao CNJ, que avalia indicadores como absenteísmo (Resolução CNJ nº 76/2009).

### CONCLUSÃO DA EQUIPE

185. Quanto à manifestação do TRF5, a rotatividade de pessoal, o absenteísmo e o desligamento voluntário de servidores são uma realidade nos órgãos da Justiça Federal, conforme verificado pelas respectivas unidades de auditoria interna. Assim, o esclarecimento dos motivos de sua ocorrência e a definição de estratégias para seu combate, bem como a projeção de aposentadorias no órgão são relevantes à Governança em Gestão de Pessoas.

186. Diante do exposto e considerando-se a concordância das unidades auditadas, mantêm-se as recomendações.

### **ACHADO 10. Ausência de identificação das ocupações críticas da organização e dos respectivos perfis profissionais desejados**

#### RECOMENDAÇÕES

187. Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais, para apresentar plano de ação:

10.1 Identificar e documentar as ocupações críticas da organização.

10.2 Identificar o perfil profissional desejado para as ocupações críticas da organização.



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

### MANIFESTAÇÕES

188. O CJF declarou que a Subsecretaria de Benefícios e Políticas de Pessoas (SUBEP), em meados de agosto de 2019, recolheu junto ao Centro de Estudos Judiciários (CEJ), material de estudos acerca das competências aferidas nas unidades e as situações críticas encontradas que necessitam serem trabalhadas para o melhor desempenho das unidades.

189. Com base nesse trabalho, foi elaborado o Plano de Desenvolvimento Gerencial de 2020 (PDG), que se encontra para aprovação pela Administração Superior. Além disso, está sendo elaborado o Plano Anual de Capacitação (PAC), identificando as competências críticas gerenciais e técnicas do CJF. Assim, foram identificados os perfis profissionais desejados com base no material fornecido pelo CEJ.

190. No que concerne às ocupações críticas, a SEG identificou os processos críticos da organização, trabalhando com o respectivo mapeamento dos processos. Destacou que à SUBEP foi atribuída a competência concernente à capacitação e ao desenvolvimento dos servidores do CJF, sendo do CEJ a competência para os servidores da Justiça Federal de 1º e 2º graus.

191. Assim, o CJF entendeu que as ações referentes a estas recomendações devam ser desenvolvidas pelo CEJ, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais, cabendo à SGP/SUBEP atuar no que concerne aos servidores do CJF.

192. Embora estas recomendações tenham sido direcionadas ao CJF, para atuar em conjunto com os Tribunais Regionais Federais, cabe registrar o que outros órgãos (TRF1, TRF2, SJSP, TRF4, SJPR, SJRS e TRF5) se manifestaram.

193. O TRF1 entendeu que o CJF, como órgão normatizador, deva tomar a iniciativa em deflagrar as ações para o cumprimento das recomendações, sem prejuízo de que a SECGP adote, no próximo exercício, as providências necessárias ao seu cumprimento.

194. O TRF2 informou que essas recomendações dizem respeito a uma das entregas de um projeto de Gestão por Competências para o qual foi proposto e que, no último Encontro de Bases da área de Gestão de Pessoas, ocorrido no CJF, em novembro de 2019, foi decidida a instituição de grupo de estudo sobre Gestão por Competências com representantes do CJF e das cinco Regiões. Ainda, sugeriu que essas recomendações sejam aplicadas após a implantação da Gestão por Competências e que está à disposição do CJF para atuar conjuntamente no atendimento da recomendação.

## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

195. A Subsecretaria de Gestão de Pessoas da SJSP informou que as principais ocupações críticas identificadas são as relacionadas aos cargos especializados, tais como: Oficial de Justiça Avaliador, Contadoria, Medicina, Serviço Social, Psicologia, Enfermagem, Arquitetura, Engenharia, Informática, Segurança e Transporte e Odontologia. Em relação às unidades organizacionais da área fim, não há identificação das ocupações críticas de forma sistematizada. No tocante aos perfis profissionais desejados, atualmente, contando com a experiência profissional das psicólogas organizacionais que atuam no quadro do órgão, algumas competências são identificadas quando da lotação ou movimentação de servidores, sem, contudo, haver um procedimento padrão para este trabalho.

196. O TRF4 e a SJPR informaram que estas recomendações serão analisadas conjuntamente com o desenvolvimento e a estruturação das políticas de Gestão de Pessoas.

197. A SJRS informou que a identificação de ocupações críticas e perfis profissionais correspondentes esbarra na estrutura insuficiente das áreas técnicas do NADH e do NGF para dar conta dessa incumbência, de acordo com posicionamento firmado nos termos da manifestação conjunta de ambos os Núcleos, referida no Parecer 9 da JFRS em resposta às questões formuladas pelo Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas.

198. Ainda, a SJRS entendeu que a solução passa pelo aperfeiçoamento dos sistemas eletrônicos disponíveis para fins de gestão de pessoas, visando liberar as áreas técnicas dos NADHs e NGFs de procedimentos operacionais suscetíveis de automação, o que lhes daria mais tempo para investimento em ações estratégicas. Soluções desse tipo, porém, requerem a disponibilidade de pessoal por parte das áreas técnicas de informática que também sofrem dos mesmos problemas de estrutura insuficiente perante a demanda, em decorrência do enxugamento proporcional da área administrativa.

199. O TRF5 sugeriu que esta recomendação seja adotada como projeto a ser catalogado no Plano Estratégico de Gestão de Pessoas a ser concebido a partir de 2021, já que essa iniciativa requer a implantação de um programa de gestão por competências, o que requer a adoção de um projeto.



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

### CONCLUSÃO DA EQUIPE

200. O trabalho realizado pelo Centro de Estudos Judiciários diz respeito às lacunas de competências verificadas na força de trabalho do CJF para fins de definição das ações de capacitação do órgão. Por sua vez, o presente achado trata da identificação das ocupações críticas da organização que, de acordo com conceito do TCU, são “ocupações que combinam duas importantes características: dificuldade de reposição (mantendo-se o mesmo nível de eficiência e eficácia) e influência direta no resultado do negócio da organização; tais ocupações estão relacionadas diretamente à missão da organização, ao seu negócio”.

201. As recomendações 10.1 e 10.2 orientam que, a partir dessa identificação, seja definido o perfil profissional desejado para a sua ocupação, a exemplo da boa prática adotada pelo Poder Executivo Federal por meio do Decreto nº 9.727/2019.

202. Dessa forma, mantêm-se as recomendações, inclusive com seu direcionamento à SGP, unidade técnica que detém o conhecimento para realizar tais incumbências.

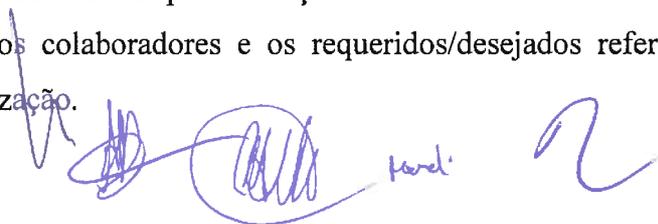
### **Achado 11. Ausência de identificação e redução das lacunas entre os perfis profissionais apresentados pelos colaboradores e os desejados referentes às ocupações críticas da organização**

#### RECOMENDAÇÕES

203. Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais, para apresentar plano de ação:

11.1 Após a identificação das ocupações críticas e das competências desejadas, identificar as lacunas entre os perfis profissionais apresentados pelos colaboradores e os requeridos/desejados referentes às ocupações críticas da organização.

11.2 Definir metas para redução das lacunas entre os perfis profissionais apresentados pelos colaboradores e os requeridos/desejados referentes às ocupações críticas da organização.



SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

**MANIFESTAÇÕES**

204. O CJF declarou que, conforme asseverado no achado 10, a Subsecretaria de Benefícios e Políticas de Pessoas (SUBEP), em meados de agosto de 2019, recolheu junto ao Centro de Estudos Judiciários (CEJ), material de estudos acerca das competências aferidas nas unidades e as situações críticas encontradas. Assim, o CEJ avaliou as competências e identificou as respectivas lacunas. Com base nessas lacunas, a SEPOGE elaborou o Plano de Desenvolvimento Gerencial e o Plano Anual de Capacitação de 2020.

205. Afirmou que, após a execução dos Planos, será realizada nova avaliação com vistas a verificar a redução das lacunas entre os perfis profissionais apresentados pelos colaboradores e os desejados, referentes às ocupações críticas da organização. Assim como mencionado na resposta ao achado 11, compete à SGP/SUBEP atuar no que concerne aos servidores do CJF e ao CEJ, no que concerne servidores da Justiça Federal de 1º e 2º graus.

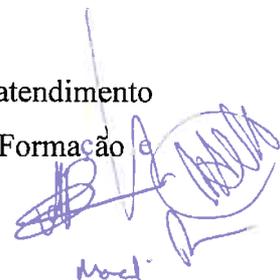
206. Embora estas recomendações tenham sido direcionadas ao CJF, para atuar em conjunto com os Tribunais Regionais Federais, cabe registrar o que outros órgãos (TRF1, TRF2, TRF3, SJSP, TRF4, SJPR, SJRS e TRF5) manifestaram.

207. O TRF1 entendeu que o CJF, como órgão normatizador, deva tomar a iniciativa em deflagrar as ações para o cumprimento das recomendações, sem prejuízo de que a SECGP adote, no próximo exercício, as providências necessárias ao seu cumprimento.

208. O TRF2 informou que está à disposição do CJF para atuar conjuntamente, a fim de atender às recomendações.

209. A Subsecretaria de Acompanhamento e Desenvolvimento Profissional da SJSP informou que estudos relacionados a Gestão por Competências foram iniciados no TRF3 há cerca de 10 anos, ocasião em que foram feitos os mapeamentos das competências necessárias para atuação nos diversos setores do órgão. Porém, referido projeto passou por interrupções, devidas principalmente à falta de técnicos para desenvolvimento e aprimoramento do sistema informatizado de avaliação de competências e decorrentes de alterações conceituais relacionadas à gestão por competências e trazidas pelo CJF.

210. A Subsecretaria de Gestão de Pessoas da SJSP informou que, para atendimento à Resolução CNJ nº 192/2014, que dispõe sobre a Política Nacional de Formação e



Moel

## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário, a Secretaria de Tecnologia da Informação da Justiça Federal da 3ª Região desenvolveu um sistema denominado “GPC – Gestão por Competências”, que será também utilizado pela SJSP. Atualmente, contando com a experiência profissional das psicólogas organizacionais que atuam no quadro do órgão, algumas competências são identificadas quando da lotação ou movimentação de servidores sem, contudo, haver um procedimento padrão para este trabalho. Ainda, entendeu ser necessária a realização de trabalho detalhado e analítico para a detecção das lacunas existentes entre os perfis profissionais dos atuais servidores e os perfis ideais.

211. Por sua vez, o TRF4 declarou que a recomendação será analisada conjuntamente com o desenvolvimento e a estruturação das políticas de Gestão de Pessoas e que atualmente é realizado levantamento de perfil e necessidades de reposição de servidores a partir de entrevistas individuais no setor de acompanhamento de pessoas.

212. A SJPR assinalou que estas recomendações serão analisadas conjuntamente com o desenvolvimento e a estruturação das políticas de Gestão de Pessoas.

213. A SJRS informou que o preenchimento de ocupações críticas devidamente identificadas e fundamentadas faz parte das preocupações do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, conforme Parecer 2 da JFRS, destacando-se a priorização no provimento de cargos de psicólogo especialista em serviço social, visto que os servidores estão submetidos a maior pressão pela imposição de redução do quadro.

214. Ainda, a SJRS ressaltou que a identificação de lacunas entre perfis disponíveis e desejáveis caracteriza o núcleo duro do modelo gerencial amplamente difundido no meio corporativo a título de gestão por competências. Responsável pelo desenvolvimento de competências técnicas e gerenciais no âmbito da Seccional, o NADH reconhece os riscos advindos do enfoque excessivamente individualizante, tantas vezes nocivo à saúde e à qualidade de vida no trabalho, tal como tende a prevalecer na aplicação desse modelo gerencial junto ao ambiente competitivo da iniciativa privada, razão pela qual adota o conceito de competências coletivas para a capacitação interna de seu corpo de gestores estratégicos.

215. Nesse sentido, idealiza a referida identificação de lacunas (a despeito de não realizá-la pelos motivos já expostos no Parecer 10 da JFRS) não como um processo incidente sobre pessoas, mas sim sobre equipes, visando fomentar o espírito



Mark



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

colaborativo em detrimento de posições individualistas no campo da prestação jurisdicional.

216. Por fim, a SJRS espera que o Comitê, em ocasião oportuna, priorize o debate em torno da gestão por competências sob a perspectiva das necessidades de desenvolvimento das equipes.

217. O TRF5 sugeriu que esta recomendação seja adotada como projeto a ser catalogado no Plano Estratégico de Gestão de Pessoas a ser concebido a partir de 2021, já que essa iniciativa requer a implantação de um programa de gestão por competências, o que requer a adoção de um projeto.

### CONCLUSÃO DA EQUIPE

218. Pelas mesmas razões expostas no achado anterior, compreende-se que as recomendações ora postas devam levar em consideração o trabalho realizado pelo CEJ, ante sua relevância e amplitude, que deve ser complementado, tomando por base a identificação e a definição das competências desejadas para sua ocupação, cuja competência cabe à instância de Governança em Gestão de Pessoas, como órgão central do Sistema de Gestão de Pessoas da Justiça Federal, motivo pelo qual mantêm-se as recomendações.

### Achado 12. Ausência de instituição de banco de talentos e interesses

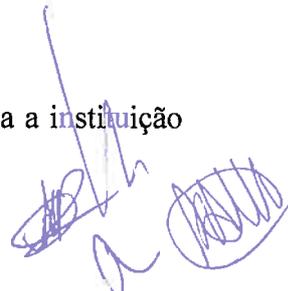
#### RECOMENDAÇÃO

219. Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: CJF, SJAM, SJAC, SJAP, SJBA, SJMA, SJMG, SJMT, SJPA, SJPI, SJRO, TRF2, TRF3, SJSP, SJMS, TRF4, SJSC, SJPR, SJRS, TRF5, SJAL, SJCE, SJPB, SJPE, SJSE e SJRN.

12.1 Instituir um banco de talentos e interesses, de modo que tais informações estejam disponíveis aos gestores a fim de permitir a análise técnica das competências individuais.

#### MANIFESTAÇÃO DO CJF

220. O CJF informou que há projeto em andamento pela SUBEP para a instituição de banco de talentos.

Marcos  


SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

**MANIFESTAÇÃO DA SJAM**

221. A SJAM declarou que ainda não possui um banco de talentos e interesses, porém está em elaboração o Projeto "Banco de Talentos da Seção Judiciária do Amazonas", conforme Informação SJAM-SEDER 9391799 e Processo SEI 0003871-59.2019.4.01.8002.

**MANIFESTAÇÃO DA SJAC**

222. A SJAC declarou que a elaboração de um plano de ação que atenda ao objetivo proposto depende da implementação de um sistema integrado para possibilitar a emissão de relatórios com filtros que correlacionem a área de interesse e o mapeamento do tipo de perfil profissional adequado para cada atividade, alimentado por informações da área de capacitação, avaliação, gestor e pelo próprio servidor.

223. Propôs que, em vista do reduzido quadro de servidores na área de Recursos Humanos e Tecnologia da Seccional, bem como da necessidade de formação de equipe multidisciplinar com conhecimentos técnicos para construção do referido mapeamento, sistema de banco de talentos seja padronizado no âmbito da 1ª Região ou do CJF.

224. Na SJAC já foram propostos dois planos de ação para aproveitamento do perfil profissional dos servidores: movimentação interna, paralisado por falta de interessados, e banco de instrutor interno, que será retomado no exercício de 2020.

**MANIFESTAÇÃO DA SJAP**

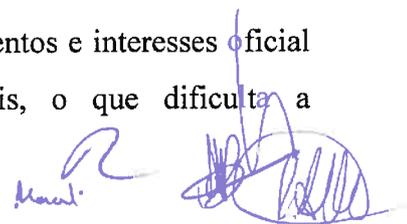
225. A SJAP informou que possui um banco de interesses (Processo SEI 0001676-35.2018.4.01.8003) desde 2018 e que formalizará o banco de talentos em 2020, que já existe de maneira não documentada.

**MANIFESTAÇÃO DA SJBA**

226. A SJBA declarou que está sendo implantado, conforme cronograma informado no Processo 0015843-20.2019.4.01.8004, o Banco de Talentos e Interesses, que será integrado ao Banco de Multiplicadores (Processo 0008379-42.2019.4.01.8004) atualmente ativo.

**MANIFESTAÇÃO DA SJMA**

227. A SJMA argumentou que não possui um banco de talentos e interesses oficial devido à sobrecarga de trabalho dos setores responsáveis, o que dificulta a



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

operacionalização de determinadas tarefas e que os servidores registram seus desejos, que podem ser atendidos dentro da medida do possível e do interesse público.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJMG**

228. A SJMG informou que se movimenta em busca de conhecimento para implementar a gestão por competências de modo eficiente, capacitando os servidores do Núcleo de Recursos Humanos responsáveis pelas áreas de provimento e avaliação de desempenho funcional.

229. Em 2019 promoveu-se a participação de duas servidoras nos cursos de Processo Seletivo Interno com Base em Competências e de Gestão de Pessoas por Competências no Setor Público, em vagas ofertadas pelo TRT de Minas Gerais.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJMT**

230. A SJMT declarou que a supervisora da SEDER está analisando projetos de outras seccionais com o intuito de instituir o banco de talentos e interesses da SJMT em 2020.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJPA**

231. A SJPA informou que o NUCRE/SEDER irá coletar informações e experiências de outras Seções Judiciárias e do TRF1, a fim de buscar subsídios para a implantação do banco de talentos a partir de 2020. A impossibilidade de realização desta ação em 2019 se deu pelo fato de a SEDER contar apenas com a sua supervisora.

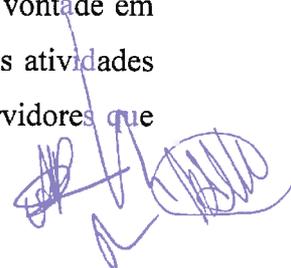
### **MANIFESTAÇÃO DA SJPI**

232. A Supervisora da SEDER da SJPI informou que há estudos sobre a implantação de um banco de talentos e interesses no Processo 0004153-07.2018.4.01.8011, mas que os prazos definidos no projeto inicial não foram atendidos.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJRO**

233. A SJRO informou que se encontra no padrão 2 estabelecido pelo TRF1 com defasagem de quantitativo de servidores em 49,31%. A área de Gestão de Pessoas acompanha a mesma defasagem significando que, embora haja interesse e vontade em criar um banco de talentos, isso não tem ocorrido por concorrência com as atividades diárias, as quais são suficientes para tomar todo o dia de trabalho dos servidores que compõem a equipe.

*Maciel*



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

### MANIFESTAÇÃO DO TRF2

234. O TRF2 declarou que foi solicitada à TI a criação de um banco de talentos, nos moldes existentes no STJ.

235. Destacou que, como a presente recomendação concorre com outras demandas junto à área de TI, envidará esforços para que o prazo definido no plano de ação não extrapole o termo final do dia 18/12/2020.

### MANIFESTAÇÃO DO TRF3

236. A Subsecretaria de Acompanhamento e Desenvolvimento Profissional do TRF3 informou que, em 2016, foi desenvolvido o Banco de Instrutores da Justiça Federal da 3ª Região, que permite o registro espontâneo, por parte dos servidores, de informações relativas à sua formação acadêmica, experiência profissional e áreas de interesse para atuação como instrutores ou conteudistas. O acervo ainda pode ser consultado pelas áreas de capacitação dos órgãos da Justiça Federal da 3ª Região para localização de possíveis candidatos às vagas com base em sua formação e experiência profissional, dentre outras informações disponíveis.

237. Para o ano de 2020 está prevista a reformulação do banco de dados, com integração de informações e disponibilização das consultas com base em níveis de acesso. Além do recurso acima citado, a atividade de lotação de servidores conta com a análise de currículo e informações pessoais e profissionais, de forma a delinear as melhores possibilidades de alocação de pessoal. Por fim, ressaltou que a implantação de banco de talentos que sirva de suporte à lotação e planejamento da força de trabalho, nos moldes preconizados pela Resolução nº 240/2016 e Acórdão TCU 358/2017 – Plenário (Voto do Relator, item 13), demandam desenvolvimento de sistema pela área de TI.

238. Em complemento, a Secretaria de Gestão de Pessoas informou que, apesar de a 3ª Região já ter em pleno funcionamento o seu Banco de Instrutores, há projeto de melhorias e inclusão de novas funcionalidades, a fim de atender, inclusive, a recomendação relativa ao presente achado, o que demanda o desenvolvimento de sistema pela área de TI.



Handwritten signature in blue ink, possibly reading "Paulo".

SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

**MANIFESTAÇÃO DA SJSP**

239. A Subsecretaria de Gestão de Pessoas da SJSP mencionou a existência do Banco de Instrutores da Justiça Federal da 3º Região e informou que foi encaminhada à Secretaria de Tecnologia da Informação - SETI da 3ª Região demanda para desenvolvimento de Banco de Intenções para movimentação de servidores, no Processo SEI 0014378-28.2019.4.03.8001.

**MANIFESTAÇÃO DA SJMS**

240. O Núcleo de Recursos Humanos da SJMS entendeu necessária inicialmente a implantação da gestão por competência, com o mapeamento dos processos críticos de trabalho, para que seja possível o atendimento à recomendação apontada. Por falta de recursos orçamentários e de pessoal, ainda não foi possível atender a essa demanda. No entanto, espera que a criação da Seção de Modernização Administrativa, em 2019, colabore para que a gestão seja iniciada e aguarda o sistema informatizado para a implantação do Programa, que se encontra em desenvolvimento pela área de informática do TRF3.

**MANIFESTAÇÃO DO TRF4**

241. O TRF4 declarou que será feita uma coleta de informações junto a outros órgãos que tenham o banco de talentos e interesses implementado, para identificação de metodologias e boas práticas. A implementação poderá, eventualmente, ser efetuada a partir da ampliação do banco de talentos para docência interna, já existente.

**MANIFESTAÇÃO DA SJSC**

242. A SJSC informou que mantém atualizado o banco de talentos, cujo principal objetivo é identificar potenciais ministrantes, conteudistas e tutores para ações de capacitação. Os cursos desenvolvidos são registrados no SERH, possibilitando serem aferidas as competências individuais dos servidores.

243. Quanto à instituição de banco de interesses, entendeu que o TRF4 deve ampliar a discussão da questão e envolver as seccionais, de forma a possibilitar que o trabalho ocorra de forma integrada e sintonizada no âmbito da 4ª Região.



Handwritten signature in blue ink

## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

### MANIFESTAÇÃO DA SJPR

244. A SJPR declarou que mantém um banco de talentos da área de capacitação, cujo objetivo é identificar potenciais ministrantes, conteudistas e tutores para ações de capacitação. Não há, porém, um banco de talentos com informações mais aprofundadas sobre os perfis dos servidores. Entendeu fundamental a criação deste instrumento para servir de consulta e base de decisões em diversos aspectos na gestão de pessoas e sugeriu que seja desenvolvido de maneira sistematizada e em nível regional.

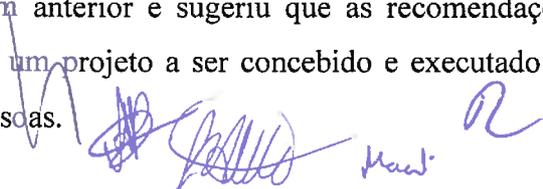
### MANIFESTAÇÃO DA SJRS

245. A SJRS argumentou que a Justiça Federal da 4ª Região já dispõe de um banco de talentos, elaborado em atendimento ao art. 7º da Resolução CJF nº 294/2014, que trata da gratificação por encargo de curso. Atualmente possui 243 juízes e servidores cadastrados e dados sobre suas áreas de formação, conhecimento e atuação. Dada sua origem, trata-se de acervo composto sobretudo por pessoas dispostas a atuar como ministrantes em cursos promovidos pelos respectivos órgãos, com cadastramento ao alcance do próprio interessado mediante seu acesso de usuário junto ao Sistema Eletrônico de Recursos Humanos (SERH). A visualização do conteúdo completo encontra-se à disposição das áreas técnicas de capacitação na condição de operadores do sistema.

246. Espera que o Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas disponha sobre eventual aproveitamento da base de referência desse banco, mediante ampliação dos dados cadastráveis (incluindo perfil de interesses), dos usos possíveis (incluindo movimentação funcional) e dos operadores habilitados à consulta dos registros (incluindo gestores intermediários e superiores).

### MANIFESTAÇÃO DO TRF5

247. O TRF5 concordou que as competências individuais devam estar alinhadas às competências do cargo/função, que devem estar mapeadas quando da definição de um Programa de Gestão por Competência. Assim, entendeu que as recomendações somente devem ser pautadas para a Administração quando da implementação de um Modelo por Competências, ação essa proposta no item anterior e sugeriu que as recomendações propostas neste Relatório sejam filiadas a um projeto a ser concebido e executado no Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas.



SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

**MANIFESTAÇÃO DA SJAL**

248. A SJAL informou que implantou Banco de Talentos e incentiva seu uso pelos servidores de forma a facilitar a identificação de potenciais talentos. A implantação do Banco de Interesses ocorrerá em 2020, autuado Processo 0000047-28.2020.4.06.7200.

**MANIFESTAÇÃO DA SJCE**

249. A SJCE declarou que esta ação está prevista no Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas da JFCE e será realizada entre os meses de fevereiro e agosto de 2020.

**MANIFESTAÇÃO DA SJPB**

250. A SJPB argumentou que, devido à escassez de recursos humanos e de capacitação técnica, não foi possível implementar banco de talentos e interesses, mas que em 2020 seria atribuído ao Comitê de Gestão de Riscos elaborar plano de ação com tal finalidade.

**MANIFESTAÇÃO DA SJPE**

251. A SJPE esclareceu que esta ação será discutida e elaborada no Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas, a ser elaborado em 2020.

**MANIFESTAÇÃO DA SJSE**

252. A SJSE defendeu que a implantação e o uso racional de um banco de talentos institucional devam estar inseridos em um programa maior de Gestão por Competências e que a instituição correta de um banco de talentos depende da oferta do conhecimento técnico prévio orientado aos interesses da instituição a servidores previamente designados para operacionalizar tais serviços, até para que se possa estabelecer uma rotina de trabalho para utilização desses dados.

**MANIFESTAÇÃO DA SJRN**

253. A SJRN reconheceu que não conta com banco de talentos, mas que dispõe de um banco de instrutores e que iniciou a realização de mapeamento do perfil comportamental de, em média, 100 servidores. Esse mapeamento foi iniciado com os gestores no Programa de Desenvolvimento Gerencial, tendo sido utilizado *software* de análise de perfil comportamental, e tem previsão de contemplar a avaliação dos demais servidores em 2020.



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

### CONCLUSÃO DA EQUIPE

254. Diante das manifestações das unidades auditadas, destacando-se a sugestão de criação de um banco de talentos padronizado no âmbito da 1ª Região e sugerindo-se a sua submissão para deliberação à unidade de gestão de pessoas daquele Tribunal, mantém-se a recomendação.

### **Achado 13. Movimentação de servidores desprovida de análise técnica das competências individuais registradas em banco de talentos e interesses**

#### RECOMENDAÇÃO

255. Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: CJF, SJAM, SJAC, SJAP, SJBA, SJDF, SJGO, SJMA, SJMG, SJMT, SJPA, SJPI, SJRO, SJTO, TRF3, SJSP, TRF4, SJSC, SJPR, SJRS, TRF5, SJAL, SJCE, SJPE, SJSE e SJRN.

256. Esta recomendação também é destinada aos órgãos para os quais este achado se encontra prejudicado e seu atendimento será verificado junto ao atendimento do achado 12. São eles: TRF2, SJMS e SJPB.

13.1 Realizar movimentação de servidores fundamentada em parecer técnico da área de gestão de pessoas, que analise as necessidades do órgão, as atribuições do cargo ou a função e as competências individuais do servidor registradas em bancos de talentos e interesses.

#### MANIFESTAÇÃO DO CJF

257. O CJF informou que já tem projeto em andamento, pela SUBEP, para a instituição do Banco de Talentos.

#### MANIFESTAÇÃO DA SJAM

258. A SJAM declarou que ainda não possui um banco de talentos e interesses, porém que está em elaboração o Projeto "Banco de Talentos da Seção Judiciária do Amazonas", conforme Informação SJAM-SEDER 9391799 e Processo SEI 0003871-59.2019.4.01.8002.



SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

**MANIFESTAÇÃO DA SJAC**

259. A SJAC expôs que a competência para definir a movimentação dos servidores é da SECAD e DIREF, com participação opinativa do NUCRE e que, em regra, as lotações ocorrem de acordo com as vagas, mas sem desconsiderar o currículo, a formação e a experiência do servidor.

**MANIFESTAÇÃO DA SJAP**

260. A SJAP informou que o Núcleo de Recursos Humanos emite parecer em relação à movimentação de servidores sempre que é acionado pela Alta Cúpula.

**MANIFESTAÇÃO DA SJBA**

261. A SJBA argumentou que, além da implantação do Banco de Talentos e Interesses, há de se implantar a Gestão por Competência, com a descrição das competências comportamentais e técnicas das vagas, para que se possa emitir o parecer técnico em relação à movimentação de servidores.

262. Complementou no seguinte sentido:

“Também é necessário um Banco de Vagas e Oportunidades atualizado, demonstrando a situação do quadro e suas necessidades em relação ao paradigma de força de trabalho.

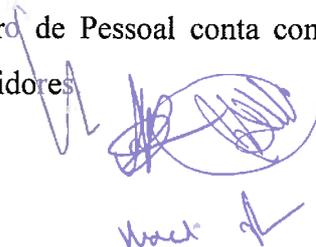
Importante lembrar que a movimentação de servidores com base em parecer técnico da área de Gestão de Pessoas depende de mudança cultural e implantação de regras de governança por meio de normativos.”

**MANIFESTAÇÃO DA SJDF**

263. A SJDF informou que emite parecer técnico da área de gestão de pessoas, analisando as necessidades do órgão e que não possui banco de talentos e interesses.

**MANIFESTAÇÃO DA SJGO**

264. A SJGO informou que não possui um banco de talentos no sentido estrito sugerido pela recomendação e que as lotações não são realizadas de forma aleatória, pois seguem critérios adotados pela Diretoria para fins de recomposição da força de trabalho/lotação, primando pela objetividade e análise de perfis (habilidade, formação acadêmica e profissional). Ressalta-se que a área de cadastro de Pessoal conta com banco de dados (relatórios) capaz de informar o perfil dos servidores



Wack

## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

### MANIFESTAÇÃO DA SJMA

265. A SJMA declarou que não possui banco de interesses e que a lotação é feita conforme as aptidões profissionais do servidor e o interesse do serviço público.

### MANIFESTAÇÃO DA SJMG

266. A SJMG informou que se movimenta em busca de conhecimento para implementar a gestão por competências de modo eficiente, capacitando os servidores do Núcleo de Recursos Humanos responsáveis pelas áreas de provimento e avaliação de desempenho funcional.

267. Em 2019 promoveu-se a participação de duas servidoras nos cursos de Processo Seletivo Interno com Base em Competências e de Gestão de Pessoas por Competências no Setor Público, em vagas ofertadas pelo TRT de Minas Gerais.

### MANIFESTAÇÃO DA SJMT

268. A SJMT declarou que a competência para realizar a movimentação dos servidores é da SECAD e do DIREF, que quase sempre definem as lotações de acordo com as vagas, não solicitando parecer técnico do NUCRE.

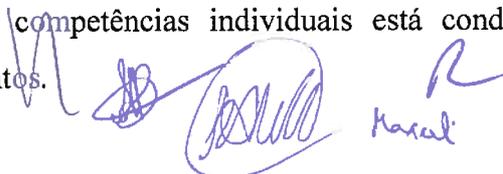
### MANIFESTAÇÃO DA SJPA

269. A SJPA informou que as movimentações de servidores são feitas pelo Diretor do Foro, com base em critérios preestabelecidos, que levam em conta as necessidades das unidades (*déficit* ou *superávit*) e as atribuições dos cargos. Destacou que não há percer técnico da área de gestão de pessoas que considere as competências e interesses individuais, dado o fato de que a movimentação de servidores é atribuição da DIREF e diante da ausência de um banco de talentos.

### MANIFESTAÇÃO DA SJPI

270. A Supervisora da SECAP informou que estão sendo autuados processos com seu parecer técnico, referentes ao quadro de servidores de cada unidade, demonstrando a lotação prevista em atos normativos, a lotação existente e o *déficit* ou *superávit* de cada uma.

271. Destacou que a movimentação dos servidores de acordo com seus interesses e suas competências individuais está condicionada à implantação de um banco de talentos.



Handwritten signatures in blue ink, including the name 'Kassal'.

SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

**MANIFESTAÇÃO DA SJRO**

272. A SJRO atribuiu a mesma resposta do achado 12 a este achado.

**MANIFESTAÇÃO DA SJTO**

273. A SJTO informou que realizou o mapeamento de competências (Processo SEI 0003027-44.2017.4.01.8014) e que o perfil dos servidores é determinado por entrevistas para subsidiar sugestões de lotação (Processo 0002349-92.2018.4.01.8014). Destacou que o NUCRE disponibiliza aos magistrados e diretores a realização de processos seletivos internos para ocupação de funções comissionadas (Processo 0001619-47.2019.4.01.8014).

**MANIFESTAÇÃO DO TRF2**

274. O TRF2 entendeu que esta recomendação decorre da recomendação 10.2 e informou que a Secretaria Geral expediu o Memorando Circular TRF2-MCI-2018/00044, em que determina que eventual proposta de alteração de lotação de servidores entre as Secretarias Administrativas deverá ser devidamente instruída pela Secretaria de Gestão de Pessoas, que deverá considerar em suas informações a situação da Secretaria em sua estrutura e o perfil do servidor.

**MANIFESTAÇÃO DO TRF3**

275. A Secretaria de Gestão de Pessoas do TRF3 informou que:

“apesar da regulamentação existente no âmbito deste Tribunal, estabelecendo critérios para lotação e movimentações de servidores (Portaria 435/2008, alterada pela de 471/2010), a implementação descrita no achado anterior, demandará adequação da normativa existente, a fim de contemplar os registros constantes no banco de talentos com parte integrante da política de lotação e movimentação de pessoal.”

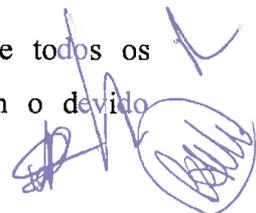
276. Por sua vez, a Subsecretaria de Acompanhamento e Desenvolvimento Profissional do TRF3 informou que:

“Embora a Gestão por Competências não esteja implementada na 3ª Região, conforme explanado anteriormente nos achados 10 e 11, é certo que há diversas formas de se verificar os talentos e competências individuais, como experiência profissional, graduação e pós-graduação, além dos interesses demonstrados quando da realização de entrevista técnica para fins de lotação.”

**MANIFESTAÇÃO DA SJSP**

277. A Subsecretaria de Gestão de Pessoas da SJSP informou que todos os processos que tratam de movimentação de pessoal são instruídos com o devido

Mauri



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

apontamento quanto às lotações ideais fixadas pela respectiva Resolução do CJF da 3ª Região e lotações atuais das unidades. Assim, a SJSP, ao utilizar critérios objetivos na análise dos pedidos de movimentação de servidores, quais sejam: a razão entre a quantidade de processos ou mandados distribuídos para a unidade de área fim e o quantitativo de pessoal existente na unidade organizacional, tem possibilitado o atingimento dos objetivos e metas organizacionais.

278. Contudo, diante da ausência de um banco de talentos e interesses, o perfil profissional tem sido analisado a partir dos históricos de lotação de cada servidor e de entrevista realizada pelo corpo técnico de psicólogas da instituição para verificação das aspirações profissionais e a compatibilidade de perfil profissional do colaborador ao perfil desejável para a vaga da unidade de lotação que será contemplada.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJMS**

279. O Núcleo de Recursos Humanos da SJMS entendeu necessária inicialmente a implantação da gestão por competência, com o mapeamento dos processos críticos de trabalho, para que seja possível o atendimento à recomendação apontada. Por falta de recursos orçamentários e de pessoal, ainda não foi possível atender a essa demanda. No entanto, espera que a criação da Seção de Modernização Administrativa, em 2019, colabore para que a gestão seja iniciada e aguarda o sistema informatizado para a implantação do Programa, que se encontra em desenvolvimento pela área de informática do TRF3.

### **MANIFESTAÇÃO DO TRF4**

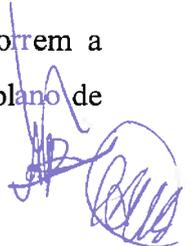
280. O TRF4 declarou que o mapeamento de competências individuais poderá ser desenvolvido a partir de estudos para desenvolver um banco de talentos para uma avaliação mais detalhada.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJSC**

281. Segundo a SJSC, as movimentações entre Subseções ou entre Seções Judiciárias estão restritas às modalidades de remoções, todas de competência do TRF4. Assim, eventual plano de ação somente seria útil nas Seccionais para os casos de relotações (movimentação interna), as quais não são muito recorrentes e ocorrem a partir do interesse da Administração, na maior parte. Assim, entendeu que um plano de



huel



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

ação para atender à presente recomendação, para ter sucesso sobretudo na primeira instância, precisa estar vinculado a diretrizes, no mínimo, regionais.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJPR**

282. Segundo a SJPR, esta recomendação está diretamente relacionada à recomendação anterior. Informou que atualmente o levantamento é feito individualmente nos momentos de movimentação de servidores, mas não é baseado em consulta a banco de talentos.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJRS**

283. A SJRS destacou, além do banco de talentos colocado a serviço da promoção de capacitações internas, conforme o Parecer 12 da JFRS, o apoio do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas à experiência que vem sendo desenvolvida pelo Laboratório de Inovação, a título de Projeto Justaposição, em torno da construção de sistema eletrônico especificamente voltado à gestão de lotações.

284. Assim, entendeu que o escopo do projeto é compatível com os fins almejados pela recomendação decorrente deste achado 13. Nesse sentido, espera que o Comitê siga acompanhando os desdobramentos dessa iniciativa, visando garantir sua devida inserção no enquadramento geral do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas.

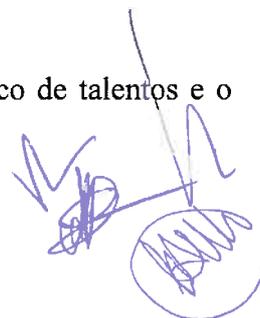
### **MANIFESTAÇÃO DO TRF5**

285. O TRF5 declarou que as competências individuais devem estar alinhadas às competências do cargo/função e essas estarem mapeadas quando da definição de um programa de gestão por competência. Assim, acredita que as recomendações somente devam ser pautadas para a Administração quando da implantação de um Modelo por Competências, ação essa proposta no item anterior e que as recomendações deste relatório devam ser filiadas a um projeto a ser concebido e executado no Planejamento de Gestão de Pessoas.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJAL**

286. A SJAL informou que adotará a prática de consultar o banco de talentos e o banco de interesses por ocasião de movimentações internas.

mauri



SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

**MANIFESTAÇÃO DA SJCE**

287. A SJCE informou que seu Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas para o biênio 2020/2021 prevê a realização de estudos sobre as atribuições dos cargos ou funções e competências individuais, implementando o banco de talentos. Após a criação deste banco de talentos, as movimentações de servidores levarão em consideração novas diretrizes definidas em normativo, baseadas na análise das necessidades do órgão, nas atribuições do cargo ou função e no fomento às competências individuais dos servidores.

**MANIFESTAÇÃO DA SJPE**

288. A SJPE declarou que “só após a criação do banco de talentos é que a SJPE poderá realizar as movimentações de servidores, levando em consideração as novas diretrizes definidas no normativo”.

**MANIFESTAÇÃO DA SJSE**

289. A SJSE declarou: vide achado 12, por pré-requisito.

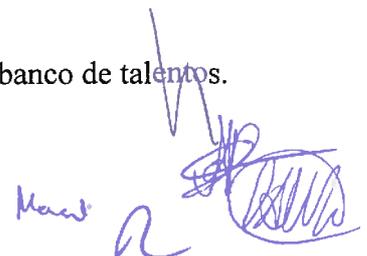
**MANIFESTAÇÃO DA SJRN**

290. A SJRN argumentou que as movimentações de servidores entre Subseções obedecem à regulamentação relativa às remoções, que priorizam, em suma, os servidores de concursos mais antigos, e, entre os servidores do mesmo concurso, aqueles mais bem classificados, conforme o cargo. Dentro da mesma Subseção ou nos casos de remoção, observa-se a lotação paradigma, em que se busca a conciliação entre a composição da força de trabalho e as competências individuais do servidor, mas tal análise técnica não é feita formalmente, mediante a emissão de parecer da área de gestão de pessoas.

291. Por fim, afirmou acreditar que a implantação de um banco de talento facilitará a emissão do citado parecer e a tomada de decisão.

**MANIFESTAÇÃO DA SJPB**

292. A SJPB declarou: prejudicado pela ausência de um banco de talentos.



Handwritten signature and initials in blue ink, including the name 'Marcos' and a large circular stamp.

SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

**CONCLUSÃO DA EQUIPE**

293. Diante do exposto e considerando-se a concordância das unidades auditadas, mantém-se a recomendação.

**Achado 14. Ausência de definição ou adoção de práticas de gestão do conhecimento**

**RECOMENDAÇÃO**

294. Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: CJF, SJAP, SJPI, SJMA, SJRO, TRF3, TRF5, SJAL, SJPB e SJSE.

14.1 Definir e executar práticas de gestão do conhecimento de forma documentada para compartilhar o conhecimento com os colaboradores, tais como alimentação e manutenção de bases de conhecimento, elaboração de manuais e de orientações internas, entre outras.

**MANIFESTAÇÃO DO CJF**

295. O CJF informou que a Secretaria de Gestão de Pessoas contemplou no PDG a Gestão do Conhecimento, com vistas a conscientizar os gestores sobre a importância da questão da disseminação do conhecimento. Afirmou acreditar que a partir desta conscientização serão elaboradas, alimentadas e mantidas bases de conhecimento e que, com o mapeamento de processos a ser realizado pela SEG, poderão ser estabelecidos os fluxos dos processos e suas documentações em manuais.

**MANIFESTAÇÃO DA SJAP**

296. A SJAP informou que o Núcleo de Gestão de Pessoas está melhorando o registro das ações que vem realizando, porém precisa reunir tais ações em banco de boas práticas. O Núcleo, para atender a essa recomendação, formalizará este banco de boas práticas.

**MANIFESTAÇÃO DA SJPI**

297. A Coordenadora do COGECON informou que há divulgação de produção bibliográfica de servidores e magistrados da "casa" no portal próprio e que são compartilhadas ações de outras Seções como o "Café com Conhecimento". Entretanto,

Mueli



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

registrou que desde 2018 as ações do Comitê têm sido inibidas pela falta de recursos e pessoal para atuar.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJMA**

298. A SJMA informou que há padronização de procedimentos feitos pelas áreas cível e criminal do planejamento estratégico. Na área administrativa as escolhas são realizadas por critérios objetivos e técnicos, porém faltam manuais em virtude especialmente da falta de pessoal.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJRO**

299. Segundo a SJRO, este achado, conforme teor do item "b" do Relatório SJRO-NUCRE 6487038, pode ser respondido pela autuação dos Processos SEI 0001995-44.2016.4.01.8012 e 0001516-80.2018.4.01.8012, em que está formalizado o COGECON. Contudo, seus membros são servidores da Gestão de Pessoas, Modernização Administrativa e da Tecnologia da Informática e aplicam-se nesses casos a mesmas dificuldades levantadas nos achados 12 e 13, comprometendo negativamente atividades de gestão, planejamentos e estratégias.

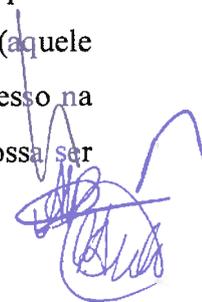
### **MANIFESTAÇÃO DO TRF3**

300. A Secretaria de Gestão de Pessoas do TRF3 informou que, além das informações prestadas pela UDEP (5347429), a disponibilização de manuais e tutoriais na *intranet* do Tribunal é uma prática que garante a disseminação do conhecimento, bem como a funcionalidade Base de Conhecimento, existente no menu do SEI.

301. A Subsecretaria de Acompanhamento e Desenvolvimento Profissional do TRF3 argumentou que, em 2016, iniciou-se a implementação do Projeto Piloto “Gestão do Conhecimento e Formação de Sucessores”, envolvendo as seguintes áreas: Divisão de Controle de Material, Cadastro de Bens e Almoxarifado, Divisão de Comunicações e Divisão de Compras e Licitações, todas pertencentes ao quadro da Secretaria de Administração.

302. O projeto tem como objetivo atender à necessidade de se reter o conhecimento, quer seja tácito (forma do conhecimento inerente a cada pessoa em particular, adquirido com a experiência de vida e, por isso, difícil de ser compartilhado) ou explícito (aquele que pode ser exteriorizado através da linguagem formal e que se encontra expresso na forma de manuais, instruções, etc), de servidores mais antigos, de forma que possa ser

Mued



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

transmitido aos servidores remanescentes. São componentes do projeto ações que visam à retenção do conhecimento e à formação de sucessores, de forma a promover a capacitação de servidores e a manutenção das competências necessárias ao desenvolvimento institucional e atingimento dos objetivos estratégicos.

303. Para início do projeto piloto, foram selecionadas três áreas que teriam suas atividades identificadas e detalhadas para análise. Por meio de entrevistas com os gestores, no ano de 2017 as atividades e competências foram relacionadas e submetidas à avaliação desses gestores, para prosseguimento. Ao longo do ano de 2018, as referidas áreas manifestaram-se acerca da validação das competências elencadas por meio das entrevistas e análise inicial. Os ajustes apontados pelas áreas envolvidas foram consolidados no levantamento realizado e, a partir dos dados levantados, o projeto encontra-se em fase de estruturação para definição e início das ações seguintes. Os resultados obtidos, após validação, servirão como direcionadores para a expansão do projeto no âmbito do Tribunal.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJAL**

304. A SJAL declarou que foi providenciado o plano de ação para adotar a prática de gestão do conhecimento na área de gestão de pessoas (Processo 0000048-13.2020.4.05.7200).

### **MANIFESTAÇÃO DA SJPB**

305. A SJPB argumentou que, apesar de não possuir plano de ação formal, adota práticas isoladas de gestão do conhecimento, tais como:

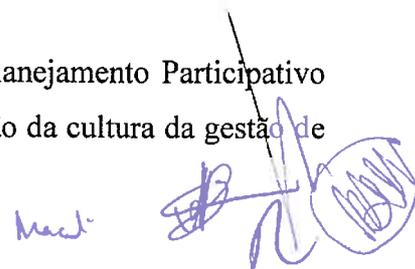
306. – Utilização do Sistema Ocomon na área de TIC, que tem com uma de suas funcionalidades a base de soluções (para 2020 está programada a utilização do Sistema GLPI pelas áreas de TI e Administrativas).

307. – Vários manuais de utilização de sistemas, já desenvolvidos pelos Núcleos Judiciários de TI, disponibilizados na *internet* (*Banner JFPB Manuais*) e *intranet*.

308. Assim, informou que será avaliada pelo Comitê de Gestão de Riscos a formalização de um plano de ação para a Gestão do Conhecimento na instituição.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJSE**

309. A SJSE declarou que priorizou a continuidade do Planejamento Participativo (PLANEP) – que prevê, dentre outras iniciativas, a implantação da cultura da gestão de



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

conhecimento – ao realizar o curso Gerenciamento por Processos BMP nos meses de julho e agosto de 2019, propiciando aos treinados o conhecimento da ferramenta BIZAGI para o mapeamento e criação de banco de dados dos processos de trabalho críticos.

310. Com a realização do curso, a Administração pretende formalizar um Escritório de Mapeamento de Processos para que se possa padronizar essa iniciativa. O Processo 0000737-82.2019.4.05.7300 trata da consolidação das normas e orientações internas, estando em fase de análise para aprovação pelo Diretor do Foro e possível publicação em janeiro de 2020.

### CONCLUSÃO DA EQUIPE

311. Diante do exposto e considerando-se a concordância das unidades auditadas, bem como as iniciativas de implementação em andamento, mantém-se a recomendação.

### Achado 15. Ausência de instituição de gestão do desempenho

#### RECOMENDAÇÃO

312. Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais:

15.1 Normatizar a respeito de gestão de desempenho, atribuindo:

15.1.1 metas de desempenho individuais e/ou de equipes alinhadas com as metas organizacionais;

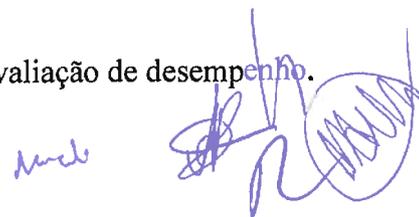
15.1.2 avaliação de desempenho formal e individual dos colaboradores, com atribuição de nota ou conceito, vinculada ao alcance dos resultados organizacionais;

15.1.3 comunicação expressa aos colaboradores dos aspectos positivos e/ou negativos do resultado da avaliação de desempenho;

15.1.4 ações educacionais para os colaboradores com base nas oportunidades de melhoria identificadas na avaliação de desempenho;

15.1.5 avaliação de resultados das ações educacionais (efetividade) realizadas em relação ao desempenho do pessoal capacitado e

15.1.6 transparência e imparcialidade do sistema de avaliação de desempenho.



SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

**MANIFESTAÇÕES**

313. O CJF declarou que a Subsecretaria de Normas, Orientações, Direitos e Deveres (SUNOR), em conjunto com a SUBEP e os Tribunais Regionais Federais, tomarão as providências necessárias para a devida normatização da matéria.

314. Embora as recomendações tenham sido direcionadas ao CJF, para atuar em conjunto com os Tribunais Regionais Federais, cabe registrar o que outros órgãos (TRF1, TRF2, TRF3, SJSP, TRF4, SJPR e SJRS) se manifestaram.

315. O TRF1 entendeu que o CJF, como órgão normatizador, deva tomar a iniciativa em deflagrar as ações para o cumprimento das recomendações, sem prejuízo de que a SECGP adote, no próximo exercício, as providências necessárias ao seu cumprimento.

316. O TRF2 declarou que está à disposição do CJF para atender à recomendação. Ainda, sugeriu que seja criado grupo de estudos com a participação das áreas de gestão de pessoas e gestão estratégicas dos órgãos. Também argumentou que, quanto à recomendação 15.1.4, como se aplica o instrumento do Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho Funcional (SIADES), para avaliação dos servidores em estágio probatório ou que estão progredindo nas carreiras, à medida que surgem demandas de capacitação na avaliação de desempenho desses servidores, a área responsável informa para que sejam incluídos, se possível, cursos na programação anual. Quanto à recomendação 15.1.5, informou que no levantamento de necessidades de capacitação para 2020 está prevista a identificação do resultado esperado pela ação de capacitação, para que haja condições de verificar a efetividade da capacitação junto à unidade solicitante.

317. A Subsecretaria de Acompanhamento e Desenvolvimento Profissional do TRF3 informou que a avaliação de desempenho segue os preceitos da Resolução CJF nº 43/2008, que instituiu, no âmbito do Conselho e da Justiça Federal de primeiro e segundo graus, o SIADES. Destacou ainda que a Resolução CNJ nº 240/2016, por sua vez, traz em seu art. 6º, inciso I, a necessidade de adoção de mecanismos de gestão de desempenho baseados em competências, para o que foi reiterado o explanado com relação aos achados 10 e 11.

318. A Subsecretaria de Gestão de Pessoas da SJSP informou que o órgão utiliza modelo de caderno de avaliação de desempenho, cumprindo o disposto nas Resoluções CJF 43/2008 e 79/2009, e na Lei 11.416/2006 para avaliar os servidores que não

Handwritten signature

Handwritten signature and initials

## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

alcançaram o topo de suas carreiras. Ressaltou que os gestores estipulam metas aos servidores lotados em suas unidades de atuação e comunicam diretamente aos seus subordinados a produtividade e metas a serem alcançadas. Ainda argumentou que, pela natureza das atividades das unidades judiciárias, é possível aferir com facilidade o atingimento de metas, conforme dados das estatísticas publicadas no site do TRF3, que traduzem a movimentação processual do primeiro e segundo graus.

319. O TRF4 informou que a avaliação de desempenho é direcionada aos servidores em progressão na carreira, por intermédio do instrumento SIADES, não sendo aferido desempenho individual ou coletivo dos demais e que deverá ser objeto de análise por ocasião da implementação das políticas de gestão de pessoas.

320. A SJPR esclareceu que também utiliza os instrumentos do SIADES para avaliação de desempenho e que, assim como sugerido pelo TRF4, este item deverá ser objeto de análise por ocasião da implementação das políticas de gestão de pessoas.

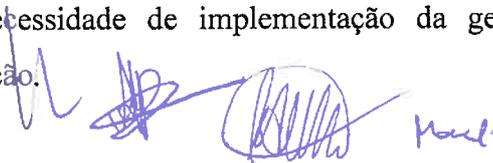
321. A SJRS argumentou que esta recomendação trata, mais uma vez, de tema objeto de considerações por parte do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, à luz dos mesmos ofícios citados no Parecer 2 da JFRS.

322. Destacou que, além das tratativas em curso a respeito do assunto, a gestão do desempenho representa um dos pilares do já referido modelo da gestão por competências, razão pela qual também cabem as mesmas observações feitas por ocasião do Parecer 11 da JFRS, no tocante ao papel da capacitação para suprir "lacunas entre perfis disponíveis e desejáveis", em tudo similar ao caso em análise, bastando substituir "perfis" por "desempenhos".

323. Por fim, espera que o Comitê esteja atento às delicadas relações entre avaliação de desempenho e identificação de lacunas, visando evitar os eventuais riscos inerentes à aplicação de uma lógica exclusivamente individualizante sobre procedimentos administrativos dessa natureza.

## CONCLUSÃO DA EQUIPE

324. Diante do exposto e considerando-se a concordância das unidades auditadas sobre a necessidade de implementação da gestão de desempenho, mantém-se a recomendação.



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

**Achado 16. Ausência ou deficiência na avaliação de indicadores relativos à saúde de servidores e magistrados, com o objetivo de implementar ações preventivas e protetivas**

### RECOMENDAÇÕES

325. Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: CJF, SJAM, SJAP, SJDF, SJMA, SJMG, SJMT, SJPA, SJPI, TRF3, SJSP, SJMS, SJAL, SJRN, SJPB, SJPE e SJSE.

16.1 Elaborar indicadores relativos à saúde dos servidores e magistrados.

16.2 Implementar ações preventivas e protetivas tomando por base os indicadores do item 14.1.

### MANIFESTAÇÃO DO CJF

326. O CJF informou que tem atuado de forma preventiva e protetiva acerca da questão, a exemplo da meta 15 do Plano de Logística Sustentável, que é “diminuir o afastamento de servidores para tratamento de saúde até 2020” em decorrência de doenças do sistema osteomuscular, do aparelho respiratório e de transtornos mentais e comportamentais).

327. Destacou que o Setor de Saúde e Bem-Estar e a área responsável pelo tema qualidade de vida no trabalho estão tomando medidas para aumentar o nível de conhecimento dos servidores sobre as citadas doenças e melhorar o ambiente de trabalho.

### MANIFESTAÇÃO DA SJAM

328. A SJAM declarou que ainda não instituiu sistemas de avaliação de indicadores relativos à saúde de servidores e magistrados, mas que se compromete a envidar esforços no sentido de atender às recomendações, conforme informação SJAM-NUCRE 94022668.

### MANIFESTAÇÃO DA SJAP

329. A SJAP informou que possui indicadores relativos à saúde dos servidores e magistrados, elaborados a partir da Pesquisa de Clima Organizacional 2019 (Processo SEI 0001638-23.2018.4.01.8003), do Relatório do Índice de Absenteísmo (Processo

## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

SEI 0002711-93.2019.4.01.8003) e dos relatórios elaborados pelo Serviço Médico e Odontológico.

330. Acrescentou que promoveu ações em saúde com base nos indicadores citados e que elaborará o plano destas recomendações em 2020, baseado nesses indicadores, para documentar e melhorar a qualidade das ações.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJDF**

331. A SJDF informou que o NUBES implementou os seguintes planos de ações de tal natureza: realização de Exames Periódicos dos magistrados e servidores da SJDF, termo de Permissão de Uso/Cooperação – Fisioterapia, programa de Prevenção aos Riscos Ambientais, projeto Básico para Tratamentos de Acupuntura nos magistrados e servidores da SJDF.

332. Esclareceu que algumas ações preventivas e protetivas em saúde, executadas em caráter continuado, como Campanha de Prevenção Odontológica, consultas com médicos de especialidades diversas, sofreram diminuição na quantidade de pessoas atingidas devido aos sucessivos cortes orçamentários, o que levou à diminuição considerável no número de profissionais contratados para realizar tais atendimentos. Também devido à escassez orçamentária, o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho foi desativado.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJMA**

333. A SJMA informou que, quanto ao absenteísmo, há um sistema em processo de aperfeiçoamento que permite incluir as informações a respeito. Das informações já coletadas pelo sistema, concluiu que existem dois tipos de doenças: as que têm maior incidência e curto espaço de tempo de afastamento e as com grande afastamento (doenças ortopédicas e psiquiátricas).

334. Destacou que foram feitas blitz de ergonomia; implantação de limpeza periódica de sistemas de refrigeração em virtude de alergia; e que havia ginástica laboral, não mais realizada em virtude de cortes orçamentários.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJMG**

335. A SJMG expôs que o Programa “Promoção de Saúde é Lei”, descrito no Processo SEI 0019874-42.2017.4.01.8008, teve início em fevereiro de 2018 e foi pensado em prol de garantir maior efetividade às ações executadas pelo NUBES.

Anal.



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

através do conhecimento das informações de saúde dos magistrados e servidores. A iniciativa visou construir uma cultura de cuidado com a saúde, a fim de cultivar o bem-estar e a qualidade de vida do corpo funcional. A meta do Programa, que possui caráter contínuo, é reduzir a taxa de absenteísmo e aumentar o grau de satisfação com o clima organizacional.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJMT**

336. A SJMT informou que foi realizado projeto de absenteísmo, que verificou afastamentos das mais diversas variedades, porém com indicadores de viroses, gripes e outras doenças respiratórias, que já são amparados com ações preventivas e protetivas de campanhas de saúde com palestras, vacinação, medição de pressão e glicose, bem como o reforço para aumentar o número de exames periódicos de saúde.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJPA**

337. A SJPA declarou que, no decorrer do biênio 2018/2019, foram implantadas diversas ações que visaram à promoção da saúde física e mental de magistrados e servidores, contemplando atividades e eventos que, além dos benefícios à saúde, também poderiam melhorar o clima organizacional. Como exemplos de ações desenvolvidas destaca-se:

338. – Inauguração do restaurante da Justiça Federal, incluindo espaço para interação entre servidores, com foco na alimentação saudável.

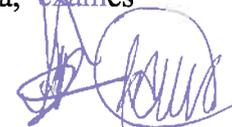
339. – Festa junina, visando a confraternização do corpo funcional e seus dependentes.

340. – Celebração de convênios com empresas que atuem na área de educação física (academias de ginástica, pilates, ioga, etc.) visando motivar o corpo funcional a prática de exercícios físicos.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJPI**

341. O Supervisor da SEBES informou que o Processo 0001879-36.2019.4.01.8011 foi autuado para realização de pesquisa com o objetivo de promover o diagnóstico do ambiente interno da SJPI. Quanto a ações preventivas e protetivas, foram realizadas as seguintes: palestra Prevenção das Dislipidemias, palestra Psicologia a Favor da Vida, palestra Aspectos Psicológicos diante da Prevenção de Câncer de Mama, exames

Hand:



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

periódicos de saúde (que são realizados no mês de aniversário dos servidores e magistrados) e *workshop* Ginástica para o Cérebro.

### MANIFESTAÇÃO DO TRF3

342. A Secretaria de Gestão de Pessoas do TRF3 declarou que a Manifestação DSAU 5341483 informa os indicadores de saúde monitorados pela área de saúde e as ações preventivas realizadas.

343. A Subsecretaria do Pró-Social, Benefícios e Assistência à Saúde informou que a UBAS monitora os indicadores de absenteísmo e se preocupa com a implementação de políticas preventivas, por meio de ações periódicas e pontuais para minorar o impacto dos grupos de patologias mais prevalentes.

### MANIFESTAÇÃO DA SJSP

344. A Subsecretaria de Gestão de Pessoas da SJSP declarou que informa anualmente nos Relatórios de Gestão os indicadores relativos a absenteísmo, acompanhando o fito de propor ações preventivas e protetivas que visem à promoção da saúde, adoção de hábitos saudáveis e melhoria da qualidade no ambiente de trabalho. Com vistas a ampliar a capacidade de atuação da equipe médica e com o objetivo de implementar ações preventivas, a SJSP instruiu expedientes e solicitou ao TRF3 a transformação de especialidade de dois cargos visando ao aproveitamento de candidatos aprovados em concurso do TRT da 2ª Região, sendo um para o cargo de Analista Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Medicina - Psiquiatria (Processo SEI 0017498-79.2019.4.03.8001) e um para o cargo de Analista Judiciário, Área Apoio Especializado, Especialidade Medicina do Trabalho (Processo SEI 0020378-44.2019.4.03.8001).

### MANIFESTAÇÃO DA SJMS

345. A Seção de Saúde e Qualidade de Vida da SJMS informou que, quanto à recomendação 16.2, embora não tenham sido adotadas práticas de gestão do conhecimento de forma sistematizada, foram realizadas orientações aos servidores por meio de palestras presenciais e transmitidas por videoconferência sobre saúde mental, adequação postural, importância da prática de exercícios físicos, entre outros assuntos. Também foi gravada pelo médico e disponibilizada na *intranet* uma orientação sobre a interpretação dos dados obtidos na pesagem de bioimpedância, realizada

## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

periodicamente. A todos os servidores avaliados para concessão de teletrabalho, inicial e por renovação, foi encaminhado um manual de orientação, que esclarece a relação entre a ergonomia e postura corporal, visando minimizar lesões por LER/DORT nesse público.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJAL**

346. A SJAL informou que o Programa de Saúde realiza ações preventivas e educativas relacionadas aos indicadores da área de saúde, que são atualizadas anualmente e que, em 2020, serão adotados planos de ação devidamente registrados em processo administrativo próprio, calcados em pesquisas junto aos colaboradores para avaliar o ambiente de trabalho da organização.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJRN**

347. A SJRN informou que acompanha os indicadores relativos à saúde de seus servidores e magistrados, tendo mapeadas as principais causas de adoecimento desde 2017, assim como os índices de absenteísmo, que têm ficado abaixo da meta estabelecida no plano estratégico do CJF para o quinquênio 2015/2020. Por exemplo, em 2017, os transtornos mentais e comportamentais ocuparam o primeiro lugar no *ranking* dos afastamentos, tendo passado para a quarta posição no ano seguinte. Constatou-se também que, em 2017 e 2018, estiveram sempre entre as principais causas de afastamentos os distúrbios osteomusculares, dado que motivou a implantação do Programa de Ergonomia da JFRN.

348. Também foram aplicados diagnósticos de estresse e qualidade de vida, cujo objetivo é implantar um conjunto de ações preventivas e permanentes que garantam ao servidor mais saúde, aliada a um melhor desempenho de suas funções e maior nível de satisfação em relação ao seu ambiente de trabalho. Esse programa foi ampliado por meio da Portaria 85/2018-DF/SJRN e reúne diversas ações e projetos, como encontro de capacitação acerca de QVT, ações solidárias, atendimento psicológico, ginástica laboral, aulas de pilates e meditação, atendimento nutricional, orientações médicas, campanhas de vacinação, Programa de Preparação para Aposentadoria, Grupo de Gerenciamento do estresse “Mais Vida”, curso básico de relações humanas para reeducandos, projeto de QVT para terceirizados e programa de ergonomia. Como resultado em 2018, constatou-se um decréscimo importante de 20% no número de afastamentos por motivo de

## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

doença. Além disso, o Setor de Saúde iniciou a realização dos exames periódicos de magistrados e servidores em 2019.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJPB**

349. Segundo a SJPB, com o provimento do cargo de Analista Judiciário/Apoio especializado (Medicina-Clínica Geral) em 2018, foi possível a reestruturação da Seção de Apoio à Saúde Funcional da Seccional, possibilitando a realização de ações específicas no tocante aos indicadores de saúde dos servidores e magistrados durante o exercício de 2019, como por exemplo:

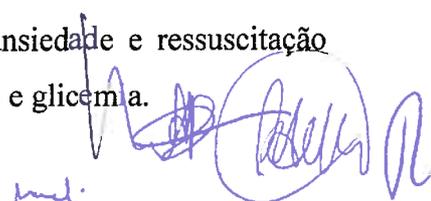
350. – coleta de dados no tocante às licenças para tratamento da própria saúde e licença por doença em pessoa da família, individualizadas quantitativa e qualitativamente, para fins de mapeamento e elaboração dos indicativos necessários à implementação de ações futuras e

351. – realização de campanhas de vacinação, em parceria com as secretarias municipais de saúde, com amplo espectro de imunização, cujo público alvo são magistrados, servidores e seus familiares.

352. Assim, a SJPB acredita que os dados coletados em 2019 relacionados à gestão do conhecimento possibilitarão a elaboração de um plano de ação relativo à saúde funcional e que outras ações efetivas para o exercício de 2020 poderão ocorrer, como: continuidade ao Programa de Exames Periódicos de Saúde, ampliando as estratégias para aumentar a adesão por parte de magistrados e servidores; ações de vacinação na sede e na Subseções de Sousa, Patos, Guarabira e Monteiro, visando à realização de perícia médica singular, nos casos que demandarem a homologação do afastamento do servidor, a fim de evitar deslocamentos à sede ou a Subseção de Campina Grande para tal finalidade e elaborar programa de saúde mental.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJPE**

353. A SJPE esclareceu que, por meio da Seção de Treinamento e Desenvolvimento, realiza ações preventivas (campanhas, palestras e eventos) relativas à promoção da saúde física e mental. Como exemplo citou evento realizado em comemoração ao Dia Nacional da Saúde, no qual promoveu, entre os dias 6 e 9 de agosto de 2018, uma semana dedicada à saúde física e mental. O evento contou com palestras sobre qualidade de vida, nutrição, transtornos de ansiedade e ressuscitação cardiopulmonar, bem como momentos para aferição de pressão e glicemia.



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

354. Com o provimento do cargo de Analista Judiciário/Apoio Especializado (Medicina-Clínica Geral), em 14/09/2018, foi possível a estruturação da Seção de Saúde Funcional, possibilitando a realização de ações específicas no tocante aos indicadores de saúde dos servidores e magistrados, como: coleta de dados referentes às licenças para tratamento da própria saúde e licença por doença em pessoa da família, individualizadas qualitativa e quantitativamente, para fins de mapeamento e elaboração dos indicativos necessários à implementação de ações futuras, implementação do Programa de Exames Periódicos de Saúde, visando identificar possíveis alterações de saúde.

355. Os servidores da SJPE contam ainda com acompanhamento psicológico dos profissionais cadastrados pelo Núcleo de Assistência à Saúde do TRF5.

### MANIFESTAÇÃO DA SJSE

356. A SJSE informou que o Setor Médico, conjuntamente com o Comitê de Qualidade de Vida, implementou no segundo semestre de 2019 a realização dos exames periódicos de magistrados e servidores do quadro efetivo (Processo 0001452-61.2018.4.05.7300). Houve contratação de pessoa jurídica para prestação de serviços laboratoriais, eletrocardiograma, mamografia digital e consulta oftalmológica.

### CONCLUSÃO DA EQUIPE

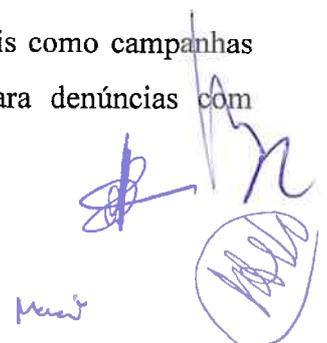
357. Diante do exposto e considerando-se a concordância das unidades auditadas, bem como as iniciativas em implementação, mantêm-se as recomendações.

**Achado 17. Ausência de medidas para prevenção e comunicação de casos de assédio**

### RECOMENDAÇÃO

358. Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: CJF, SJAM, SJAP, SJBA, SJGO, SJMA, SJMG, SJPA, SJPI, SJRO, SJRR, TRF3, SJAL, SJPE e SJRN.

17.1 Adotar ações para prevenção de casos de assédio, tais como campanhas educativas, bem como disponibilizar canais de comunicação para denúncias com proteção ao denunciante.



SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

**MANIFESTAÇÃO DO CJF**

359. O CJF informou que a SUBEP tomará as providências necessárias para a elaboração de campanhas de conscientização acerca do assunto, assim como a disponibilização de canais de comunicação para denúncias, com proteção ao denunciante.

**MANIFESTAÇÃO DA SJAM**

360. A SJAM declarou que segue as diretrizes da Resolução CJF 147/2011, cujo art. 5º aborda a questão do assédio moral e sexual, e que instituiu o Comitê Gestor Seccional do Código de Conduta, por meio da Portaria SJAM-DIREF 7149147, conforme Informação SJAM-NUCRE 9402425.

**MANIFESTAÇÃO DA SJAP**

361. A SJAP informou que as ações para prevenção de casos de assédio serão implementadas em 2020 e que virão consignadas no plano de ação de saúde da SJAP. Destacou que fez diagnóstico em relação a esse tema por meio de pesquisa de clima organizacional em 2019 (Processo SEI 0001638-23.2018.4.01.8003).

**MANIFESTAÇÃO DA SJBA**

362. A SJBA informou que a SECAD determinou ao NUBES que elaborasse projeto junto à SEMAD, no prazo de 90 dias, com temática educativa para prevenção e combate às atitudes que favoreçam o assédio e o desrespeito aos valores profissionais do serviço público e da magistratura.

**MANIFESTAÇÃO DA SJGO**

363. A SJGO declarou que não foram realizadas palestras ou eventos que ensinassem o tema assédio moral e que a demanda apontada será pauta do programa de capacitação para o exercício de 2020 (palestras, campanhas educativas).

**MANIFESTAÇÃO DA SJMA**

364. A SJMA declarou que não há denúncias de caso de assédio no órgão e, por esse motivo, não foram feitas campanhas nesse sentido, apenas palestras em feiras de saúde, mas que em 2020 o assunto será divulgado.



SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

**MANIFESTAÇÃO DA SJMG**

365. A SJMG informou que foram realizados estudos preliminares para a implementação de um projeto nesse sentido, mas em razão de não se ter ainda apoio suficiente de pessoas capacitadas, inclusive de equipe de psicologia, foi abortada, na época, a ação. Contudo, declarou que serão realizadas novas análises para verificar a viabilidade do projeto.

**MANIFESTAÇÃO DA SJPA**

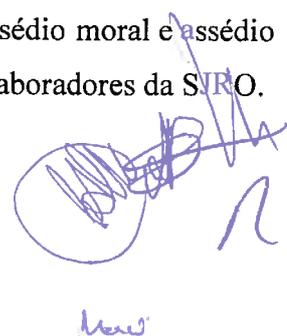
366. A SJPA informou que, por meio do Probem, programou para o Dia Internacional da Mulher (em março de 2020) a exibição do documentário “Chega de Fiu Fiu”, baseado na campanha de mesmo nome, criada pela jornalista Juliana de Faria, para combater o assédio sexual em espaços públicos. Após a exibição do filme, planejou-se uma roda de conversa com a participação da Juíza Federal Alcione Escobar da Costa Alvim. Além disso, outras ações educativas neste sentido deverão ser adotadas durante o ano de 2020, assim como está sendo estudada a criação de canais de comunicação para as denúncias de assédio.

**MANIFESTAÇÃO DA SJPI**

367. A Diretora do NUCRE se propôs a participar de campanhas educativas para prevenção de casos de assédio de servidores no decorrer do exercício de 2020. Entretanto, sugeriu a mesma recomendação à SECAD/DIREF por não dispor no referido Núcleo de unidade com competência específica para ações dessa natureza, havendo necessidade de envolvimento de outras áreas, como a SECOS, assessorias do Diretor do Foro e Comitê de Qualidade de Vida do Trabalho.

**MANIFESTAÇÃO DA SJRO**

368. A SJRO esclareceu que, com a colaboração do gestor do contrato de estagiários e supervisor da Seção de Desenvolvimento de Recursos Humanos, do NUCRE, foi inserido na Wikipédia local duas cartilhas esclarecedoras sobre assédio moral e assédio sexual, que servem para todo o corpo diretivo e de servidores e colaboradores da SJRO.



Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'New'.

## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

### MANIFESTAÇÃO DA SJRR

369. A SJRR declarou que realizará campanhas de conscientização por meio de informativos, como jornal interno e *e-mail*, e a criação de um espaço seguro de denúncias.

### MANIFESTAÇÃO DO TRF3

370. A Secretaria de Gestão de Pessoas do TRF3 destacou as informações constantes nas manifestações 5341483 e 5347429, e as informações prestadas no Processo SEI 0044334-92.2019.4.03.8000 (Manifestação DECO 5261373), que tratam das ações realizadas para combate a assédios.

### MANIFESTAÇÃO DA SJAL

371. A SJAL declarou que foi providenciado um plano de ação para disponibilizar na *intranet* um canal de comunicação para denúncias de casos de assédio, com a garantia do sigilo do denunciante (Processo 0000049-95.2020.4.05.7200).

### MANIFESTAÇÃO DA SJPE

372. A SJPE informou que atualmente faz alertas sobre assédio, por meio de cartazes fixados em suas diversas sedes e que, com a elaboração do PNGP, será instituído e divulgado o código de ética da instituição – enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais –; serão promovidas palestras e oficinas sobre o tema; e será estabelecido um canal de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias – de forma a garantir que as ocorrências sejam registradas e devidamente apuradas.

### MANIFESTAÇÃO DA SJRN

373. A SJRN informou que instituiu, mediante a Portaria 53/2019-DF/SJRN, o Programa de Integridade, momento em que também foram estabelecidas orientações sobre condutas éticas, a partir da edição do marco de Ética e Conduta dos Servidores, Magistrados e Colaboradores, por meio da Portaria 56/2019-DF/SJRN. A norma prevê ainda o funcionamento de um Comitê consultivo, cuja composição e atribuições estão definidas em sua redação.

374. Para fins de atendimento à esta recomendação, entendeu que cabe disponibilizar um campo para denúncia no *site* da JFRN ou na *internet* e que é

## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

pertinente que sejam previstas campanhas educativas, a serem coordenadas pela Assessoria de Comunicação, com veiculação em redes sociais digitais, *internet*, painéis eletrônicos das sedes da JFRN, entre outros meios de comunicação, sem implicar em custos, por serem desenvolvidos com recursos próprios.

### CONCLUSÃO DA EQUIPE

375. Diante do exposto e considerando-se a concordância das unidades auditadas, mantém-se a recomendação.

### Achado 18. Ausência de programa de qualidade de vida

#### RECOMENDAÇÃO

376. Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: TRF3, SJSP, SJMS, SJPB e SJPE.

18.1 Elaborar programa de qualidade de vida.

#### MANIFESTAÇÃO DO TRF3

377. A Secretaria de Gestão de Pessoas e a Subsecretaria do Pró-Social, Benefícios e Assistência à Saúde do TRF3 apresentaram os programas de qualidade de vida existentes:

378. – Termo de compromisso realizado entre o TRF3 e o SESC, conforme consta do Processo SEI 0006211-35.2013.4.03.8000 (doc. 3579745).

379. – Mural do Pró-Social: trata-se de periódico disponibilizado na *intranet* do Tribunal com sugestões de atividades de lazer, bem-estar, nutrição, gastronomia e outros.

380. – SARAU: consiste em evento destinado à integração de magistrados, servidores, familiares e amigos, por meio de suas manifestações artísticas (música, dança, poesia, etc), servindo como um canal de confraternização e de troca de experiências com o objetivo de melhorar o clima institucional, a autoestima e o sentimento de pertencimento de seus participantes, seja no palco ou na plateia.

381. – Casa Aberta: trata-se de evento no qual os filhos de servidores e magistrados, com idade entre 4 e 12 anos, visitam o lugar do trabalho de seus pais e participam de atividades recreativas.

Handwritten signature

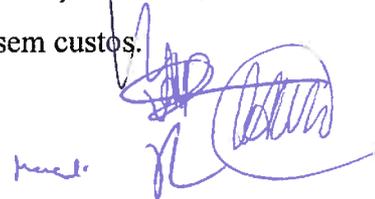
Handwritten signature

## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

382. – Convênios de desconto com academias, agências de viagem, restaurantes, clínicas de estética, seguradoras, dentre outros.
383. – Venda de ingressos de filmes, parques e peças de teatro a preços inferiores aos do mercado.
384. Ações solidárias: geralmente são realizadas com SEFRAS - Parceria CCA - Centro de Convivência Criança e Adolescente.
385. Práticas de Cidadania: 4 campanhas em prol do CC SEFRAS, instituição de assistência a crianças em situação de risco, com doação de roupas, brinquedos e itens de higiene pelos magistrados e servidores (Páscoa, inverno, Semana da Criança e Natal) para 130 crianças.

### MANIFESTAÇÃO DA SJSP

386. A Subsecretaria de Gestão de Pessoas da SJSP informou que, embora a SJSP não tenha constituído formalmente um Programa de Qualidade de Vida, são desenvolvidas ações com o objetivo de propiciar reflexão sobre os hábitos do dia-a-dia e seus impactos na saúde, visando ao abandono gradativo de hábitos prejudiciais. Isso ocorre, em especial, pela publicação de Boletins de Educação e Prevenção em Saúde na *intranet* do órgão.
387. Foi instituído Grupo de Trabalho de Atenção à Saúde dos servidores no âmbito da Justiça Federal de primeiro grau em São Paulo, o qual tem como finalidade a implantação de ações de prevenção à saúde considerando as maiores causas de adoecimento de servidores, compreendendo ações preventivas, diagnósticos e conscientização, bem como a padronização de protocolos e procedimentos afetos às questões de saúde na esfera da SJSP.
388. Destacou que são atribuições do Grupo de Trabalho: I – elaborar protocolos e propor padronização de procedimentos relativos às atividades desenvolvidas pela unidade de saúde da SJSP; II – desenvolver projetos com vistas à prevenção e conscientização de ações de saúde, tais como vacinação, ergonomia, boletins educativos, diálogos institucionais, prevenção odontológica, combate à violência no ambiente de trabalho, bem como lidar com situações de assédio; III – elaborar programas permanentes relativos à realização de exames periódicos, soluções em ginástica laboral, entre outros, de acordo com a disponibilidade orçamentária; IV – promover ações de saúde que possam ser realizadas internamente sem custos.



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

389. Por ocasião das comemorações do Dia do Servidor Público, foram abordados temas como comunicação não violenta, preparação para aposentadoria, saúde mental, assédio e qualidade de vida no trabalho, educação financeira e investimentos, visando à promoção da saúde ampla dos colaboradores.

### MANIFESTAÇÃO DA SJMS

390. A Seção de Saúde e Qualidade de Vida da SJMS informou que foi feito um programa de qualidade de vida em 2018, ajustado para o ano de 2019. Entretanto, o planejamento das ações de saúde e qualidade de vida foi disponibilizado por meio do Processo SEI 0000886-63.2019.4.03.8002, com processos de execução a ele relacionados, com alguns exemplos descritos a seguir:

391. Ações de Saúde e Qualidade de Vida:

392. – Contrato do plano odontológico: embora a licitação processada ao longo de 2019 tenha sido fracassada, foi reiniciada com prazo de conclusão para início de 2020.

393. – Ginástica laboral: contratação já realizada em fase de execução desde outubro de 2019 em nove prédios de todas as sete subseções da SJMS.

394. – Acompanhamento funcional psicossocial: realizado pela psicóloga, com participação, em alguns casos, da assistente social. Em maio e junho de 2019, juntamente com a campanha de vacinação, a psicóloga visitou todas as subseções do interior e fez atendimento psicológico de triagem, para levantamento de demandas e encaminhamentos, nos termos do documento 4786340.

395. – Acompanhamento funcional – servidores em licença médica: visitas realizadas pelo médico e assistente social ao servidor em licença médica sempre que necessário.

### MANIFESTAÇÃO DA SJPB

396. Segundo a SJPB, considerando a resposta do achado 16, os dados coletados durante o exercício de 2019 possibilitarão a elaboração do Plano de Ação relativo ao Programa de Qualidade de Vida no decorrer do exercício de 2020.

### MANIFESTAÇÃO DA SJPE

397. A SJPE declarou que, embora não possua um Programa de Qualidade de Vida formalizado, durante todo ano de 2019, os treinamentos foram pautados na área de melhoria da qualidade de vida e treinamentos comportamentais, tendo em vista as

## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

inúmeras queixas recebidas de gestores e servidores do alto nível de estresse e adoecimento. Foram realizados treinamentos visando à prática mais focada no presente e diminuição da ansiedade, entendimento do perfil para divisão de atividades e melhoria dos relacionamentos e educação financeira.

398. Por fim, informou que formalizará em ato próprio o Programa de Qualidade de Vida, uma vez que ele será parte integrante do Planejamento Estratégico de Gestão de pessoas da SJPE.

### CONCLUSÃO DA EQUIPE

399. Diante do exposto e considerando-se a manifestação das unidades auditadas e a formalização de ações em implementação, mantém-se a recomendação.

### Achado 19. Ausência ou deficiência no mapeamento dos processos críticos de trabalho do órgão

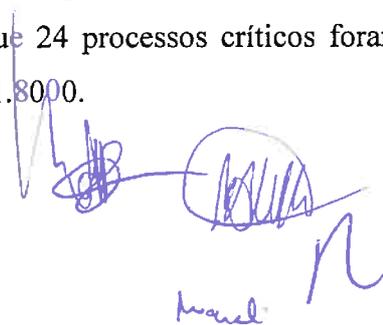
#### RECOMENDAÇÃO

400. Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: TRF1, SJAC, SJAM, SJAP, SJBA, SJGO, SJMA, SJMG, SJMT, SJPA, SJPI, SJRO, SJRR, SJTO, TRF3, SJSP, SJMS, TRF5, SJAL, SJCE, SJPB, SJPE, SJSE e SJRN.

19.1 Realizar mapeamento dos processos críticos de trabalho como forma de proporcionar a utilização eficiente dos recursos, otimizando a disponibilidade e o desempenho das pessoas.

#### MANIFESTAÇÃO DO TRF1

401. A Secretaria de Governança, Gestão Estratégica e Inovação do TRF1 entendeu que a recomendação foi cumprida, tendo em vista a emissão da Resolução Presi 34/2017, que instituiu a Gestão de Riscos na Justiça Federal de 1º e 2º graus da 1ª Região e determinou o mapeamento dos processos críticos. Informou que foram visitadas 12 unidades selecionadas e que 24 processos críticos foram mapeados, nos autos do Processo 0015376-53.2019.4.01.8000.



Handwritten signature in blue ink, possibly reading "mauel".

## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

402. Informou ainda que foram identificados riscos nos processos de sete unidades do TRF1 (COREJ, SECAD, SECIN, SECGP, SECAR, SECOR e SECJU), apresentados ao Comitê de Riscos do Tribunal em reunião ocorrida em 20/11/2019.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJAC**

403. A SJAC esclareceu que pretende realizar o mapeamento e a identificação dos principais processos críticos até o final do exercício de 2020, com auxílio da Seção de Modernização Administrativa e da Seção de Auditoria Interna

404. Informou ainda que o mapeamento dos processos de trabalho tem sido um dos assuntos tratados pela COGECOM, conforme documentos 5754510 e 5754757 e que a necessidade em capacitação na área de mapeamento de processos será incluída no Plano de Capacitação de 2020, sujeito à disponibilidade orçamentária.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJAM**

405. A SJAM declarou que, conforme a Informação SJAM-SEMAD 9376337, encontra-se em andamento o Projeto "Mapeamento e Aperfeiçoamento dos Processos de Trabalho da Área Administrativa", nos termos do Processo SEI 0002063-53.2018.4.01.8002.

### **MANIFESTAÇÃO DA SJAP**

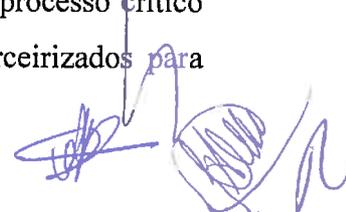
406. A SJAP informou que o Núcleo de Gestão de Recursos Humanos iniciou o mapeamento de alguns processos críticos de trabalho, o que continuará durante todo o ano de 2020. A fim de disseminar conhecimentos relativos à gestão de processos, promoveu em 2019 um curso presencial sobre Mapeamento de Processos (Processo SEI 0001563-47.2019.4.01.8003).

### **MANIFESTAÇÃO DA SJBA**

407. A SJBA esclareceu que realizou o mapeamento dos processos críticos da área administrativa em 2019 conforme o cronograma de capacitação e implantação dos Processos 0005501-47.2019.4.01.8004 e 0002149-81.2019.4.01.8004.

408. Foram capacitados mais de 43 servidores na parte teórica e prática da Gestão por Processos em 2019, sendo mapeados 43 processos escolhidos pelos núcleos administrativos. O Comitê Seccional de Gestão de Risco selecionou o processo crítico de Contratação de Empresa para prestação de serviços contínuos terceirizados para

Hand



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

mapear e gerir os riscos. Em 2020 será feita a capacitação de analistas de processos para dar continuidade à implantação da Gestão por Processos.

409. Informou também que foi iniciada a implantação na área fim, com o mapeamento do processo crítico de ação ordinária com perícia, envolvendo o esforço conjunto de duas varas cíveis. Toda a metodologia utilizada será difundida nas outras varas e serão mapeados outros processos críticos no ano de 2020.

410. Destacou ainda, projeto piloto na área fim para adequação da linguagem e abordagem dos servidores com menos convívio sobre o assunto tratado.

### MANIFESTAÇÃO DA SJGO

411. A SJGO informou que não foi institucionalizado o mapeamento de processo nas unidades e que poucas delas utilizam esse método.

412. Declarou que há previsão de criação de comitê de gestão de riscos, cujo processo já fora autuado (Processo SEI 00080753720194018006), que consiste na adoção de nova metodologia de trabalho, baseada na gestão de riscos, com a finalidade de apoiar a governança e a tomada de decisões, por meio da melhoria contínua dos processos de trabalho e das iniciativas estratégicas, táticas e operacionais, de forma a alcançar com eficiência, eficácia e efetividade o cumprimento da missão institucional.

### MANIFESTAÇÃO DA SJMA

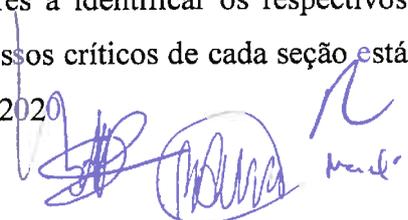
413. A SJMA expôs que o TRF1 informou às SEMADS que o mapeamento dos processos críticos ficaria inicialmente sob sua responsabilidade (do TRF1).

### MANIFESTAÇÃO DA SJMG

414. A SJMG informou que a responsável pelo projeto piloto de mapeamento dos processos de trabalho é a Seção de Avaliação, Provimento e Estágio, vinculada ao Núcleo de Recursos Humanos. O projeto será replicado às demais unidades administrativas e jurisdicionais em momento oportuno.

### MANIFESTAÇÃO DA SJMT

415. A SJMT declarou que foi realizado curso de Gestão de Riscos e de Mapeamento de Processos, que auxiliará os supervisores a identificar os respectivos processos críticos de trabalho. O mapeamento dos processos críticos de cada seção está previsto para ocorrer até o final do primeiro semestre de 2020.



SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

**MANIFESTAÇÃO DA SJPA**

416. A SJPA informou que foi realizado em novembro de 2019 o curso Modelagem de Processos, com a participação de 11 servidores, objetivando a capacitação para o mapeamento, a avaliação e a melhor gestão dos processos sob responsabilidade de cada treinando. A próxima etapa desta ação (mapeamento dos processos críticos de trabalho nas diversas unidades) está prevista para a partir de março de 2020.

**MANIFESTAÇÃO DA SJPI**

417. A SJPI declarou que foi realizado curso sobre a ferramenta BIZAGI, complementando o curso Mapeamento de Processos e Gerenciamento de Riscos, iniciado em 2018, mas que sua implementação ainda carece de ação. Segundo informação prestada pela Diretora do NUCRE, o mapeamento dos processos críticos de cada seção está previsto para até o final do primeiro semestre de 2020.

**MANIFESTAÇÃO DA SJRO**

418. A SJRO entendeu necessário capacitar os servidores quanto a mapeamento de processos – ferramenta que pode facilitar trabalhos de identificação de "como fazer" – e informou que o NUCRE tem interesse em mapear urgentemente seus procedimentos, tendo em vista as dificuldades de pessoal registradas nas respostas aos achados 12, 13 e 14.

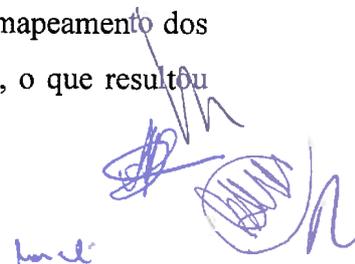
419. Em fase prévia de mapeamento e em caráter emergencial, as unidades de Gestão de Pessoas promoveram, a partir do segundo semestre de 2018, a solução de algumas atividades registradas em "projeto guarda-chuva" e utilizaram o método de solução de problemas MASP.

**MANIFESTAÇÃO DA SJRR**

420. A SJRR declarou que vem realizando mapeamento de processos, como pode ser constatado no Processo SEI 0000714-16.2017.4.01.8013.

**MANIFESTAÇÃO DA SJTO**

421. A SJTO entendeu necessário capacitar os servidores quanto a mapeamento de processos e informou que o diretor do NUCJU iniciou um projeto para mapeamento dos processos de trabalho nas unidades, começando pela SECAP/NUCRE, o que resultou em alguns processos mapeados e em estado de verificação.



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

422. Ocorre que algumas dificuldades impedem o prosseguimento do projeto na SJTO: acúmulo de funções (como o Diretor do NUCJU, executor de diversas atividades da CEMAD), falta de capacitação e não reposição dos servidores aposentados.

423. Pretende-se realizar a capacitação de servidores para compor uma comissão constituída por membros da área fim e administrativa para direcionar os procedimentos acerca do mapeamento de processos de trabalho, que poderá ser disponibilizado no site da SJTO, através da Wikipédia.

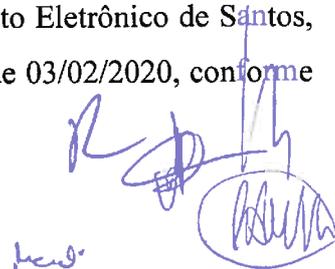
### MANIFESTAÇÃO DO TRF3

424. A Assessoria de Gestão Estratégica do TRF3 informou que as áreas responsáveis pelos processos de trabalho relativos à gestão de pessoas e educação profissional (Secretaria de Gestão de Pessoas, Secretaria dos Conselhos de Administração e Justiça e Escola de Magistrados) definiram 20 processos críticos de trabalho, entre os quais 3 estão publicados; 2 referem-se a macroprocessos relativos ao planejamento e à execução orçamentária e financeira e 15 estão em procedimento de análise pela DPED e devolução para correção pelas áreas responsáveis. Ressaltou que a análise dos processos de trabalho abrange não somente a diagramação das tarefas, mas também a gestão de riscos e a definição de controles internos.

425. A Secretaria de Gestão de Pessoas do TRF3 informou que todas as providências foram adotadas no que compete à SEGE, tendo sido submetidos para aprovação todos os processos críticos de trabalhos.

### MANIFESTAÇÃO DA SJSP

426. A Subsecretaria de Gestão de Pessoas da SJSP informou que foi realizado o mapeamento de todos os fluxos de trabalho das Subsecretarias, Diretoria Administrativa e Diretoria do Foro que compõem a Administração Central. Os fluxos de trabalho são revisados periodicamente e republicados anualmente na *intranet* do órgão. Contudo, até o momento não foi possível realizar o mapeamento dos fluxos das áreas administrativas vinculadas aos fóruns. Em relação às áreas finalísticas, foi feito o mapeamento dos fluxos de trabalho do Juizado Especial Federal da Subseção de São Paulo. Atualmente estão sendo mapeadas as atividades da Central de Processamento Eletrônico de Santos, que será implantada na Subseção Judiciária de Santos a partir de 03/02/2020, conforme a Resolução CJF3R 44/2019.



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

427. Ainda, a SJSP constituiu seu Comitê de Gestão de Riscos pela Portaria 24, que se reúne periodicamente para avaliar os fluxos de trabalho das Subsecretarias que integram a Administração Central, que deliberou pela priorização do mapeamento dos processos críticos apontados no art. 5º da Resolução PRES 136, que dispõe sobre as Políticas de Gestão por Processos e de Gerenciamento de Riscos no âmbito da Justiça Federal da 3ª Região. A atividade do referido Comitê encontra-se registrada no Processo SEI 0001289-69.2018.4.03.8001.

### MANIFESTAÇÃO DA SJAL

428. A SJAL informou que foi providenciado o plano de ação para mapeamento dos processos críticos de trabalho da área de gestão de pessoas (Processo 0000050-80.2020.05.7200).

### MANIFESTAÇÃO DA SJCE

429. A SJCE informou que o mapeamento de processos iniciou em 2019 na área de gestão de pessoas, a exemplo de progressão funcional, folga eleitoral, certificação digital, frequência, desligamento, nomeação e redistribuição. Para 2020, os mapeamentos seguirão o seguinte cronograma:

1º trimestre de 2020	2º trimestre de 2020	3º trimestre de 2020	4º trimestre de 2020
10% dos processos da área de gestão de pessoas	15% dos processos da área de gestão de pessoas	25% dos processos da área de gestão de pessoas	25% dos processos da área de gestão de pessoas

### MANIFESTAÇÃO DA SJPB

430. A SJPB argumentou que, devido à escassez de recursos humanos e de capacitação técnica, não foi possível realizar o mapeamento dos processos críticos, mas que será atribuída ao Comitê de Gestão de Riscos a incumbência de elaborar um plano de ação com tal finalidade, tomando por base o modelo que está sendo desenvolvido e implementado na SJRN.

### MANIFESTAÇÃO DA SJPE

431. A SJPE informou que todos os processos da área administrativa foram mapeados em 2019, inclusive os de gestão de pessoas e que a Seção de Planejamento e a Direção do Núcleo de Gestão de Pessoas ficarão responsáveis pela revisão dos processos críticos do referido Núcleo até o final de 2020.

Handwritten signature



## SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

### MANIFESTAÇÃO DA SJSE

432. A SJSE informou que priorizou a continuidade ao Planejamento Participativo, que prevê, dentre outras iniciativas, a implantação da cultura da gestão do conhecimento ao realizar o curso Gerenciamento por Processos BPM nos meses de julho e agosto de 2019, propiciando aos treinados o conhecimento de ferramenta BIZAGI para o mapeamento e criação de banco de dados dos processos de trabalho críticos. Com a realização do curso, a Administração pretende formalizar um Escritório de Mapeamento de Processos para padronizar essa iniciativa.

### MANIFESTAÇÃO DA SJRN

433. A SJRN relatou que o projeto de integridade, riscos e controles, iniciado em 05/11/2019, que amplia o Programa de Integridade implementado na gestão anterior com a edição das Portarias 53 e 56/2019-DF/SJRN, conta com oficinas que resultarão na identificação e no mapeamento dos processos de trabalho e dos riscos.

434. Indicou que as áreas integrantes da Secretaria Administrativa já iniciaram o mapeamento dos seus processos e que a área de Gestão de Pessoas iniciou pelo Setor de Cadastro, Provimento e Vacância com os processos de férias, remoção de pessoal, requisição, posse e exercício, folga eleitoral e designação de função comissionada.

435. As atividades serão desenvolvidas em mais 2 módulos de oficinas, juntamente com as demandas corriqueiras das unidades e em conjunto com o instrutor, a fim de que o objetivo do projeto de estar com os processos analisados, mapeados e com risco monitorados possa ser alcançado dentro de um tempo razoável, cuja previsão é 19/12/2020.

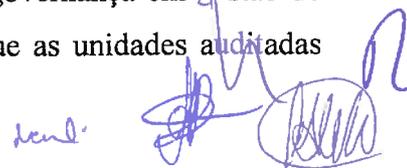
### CONCLUSÃO DA EQUIPE

436. Diante do exposto e considerando-se a concordância das unidades auditadas, mantém-se a recomendação.

### III. CONCLUSÃO

437. Da análise realizada no CJF, nos Tribunais Regionais Federais e nas Seções Judiciárias, foram encontradas 19 inconformidades quanto à governança em gestão de pessoas e, em resposta, o CJF emitiu recomendações para que as unidades auditadas

sendo:

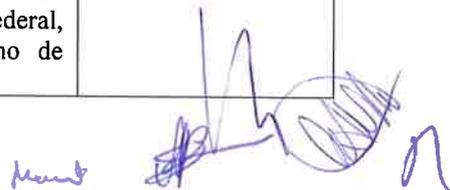


SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

criem controles internos administrativos que contribuam para a melhoria da gestão de pessoas.

438. As informações prestadas pelos órgãos auditados incorreram nos seguintes resultados:

ACHADOS	RECOMENDAÇÕES	CONCLUSÕES DA EQUIPE
1. Ausência de Plano Estratégico de Gestão de Pessoas	Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais: 1.1 Instituir o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal, alinhado ao Plano Estratégico da Justiça Federal 2021/2026, contemplando a definição de objetivos, metas e indicadores, bem como os respectivos monitoramentos.	Mantém-se a recomendação.
2. Ausência de estudos de projeção da possível redução do quadro de servidores ativos, decorrente da aplicação dos parâmetros definidos pelo Novo Regime Fiscal (EC nº 95/2016)	Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais: 2.1 Realizar estudos sobre os impactos da possível redução do quadro de servidores ativos decorrente de aplicação dos parâmetros definidos pelo novo Regime Fiscal (EC nº 95/2016) e utilizar os dados resultantes quando da elaboração do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal.	Mantém-se a recomendação.
3. Ausência de planos de ação para o tratamento da possível redução do quadro de servidores ativos	Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais: 3.1 Após elaboração do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal, elaborar planos de ação para o tratamento da possível redução do quadro de servidores ativos, considerando as peculiaridades vivenciadas em cada tribunal e a otimização dos recursos institucionais. Pode-se levar em conta as possibilidades de alteração da estrutura organizacional, automação e terceirização.	Mantém-se a recomendação.
4. Ausência ou insuficiência do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas	Ao CJF e TRF2 para apresentar plano de ação: 4.1 Instituir o Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas. Ao CJF, TRF2, TRF3, SJSP e SJMS para apresentar plano de ação: 4.2 Adotar providências para que o Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas atue nos termos definidos pelo CNJ na Resolução nº 240/2016, art. 10, I a IV.	Mantém-se as recomendações.
5. Ausência de diretrizes para definição do quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional	Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais: 5.1 Com base na Resolução CNJ nº 219/2016 e seus anexos, criar diretrizes que possam levar à definição do quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional, levando em consideração as peculiaridades dos órgãos envolvidos. 5.2 Incluir essas diretrizes no Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal.	Mantém-se as recomendações.
6. Ausência de definição, de forma técnica, do quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional	Ao CJF, Tribunais Regionais Federais e Seções Judiciárias: 6.1 Com base nas diretrizes criadas pelo CJF em conjunto com os Tribunais Regionais Federais e inseridas no Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal, definir, de forma técnica, o quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional.	Mantém-se a recomendação.



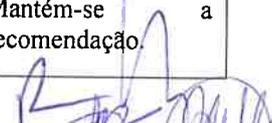
SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

ACHADOS	RECOMENDAÇÕES	CONCLUSÕES DA EQUIPE
7. Ausência de movimentação interna dos colaboradores com base na comparação entre o quantitativo atual de pessoal e o quantitativo mínimo de pessoal das unidades organizacionais	Ao CJF, Tribunais Regionais Federais e Seções Judiciárias: 7.1 Realizar a movimentação interna dos colaboradores com base na comparação entre o quantitativo atual de pessoal e o quantitativo mínimo de pessoal das unidades organizacionais.	Mantém-se a recomendação.
8. Ausência de utilização das informações quantitativas sobre a força de trabalho para orientar as decisões relativas à gestão de pessoas	Ao CJF, Tribunais Regionais Federais e Seções Judiciárias: 8.1 Avaliar as informações quantitativas que descrevam as principais características da força de trabalho e utilizá-las para orientar as decisões relativas à gestão de pessoas.	Mantém-se a recomendação.
9. Ausência de monitoramento dos indicadores relevantes sobre sua força de trabalho	Ao CJF, Tribunais Regionais Federais e Seções Judiciárias para apresentar plano de ação: 9.1 Apurar os motivos de rotatividade de pessoal e absenteísmo, identificando as necessidades de adequação funcional relacionadas com problemas de adaptação ao cargo, à função ou à organização. 9.2 Apurar os motivos de desligamentos voluntários de magistrados e servidores. 9.3 Realizar projeções de aposentadoria.	Mantém-se as recomendações.
10. Ausência de identificação das ocupações críticas da organização e dos respectivos perfis profissionais desejados	Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais, para apresentar plano de ação: 10.1 Identificar e documentar as ocupações críticas da organização. 10.2 Identificar o perfil profissional desejado para as ocupações críticas da organização.	Mantém-se as recomendações.
11. Ausência de identificação e redução das lacunas entre os perfis profissionais apresentados pelos colaboradores e os desejados referentes às ocupações críticas da organização	Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais, para apresentar plano de ação: 11.1 Após a identificação das ocupações críticas e das competências desejadas, identificar as lacunas entre os perfis profissionais apresentados pelos colaboradores e os requeridos/desejados referentes às ocupações críticas da organização. 11.2 Definir metas para redução das lacunas entre os perfis profissionais apresentados pelos colaboradores e os requeridos/desejados referentes às ocupações críticas da organização.	Mantém-se as recomendações.
12. Ausência de instituição de banco de talentos e interesses	Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: CJF, SJAM, SJAC, SJAP, SJBA, SJMA, SJMG, SJMT, SJPA, SJPI, SJRO, TRF2, TRF3, SJSP, SJMS, TRF4, SJSC, SJPR, SJRS, TRF5, SJAL, SJCE, SJPB, SJPE, SJSE e SJRN. 12.1 Instituir um banco de talentos e interesses, de modo que tais informações estejam disponíveis aos gestores a fim de permitir a análise técnica das competências individuais.	Mantém-se a recomendação.
13. Movimentação de servidores desprovida de análise técnica das competências individuais registradas em banco de talentos e interesses	Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: CJF, SJAM, SJAC, SJAP, SJBA, SJDF, SJGO, SJMA, SJMG, SJMT, SJPA, SJPI, SJRO, SJTO, TRF3, SJSP, TRF4, SJSC, SJPR, SJRS, TRF5, SJAL, SJCE, SJPE, SJSE e SJRN. Esta recomendação também é destinada aos órgãos para os quais este achado se encontra prejudicado e seu	Mantém-se a recomendação.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page.

SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

ACHADOS	RECOMENDAÇÕES	CONCLUSÕES DA EQUIPE
	<p>atendimento será verificado junto ao atendimento do achado 12. São eles: TRF2, SJMS e SJPB.</p> <p>13.1 Realizar movimentação de servidores fundamentada em parecer técnico da área de gestão de pessoas, em que analisa as necessidades do órgão, as atribuições do cargo ou função e as competências individuais do servidor registradas em bancos de talentos e interesses.</p>	
<p>14. Ausência de definição ou adoção de práticas de gestão do conhecimento</p>	<p>Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: CJF, SJAP, SJPI, SJMA, SJRO, TRF3, TRF5, SJAL, SJPB e SJSE.</p> <p>14.1 Definir e executar práticas de gestão do conhecimento de forma documentada para compartilhar o conhecimento com os colaboradores, tais como alimentação e manutenção de bases de conhecimento, elaboração de manuais e de orientações internas, entre outras.</p>	<p>Mantém-se a recomendação.</p>
<p>15. Ausência de instituição de gestão do desempenho</p>	<p>Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais:</p> <p>15.1 Normatizar a respeito de gestão de desempenho, atribuindo:</p> <p>15.1.1 metas de desempenho individuais e/ou de equipes alinhadas com as metas organizacionais</p> <p>15.1.2 avaliação de desempenho formal e individual dos colaboradores, com atribuição de nota ou conceito, vinculada ao alcance dos resultados organizacionais</p> <p>15.1.3 comunicação expressa aos colaboradores dos aspectos positivos e/ou negativos do resultado da avaliação de desempenho</p> <p>15.1.4 ações educacionais para os colaboradores com base nas oportunidades de melhoria identificadas na avaliação de desempenho</p> <p>15.1.5 avaliação de resultados das ações educacionais (efetividade) realizadas em relação ao desempenho do pessoal capacitado</p> <p>15.1.6 transparência e imparcialidade do sistema de avaliação de desempenho</p>	<p>Mantém-se as recomendações.</p>
<p>16. Ausência ou deficiência na avaliação de indicadores relativos à saúde de servidores e magistrados, com o objetivo de implementar ações preventivas e protetivas</p>	<p>Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: CJF, SJAM, SJAP, SJDF, SJMA, SJMG, SJMT, SJPA, SJPI, TRF3, SJSP, SJMS, SJAL, SJRN, SJPB, SJPE e SJSE.</p> <p>16.1 Elaborar indicadores relativos à saúde dos servidores e magistrados.</p> <p>16.2 Implementar ações preventivas e protetivas tomando por base os indicadores do item 14.1.</p>	<p>Mantém-se as recomendações.</p>
<p>17. Ausência de medidas para prevenção e comunicação de casos de assédio</p>	<p>Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: CJF, SJAM, SJAP, SJBA, SJGO, SJMA, SJMG, SJPA, SJPI, SJRO, SJRR, TRF3, SJAL, SJPE e SJRN.</p> <p>17.1 Adotar ações para prevenção de casos de assédio, tais como campanhas educativas, bem como disponibilizar canais de comunicação para denúncias com proteção ao denunciante.</p>	<p>Mantém-se a recomendação.</p>
<p>18. Ausência de programa de qualidade de vida</p>	<p>Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: TRF3, SJSP, SJMS, SJPB e SJPE.</p> <p>18.1 Elaborar programa de qualidade de vida.</p>	<p>Mantém-se a recomendação.</p>
<p>19. Ausência ou deficiência no</p>	<p>Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: TRF1, SJAC, SJAM, SJAP, SJBA, SJGO, SJMA, SJMG,</p>	<p>Mantém-se a recomendação.</p>



SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA

ACHADOS	RECOMENDAÇÕES	CONCLUSÕES DA EQUIPE
mapeamento dos processos críticos de trabalho do órgão	SJMT, SJPA, SJPI, SJRO, SJRR, SJTO, TRF3, SJSP, SJMS, TRF5, SJAL, SJCE, SJPB, SJPE, SJSE e SJRN. 19.1 Realizar mapeamento dos processos críticos de trabalho como forma de proporcionar a utilização eficiente dos recursos, otimizando a disponibilidade e o desempenho das pessoas.	

439. Destaca-se que as manifestações encaminhadas pelas unidades auditadas estão disponíveis no Processo SEI 0004099-47.2019.4.90.8000.

440. Informa-se ainda que a implementação das recomendações será monitorada de acordo como o plano de ação a ser proposto pelas unidades.

441. Diante do exposto, sugere-se o encaminhamento deste relatório à Presidência do Conselho da Justiça Federal e, para posterior deliberação, ao Plenário deste Conselho e, caso aprovado, seu envio às unidades técnicas de gestão de pessoas dos Tribunais Regionais Federais das 1ª, 2ª, 3ª, 4ª e 5ª Regiões e CJF, para adoção das providências afins.

Brasília, 26 de agosto de 2020

  
Marcel Pinheiro de Vasconcellos

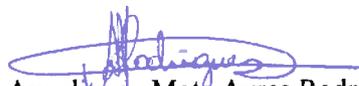
Membro da Equipe

  
Paulo José Ribeiro Alves

Membro da Equipe

  
Roberto Junior dos Santos Moreira

Membro da Equipe

  
Angelita da Mota Ayres Rodrigues

Líder da Equipe

  
Manuel dos Anjos Marques Teixeira  
Supervisor





**JUSTIÇA FEDERAL**  
CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL

## **OFÍCIO-CIRCULAR N. 0455651/CJF**

A Sua Excelência o Senhor  
Desembargador Federal **JOSÉ AMILCAR MACHADO**  
Presidente do Tribunal Regional Federal da 1ª Região  
Brasília - DF

**Assunto: Monitoramento da Auditoria Conjunta de Governança em Gestão de Pessoas Baseada em Riscos.**

Senhor Presidente,

Encaminho a Vossa Excelência o Relatório de Monitoramento da Auditoria Conjunta de Governança em Gestão de Pessoas Baseada em Riscos para as providências nele recomendadas que sejam da alçada desse Tribunal.

Informo que a referida auditoria, coordenada por este Conselho, foi realizada no âmbito deste Órgão, dos Tribunais Regionais Federais e das Seções Judiciárias, para avaliar aspectos relacionados à governança na área de pessoal, tais como: planejamento da força de trabalho, gestão de conhecimento, avaliação de desempenho, clima organizacional e retenção de talentos.

Solicito, outrossim, o encaminhamento do referido relatório às Seções Judiciárias sob a jurisdição desse Tribunal, para o mesmo fim acima mencionado.

Esclareço que o relatório final da citada auditoria foi emitido em agosto de 2020 e o seu monitoramento foi previsto no item 23 do Anexo II do Plano Anual de Auditoria – PAA 2022 deste Conselho, nos termos da Resolução CJF n. 677/2020 – Estatuto de Auditoria Interna do Conselho e da Justiça Federal de 1º e 2º graus, arts. 97 e 98.

Ressalto que os trabalhos concernentes ao monitoramento se iniciaram em outubro de 2022, tendo sido concluídos em abril de 2023. Novo monitoramento deverá ser realizado no exercício de 2025 para verificação das medidas pendentes de implementação.

Atenciosamente,

**Ministra MARIA THEREZA DE ASSIS MOURA**  
Presidente



Autenticado eletronicamente por **Ministra MARIA THEREZA DE ASSIS MOURA, Presidente do Conselho da Justiça Federal**, em 05/05/2023, às 17:17, conforme art. 1º, §2º, III, b, da [Lei 11.419/2006](#).



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [https://sei.cjf.jus.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.cjf.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0) informando o código verificador **0455651** e o código CRC **2E2F4791**.

---

**Referência:** Caso responda este Ofício, indicar expressamente o Processo nº0004099-47.2019.4.90.8000

SEI nº0455651

SCES - Setor de Clubes Esportivos Sul - Lote 09 - Trecho III - Polo 08 - CEP 70200-003 - Brasília/DF - [www.cjf.jus.br](http://www.cjf.jus.br)

Processo SEI 0004099-47.2019.4.90.8000

## **RELATÓRIO DE MONITORAMENTO**

**Auditoria Conjunta de Governança em Gestão de  
Pessoas Baseada em Riscos**

**Conselho da Justiça Federal**  
**Secretaria de Auditoria Interna**

# RELATÓRIO DE MONITORAMENTO DAS RECOMENDAÇÕES DA AUDITORIA CONJUNTA DE GOVERNANÇA EM GESTÃO DE PESSOAS BASEADA EM RISCOS

Referência: Processo SEI 0004099-47.2019.4.90.8000

## I. INTRODUÇÃO

Trata-se de **monitoramento das recomendações** contidas no Relatório Final de **Auditoria Conjunta de Governança em Gestão de Pessoas Baseada em Riscos**, realizada no âmbito do Conselho da Justiça Federal, dos Tribunais Regionais Federais das **1ª, 2ª, 3ª, 4ª e 5ª Regiões e das Seções Judiciárias**, no exercício de 2020, em conformidade com o disposto nos arts. 97 e 98 da Resolução CJF 677, de 23 de novembro de 2020.

2. A Auditoria teve como objetivo avaliar aspectos relacionados à governança na área de Gestão de Pessoas, como o planejamento da força de trabalho, a gestão de conhecimento, a avaliação de desempenho, o clima organizacional e a retenção de talentos. O Relatório Final (documento 0158902) foi apreciado e aprovado pelo Colegiado do Conselho da Justiça Federal em sessão realizada no dia 9 de novembro de 2020.

3. O presente Monitoramento, previsto no item 23 do Anexo II do Plano Anual de Auditoria 2022 (Processo SEI 0001809-00.2021.4.90.8000), avaliou as recomendações direcionadas aos Tribunais Regionais Federais e às Seções Judiciárias, a partir de envio de informações atualizadas dos Planos de Ação encaminhados anteriormente pelas unidades, conforme determinado no Relatório e no Voto do Exmo. Sr. Presidente do CJF, Ministro Humberto Martins (id 0161268), que foram juntadas ao presente processo administrativo.

4. Destaca-se que o Monitoramento referente às recomendações direcionadas às unidades auditadas do próprio Conselho da Justiça Federal, previsto no item 28 do Anexo II do Plano Anual de Auditoria 2022 (Processo SEI 0001809-00.2021.4.90.8000), foi realizado no 1º semestre de 2022, conforme Relatório de Monitoramento, id 0335907.

5. Para a realização dos trabalhos, foi designada a seguinte equipe de auditoria:

I. Daniel Martins Ferreira (supervisor);

- II. Angelita da Mota Ayres Rodrigues (auditora responsável);
  - III. Débora Cristina Jardim Vaz;
  - IV. Antonio Carneiro Nobre;
  - V. Rafaella Peres dos Santos.
6. A verificação da aderência às recomendações deste Relatório foi embasada nas informações fornecidas pelos Tribunais Regionais Federais da 1ª, 2ª, 3ª, 4ª e 5ª Regiões, bem como do TRF da 6ª Região, acerca das recomendações emitidas para a Seção Judiciária de Minas Gerais, constantes na Informação TRF1 – Diaup-Secau 17015327, no Ofício n. TRF2-OFI-2022/07341, no Relatório Monitoramento TRF3 2022, na Informação TRF4 6381421, na Planilha JF5 e na Informação TRF6 0123688, ids. 0411628, 0411052, 0434178, 0434183, 0434382 e 0434414, respectivamente.
7. As recomendações abaixo foram classificadas da seguinte forma:
- a) **Atendidas:** a unidade auditada realizou as ações consideradas necessárias e suficientes para o atendimento integral da recomendação;
  - b) **Sem manifestação:** a equipe de auditoria não identificou informações prestadas sobre a recomendação;
  - c) **Não atendidas:** a unidade auditada não iniciou as ações consideradas necessárias e suficientes para o atendimento da recomendação;
  - d) **Em atendimento:** a unidade auditada iniciou as ações consideradas necessárias e suficientes para atendimento da recomendação, porém, a solução ainda não estava completa no momento da elaboração do relatório de monitoramento;
  - e) **Prejudicada:** recomendação que sofreu mudanças no seu contexto que inviabilizaram ou tornaram desnecessário o seu conteúdo. A recomendação perdeu seu objeto ou não é possível seu atendimento pela unidade auditada, apresentando justificativas que comprovem esse prejuízo.

## II. ANÁLISES DA EQUIPE DE AUDITORIA

### ACHADO 1. Ausência de Plano Estratégico de Gestão de Pessoas

#### Recomendação

8. Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais:

1.1 Instituir o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal, alinhado ao Plano Estratégico da Justiça Federal 2021/2026, contemplando a definição de objetivos, metas e indicadores, bem como os respectivos monitoramentos.

### **Manifestações das unidades auditadas**

9. TRF1: Informou que, com o objetivo de atualizar o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal da 1ª Região para o sexênio 2021-2026 foi aberto o processo SEI n. 0017735-68.2022.4.01.8000, com o devido alinhamento à estratégia de gestão de pessoas para a Justiça Federal, elaborada sob a coordenação do CJF. Ademais, registrou que a área de gestão de pessoas do CJF comunicou que haverá supressão e adição de indicadores no referido Plano.

10. TRF2: Asseverou que a Justiça Federal da 2ª Região instituiu o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal 2021/2026, disposto na Resolução CJF n. 750/2022. Informou ainda que, em reunião de gestão realizada em setembro/2022, foi levantada a questão acerca da necessidade de revisão dos indicadores e o estabelecimento de metas, de forma a tornar tais dados uma fonte efetiva de gestão, o que está sendo feito com a colaboração dos regionais.

11. TRF3: Registrou ter sido instituído o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal 2021/2026, estabelecido nos termos da Resolução CJF n. 750, de 22/2/2022, e compõe o Plano Estratégico da 3ª Região, conforme Informação 8665340, o qual contém indicadores e metas que deverão ser acompanhados pelas áreas de gestão de pessoas da 3ª Região. A Assessoria de Desenvolvimento Integrado e Gestão Estratégica providenciará a publicação das informações de acompanhamento do plano na página do Tribunal e permanecerá à disposição para áreas para apoio ao impulso do referido planejamento.

12. TRF4: Acentuou que a Resolução 750/2022-CJF instituiu o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal para o período de 2021 a 2026.

13. TRF5: Saliou que a Justiça Federal da 5ª Região criou um grupo de trabalho, com representantes do TRF5 e das Seções Judiciárias vinculadas, com o objetivo de elaborar o PEGP JF5. O documento já está minutado, em fase de revisão dos indicadores (no aguardo, inclusive, da revisão do Planejamento do CJF), para seguir

para aprovação, conforme evidenciado no link <https://docs.google.com/document/d/1cWcNtvz-fU5u0Xg7EpZ1UK2HQwuLAB6a/edit>.

### **Análise da equipe de auditoria**

14. Conforme Processo SEI 0000664-49.2021.4.90.8000, id 0209569, foi instituído grupo de trabalho, por meio da Portaria CJF 146, de 9/4/2021, para a elaboração do Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal, com participantes do CJF e dos Tribunais Regionais Federais, sendo aprovado na sessão ordinária de julgamento realizada em 21/2/2022, por meio da Resolução CJF n. 750, de 22/2/2022.

15. Entretanto, o Conselho da Justiça Federal aprovou, durante a sessão de julgamento de 13/2/2023, a Resolução CJF n. 819/2023 que dispõe sobre o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal (PEGP) para o período de 2021 a 2026, revogando a Resolução CJF n. 750/2022. Essas alterações pautaram-se na necessidade de revisão do PEGP identificada no Encontro de Gestão, ocorrido em 22 de setembro de 2022, com os titulares das áreas de gestão de pessoas do Conselho e dos Tribunais Regionais Federais, com revisão da redação anterior e adequação dos indicadores e das metas para que estejam mais compatíveis com a realidade de cada órgão (percentuais diferenciados), bem como de fazer ajustes na forma de apuração.

16. Portanto, diante da aprovação do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal, por meio da Resolução CJF n. 819, de 13/2/2023, verifica-se que a **Recomendação 1.1 foi atendida** pelo TRF1, TRF2, TRF3, TRF4 e TRF5.

### **ACHADO 2. Ausência de estudos de projeção da possível redução do quadro de servidores ativos, decorrente da aplicação dos parâmetros definidos pelo Novo Regime Fiscal (EC 95/2016)**

#### **Recomendação**

17. Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais:

2.1 Realizar estudos sobre os impactos da possível redução do quadro de servidores ativos decorrente de aplicação dos parâmetros definidos pelo novo Regime Fiscal (EC 95/2016) e utilizar os dados resultantes quando da elaboração do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal.

## **Manifestações das unidades auditadas**

18. TRF1: Informou que a projeção de aposentadorias de servidores para os próximos cinco anos foi realizada. No entanto, todos os estudos realizados por este Tribunal restam prejudicados, tendo em vista a implantação do TRF6 e a criação dos dezesseis gabinetes de desembargadores daquela Corte, bem como do impacto da extinção de 145 cargos. Desta forma, o grupo de trabalho do TRF1 deverá reiniciar estes estudos, a fim de adequar o quantitativo de pessoal às novas demandas surgidas. Por fim, destacou que vem adotando providências para reestruturar a Justiça de Primeiro Grau, já tendo instituído um grupo de trabalho conforme a Portaria Presi n. 894/2022.

19. TRF2: Referiu que está em elaboração e atualização o estudo que irá subsidiar a criação de indicadores e painel gerencial para tomada de decisão com base nas diretrizes definidas pelo CJF.

20. TRF3: Informou que estão mantidas as informações do primeiro monitoramento, conforme RELATÓRIO 7825169/2021 - PRESI/GABPRES/SAUD/DAUD. Por meio do Ofício nº 4 – PRESI/DIRG/SEGE, o tribunal enviou ao CJF os dados das projeções das aposentadorias dos servidores ativos dos órgãos que compõem a Justiça Federal da 3ª Região, a serem efetivadas nos próximos cinco anos (2021-2026), em atendimento ao Ofício CJF n. 0191917. O levantamento da JF3R foi realizado com base nos abonos de permanência já concedidos, nos pedidos de abono de permanência e de aposentadorias protocolados, bem como naqueles servidores que completam 75 anos no período indicado. Além disso, foi informado pela SJSP sobre estudos pontuais de impactos da redução do quadro de servidores nas unidades de lotação e quais ficarão em situação crítica, bem como da mudança de estrutura de alguns setores para prevenir problemas futuros decorrentes da escassez de pessoal. Entretanto, a Justiça Federal da 3ª Região está aguardando as orientações do CJF.

21. TRF4: Pontuou que os resultados dos monitoramentos das alterações no quadro de servidores ativos da 4ª Região são: em 31/12/2020 – número de vagas sobrestadas oriundas de aposentadorias, falecimentos com pensões etc. era 334; em 31/12/2021 era 289; e até 25/11/2022 o número é 217. Ademais, ressaltou que a redução na defasagem do quadro de servidores ativos gerada pela EC 95/2016 deu-

se mediante o provimento de vagas autorizadas pelo CJF, através das LOAs 2021 e 2022.

22. TRF5: Informou que a recomendação está pendente e que o Tribunal irá solicitar ao CJF a formação de Grupo de Trabalho Nacional para realizar o estudo em pauta.

#### **Análise da equipe de auditoria**

23. TRF1: Tendo em vista que todos os estudos sobre os impactos da possível redução do quadro de servidores ativos na Administração Pública realizados pelo Tribunal estão prejudicados, visto que ocorreram antes da implementação do TRF6 e da criação dos dezesseis gabinetes de desembargadores no TRF1, conclui-se que **a Recomendação 2.1 encontra-se em atendimento.**

24. TRF2: Levando em conta a atualização do estudo que irá subsidiar a criação de indicadores e painel gerencial para tomada de decisão com base nas diretrizes definidas pelo CJF, conforme informado pelo Tribunal, considera-se que **a Recomendação 2.1 encontra-se em atendimento.**

25. TRF3: Haja vista que o estudo de projeção da possível redução do quadro de servidores ativos na Justiça Federal, decorrente da aplicação dos parâmetros definidos pelo Novo Regime Fiscal (EC 95/2016), ainda não foi consolidado pelo CJF, após envio dos dados sobre a projeção de servidores que implementarão os requisitos para concessão de aposentadoria nos próximos cinco anos a respeito dos impactos que a possível redução do quadro de servidores ativos na Justiça Federal, conclui-se que **a Recomendação 2.1 encontra-se em atendimento**, aguardando a referida consolidação pelo CJF.

26. TRF4: Tendo em vista que não foi realizado um estudo utilizando os dados sobre a projeção de servidores que implementarão os requisitos para concessão de aposentadoria nos próximos cinco anos a respeito dos impactos que a possível redução do quadro de servidores ativos pode causar na Administração Pública, conclui-se que **a Recomendação 2.1 encontra-se em atendimento.**

27. TRF5: Não sendo informadas ações concretas, conclui-se que **a Recomendação 2.1 ainda não foi atendida.**

### **ACHADO 3. Ausência de planos de ação para o tratamento da possível redução do quadro de servidores ativos**

#### **Recomendação**

28. Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais:

3.1 Após elaboração do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal, elaborar planos de ação para o tratamento da possível redução do quadro de servidores ativos, considerando as peculiaridades vivenciadas em cada tribunal e a otimização dos recursos institucionais. Pode-se levar em conta as possibilidades de alteração da estrutura organizacional, automação e terceirização.

#### **Manifestações das unidades auditadas**

29. TRF1: Apontou que a Portaria Presi n. 894/2022 instituiu grupo de trabalho com a finalidade de promover estudos para reorganização da estrutura organizacional e do quadro de cargos efetivos das Seções e Subseções Judiciárias da 1ª Região. Reiterou que a projeção realizada em 2021 por meio do Ofício 32/2021 e encaminhada ao CJF, encontra-se desatualizada, em virtude da implantação do TRF6 e da criação dos dezesseis gabinetes de desembargadores do Tribunal.

30. TRF2: Informa-se que foi criada, no âmbito da Secretaria de Gestão de Pessoas do TRF 2ª Região, a Coordenadoria de Relatórios e Estratégias, responsável pela elaboração e implementação de projetos voltados para, entre outros objetivos, tratamento da redução da força de trabalho. O fruto deste trabalho será apresentado à Alta Administração, para fins de validação e implementação a nível institucional.

31. TRF3: Informou que estão mantidas as informações do primeiro monitoramento, conforme RELATÓRIO 7825169/2021 - PRESI/GABPRES/SAUD/DAUD, ou seja, por meio do Ofício nº 4 - PRESI/DIRG/SEGE, o TRF3 enviou os dados das projeções das aposentadorias dos servidores ativos dos órgãos que compõem a Justiça Federal da 3ª Região, a serem efetivadas nos próximos cinco anos (2021-2026), em atendimento ao Ofício CJF n. 0191917. A Justiça Federal da 3ª Região está aguardando as orientações do CJF para elaboração dos referidos planos de ação.

32. TRF4: Justificou que o plano de ação para o tratamento da redução do quadro de servidores ativos ainda não foi realizado pelo Tribunal, porque utilizará o indicador:

Taxa de Reposição da Força de Trabalho (TRFT), que será incluído no Plano Estratégico de Gestão de Pessoas.

33. TRF5: Informou que a recomendação está pendente, que irá solicitar ao CJF a formação de Grupo de Trabalho Nacional para realizar o estudo em pauta.

#### **Análise da equipe de auditoria**

Constata-se o **não atendimento da Recomendação 3.1**, uma vez que se encontra vinculada ao cumprimento da Recomendação 2.1 (em atendimento).

### **ACHADO 4. Ausência ou Insuficiência do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas**

#### **Recomendações**

34. Ao CJF e ao TRF2 para apresentar plano de ação:

4.1 Instituir o Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas.

35. Ao CJF, TRF2, TRF3, SJSP e SJMS para apresentar plano de ação:

4.2 Adotar providências para que o Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas atue nos termos definidos pelo CNJ na Resolução 240/2016, art. 10, I a IV.

#### **Manifestações das unidades auditadas**

36. TRF2: Informou que estão sendo revistas as estruturas atuais dos colegiados e comitês do Tribunal.

37. TRF3, SJSP e SJMS: Registrou a atuação do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas da Justiça Federal da 3ª Região, conforme Ata de Reunião 5/2022 (doc. SEI 8492850), ocorrida em 11/02/22.

#### **Análise da equipe de auditoria**

38. TRF2: Diante das revisões das estruturas atuais dos colegiados e comitês do Tribunal, considera-se que **as Recomendações 4.1 e 4.2 não foram atendidas**.

39. TRF3, SJSP e SJMS: Haja vista a atuação do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas da Justiça Federal da 3ª Região, conforme Ata de Reunião 5/2022 (doc. SEI 8492850), conclui-se que **a Recomendação 4.2 foi atendida** pelas unidades da 3ª Região.

## **ACHADO 5. Ausência de diretrizes para definição do quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional**

### **Recomendações**

40. Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais:

5.1 Com base na Resolução CNJ 219/2016 e seus anexos, criar diretrizes que possam levar à definição do quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional levando em consideração as peculiaridades dos órgãos envolvidos.

5.2 Incluir essas diretrizes no Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal.

### **Manifestações das unidades auditadas**

41. TRF1: Esclareceu que a criação de diretrizes que possam levar à definição do quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional, levando em consideração as peculiaridades dos órgãos envolvidos, depende de novos estudos que vêm sendo realizados pela Secretaria de Gestão Estratégica, em virtude da implantação do TRF6 e da criação dos dezesseis gabinetes de desembargadores no Tribunal. Ademais, informou que o “Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal vem sendo revisado pela nova administração da área de Gestão de Pessoas do CJF, motivo pelo qual sugeriu o encaminhamento desse questionamento para essa equipe”.

42. TRF2: Informou que estão em fase de implementação e colhimento de dados iniciais os projetos de Gestão de Desempenho e Mapeamento de Processos, com definição de metodologia a ser adotada e proposta de trabalho.

43. TRF3: Registrou terem sido mantidas as informações do primeiro monitoramento, conforme RELATÓRIO 7825169/2021 - PRESI/GABPRES/SAUD/DAUD. A Justiça Federal da 3ª Região realizou estudo a partir das diretrizes Resolução CNJ 219/2016 e ressaltou as dificuldades encontradas para a aplicação da referida norma à realidade da Região, haja vista que a metodologia aponta para um déficit global imediato, concluindo que *o redimensionamento das estruturas de trabalho neste momento, em que a Justiça Federal da 3ª Região passa por profundas mudanças na concepção do trabalho, e de acordo com os critérios fixados pela norma do CNJ, é deveras temerário, podendo*

*implicar em grande dispêndio de trabalho, tempo e recursos, sem a obtenção de resultados que agreguem real valor aos serviços prestados. Como verifica-se da presente informação, o Comitê Orçamentário de 1º Grau e Gestor Regional da Política de Atenção Prioritária ao 1º Grau de Jurisdição da Justiça Federal da 3ª Região apresentará alternativas à definição do quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional do 1º grau.*

44. TRF4: Aduziu que a Resolução TRF4 n. 206/2022 definiu o quadro de lotação ideal para os gabinetes dos desembargadores federais/juízes federais, sendo instituído com base na competência do gabinete. No entanto, a definição do quantitativo mínimo de pessoal para as demais unidades organizacionais requer um projeto de Dimensionamento da Força de Trabalho-DFT e a consequente contratação de consultoria especializada, conforme procedimento utilizado pelo STF e relatado nas considerações referentes ao exercício de 2021.

45. TRF5: Informou que as recomendações estão pendentes. Ação será revista em função da decisão do Conselho de Administração do TRF5 de suspender a aplicação da Resolução CNJ n. 219/2016, no âmbito da 5ª Região, até a resposta à consulta formulada ao CJF sobre o tema.

#### **Análise da equipe de auditoria**

46. Diante das informações prestadas pelos Tribunais, bem como da manifestação do CJF no Relatório de Monitoramento, id 0335907, acerca da elaboração do projeto chamado “Padronização da Organização das Varas Federais, Juizados Federais e Turmas Recursais” (Processo SEI 0003682-74.2020.4.90.8000), cujo objetivo principal é elaborar guia metodológico de gestão judicial para as varas federais, juizados especiais federais e turmas recursais, visando aprimorar e dar celeridade ao fluxo de trabalho, conclui-se que a **Recomendação 5.1 está em atendimento**, por não englobar as unidades administrativas (área meio) dos Tribunais.

47. Por consequência, por não constarem ainda diretrizes que levem à definição do quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional no Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal, conclui-se que **a Recomendação 5.2 ainda não foi atendida**.

## **ACHADO 6. Ausência de definição, de forma técnica, do quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional**

### **Recomendação**

48. Ao CJF, Tribunais Regionais Federais e Seções Judiciárias:

6.1 Com base nas diretrizes criadas pelo CJF em conjunto com os Tribunais Regionais Federais e inseridas no Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal, definir, de forma técnica, o quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional.

### **Manifestações das unidades auditadas**

49. TRF1: Acentuou que a definição, de forma técnica, do quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional está sendo objeto de estudo pelo grupo de trabalho instituído pela Portaria Presi n. 894/2022. Ademais, destacou que todos os estudos já realizados pelo TRF1 restam prejudicados, tendo em vista a implantação do TRF6 e a criação de dezesseis gabinetes de desembargadores no Tribunal.

50. SJAC: Entendeu que *“os critérios técnicos para definição de quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional deverá ser definido por normativos de instâncias superiores, especialmente do TRF1”*. Ademais, ressaltou que *“a criação de critério técnico diferenciado de composição, no âmbito isolado da SJAC, poderá criar distinções significativas e possíveis conflitos, comprometendo a padronização e o acompanhamento das metas do Plano Estratégico da Justiça Federal da Primeira Região”*. Assim, foram mantidos os fundamentos da manifestação apresentada (id. 13751765). Além disso, informou que o TRF1 iniciou processos para realização de estudos que tratam dos achados 5, 6, 7 e 8. Ressaltou que foi instituído grupo de trabalho com a finalidade de promover estudos para reorganização da estrutura organizacional e do quadro de cargos efetivos das Seções Judiciárias da 1ª Região, que poderá contribuir nesses parâmetros de referência. Assim, a SJAC *“aguarda as orientações e conclusão dos estudos iniciados pelo TRF1”*.

51. SJAM: Pontuou que o processo SEI n. 0003416-89.2022.4.01.8002 foi autuado com a finalidade de realizar estudos a respeito da reestruturação organizacional das unidades administrativas que compõem a Diretoria do Foro e SECAD da SJAM. Além disso, a Portaria Presi n. 894/2022 instituiu o grupo de trabalho com a finalidade de promover estudos para reorganização da estrutura

organizacional e do quadro de cargos efetivos das Seções e Subseções Judiciárias da 1ª Região.

52. SJAP: Informou que *“A manifestação do Nucgp-AP produzida em 2021 deverá ser mantida em quase sua totalidade”*, ou seja, buscou-se alinhar os interesses/necessidades das unidades com os normativos que estabelecem o quantitativo de servidores na Seção Judiciária do Amapá, considerando os novos cenários que surgem para administração, como, por exemplo, a impossibilidade de preenchimento de cargos vagos decorrentes de aposentadoria, a necessidade de organização da unidade de auditoria Resolução CNJ n. 308/2020, a implementação da nova estruturação da Secretaria Administrativa da SJAP, consoante a Portaria SJAP-DIREF 87/2021, bem como a observação dos limites estabelecidos na Resolução Presi/Secge de 24 de 09/10/2013 e na Lei n. 12.762/2021. Destaca-se que o Núcleo de Gestão de Pessoas adota instrumentos (tabelas, quadros...) para monitorar o quantitativo de servidores nas unidades da SJAP.

53. SJBA: Informou estar aguardando as diretrizes do TRF1, que serão inseridas no Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal para definição do quantitativo mínimo de pessoas por unidade organizacional.

54. SJDF: Registrou que a Resolução Presi Cenag n. 24/2011 e a Resolução Presi Secge n. 4/2014 definiram apenas o quantitativo de pessoal para as unidades da área fim. No entanto, a SJDF possui grande interesse que seja definido esse número mínimo de servidores por unidade organizacional na área administrativa. Entretanto, a competência para editar normas a esse respeito é somente do TRF 1ª Região. Ademais, espera-se que o TRF1, seguindo a normatização do CJF, utilize os critérios estabelecidos pela Resolução CNJ n. 282/2019, que trata da distribuição de servidores, e estabeleça as diretrizes para a definição de quantitativos de lotação na área meio. Destacou que *“o Núcleo de Gestão de Pessoas adota instrumentos próprios como planilhas e tabelas para monitorar o quantitativo de servidores nas unidades, levantando quais unidades perderam servidores e quais receberam mais atribuições para buscar a equalização do quantitativo de servidores e demandas da unidade”*.

55. SJGO: Salientou que o processo SEI n. 0006238-73.2021.4.01.8006 foi autuado para tratar da aplicação dos critérios estabelecidos pela Resolução Presi n. 21/2017, que estabelece normas e diretrizes para a lotação e movimentação de

servidores no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus. No entanto, o NucGP mantém as medidas adotadas nos exercícios anteriores. Dessa forma, as lotações são definidas com base em análise do quadro de lotações das unidades referentes à área judiciária e administrativa, respectivamente, seguindo os seguintes critérios: “1 - unidade com menor número de servidor a mais tempo terá vaga preenchida; 2- unidades com mesmo quantitativo de servidores: 2.1- classificação obedecendo a ordem de data vacância (quem perdeu há mais tempo terá a preferência - exoneração, aposentadoria, dispensa, liberação); 2.2- unidade que recebeu servidor: classificada pela data de lotação do novo servidor”.

56. SJMA: Não apresentou manifestação relativa à recomendação, até a data de 30/11/2022. Entretanto, em 2021, a Seção informou que foi iniciado o Processo SEI n. 0003844-27.2020.4.01.8007, que trata do levantamento do quantitativo de pessoal por unidade judicial e administrativa da SJMA, bem como sua utilização para fins de lotação de servidores recém ingressos no quadro de pessoal da Seccional, levando em conta a situação do local. Além disso, registrou que tramita no TRF o Processo SEI n. 0024774-92.2017.4.01.8000, que trata da estipulação de quantitativos de servidores nas unidades judiciárias. Nesse sentido, as Seções Judiciárias necessitam de um posicionamento do TRF nesse procedimento para uma definição de quantitativo mínimo.

57. SJMT: Não apresentou manifestação relativa à recomendação. Todavia, o Núcleo de Auditoria Interna da seccional procedeu à análise do contexto no corrente exercício e se pronunciou conforme a seguir transcrito: “*Recomendação implementada*”.

58. SJPA: Referiu que o NucGp entende que a lotação paradigma e o quantitativo mínimo de pessoal devem ser tratados pela alta administração do TRF1, e que, após essa definição caberia à Direção do Foro das seccionais definir critérios mistos (objetivos e discricionários) para lotação dos servidores nomeados e removidos para a SJPA. Ademais, destacou que “*já vem, dentro do possível, adotando os referidos critérios mistos*”.

59. SJPI: Não apresentou manifestação relativa à recomendação, até a data de 30/11/2022, nem apresentou justificativa acerca de eventual atraso. Entretanto, em 2021, a Seção informou que o TRF1, nos termos do Processo n. 0016614-49.2015.4.01.8000, instituiu grupo de trabalho para realizar estudos sobre o quadro

ideal de lotação de pessoal e regulamentar a implementação da Resolução CNJ n. 219/2016 na 1ª Região e outras providências.

60. SJRO: Acentuou que o atendimento à Recomendação depende de normativos de instâncias superiores, na ordem: TRF1, CJF, CNJ cuja competência é desses órgãos. Ademais, destaca que o TRF1, na Resolução Presi n. 21/2017, estabeleceu normas e diretrizes para a lotação e movimentação de servidores no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus e regulamentou a implementação da Resolução CNJ n. 219/2016 na 1ª Região. Contudo, a referida Resolução foi sobrestada pelo Conselho de Administração do TRF1, e que, embora a Resolução CNJ n. 282/2019 tenha alterado em parte a Res CNJ n. 219/2016, a SJRO mantém o sobrestamento, conforme se vê nos Autos n. 0016614-49.2015.4.01.8000.

61. SJRR: Informou que os quadros de pessoal do TRF da 1ª Região e respectivas Seções Judiciárias são definidos atualmente pela Resolução n. 5/1999, que dispõe sobre a reestruturação organizacional da Justiça Federal da primeira instância da Primeira Região e pela Resolução Consolidada Presi n. 26/2015, que dispõe sobre o ajustamento da estrutura administrativa do Tribunal Regional Federal da 1ª Região, regulamenta a implementação da Resolução CNJ n. 219/2016 na 1ª Região e dá outras providências. Ademais, o TRF da 1ª Região instituiu um grupo de trabalho para realizar estudos sobre o quadro ideal de lotação de pessoal, que há uma minuta que regulamenta a implementação da Resolução CNJ n. 219/2016 na 1ª Região (id. 5832910). Além disso, ressalta que a SJRR tutela a correta e equânime distribuição da força de trabalho entre as diversas unidades judiciais e administrativas, em especial diante de quadro orçamentário restrito e na vigência da EC n. 95/2016, lotando novos servidores e remanejando os atuais excedentes entre as unidades que demandam maior força de trabalho, com base na legislação vigente.

62. SJTO: Asseverou que um processo foi autuado para estudo da reestruturação da área administrativa com base nos percentuais da Resolução CNJ n. 219/2016.

63. TRF2: Referiu estarem em fase de implementação e colhimento de dados iniciais os projetos de Gestão de Desempenho e Mapeamento de Processos, com definição de metodologia a ser adotada e proposta de trabalho.

64. SJRJ: Apontou ter havido a diminuição dos quantitativos previstos para unidades da área judiciária, considerando as limitações de nomeações decorrentes

de aposentadoria e de falecimento com pensionista designado, bem como os termos da Res. 219/16-CNJ.

- Critérios para definição do quantitativo mínimo de pessoal:
  - 1) Quantidade de cargos efetivos disponibilizados pelo TRF2 das cotas autorizadas pelo CJF, no início de cada exercício;
  - 2) Quantidade de nomeações para a SJRJ;
  - 3) Atendimento às demandas da 2ª instância (adequação do perfil técnico exigido pelas unidades do TRF2);
  - 4) Indicadores Processuais no "Portal de Estatística da 2ª Região" e "Painel de Indicadores da Corregedoria".

#### HISTÓRICO DE DISTRIBUIÇÃO DOS CARGOS X VAGAS QUANTITATIVO DE SERVIDORES

	DEZ 2017	2018	2019	2020	2021	NOV 2022
Cargos disponibilizados para SJRJ pelo TRF2 (dotações do CJF)	-	53	5	39	16	20
Déficit de vagas na Área Judiciária no quantitativo**	213	105*	20	24	13	19

\*Considerando as vagas com o quantitativo "possível" já reduzido.  
\*\* Nos meses de Janeiro de cada ano

No que tange ao histórico de distribuição de cargos disponibilizados para SJRJ pelo TRF2, com dotações orçamentárias do Conselho da Justiça Federal, ressalta-se que tivemos a disponibilização de 53 cargos em 2018.

No ano seguinte, 2019, houve uma redução para apenas 5 cargos viabilizados para a Seccional do Rio de Janeiro.

Em 2020, ocorreu uma escalada para 39 cargos, em 2021, uma autorização para 16 cargos e, em 2022, um incremento de 20.

HISTÓRICO DE REDUÇÃO DO QUANTITATIVO DE SERVIDORES

UNIDADES JUDICIÁRIAS	DEZ 17	JAN 18*	FEV 18*	JUL 18*	SET 18**	NOV 18	MAR 19	JUN 19	AGO 19	MAIO 20	NOV 21	AGO22
<b>CAPITAL</b>												
Varas Cíveis	14	12	12	11	11	11	10	10	10	9	9	9
Varas Cíveis Improbidade	14	12	12	12	12	12	12	11	11	10	10	9
Varas Previdenciárias	13	12	12	11	11	11	11	10	10	9	9	9
Juizados Especiais	13	10	10	10	10	10	10	10	9	9	9	9
Juizados Especiais Previdenciários	13	10	10	10	10	10	10	10	9	9	10****	9
Secretaria Única das Turmas Recursais	35	35	35	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Gabinetes das Turmas Recursais	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Núcleos de Justiça 4.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Varas Criminais	13	12	12	12	12	12	12	11	11	10	10	9
9ª Vara Criminal	21	21	21	21	21	21	21	20	20	19	19	19
Varas de Execução Fiscal	13	12	12	11	11	11	11	10	10	9	9	9
<b>INTERIOR</b>												
Varas Cíveis	14	12	12	11	11	11	10	10	10	9	9	9
Juizados Especiais	13	10	10	10	10	10	10	10	9	9	9	9
Varas Criminais	14	12	12	12	12	12	12	11	11	10	10	9
Varas de Execução Fiscal	14	12	12	11	11	13	11	10	10	9	9	9
Varas Federais Únicas	15	15	15	15	15	14	14	13	13	12	12	11
Vara de Teresópolis	15	15	15	15	15	15	15	14	14	13	13	12
Varas de Itaboraí	14	13	13	13	13	13	13	13	13	12	12	9
Varas de São Pedro da Aldeia/Nova Friburgo e Resende	14	14	14	14	14	14	13	13	13	12	12	9
Varas de Petrópolis	14	14	14	14	14	13	13	13	13	12	12	9
Varas de Campos (1ª e 2ª Varas/3ª e 4ª Varas)	14/13	14/11	14/10	14/10	14/10	13/10	13/10	10/11****	10/11****	9/10****	9/10****	9
Varas de Duque de Caxias e Nova Iguaçu	14	14	12	11	11	11	11	10	10	9	9	9

\* Trabalhava-se com os dois quantitativos previstos: antigo e o novo

\*\*Trabalhava-se só com o quantitativo novo

\*\*\* 11 e 10 só para a 02VF de Campos

\*\*\*\* Aumento do quantitativo em virtude da maior demanda de processos

65. **SJES:** Informou que não houve alteração dos procedimentos descritos nas manifestações elaboradas pelo então Núcleo de Gestão de Pessoas acerca dos Achados n. 6, 7, 8 e 9, constantes do despacho JFES-DES-2021/13341, a não ser por pequenas alterações no Anexo I do regulamento de lotação estabelecido pela Portaria n. 156/DF, de 13/10/2010, que apresenta o quantitativo mínimo de servidores previsto por unidade de lotação.

ANEXO I  
QUANTITATIVO MÉDIO DE SERVIDORES  
SEÇÃO JUDICIÁRIA DO ESPÍRITO SANTO  
Área Judiciária

ANEXO I A

VARAS E JUIZADOS FEDERAIS	
UNIDADE DE LOTAÇÃO	QUANTITATIVO
CIVEL	12
1ª VARA FEDERAL CRIMINAL	13
2ª VARA FEDERAL CRIMINAL	14
EXECUÇÃO FISCAL	12
JUIZADO ESPECIAL	12
1ª VARA FEDERAL DE CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM	12
2ª VARA FEDERAL DE CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM	12
3ª VARA FEDERAL DE CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM	12
DEMAIS VARAS DO INTERIOR	12

ANEXO I B

TURMAS RECURSAIS	
UNIDADE DE LOTAÇÃO	QUANTITATIVO
SECRETARIA DAS TURMAS RECURSAIS	8
1ª RELATORIA DA 1ª TURMA RECURSAL	3
2ª RELATORIA DA 1ª TURMA RECURSAL	3
3ª RELATORIA DA 1ª TURMA RECURSAL	3
1ª RELATORIA DA 2ª TURMA RECURSAL	3
2ª RELATORIA DA 2ª TURMA RECURSAL	3
3ª RELATORIA DA 2ª TURMA RECURSAL	3

ANEXO I C

NÚCLEOS DE JUSTIÇA 4.0	
UNIDADE DE LOTAÇÃO	QUANTITATIVO
1º NÚCLEO DE JUSTIÇA 4.0	4

66. TRF3, SJSP e SJMS: Registrou terem sido mantidas as informações do primeiro monitoramento, conforme RELATÓRIO 7825169/2021 - PRESI/GABPRES/SAUD/DAUD, de modo que a forma técnica para definição do quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional será estabelecida a partir do estudo do Comitê Orçamentário de 1º Grau e Gestor Regional da Política de Atenção Prioritária ao 1º Grau de Jurisdição da Justiça Federal da 3ª Região, que definirá diretrizes, considerando a mudança de cenário na Justiça Federal com o avanço do PJe e demais projetos em execução, a mudança dos processos de trabalho, além da questão da restrição orçamentária.

67. TRF4, SJRS, SJSC e SJPR: Acentuou que a Justiça Federal da 4ª Região definiu quadro de lotação ideal para os gabinetes dos desembargadores federais/juizes federais, instituído com base na competência do gabinete, pela Resolução n. 206/2022. Todavia, a definição do quantitativo mínimo de pessoal para as demais unidades organizacionais requer um projeto de Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT) e a consequente contratação de consultoria especializada, conforme procedimento utilizado pelo STF e relatado nas considerações referentes ao exercício de 2021.

68. TRF5, SJAL, SJPE, SJSE, SJPB, SJRN e SJCE: Consignou que a ação será revista em função da decisão do Conselho de Administração do TRF5, de suspender a aplicação da Resolução CNJ 219/2016, no âmbito da 5ª Região, até a resposta à adequação, pelo CNJ, do referido normativo à realidade da Justiça Federal.

69. SJMG/TRF6: Pontuou que não houve a definição dos critérios pelo TRF, nem a sua inclusão no Plano Estratégico de Gestão de Pessoas, ficando prejudicado o cumprimento desta recomendação. O que prevalece, atualmente, são os quantitativos de cargos definidos na Resolução Presi Cenag 24, de 15/12/2011 (manifestação da NUCRE).

70. Os quantitativos da 6ª Região, para 1º e 2º Graus, foram definidos pela Lei 14.226/2021. A quantidade de funções por unidade administrativa foi determinada pela administração por meio da Resolução Presi 6. Considerando a instalação do TRF6, com a criação de novas estruturas organizacionais, em 19/08/2022, as lotações ainda estão sendo providenciadas, inclusive a estruturação do nível operacional. O sistema de gestão de pessoas ainda está passando por processos de integração e independência do TRF1 para que se possa estruturar os dados, de forma que eles

possam colaborar de forma fidedigna para tomadas de decisão e para estudos como o identificado no achado. Ainda serão realizados estudos referentes ao quantitativo por unidade, tanto por essa Secretaria, quanto por meio da Corregedoria, para a definição desse quantitativo.

### **Análise da equipe de auditoria**

71. TRF1: Tendo em vista que a definição, de forma técnica, do quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional está sendo objeto de estudo pelo grupo de trabalho instituído pela Portaria Presi n. 894/2022, considera-se que **a Recomendação 6.1 está em atendimento.**

72. Seções da 1ª Região: As unidades informaram aguardar diretrizes do TRF1 que serão inseridas no Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal para definição do quantitativo mínimo de pessoas por unidade organizacional. Assim, **a Recomendação 6.1 ainda não foi atendida.**

73. A despeito do Núcleo de Auditoria Interna da SJMT haver considerado a recomendação implementada, não se apresentou evidências do cumprimento.

74. TRF2: Diante das informações prestadas pelo Tribunal, conclui-se que **a Recomendação 6.1 não foi atendida.**

75. SJRJ e SJES: Diante do fato de que os estudos apresentados e conclusões de quantitativo mínimo, constantes das planilhas enviadas pelas seções, não englobam as unidades administrativas (área meio), mas somente as unidades jurisdicionais, conclui-se que **a Recomendação 6.1 está em atendimento.**

76. TRF3, SJSP e SJMS: Diante das informações prestadas pelo Tribunal, conclui-se que **a Recomendação 6.1 não foi atendida**, não avançando após o estabelecimento das diretrizes.

77. TRF4, SJRS, SJSC e SJPR: Como a Resolução TRF4 n. 206/2022 apenas engloba as unidades jurisdicionais, e informou-se que a definição do quantitativo mínimo de pessoal para as demais unidades organizacionais requer um projeto de Dimensionamento da Força de Trabalho-DFT e a consequente contratação de consultoria especializada, **conclui-se que a Recomendação 6.1 encontra-se em atendimento.**

78. TRF5, SJAL, SJPE, SJSE, SJPB, SJRN e SJCE: Diante das informações prestadas pelas unidades, conclui-se que **a Recomendação 6.1 não foi atendida**.

79. SJMG/TRF6: Diante das informações prestadas pela unidade, no sentido de que o sistema de gestão de pessoas ainda está passando por processos de integração e independência do TRF1 para estruturação dos dados de forma que eles possam colaborar de forma fidedigna para tomadas de decisão e para estudos como o identificado no achado e levantamento dos quantitativos por unidade. Conclui-se que **a Recomendação 6.1 encontra-se em atendimento**, sendo seu andamento agora de competência do TRF6.

#### **ACHADO 7. Ausência de movimentação interna dos colaboradores com base na comparação entre o quantitativo atual de pessoal e o quantitativo mínimo de pessoal das unidades organizacionais**

##### **Recomendação**

80. Ao CJF, Tribunais Regionais Federais e Seções Judiciárias:

7.1 Realizar a movimentação interna dos colaboradores com base na comparação entre o quantitativo atual de pessoal e o quantitativo mínimo de pessoal das unidades organizacionais.

##### **Manifestações das unidades auditadas**

81. TRF1: Acentuou que a realização de movimentação interna dos colaboradores, com base na comparação entre o quantitativo atual de pessoal e o quantitativo mínimo de pessoal das unidades organizacionais, reorganização da estrutura organizacional e do quadro de cargos efetivos das Seções e Subseções Judiciárias da 1ª Região depende de novos estudos que estão sendo realizados pelo Grupo de Trabalho instituído pela Portaria Presi n. 894/2022. Ademais, atualmente, a Presidência do Tribunal determinou que todos os servidores nomeados sejam lotados nos gabinetes recém-criados. Além disso, ressaltou que a lei que criou os dezesseis gabinetes de desembargadores na Corte não fez previsão da criação de novos cargos efetivos para supri-los, o que vem demandando ações emergenciais por parte da Secretaria de Gestão de Pessoas.

82. SJAC: Ressaltou que o quadro de lotação por unidade, em regra, é definido pelo Tribunal, e que a atualização desses parâmetros passa pela solução do item

anterior (Achado 6), dado que a quantidade de servidores por unidade judicial deve ser fixada por instâncias superiores, para evitar que a SJAC movimente internamente os servidores com base na comparação entre o quantitativo atual de pessoal e o quantitativo mínimo de pessoal das unidades organizacionais, divergindo do quantitativo estabelecido por Resoluções do TRF1 que estão em vigor. Além disso, informou que o TRF1 iniciou processos para realização de estudos que tratam dos achados 5, 6, 7 e 8. Assim, a SJAC aguarda as orientações e conclusão dos estudos iniciados pelo TRF1.

83. SJAM: Pontuou que o processo SEI n. 0003416-89.2022.4.01.8002 foi autuado com o objetivo de realizar estudos atinentes à reestruturação organizacional das unidades administrativas que compõem a Diretoria do Foro e SECAD da SJAM. Além disso, a Portaria Presi n. 894/2022 instituiu grupo de trabalho com o objetivo de promover estudos para reorganização da estrutura organizacional e do quadro de cargos efetivos das Seções e Subseções Judiciárias da 1ª Região.

84. SJAP: Manteve, em quase sua totalidade, a manifestação produzida em 2021 no sentido de que o NUCGP realiza a análise de perfil profissional, considerando a formação e as experiências dos servidores, além de considerar o quantitativo de servidores lotados na unidade, com o fim de não causar desfalques. Entretanto, destacou que a impossibilidade de recomposição dos cargos vagos, também, pode prejudicar a manutenção do quantitativo mínimo de servidores nas unidades.

85. SJBA: Acentuou que aguarda as diretrizes do TRF1 que serão inseridas no Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal para definição do quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional.

86. SJDF: Registrou que a movimentação conforme a Recomendação 7.1 depende da definição dos números mínimos de servidores por unidade organizacional. Destacou que, entre as varas já é realizada a movimentação levando em conta esse e outros critérios, como por exemplo, exigência de formação em Direito para exercício de funções privativas. Além disso, assim que as normas forem fixadas pelo órgão competente, as diretrizes para movimentação de pessoal serão inseridas no Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal. Ademais, com o propósito de movimentar os servidores nesta Seccional da melhor forma possível e buscando atender às necessidades de cada setor, as movimentações são realizadas de forma a contemplar as unidades cujos quadros não estejam completos, analisando-se,

ainda, o perfil desejado para desempenho das funções.

87. SJGO: Ressaltou que, apesar de ter sido autuado o processo SEI n. 0006238-73.2021.4.01.8006 pela SECAP, para tratar da aplicação dos critérios estabelecidos pela Resolução Presi n. 21/2017, que estabelece normas e diretrizes para a lotação e movimentação de servidores no âmbito da Justiça Federal de 1º e 2º Graus, o NucGP mantém as medidas adotadas nos exercícios anteriores.

88. SJMA: Não houve manifestação dessa Seção até o dia 30/11/2022.

89. SJMT: Não apresentou manifestação relativa à recomendação. Todavia, o Núcleo de Auditoria Interna da seccional procedeu à análise do contexto no corrente exercício e se pronunciou conforme a seguir transcrito: “*Recomendação implementada*”.

90. SJPA: Argumentou que o atendimento à recomendação do Achado 7 depende da consignada no Achado 6. Ademais, registrou o desafio de se fazer comparação de quantitativos (atual x mínimo). Além disso, destacou que as unidades judiciais apresentam situações fáticas distintas em razão das especificidades de matérias, bem como que a duração da tramitação de processos tem variáveis que, no entendimento do NucGp, deveria ser deliberado por uma comissão envolvendo as unidades interessadas e o setor responsável pela estatística de distribuição de processos. Assim, sugeriu “a criação de centros especializados e descentralizados das unidades judiciais, como por exemplo a criação de centros de expedições de Precatório/RPV, intimações, mandados e outras atividades a serem deliberadas por uma comissão multidisciplinar”.

91. SJPI: Não apresentou manifestação relativa à recomendação, até a data de 30/11/2022, nem apresentação de justificativa acerca de eventual atraso.

92. SJRO: Entende que o atendimento a essa recomendação passa pela solução do Achado 6, uma vez que a quantidade de servidores por unidade judicial deve ser fixada por instâncias superiores, evitando que a SJRO movimente internamente os servidores com base na comparação entre o quantitativo atual de pessoal e o quantitativo mínimo de pessoal das unidades organizacionais, divergindo do quantitativo estabelecido por Resoluções do TRF1 que estão em vigor.

93. SJRR: De acordo com as necessidades das unidades, aduziu que são realizadas as lotações. Inicialmente é considerada a lotação conforme a vacância do

cargo, e observado o perfil profissional do servidor. Além disso, executa a distribuição da força de trabalho entre as diversas unidades judiciais e administrativas de acordo com a demanda de trabalho apresentado, bem como respeita os limites percentuais previstos nas normas correlatas (Resolução CJF n. 208/2012, Resolução Presi n. 38/2016, Portaria Presi/Secge n. 227/2014).

94. SJTO: Acentuou que as unidades judiciárias da SJTO já possuem a quantidade de servidores prevista no organograma. Assim, as providências para atendimento à Recomendação 7.1 foram concluídas.

95. TRF2: Consignou que estão em fase de implementação e colhimento de dados iniciais os projetos de Gestão de Desempenho e Mapeamento de Processos, com definição de metodologia a ser adotada e proposta de trabalho.

96. SJRJ: Elencou, como ações: a definição de critério de lotação de servidor e a priorização do atendimento às demandas advindas do Banco de Permutas.

- Critérios de definição de lotação de servidor:
  - 1) Unidades judiciárias com vagas, considerando o quantitativo possível de ser atendido, conforme quadro publicado na intranet da SJRJ;
  - 2) Obs.: portaria JFRJ-PGD-2018/00004 suspendeu a eficácia dos artigos 493 a 511 da Consolidação de Normas da Direção do Foro. A DIRFO, paulatinamente, foi reduzindo o quantitativo das unidades judiciárias, chegando ao número “possível” de ser atendido.
  - 3) Assistência às unidades judiciárias, por intermédio de permuta de servidores, estando ou não em licença médica, a fim de possibilitar readequação de atividades aos servidores em acolhimento;
  - 4) Utilização do Banco de Permutas para movimentação de servidores dentro da SJRJ, atendendo às expectativas de mudança de lotação para localidades pretendidas;
  - 5) Apresentação de situações em que o servidor tem interesse em se movimentar. Neste caso específico, o requerente solicita sigilo para não resultar ambiente desfavorável na atual unidade de lotação;
  - 6) Adequação do perfil técnico e relevância do aspecto humano para indicação do servidor para unidades da SJRJ.

**HISTÓRICO DE FORÇA DE TRABALHO X QUANTITATIVO  
"POSSÍVEL" DE SERVIDORES**

	DEZ 2017	JAN 2018	JAN 2019	JAN 2020	JAN 2021	NOV 2021	NOV 2022
Quantidade prevista/necessária de servidores para Área Judiciária	1836	1712	1540	1426	1324	1333**	1236
Força de Trabalho da Área Judiciária*	1622	1622	1619	1581	1589	1559	1461
	-214	-90	79	155	265	228	225

Nota - considera-se para este estado Área Judiciária: Varas Federais, Juizados Especiais Federais, Turmas Recursais.  
\*Força de Trabalho não mensurada no quantitativo da Área Judiciária: Agentes da Polícia Judicial com GAS, Requisitados motoristas e PCDs (Pessoas com deficiência).  
\*\* O quantitativo das varas previdenciárias e Juizados Previdenciários foi elevado para 10, em virtude da alta demanda de processos

No histórico de força de trabalho acima, a quantidade prevista/necessária de servidores é apresentada com dados decrescentes.

Em 2017, tínhamos um déficit de 214 servidores e, em 2018, um saldo negativo de 90.

Considerando que não foi exequível a supressão de servidores das unidades com quantitativo acima do previsto, manteve-se imprescindível a redução gradual para atendimento dos juízos mais prejudicados com a escassez de nomeações.

Assim, mesmo com a citada diminuição da quantidade prevista, permaneceram desequilíbrios nos quantitativos, em razão de aposentadorias sem reposição (limitações impostas pela Emenda Constitucional nº 95/2016).

Merece relevo que, quando a unidade tinha vaga e o quantitativo possível era reduzido, mantinha-se a vaga residual anterior.

**HISTÓRICO DE FORÇA DE TRABALHO POR ÁREA  
ADMINISTRATIVA E ÁREA JUDICIÁRIA**

	31/dez/17	31/jan/18	31/jan/19	31/jan/20	31/jan/21	31/jan/22
(1) Força de Trabalho de Área Judiciária	1622	1622	1619	1581	1589	1556
(2) Força de Trabalho Áreas de apoio direto à atividade Judicante						
(2.1) Técnicos e Analistas	237	230	206	196	193	183
(2.2) Oficiais de Justiça Avaliadores Federais	322	320	354	344	344	339
(2.3) Requisitados	1	1		1	1	2
(2.4) Agentes da Polícia Judicial	39	39	4	2	3	3
(3) - Força de Trabalho da Área Administrativa	417	397	434	416	420	432
(4) - Força de Trabalho não mensurada no quantitativo da Área Judiciária*	61	86	85	85	82	77
<b>Força de Trabalho Total da SJRJ</b>	<b>2699</b>	<b>2695</b>	<b>2704</b>	<b>2625</b>	<b>2632</b>	<b>2592</b>

\*Agentes da Polícia Judicial com GAS, Requisitados motoristas e PCDs.  
Nota: considera-se para este estado Área Judiciária: Varas Federais, Juizados Especiais Federais, Turmas Recursais.

A tabela explicita o cálculo apurado da força de trabalho na área judiciária.

Depreende-se que a diferença entre a Força de Trabalho Total e o somatório dos itens (2),(3) e (4), gera o número da área judiciária (1).

O item (2) foi detalhado a fim de proporcionar a visualização separada do número de servidores da categoria de Oficiais de Justiça Avaliadores Federais e os demais servidores de apoio direto à atividade judicante.

97. SJES: Informou que não houve alteração dos procedimentos descritos nas manifestações elaboradas pelo então Núcleo de Gestão de Pessoas acerca dos Achados n. 6, 7, 8 e 9 constantes do despacho JFES-DES-2021 /13341, a não ser por pequenas alterações no Anexo I do regulamento de lotação estabelecido pela Portaria n. 156/DF, de 13/10/20110, que apresenta o quantitativo mínimo de servidores previsto por unidade de lotação.

**ANEXO I  
QUANTITATIVO MÉDIO DE SERVIDORES  
SEÇÃO JUDICIÁRIA DO ESPÍRITO SANTO  
Área Judiciária**

**ANEXO I A**

<b>VARAS E JUIZADOS FEDERAIS</b>	
UNIDADE DE LOTAÇÃO	QUANTITATIVO
CIVEL	12
1ª VARA FEDERAL CRIMINAL	13
2ª VARA FEDERAL CRIMINAL	14
EXECUÇÃO FISCAL	12
JUIZADO ESPECIAL	12
1ª VARA FEDERAL DE CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM	12
2ª VARA FEDERAL DE CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM	12
3ª VARA FEDERAL DE CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM	12
DEMAIS VARAS DO INTERIOR	12

**ANEXO I B**

<b>TURMAS RECURSAIS</b>	
UNIDADE DE LOTAÇÃO	QUANTITATIVO
SECRETARIA DAS TURMAS RECURSAIS	8
1ª RELATORIA DA 1ª TURMA RECURSAL	3
2ª RELATORIA DA 1ª TURMA RECURSAL	3
3ª RELATORIA DA 1ª TURMA RECURSAL	3
1ª RELATORIA DA 2ª TURMA RECURSAL	3
2ª RELATORIA DA 2ª TURMA RECURSAL	3
3ª RELATORIA DA 2ª TURMA RECURSAL	3

**ANEXO I C**

<b>NUCLEOS DE JUSTIÇA 4.0</b>	
UNIDADE DE LOTAÇÃO	QUANTITATIVO
1º NÚCLEO DE JUSTIÇA 4.0	4

98. TRF3, SJSP e SJMS: Referiu terem sido mantidas as informações do primeiro monitoramento, conforme RELATÓRIO 7825169/2021 - PRESI/GABPRES/SAUD/DAUD, de que as providências integrais com relação ao Achado 7, dependem da implementação das recomendações feitas nos Achados 5 e

6. Ressaltaram que a *revisão sobre a aplicação das diretrizes constantes na Resolução CNJ 219/2016 no âmbito da 3ª Região, que se relaciona ao Achado 6, “Ausência de definição, de forma técnica, do quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional”, e também incide diretamente na recomendação ora em comento, será realizada pelo Comitê Orçamentário de Primeiro Grau e Gestor Regional da Política de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição, conforme Manifestação ADEG (7532026).*

99. TRF4, SJPR, SJRS e SJSC: Frisou que os resultados do Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT), desenvolvido por consultoria especializada, permitirão atender a definição do quantitativo mínimo de pessoal para as unidades da área meio. Dessa forma, o DFT permitirá atender às recomendações dos Achados 5 e 6 e subsidiará a gestão de cada órgão para execução dos itens 7 e 8.

100. TRF5, SJAL, SJPE, SJSE, SJPB, SJRN e SJCE: Registrou que a recomendação se encontra pendente.

101. SJMG/TRF6: A unidade informou que, *não obstante a indefinição dos critérios, no âmbito da área judiciária, em que há a previsão dos quantitativos nas varas, procura-se fazer as relotações de forma a contemplar as unidades cujos quadros não estejam completos, analisando-se, ainda, o perfil desejado pela unidade: técnico ou analista, bacharel em direito ou não, experiência na área (civil, criminal, Jef, Turma, etc).* Além disso, *procurou-se fazer as lotações de forma a contemplar os pedidos das unidades com diálogos e a fim de estabelecer limites conforme o disposto em lei, analisando, ainda, o perfil desejado pela unidade técnica e experiência na área. Foi estruturado formulário para identificar as expectativas e o perfil dos servidores que não tiveram sua lotação determinada por seus titulares, quando da nova estrutura, para possibilitar que o tempo sem lotação desses servidores fosse o menor possível. Com a estruturação do TRF6, ainda carecemos de dados e estudos que venham a contemplar parâmetros de quantitativos mínimos. Foi disponibilizado um servidor da Secretaria de Gestão de Pessoas para ficar concentrado em promover um ambiente de escuta e acolhimento, e redirecionar os servidores para novas oportunidades de lotação.*

#### **Análise da equipe de auditoria**

102. TRF1 e Seções da 1ª Região: Como o atendimento à Recomendação 7.1

depende da definição do quantitativo mínimo de pessoal, que por sua vez requer a finalização dos novos estudos que estão sendo realizados pelo Grupo de Trabalho instituído pela Portaria Presi n. 894/2022, conclui-se que **a Recomendação 7.1 não foi atendida.**

103. A despeito do Núcleo de Auditoria Interna da SJMT haver considerado a recomendação implementada, não se apresentou evidências do cumprimento.

104. TRF2 e SJES: Diante das informações prestadas pelo Tribunal e da não definição do quantitativo mínimo de pessoal por unidade, constante da Recomendação 6.1, conclui-se que a **Recomendação 7.1 não foi atendida.**

105. SJRJ: Diante do fato de os estudos apresentados e conclusões de quantitativo mínimo, constantes das planilhas enviadas pelas seções, não englobarem as unidades administrativas (área meio), mas somente as unidades jurisdicionais, conclui-se que a **Recomendação 7.1 se encontra em atendimento.**

106. TRF3, SJSP e SJMS: Diante das informações prestadas pelo Tribunal em 2021, considera-se que a **Recomendação 7.1 não foi atendida.**

107. TRF4, SJPR, SJRS e SJSC: Como o atendimento à Recomendação 7.1 depende da definição do quantitativo mínimo de pessoal para as demais unidades organizacionais, que por sua vez requer um projeto de Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT) e a consequente contratação de consultoria especializada, o qual ainda não foi realizado, conclui-se que **a Recomendação 7.1 não foi atendida.**

108. TRF5, SJAL, SJPE, SJSE, SJPB, SJRN e SJCE: Diante da informação prestada pelo Tribunal, considera-se que a **Recomendação 7.1 não foi atendida.**

109. SJMG/TRF6: Como o atendimento à Recomendação 7.1 depende da definição do quantitativo mínimo de pessoal para as demais unidades organizacionais, conclui-se que a **Recomendação 7.1 não foi atendida**, sendo seu andamento agora de competência do TRF6.

## **ACHADO 8. Ausência de utilização das informações quantitativas sobre a força de trabalho para orientar as decisões relativas à gestão de pessoas**

### **Recomendação**

110. Ao CJF, Tribunais Regionais Federais e Seções Judiciárias:

8.1 Avaliar as informações quantitativas que descrevam as principais características da força de trabalho e utilizá-las para orientar as decisões relativas à gestão de pessoas.

### **Manifestações das unidades auditadas**

111. TRF1: Referiu que, com base nos estudos que estão sendo realizados pelo Grupo de Trabalho instituído pela Portaria Presi n. 894/2022, o Tribunal “*buscará avaliar as informações quantitativas que descrevam as principais características da força de trabalho e utilizá-las para orientar as decisões relativas à gestão de pessoas*”.

112. SJAC: Apontou que as informações quantitativas das Resoluções TRF1 ns. 5/1999, 8/2009, 24/2015 e 26/2015 são utilizadas, pela SJAC, para orientar os gestores nas decisões de lotação e movimentações. Assim, entendem que usam base normativa para lotação e movimentação. Todavia, a atual composição numérica de unidades judiciais e administrativas estabelecida nas referidas Resoluções está desatualizada, exigindo estudos para um equilíbrio mais harmônico, que foi pretendido pela Resolução n. 21/2017 citada no Achado 06. Além disso, registrou que o TRF1 deu início a processos com objetivo de realizar estudos que tratam dos achados 5, 6, 7 e 8. Assim, a SJAC aguarda a conclusão dos estudos iniciados pelo TRF1.

113. SJAM: Asseverou que os processos ns. 0000976-91.2020.4.01.8002 e 0006748-35.2020.4.01.8002 (agentes de segurança) são atualizados ao longo do ano, sempre que as informações ali contidas sejam necessárias para subsidiar algum pedido de informação acerca do quadro. Ademais, quando do encerramento do exercício e ante a necessidade de se elaborarem os relatórios devidos, é realizada uma revisão das atualizações, a fim de espelhar todas as movimentações ocorridas ao longo do exercício. No tocante às informações referentes aos Agentes de Segurança (Agente da Polícia Judicial), destacou que se trata de quadro de pessoal com baixíssima movimentação.

114. SJAP: Aduziu que a administração da Seção, quando entende necessário, tem acesso ao quadro de lotação da SJAP, à formação acadêmica dos servidores e às experiências deles. Nesse sentido, a Seção de Cadastro e a Seção de Desenvolvimento e Avaliação da SJAP possuem as informações necessárias para subsidiar as decisões da administração em matéria de gestão de pessoas.

115. SJBA: Registrou que utiliza as informações de força de trabalho da área fim, fazendo a comparação com o quantitativo ideal de implantação das varas para orientar

as decisões relativas à gestão de pessoas. Ademais, registrou que a área administrativa não possui quantitativo ideal regulado pelo Tribunal, por ser mais flexível em relação a sua estrutura e seus processos.

116. SJDF: Referiu que no SARH existem relatórios sobre graduação dos servidores, idade, data de exercício etc. Desse modo, as decisões relativas à gestão de pessoas são avaliadas, com base nos dados obtidos. Ademais, para que essas informações sejam mais bem aproveitadas, é importante a criação de relatório que cruze todas as informações de forma automática e comparativa entre as varas. Além disso, a SJDF entende que, para a comprovação do cumprimento ao Achado 8, o NucGP, apresentou solicitação ao TRF1 para criação de relatório no SARH que possibilite o cruzamento de informações entre as varas e de forma automática, a fim de atender plenamente à providência apontada no Acórdão n. 0169378/CJF, no que tange às informações quantitativas que descrevem as principais características da força de trabalho para fins de subsidiar decisões relativas à gestão de pessoas. No entanto, o relatório ainda não foi disponibilizado para a SJDF.

117. SJGO: Entende que a *“ação utilizada nas Recomendações 6 e 7 recai sobre este item, considerando que as informações quantitativas sobre a força de trabalho apuradas através do mapa de lotação constante dos autos ns. 0003039-14.2019.4.01.8006 e 0003226-85.2020.4.01.8006 é que norteiam o Diretor do Foro para decisões relativas à gestão de pessoas”*.

118. SJMA: Não houve manifestação dessa Seção até o dia 30/11/2022. Todavia, a Secretaria Administrativa da SJMA, ao encaminhar os autos para atendimento, justificou que o Nucgp está dedicado para a realização de consultas relativas a valores de Benefício Especial ou entrega de Relação de Contribuição, no entanto o Núcleo faria o possível para prestar a informação de maneira célere dentro do prazo.

119. SJMT: Não apresentou manifestação relativa à recomendação, até a data de 30/11/2022. Todavia, o Núcleo de Auditoria Interna da seccional procedeu à análise do contexto no corrente exercício e se pronunciou nos seguintes termos: *“Recomendação implementada”*.

120. SJPA: Entende que o presente achado está atrelado aos Achados 7 e 8. O NucGp apresenta as informações de quantitativo da força de trabalho da SJPA ao instruir processos para lotação de servidores, como regra. Ademais, a competência

para definir a lotação dos servidores é da direção do foro, por este motivo sugere-se a participação efetiva do Diretor do Foro nesse tema complexo.

121. SJPI: Não apresentou manifestação relativa à recomendação, até a data de 30/11/2022, nem apresentação de justificativa acerca de eventual atraso.

122. SJRO: Utiliza de informações quantitativas das Resoluções TRF1 ns. 8/2009, 24/2015 e 26/2015 para orientar os gestores nas decisões de lotação e movimentações. A SJRO entende que utiliza base normativa para lotação e movimentação. Entretanto, a atual composição numérica de unidades judiciais e administrativas estabelecidos nos instrumentos acima citados está defasada, exigindo estudos para um equilíbrio mais harmônico, o que foi tentado pela Resolução n. 21/2017, citada no Achado 06.

123. SJRR: Informou que os *“quantitativos e alocações dos servidores são definidos conforme observações discorridas nos Achados 6 e 7, sendo o perfil profissional considerado, em especial, quando requeridos para ocupações críticas da organização. Um desafio recorrente enfrentado pela Seccional é a recomposição de força de trabalho, em razão de remoções por motivo de saúde e acompanhamento de cônjuge, haja vista que a vaga fica presa. Para mitigar o problema, recorre-se à requisição de servidores de outros órgãos (estaduais e municipais)”*.

124. SJTO: Aduziu que as providências para atendimento à Recomendação 8.1 foram concluídas. O serviço de Psicologia realiza a avaliação do perfil dos servidores para orientar as decisões relativas à gestão de pessoas.

125. TRF2: Salientou que estão em fase de implementação e colhimento de dados iniciais os projetos de Gestão de Desempenho e Mapeamento de Processos, com definição de metodologia a ser adotada e proposta de trabalho.

126. SJRJ: Encaminhou os arquivos: *Gráfico com a Variação da Força de Trabalho da SJRJ (2018, 2019, 2020, 2021, 2022)* e *Quadro anual de movimentação de servidores - entradas e saídas*:



• Quadro anual (2018, 2019, 2020, 2021 e 2022) de movimentação de servidores (entradas e saídas, números totais):

MOVIMENTAÇÃO		2018	2019	2020	2021	2022
ENTRADAS	Requisitado	7	9	1	3	1
	Posse em cargo efetivo	96	39	57	41	36
	Posse Servidor Sem Vínculo	5	1	1	0	1
	Redistribuído (+)	14	7	6	50	10
	Reintegração	1	0	0	0	0
	Removido (+)	10	4	2	1	1
	Licença Para Acompanhar Cônjuge (+) (com lotação provisória)	0	1	0	0	0
	Retorno de Licença Para Acompanhar Cônjuge (com lotação provisória)	3	0	0	0	1
	Retorno de Licença Para Acompanhar Cônjuge (sem vencimento)	0	0	1	1	0
	Retorno de licença para atividade política	2	0	0	0	0
	Retorno de Licença Para Tratar de Interesses Particulares (sem vencimento)	0	5	0	0	0
	Retorno de Removidos(-)	19	18	11	45	14
	Retorno dos Cedidos	22	18	7	22	18
	Reversão	2	3	2	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>181</b>	<b>105</b>	<b>88</b>	<b>163</b>	<b>73</b>	
SAÍDAS	Aposentadoria	66	76	33	26	32
	Cedido	18	26	7	18	70
	Demissão	0	1	0	0	1
	Exoneração	11	9	0	1	8
	Exoneração Servidor Sem Vínculo	0	1	3	2	2
	Falecimento	1	4	5	8	7
	Licença Para Acompanhar Cônjuge (com lotação provisória)	0	1	0	0	0
	Licença Para Acompanhar Cônjuge (sem vencimento)	1	2	0	1	0
	Licença para atividade política	2	0	0	0	0
	Licença Para Tratar de Interesses Particulares (sem vencimento)	4	3	0	0	0
	Posse em outro cargo público inacumulável	8	9	6	10	20
	Redistribuído (-)	16	8	6	50	10
	Removido (-)	23	29	16	12	37
	Removido (-) SJES	1	0	0	0	0
Retorno de Licença Para Acompanhar Cônjuge (+) (com lotação provisória)	0	1	0	1	0	
Retorno de Removidos(+)	10	8	8	23	6	
Retorno dos Requisitados	13	4	3	28	14	
<b>TOTAL</b>	<b>174</b>	<b>182</b>	<b>87</b>	<b>180</b>	<b>207</b>	

Nota: Os dados de 2022 incluem registros coletados até 22/11.

RESUMO

MOVIMENTAÇÃO	2018	2019	2020	2021	2022
ENTRADAS	181	105	88	163	73
SAÍDAS	174	182	87	180	207
<b>SALDO</b>	<b>7</b>	<b>77</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>134</b>

Verifica-se uma perda real de servidores ao longo dos anos analisados. O saldo, até o momento, é de 220 servidores a menos.

127. SJES: Informou que não houve alteração dos procedimentos descritos nas manifestações elaboradas pelo então Núcleo de Gestão de Pessoas acerca dos Achados n. 6, 7, 8 e 9 constantes do despacho JFES-DES-2021 /13341, a não ser por pequenas alterações no Anexo I do regulamento de lotação estabelecido pela Portaria n. 156/DF, de 13/10/20110, que apresenta o quantitativo mínimo de servidores previsto por unidade de lotação.

ANEXO I  
QUANTITATIVO MÉDIO DE SERVIDORES  
SEÇÃO JUDICIÁRIA DO ESPÍRITO SANTO  
Área Judiciária

**ANEXO I A**  
**VARAS E JUIZADOS FEDERAIS**

UNIDADE DE LOTAÇÃO	QUANTITATIVO
CÍVEL	12
1ª VARA FEDERAL CRIMINAL	13
2ª VARA FEDERAL CRIMINAL	14
EXECUÇÃO FISCAL	12
JUIZADO ESPECIAL	12
1ª VARA FEDERAL DE CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM	12
2ª VARA FEDERAL DE CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM	12
3ª VARA FEDERAL DE CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM	12
DEMAIS VARAS DO INTERIOR	12

**ANEXO I B**  
**TURMAS RECURSAIS**

UNIDADE DE LOTAÇÃO	QUANTITATIVO
SECRETARIA DAS TURMAS RECURSAIS	8
1ª RELATORIA DA 1ª TURMA RECURSAL	3
2ª RELATORIA DA 1ª TURMA RECURSAL	3
3ª RELATORIA DA 1ª TURMA RECURSAL	3
1ª RELATORIA DA 2ª TURMA RECURSAL	3
2ª RELATORIA DA 2ª TURMA RECURSAL	3
3ª RELATORIA DA 2ª TURMA RECURSAL	3

**ANEXO I C**  
**NÚCLEOS DE JUSTIÇA 4.0**

UNIDADE DE LOTAÇÃO	QUANTITATIVO
1ª NÚCLEO DE JUSTIÇA 4.0	4

128. TRF3: Registrou estarem mantidas as informações do primeiro monitoramento, conforme RELATÓRIO 7825169/2021 - PRESI/GABPRES/SAUD/DAUD. Esclareceu que um dos critérios adotados para o presente achado é a Resolução CNJ n. 219/2016, em seus arts. 11 e 20. Assim, o TRF3 ratificou a Manifestação n. 7699312, de 19/5/2021 – PRESI/DIRG/SEGE/UDEP, conforme abaixo:

- As informações quantitativas sobre a força de trabalho do TRF3 são atualizadas e passadas mensalmente para a Alta Administração, a fim de subsidiar as decisões relativas à gestão de pessoas, incluindo aquelas vinculadas ao total de cargos vagos para fins de nomeação;
- Consoante o que preceitua a Resolução CNJ n. 219/2016, o TRF3 já mantém uma proporcionalidade de 30% de servidores lotados na área administrativa, em contrapartida aos 70% lotados na área fim, sendo esse quantitativo utilizado para balizar decisões relativas à gestão de pessoas, incluindo proporcionalidade orçamentária para fins de capacitação, lotação, dentre outras;
- Destaca que o Tribunal trabalha com o conceito de lotação ideal há vários anos, sendo este a base norteadora das lotações e movimentações internas de pessoal, sobre a qual se agregam os demais critérios dispostos pela Portaria n. 435/2008, alterada pela Portaria n. 471/2010, ambas da Presidência do Conselho da Administração da 3ª Região, sendo priorizados,

geralmente, os setores com maior número de vagas em aberto, em conjunto com a antiguidade dessas vagas;

- Informa que periodicamente e em tempo oportuno são feitas análises pontuais da força de trabalho, as quais consideram o quantitativo como fundamento para direcionar ações pertinentes, como por exemplo a carência de Técnicos Judiciários - Área Administrativa - Especialidade Segurança e Transporte; a ampliação do quadro da Secretaria de Tecnologia da Informação (SETI) para atingir número mínimo de cargos especializados, e ainda, a definição da priorização das nomeações com impacto autorizadas para cada exercício;

- Por fim, ressalta que a revisão sobre a aplicação das diretrizes constantes na Resolução CNJ n. 219/2016, no âmbito da 3ª Região, será realizada pelo Comitê Orçamentário de Primeiro Grau e Gestor Regional da Política de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição, conforme Manifestação ADEG (7532026).

129. Por sua vez, a Informação n. 7796383/2021 da Assessoria de Desenvolvimento Integrado e Gestão Estratégica (ADEG), em 23/6/2021, ressaltou que, no âmbito do Tribunal, as alterações das estruturas das unidades decorrem de estudos realizados pela ADEG em conjunto com as áreas envolvidas e sob orientação da Presidência do Tribunal, considerando, na análise:

- a força de trabalho real da unidade;
- os processos de trabalho mapeados;
- as atribuições;
- aspectos orçamentários;
- o uso de tecnologia como facilitadora do processo de trabalho.

130. Dessa forma, foi revista a estrutura organizacional das Subsecretarias de Turmas do Tribunal, as quais realizam as atividades operacionais afetas ao processo judicial. Em razão da implantação do Processo Judicial Eletrônico - PJe e da digitalização dos processos físicos, foi possível otimizar o processamento dos feitos e identificar tarefas que foram substituídas por impulsos automáticos do sistema, bem como outras que deixaram de existir. Além disso, o projeto de Lei de ampliação do quadro de magistrados do Tribunal foi considerado como motivação para a

reestruturação das Subsecretarias, dada a necessidade de ampliar a reserva de recursos da Presidência, preparando-se para a instalação de 4 novos Gabinetes de Desembargadores Federais.

131. Ressaltou, ainda, que o estudo relacionado à Resolução CNJ n. 219/2016 está sendo realizado pelo Comitê Orçamentário de Primeiro Grau e Gestor Regional da Política de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição e tem como objetivo o estabelecimento da "lotação ideal" das unidades judiciárias do 1º grau.

132. Pontuou que o Anexo III da Resolução CNJ n. 219/2016 demonstra a distribuição de servidores entre os graus de jurisdição, no entanto, o índice de produtividade de servidores do 2º grau é maior que no 1º grau, o que gera reflexo na taxa de congestionamento e denota a necessidade de melhoria na gestão e não necessariamente na estrutura das unidades do 1º grau, ou ainda, na transferência de servidores do 2º para o 1º grau. Entretanto, o TRF3 considerou como empecilho à aplicação dos critérios da Resolução CNJ n. 219/2016 a quantidade de cargos vagos na 3ª Região, motivo pelo qual deve ser considerada a lotação real atual das unidades na análise de lotação de novos servidores e movimentação entre unidades, sob pena de se criar obstáculo a qualquer tentativa de racionalização do número de servidores com base em padrões ideais, além da queda na arrecadação da União Federal, com impactos diretos no limite dos gastos com folha de pessoal, tendo a 3ª Região ultrapassado os limites fixados na LRF. Saliu também a mudança de cenário ocasionada pela implantação do Processo Judicial Eletrônico - PJe, e pelo uso de ferramentas de comunicação à distância, que viabilizou a realização de sessões, reuniões e a implantação do Balcão Virtual, e que estão alterando significativamente as rotinas de trabalho e possibilitando o estabelecimento de relações de trabalho antes impossíveis de ocorrer.

133. Por fim, o TRF3 propôs, para melhor atender à Recomendação 8.1 sobre a avaliação das informações quantitativas que descreva as principais características da força de trabalho, a revisão da Portaria CATRF3 n. 425/2008 e alterações posteriores, para que novos critérios de análise da movimentação de servidores sejam estabelecidos, considerando todo o exposto acima, bem como o impacto na estrutura atual dos Gabinetes do Tribunal, prevista na Resolução CATRF3 n. 449, de 2 de junho de 2012.

134. SJSP: Registrou estarem mantidas as informações do primeiro monitoramento, conforme RELATÓRIO 7825169/2021 - PRESI/GABPRES/SAUD/DAUD. Assim, a SJSP, por meio da Manifestação n. 7748656, de 7/6/2021 – DFORSP/SADM-SP/UGEP, ressaltou que as restrições orçamentárias impostas por meio da EC n. 95/2016 inviabilizam o atendimento das necessidades de todas as unidades de lotação, e que foi necessária a adoção de critérios mais restritos para a aferição das unidades que apresentavam maior urgência de atendimento, quais sejam: 1) Taxa de ocupação abaixo de 70%; 2) Demanda de processos por competência superior ou igual a 1,40 da média da SJSP; 3) Indicação de servidores para a função de Oficial de Gabinete referentes aos dois últimos Concursos de Remoção Interna de Juiz Federal; e 4) Necessidades urgentes da Administração Central.

135. Dessa forma, a SJSP entende que tem possibilitado o atingimento dos objetivos e metas do órgão, além de aguardar o trabalho do Comitê Orçamentário de Primeiro Grau e Gestor Regional da Política de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição, na revisão sobre a aplicação das diretrizes constantes na Resolução CNJ n. 219/2016, no âmbito da 3ª Região, conforme informado na Manifestação ADEG 7532026 do TRF3.

136. SJMS: Consignou que estão mantidas as informações do primeiro monitoramento, conforme RELATÓRIO 7825169/2021 - PRESI/GABPRES/SAUD/DAUD. Assim, a SJMS, por meio da Informação n. 7784678/2021 – NURE-MS, de 22/6/2021, salientou que, à vista da atual situação orçamentária, vem limitando a reposição imediata de todas as vagas com impacto e que a Direção do Foro tem procurado, na medida do possível e das autorizações de provimentos, priorizar o déficit de pessoal mais antigo, a reposição de acordo com a antiguidade das vagas, sem prejuízo de outros critérios, considerando situações existentes no momento da lotação.

137. A SJMS informa, ainda, que recentemente a Direção do Foro, diante das situações deficitárias e irregulares em relação a lotação de vários servidores da Seção Judiciária, que se arrastava por anos, decidiu, conforme Decisão DFORMS 6391264, proferida no Processo SEI 0002829-81.2020.4.03.8002, rever o quadro de pessoal da SJMS, pautando-se pela restituição da força de trabalho às unidades de origem. Assim, utilizou-se do restabelecimento da força de trabalho cedida a outras unidades e do regime de teletrabalho e de trabalho não presencial, não se afastando do dever,

expresso na Resolução CJF n. 79/2009, de zelar pela manutenção do equilíbrio da força de trabalho das diferentes unidades, com base nas lotações estabelecidas pelo CJF3R. Além disso, destaca que vários têm sido os estudos realizados, propondo transformações e remanejamento de cargos e reestruturações das unidades, no intuito de adequar a força de trabalho diante da realidade das demandas.

138. Por fim, ressalta o estudo do Comitê Orçamentário de Primeiro Grau e Gestor Regional da Política de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição, acerca da revisão sobre a aplicação das diretrizes constantes na Resolução CNJ n. 219/2016, no âmbito da 3ª Região, conforme informado na Manifestação ADEG 7532026 do TRF3.

139. TRF4, SJPR, SJRS e SJSC: Informaram que os resultados do Dimensionamento da Força de Trabalho desenvolvido permitirão atender aos itens 5 e 6 e subsidiarão a gestão de cada órgão para execução dos itens 7 e 8.

140. TRF5, SJAL, SJPE, SJSE, SJPB, SJRN e SJCE: O Tribunal informou que a recomendação está em andamento, no sentido de que são utilizadas as informações das características da força de trabalho para gerir os centros de custo vinculados à Capacitação.

141. SJMG/TRF6: Informou que o Núcleo de Recursos Humanos da SJMG se vale de uma ferramenta denominada RAIO X, na qual são inseridos os dados quantitativos dos servidores, tanto da área judiciária, quanto da administrativa, Sede e Subseções, que auxilia, fortemente, na tomada de decisões, posto que identifica as unidades com mais carência de servidores, orientando as prioridades. O desafio recorrente enfrentado pelas Subseções é a recomposição das diversas saídas em razão de remoções por motivo de saúde e acompanhamento de cônjuge, pois não geram vagas novas. Portanto, recorre-se à requisição de servidores de outros órgãos (estaduais ou municipais). Além disso, a seção procura fazer as lotações de forma a contemplar os pedidos das unidades com diálogos e a fim de estabelecer limites conforme o disposto em lei, analisando, ainda, o perfil desejado pela unidade técnica e experiência na área.

#### **Análise da equipe de auditoria**

142. TRF1 e Seções da 1ª Região: Diante das informações prestadas pelo Tribunal e Seções, conclui-se que **a Recomendação 8.1 não foi atendida**. Em relação à SJTO, a despeito da Seção ter considerado concluídas as providências para

atendimento à Recomendação 8.1, informando que o serviço de Psicologia realiza a avaliação do perfil dos servidores para orientar as decisões relativas à gestão de pessoas, concluiu-se que a **Recomendação 8.1 não foi atendida**, uma vez que essas medidas descritas não são suficientes para o cumprimento.

143. Apesar do Núcleo de Auditoria Interna da SJMT haver considerado a recomendação implementada, não se apresentou evidências do cumprimento.

144. TRF2 e Seções da 2ª Região: Diante das informações prestadas pelo Tribunal, conclui-se que a **Recomendação 8.1 não foi atendida**.

145. TRF3, SJSP e SJMS: Diante das informações prestadas pelos órgãos e tendo em vista que ainda falta definir os quantitativos mínimos de servidores por unidade, bem como o fato de aguardarem o estudo do Comitê Orçamentário de Primeiro Grau e Gestor Regional da Política de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição, acerca da revisão sobre a aplicação das diretrizes constantes na Resolução CNJ n. 219/2016, no âmbito da 3ª Região, conclui-se que a **Recomendação 8.1 se encontra em atendimento**.

146. TRF4, SJPR, SJRS e SJSC: Como o atendimento à Recomendação 8.1 depende dos resultados do projeto de Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT) e a consequente contratação de consultoria especializada, e que o DFT ainda não foi realizado, conclui-se que a **Recomendação 8.1 não foi atendida**.

147. TRF5, SJAL, SJPE, SJSE, SJPB, SJRN e SJCE: Diante das informações prestadas pelo Tribunal e como ainda não foi definido o quantitativo mínimo de servidor por unidade, conclui-se que a **Recomendação 8.1 não foi atendida**.

148. SJMG/TRF6: Diante das informações prestadas sobre a ferramenta RAIO X e sua utilização para tomada de decisões relativas à gestão de pessoas, conclui-se que a **Recomendação 8.1 foi atendida**, sem prejuízo de se constatar a necessidade de reformulação dos quantitativos mínimos por unidades, em virtude dos processos de integração e independência em relação ao TRF1.

## **ACHADO 9. Ausência de monitoramento dos indicadores relevantes sobre sua força de trabalho**

### **Recomendações**

149. Ao CJF, Tribunais Regionais Federais e Seções Judiciárias para apresentar plano de ação:

9.1 Apurar os motivos de rotatividade de pessoal e absenteísmo, identificando as necessidades de adequação funcional relacionadas com problemas de adaptação ao cargo, à função ou à organização;

9.2 Apurar os motivos de desligamentos voluntários de magistrados e servidores;

9.3 Realizar projeções de aposentadoria.

### **Manifestações das unidades auditadas**

150. TRF1: Consignou que os questionários de atratividade e de desligamento, bem como o índice de rotatividade já estão sendo aplicados no âmbito da Primeira Região, conforme determina a Resolução CJF n. 697/2021. Ademais, informou que *“com relação à análise dos índices de absenteísmo, sugeriu que as recomendações sejam encaminhadas à Secbe, unidade responsável por esse assunto. Já com relação aos Magistrados, sugeriu que a consulta seja direcionada à ASMAG, em virtude de competências específicas, informou que essas unidades serão instadas à manifestação, no âmbito de suas atribuições”*.

151. SJAC: Pontuou que na sede da SJAC a rotatividade de pessoal é pequena, entretanto, na Subseção Judiciária de Cruzeiro do Sul é relevante, por causa de remoção, em face do interesse de servidores. Desse modo, as exonerações acontecem quando o servidor é aprovado em outro concurso. O absenteísmo é *“acompanhado individualmente com por meio do Boletim Mensal de Frequência em que cada unidade de gestão é responsável pela sua equipe”*. Além disso, um processo de acompanhamento das licenças homologadas é mantido mensalmente, possibilitando o monitoramento do índice de absenteísmo, por motivo de saúde, bem como a abertura de processo para registro em relatório anual da movimentação de servidores (lotação, remoção e aposentadoria). Os questionários de atratividade e desligamento estão sendo aplicados pela SJAC, conforme determina a Resolução CJF n. 697/2021. As projeções de aposentadoria são realizadas, sempre que solicitadas pela Administração.

152. SJAM: Informou que: *“os motivos pelos quais os servidores solicitam as relocações são registrados nos assentamentos individuais. Ainda não há levantamento*

*que quantifique e identifique problemas de adaptação nos cargos ou funções. Entretanto, pode-se aferir que essas relocações ocorrem com concordância das chefias imediatas. 9.2 - Os motivos sobre os desligamentos dos servidores são relacionados a remoções ou por aprovações em outros concursos públicos. Em virtude da regulamentação do teletrabalho, há servidores que permaneceram nas suas lotações originais. Os motivos de desligamentos de magistrados não são avaliados pela SJAM. 9.3 - [...] .A projeção para novas aposentadorias entre o período e 2021 a 2026 é de 14 servidores. Os dados estão registrados em relatório encaminhado ao TRF1 [...]*”.

153. SJAP: Aduziu que a rotatividade de servidores foi reduzida, com o avanço do teletrabalho ordinário, principalmente nas subseções. O motivo de desligamento dos servidores da SJAP, no geral, é a aprovação em concursos com maior remuneração. Ademais, a possibilidade de aposentadorias nos próximos anos é mostrada no próprio sistema de Recursos Humanos utilizados na SJAP.

154. SJBA: Pontuou que o formulário para apurar os motivos de rotatividade de pessoal e os motivos de desligamentos voluntários de servidores foi implementado. O processo SEI n. 0013341-40.2021.4.01.8004 tem sido utilizado como base para realização de projeções de aposentadorias e esvaziamento do quadro, sendo atualizado conforme demanda da Secad/Diref. O indicador de absenteísmo e CID's recorrentes estão sendo medidos e controlados no processo SEI n. 0013503-35.2021.4.01.8004.

155. SJDF: Informou que: *A rotatividade de pessoal e o absenteísmo são elevados. Acontecem principalmente devido a remoção, cessão, posse em cargos públicos não acumuláveis e questões de saúde emocional. A Gestão de Pessoas trabalha junto à Diref para adequar a lotação nesses casos às condições psicológicas dos servidores, inclusive encaminhando para Junta Médica e seguindo suas recomendações quanto ao tipo de trabalho para estes casos. Os desligamentos voluntários de servidores são muitos, motivados por remoções e por nomeação em outro cargo público com rendimentos mais elevados. Essas projeções são realizadas periodicamente na SJDF através de relatório do SARH observando quem deve se aposentar nos próximos 5 anos. Além disso, está sendo aplicado o Formulário de Atratividade, Desligamento e Índice de Rotatividade, determinado pela Resolução CJF n. 667/2021”.*

156. SJGO: No que pertine à Recomendação 9.1, esclareceu que as licenças médicas homologadas pelo Serviço Médico da SJGO passaram a ser avaliadas sob o ponto de vista quantitativo e qualitativo no sentido de se evidenciar possíveis nexos com o absenteísmo, em 2021. Dessa forma, o monitoramento permanente dos quantitativos de atestados médicos de ausências ao trabalho, com maior incidência de determinados CIDs, tem como objetivo diminuir o absenteísmo motivado por questões de saúde. Quanto à Recomendação 9.2, ressaltou que, embora o processo SEI n. 0006235-21.2021.4.01.8006 tenha sido autuado, a ação não foi realizada, porque está aguardando ferramentas adequadas a serem implementadas pelo TRF1, as quais serão utilizadas para atender essa demanda. Quanto à Recomendação 9.3, *“Foi iniciado pela unidade Seder o PAe-SEI n. 0006236-06.2021.4.01.8006 para acompanhamento das projeções de aposentadoria, com a finalidade de evitar a descontinuidade dos trabalhos e projetos da unidade, estabelecendo-se a previsão de um período mínimo para a capacitação de servidores aptos a assumir suas atribuições plenamente, conforme prevê o Artigo 2º da Resolução Presi n. 32, mas a iniciativa não foi realizada, face à grande demanda da unidade que é desproporcional ao quantitativo de servidor lotado. Dessa maneira, a projeção para realização dessa ação ficará vinculada às propostas apresentadas pelas áreas do TRF1, correlacionadas à Seder, as quais serão adotadas oportunamente.”*

157. SJMA: Não houve manifestação dessa Seção até o dia 30/11/2022.

158. SJMT: A unidade auditada da SJMT não apresentou manifestação relativa à recomendação. Todavia, o Núcleo de Auditoria Interna da seccional procedeu à análise do contexto no corrente exercício e se pronunciou informando: *“Recomendação implementada”*.

159. SJPA: Informou que *“O TRF1 vem realizando levantamento e monitoramento de quantitativos de ingresso e desligamento de servidores. Neste último ponto, é possível aferir, através de conversas informais com servidores desligados, que a questão salarial é preponderante para o desligamento de excelentes servidores. Pouco se tem a fazer aqui na base. Sugere-se que o tema seja discutido pela alta administração para medidas visando valorizar o servidor”*.

160. SJPI: Não apresentou manifestação relativa à recomendação, até a data de 30/11/2022, nem apresentação de justificativa acerca de eventual atraso.

161. SJRO: Quanto à Recomendação 9.1, apresentou os seguintes argumentos: *“A rotatividade de pessoal é relativamente pequena na SJRO. As exonerações acontecem quando o servidor é aprovado em outro concurso. O absenteísmo é acompanhado individualmente com por meio do Boletim Mensal de Frequência, em que cada unidade de gestão é responsável pela sua equipe”*. Registrou que 45 servidores foram inscritos no Processo Seletivo Permanente de Remoção, quantitativo que representa cerca de 18% da força de trabalho querendo ser removida para outros Estados. Dessa forma, a SJRO tem acompanhado a rotatividade. Quanto à Recomendação 9.2, salientou que os desligamentos ou as remoções ocorrem porque os concursos são nacionais e o servidor quer voltar a residir próximo a sua família. No que pertine à Recomendação 9.3, informou ter sido realizada estimativa de aposentadorias de 2021 a 2026, feita de forma mecânica, nos autos n. 0003991-40.2021.4.01.8000. Logo, o acompanhamento tem sido realizado, ainda que de forma mecânica.

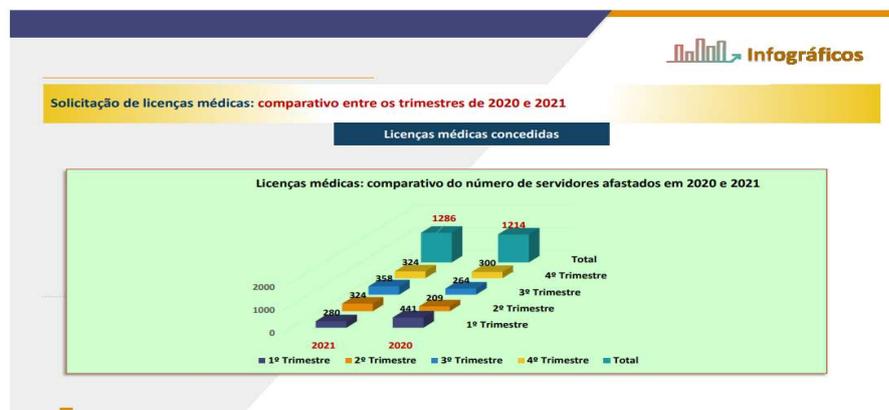
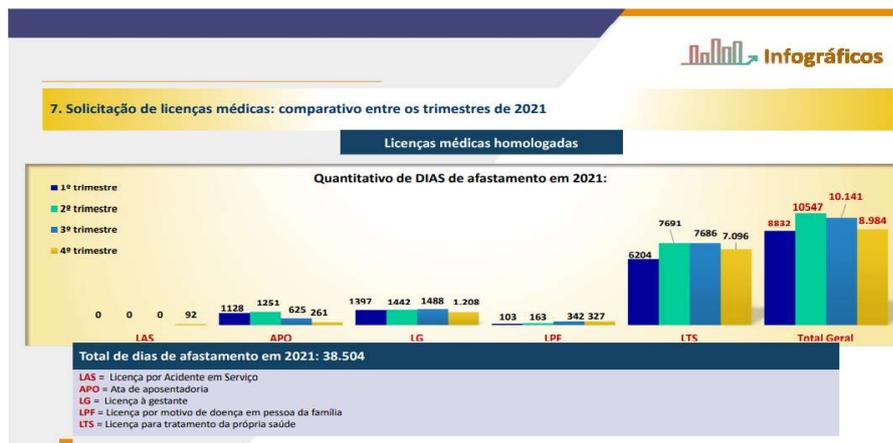
162. SJRR: Quanto à Recomendação 9.1, esclareceu que o processo SEI n. 0000841-12.2021.4.01.8013 foi autuado para medir e controlar o indicador de absenteísmo e CID's recorrentes na SJRR. No tocante à Recomendação 9.2, aduziu que o motivo dos desligamentos voluntários de servidores, em regra, é devido a posse em outro cargo incalculável. Quanto à Recomendação 9.3, pontuou que as projeções de aposentadoria são realizadas pela SJRR a partir das informações disponibilizadas no Sistema SARH.

163. SJTO: *“Providências para atendimento às Recomendações 9.1, 9.2 e 9.3 foram concluídas. PAe n. 0002833-10.2018.4.01.8014 – id. 12697891, PAe n. 0001005- 37.2022.4.01.8014 (id. 16057036), n. 0000455-52.2016.4.01.8014 PAe n. 0002159-32.2018.4.01.8014 (ids. 15995104 e16910390), PAe n. 0003991-40.2021.4.01.8000 (id.12437217).”*

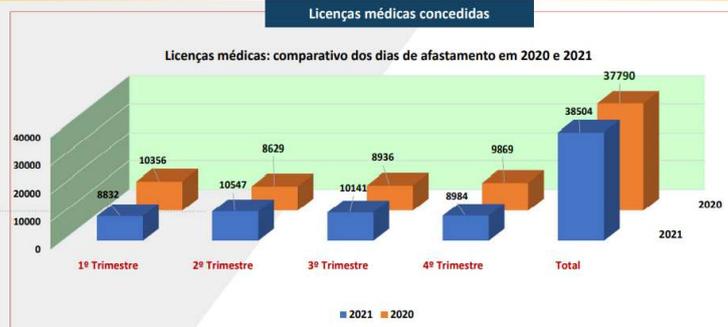
164. TRF2: Entendeu que tal apontamento foi atendido, pois, em observância à norma (Resolução CJF n. 697, de 15 de março de 2021), está aplicando o questionário de atratividade da carreira e o questionário de desligamento, bem como anualmente calcula o índice de rotatividade da forma prevista na referida Resolução.

165. SJRJ: Foram enviadas as seguintes informações:

## Gráficos de Absenteísmo



Solicitação de licenças médicas: comparativo entre os trimestres de 2020 e 2021



### Rotatividade e Desligamento

#### ÍNDICE DE ROTATIVIDADE

ANO	QUADRO DE VAGAS CRIADOS	DESLIGAMENTOS	ÍNDICE
2018	2938	86	2,93
2019	2938	99	3,37
2020	2938	44	1,50
2021	2938	64	2,17

#### FORMULÁRIO DE DESLIGAMENTO

ANO	APOSENTADORIA	POSSE EM OUTRO CARGO	ATIVIDADE AUTÔNOMA EMPRESARIAL	DIFICULDADES NA INSTITUIÇÃO	MUDANÇA DE RESIDÊNCIA	ESTUDO
2018	47	7	1	1	-	-
2019	57	9	1	-	1	-
2020	23	3	-	-	-	-
2021	26	14	1	5	-	2

166. SJES: Informou que não houve alteração dos procedimentos descritos nas manifestações elaboradas pelo então Núcleo de Gestão de Pessoas acerca dos Achados n. 6, 7, 8 e 9 c, a não ser por pequenas alterações no Anexo I do regulamento de lotação estabelecido pela Portaria n. 156/DF, de 13/10/20110, que apresenta o quantitativo mínimo de servidores previsto por unidade de lotação:

ANEXO I  
QUANTITATIVO MÉDIO DE SERVIDORES  
SEÇÃO JUDICIÁRIA DO ESPÍRITO SANTO  
Área Judiciária

ANEXO I A  
VARAS E JUIZADOS FEDERAIS

UNIDADE DE LOTAÇÃO	QUANTITATIVO
CIVIL	12
1ª VARA FEDERAL CRIMINAL	13
2ª VARA FEDERAL CRIMINAL	14
EXECUÇÃO FISCAL	12
JUIZADO ESPECIAL	12
1ª VARA FEDERAL DE CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM	12
2ª VARA FEDERAL DE CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM	12
3ª VARA FEDERAL DE CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM	12
DEMAIS VARAS DO INTERIOR	12

ANEXO I B  
TURMAS RECURSAIS

UNIDADE DE LOTAÇÃO	QUANTITATIVO
SECRETARIA DAS TURMAS RECURSAIS	8
1ª RELATORIA DA 1ª TURMA RECURSAL	3
2ª RELATORIA DA 1ª TURMA RECURSAL	3
3ª RELATORIA DA 1ª TURMA RECURSAL	3
1ª RELATORIA DA 2ª TURMA RECURSAL	3
2ª RELATORIA DA 2ª TURMA RECURSAL	3
3ª RELATORIA DA 2ª TURMA RECURSAL	3

ANEXO I C  
NÚCLEOS DE JUSTIÇA 4.0

UNIDADE DE LOTAÇÃO	QUANTITATIVO
1º NÚCLEO DE JUSTIÇA 4.0	4

167. TRF3, SJSP e SJMS: Quanto às Recomendações 9.1 e 9.2, as áreas gestoras informaram que os “índices de rotatividade e principais motivos de desligamento voluntário estão sendo coletados mediante utilização dos instrumentos de avaliação, direcionamento e monitoramento de gestão de pessoas a serem aplicados aos servidores do Conselho e da Justiça Federal de 1º e 2º graus, instituídos pela Resolução CJF n. 697/2021”, por meio do Questionário de atratividade da carreira, Questionário de Desligamento e Índice de Rotatividade, conforme evidenciados nas Informações n. 8803506/2022 – SUPQ e n. 8849051/2022 – RDEO; e Despacho n. 8883067/2022 - DFORSP/SADM-SP/UGEP; Manifestação n. 8886442 - DFORMS/SADM-MS/NUGP-MS;

168. Quanto à Recomendação 9.3, as áreas gestoras informaram que, “No tocante a critérios para projeção de aposentadorias, permanecemos aguardando posicionamento do CJF, consoante decidido em Memória de Reunião ocorrida no TRF-3 em 20/09/2022 (SEI 9109026), e ratificado pela Diretoria da SEGE em reunião das áreas de gestão de pessoas ocorrida no CJF em 22/09/2022 (Ata SEI 9162552). Preliminarmente, adotamos o critério de considerar os servidores que percebem abono de permanência.” Informação ratificada pela Certidão (doc. SEI 9164270).

169. TRF4, SJPR, SJRS e SJSC: Quanto às Recomendações 9.1 e 9.2, informaram que o indicador de taxa de absenteísmo por doença foi instituído pelo Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal (Resolução CJF n. 750/2022).

Esse índice está sendo monitorado pelo CJF, por meio do envio semestral dos dados pelos órgãos da JF da 4ª Região. Além disso, os motivos de desligamento estão monitorados através de formulário encaminhado pelas unidades de gestão de pessoas a todos os servidores em processo de desligamento. Dessa forma, esse formulário é preenchido diretamente em *link* disponibilizado e monitorado pelo CJF. Quanto à Recomendação 9.3, cada órgão realiza anualmente as projeções de aposentadorias.

170. TRF5, SJAL, SJPE, SJSE, SJPB, SJRN e SJCE: Registraram que as Recomendações 9.1 e 9.3 encontram-se pendentes e a 9.2 está em andamento onde, a princípio, está sendo utilizado o formulário padrão de desligamento.

171. SJMG/TRF6: Consignou que o Nucre apresentou a sua manifestação no documento (id. 13244654/SJMG). Plano de ação (13320957/SJMG) - Processo 0024883-43.2021.4.01.8008 (Informação NUCRE id. 13316838/SJMG).

172. Informou que o CJF, por meio da Resolução 697/2021, instituiu os instrumentos de avaliação, direcionamento e monitoramento de gestão de pessoas. Assim, está sendo aplicado o Questionário de Desligamento quando da saída de servidores. No entanto, os TRFs ainda não possuem acesso aos dados, que são consolidados pelo CJF, uma vez que o questionário é respondido digitalmente por meio de link, conforme Atas 15876241/TRF1, do Processo: 0023662-15.2022.4.01.8000 (ids. 0123454 e 123688) e 15876241/TRF1 do Processo 0023662-15.2022.4.01.8000).

### **Análise da equipe de auditoria**

173. TRF1: Conclui-se, pelas informações prestadas pelo Tribunal, que **a Recomendação 9.1 foi atendida e as Recomendações 9.2 e 9.3 não foram atendidas**, uma vez que se restringiu a indicar para quais unidades internas ao Tribunal a questão deveria ser encaminhada.

174. SJPA: Conclui-se, pelas informações prestadas que as **Recomendações 9.1, 9.2 e 9.3 não foram atendidas**, registrando-se apenas informações informais sobre opinião da razão de desligamento se relacionar a méritos salariais.

175. SJAC, SJAP, SJBA, SJDF, SJRO, SJRR: Conclui-se, pelas informações prestadas pelas seções, que **as Recomendações 9.1, 9.2 e 9.3 foram atendidas**.

176. SJAM: Conclui-se, pelas informações prestadas pela Seção, que as **Recomendações 9.1 e 9.2 estão em atendimento e a 9.3 foi atendida.**

177. SJGO: Conclui-se, pelas informações prestadas pela Seção, que a **Recomendação 9.1 foi atendida e as 9.2 e 9.3 não foram atendidas.**

178. SJMA, SJMT, SJTO e SJPI: Apesar do Núcleo de Auditoria Interna da SJMT haver considerado a recomendação implementada, não se apresentou evidências do cumprimento. Assim, diante da ausência de manifestação das seções, conclui-se que as **Recomendações 9.1, 9.2 e 9.3 não foram atendidas.**

179. TRF2 e SJRJ: Diante das informações prestadas pelos órgãos e da não identificação das necessidades de adequação funcional relacionadas aos problemas de adaptação ao cargo, à função ou à organização e da realização das projeções de aposentadoria, conclui-se que a **Recomendação 9.1 se encontra em atendimento, a 9.2 foi atendida e a 9.3 não foi atendida.**

180. SJES: Considerando que as informações prestadas pela unidade não se relacionaram com o conteúdo do recomendado, considera-se que **não houve manifestação sobre as Recomendações 9.1, 9.2 e 9.3.**

181. TRF3, SJSP e SJMS: Diante das informações prestadas pelo Tribunal, conclui-se que as **Recomendações 9.1, 9.2 e 9.3 foram atendidas.**

182. TRF4, SJPR, SJRS e SJSC: Os órgãos da JF da 4ª Região utilizam as Resoluções CJF ns. 697/2021 e 750/2022, que instituíram os instrumentos de avaliação, direcionamento e monitoramento de gestão de pessoas e Plano Estratégico de Gestão de Pessoas, respectivamente, a fim de apurar os motivos de rotatividade e desligamento. Além disso, a projeção de aposentaria é feita anualmente. Portanto, conclui-se que as **Recomendações 9.1, 9.2 e 9.3 foram atendidas.**

183. TRF5, SJAL, SJPE, SJSE, SJPB, SJRN e SJCE: Conclui-se, pelas informações prestadas pelo Tribunal, que as **Recomendações 9.1 e 9.3 não foram atendidas e a Recomendação a 9.2 foi atendida.**

184. SJMG/TRF6: Diante das informações prestadas pela unidade, conclui-se que as **Recomendações 9.1 e 9.3 não foram atendidas**, sendo seus andamentos agora de competência do TRF6, e a **Recomendação 9.2 foi atendida.**

## **ACHADO 10. Ausência de identificação das ocupações críticas da organização e dos respectivos perfis profissionais desejados**

### **Recomendações**

185. Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais, para apresentar plano de ação:

10.1 Identificar e documentar as ocupações críticas da organização;

10.2 Identificar o perfil profissional desejado para as ocupações críticas da organização.

### **Manifestações das unidades auditadas**

186. TRF1: Registrou ter sido criado um grupo de trabalho coordenado pelo CJF, a fim de realizar a identificação e a documentação das ocupações críticas da organização. Desta forma, este Tribunal aguarda a conclusão das ações desse grupo de trabalho, encontra-se hoje com 63% das ações implementadas, para viabilizar o cumprimento dessa recomendação, conforme informações prestadas pela Secretaria de Gestão Estratégica, Governança e Inovação – SECGE.

187. TRF2: Referiu que se encontra em fase de definição plano de ação para identificação e documentação de ocupações críticas, à luz do referencial COSO 2017, que contempla o gerenciamento integrado da estratégia, riscos e desempenho da organização. Ao término da implementação do plano de ação que identifique e documente ocupações críticas, serão apresentados os perfis requeridos correspondentes.

188. TRF3: Aduziu que, segundo informações prestadas pelas áreas gestoras, este assunto está sendo abordado em expediente SEI 0317824- 95.2021.4.03.8000, que trata do Projeto do CJF para definição de ocupações críticas na Justiça Federal. Além disso, foram indicados representantes do Tribunal Regional Federal da 3ª Região para atuação no Projeto "Definição de ocupações críticas na Justiça Federal" - Ofício 7 (doc. SEI 8403404), e há Certidão (doc. SEI 8549894) da ADEG, com o cronograma do projeto e link para o questionário, disponibilizado pelo CJF, para levantamento das ocupações críticas dos órgãos. Outrossim, o referido projeto foi incluído no portfólio dos projetos estratégicos da JF3R - Ofício 483 (doc. SEI 8275268).

189. TRF4: Quanto às Recomendações 10.1 e 10.2, foi informado que:

O perfil profissional desejado pela unidade onde houver vaga disponível, quer seja ocupação crítica ou não, é definido pelas áreas de psicologia dos órgãos da 4ª Região, mediante entrevista com as chefias e com os servidores desligados. Posteriormente é feita a compatibilização desse perfil traçado, com o perfil dos servidores disponíveis/interessados na vaga.

190. TRF5: Acentuou que a Recomendação 10.1 está em andamento, com o Relatório de ocupações críticas em etapa de finalização e minuta para aprovação. Quanto à Recomendação 10.2, encontra-se pendente.

### **Análise da equipe de auditoria**

191. Diante das respostas dos tribunais, bem como das informações constantes no Relatório de Monitoramento do CJF, id 0335907, foi elaborado um projeto estratégico com vistas a desenvolver metodologia e realizar o levantamento das ocupações críticas junto aos órgãos da Justiça Federal (Processo SEI 0003473-75.2021.4.90.8000).

192. O projeto, nomeado “Definição de ocupações críticas na Justiça Federal”, foi enviado aos Tribunais Regionais Federais para manifestação sobre sua inclusão no portfólio dos projetos estratégicos da Justiça Federal. Posteriormente, foi publicada a Portaria CJF n. 42/2022, que compôs grupo de trabalho para elaborar metodologia e realizar o levantamento das atividades críticas junto ao CJF e aos Tribunais Regionais Federais, composto por membros dessas instituições.

193. A SGP/CJF sugeriu a mesma providência apontada para os Achados 7 e 8, no que se refere à contratação de uma empresa para elaboração de estudo acerca da lotação ideal. Informou que, após serem identificadas as ocupações críticas, a Seção de Políticas de Gestão de Pessoas – SEPOGE/CJF irá identificar os respectivos perfis profissionais desejados.

194. A respeito do projeto “Definição de ocupações críticas na Justiça Federal” (Recomendação 10.1), é importante mencionar que tal estudo também deve contemplar as ocupações críticas da área meio e não apenas as relacionadas à atividade jurisdicional.

195. Quanto à Recomendação 10.2, não foi observada, no citado projeto, a identificação do perfil profissional desejado para as ocupações críticas da organização.

196. Assim, constata-se que **as Recomendações 10.1 e 10.2 estão em atendimento** nos TRF1, TRF2, TRF3, TRF4 e TRF5.

### **ACHADO 11. Ausência de identificação e redução das lacunas entre os perfis profissionais apresentados pelos colaboradores e os desejados referentes às ocupações críticas da organização**

#### **Recomendações**

197. Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais, para apresentar plano de ação:

11.1 Após a identificação das ocupações críticas e das competências desejadas, identificar as lacunas entre os perfis profissionais apresentados pelos colaboradores e os requeridos/desejados, referentes às ocupações críticas da organização;

11.2 Definir metas para redução das lacunas entre os perfis profissionais apresentados pelos colaboradores e os requeridos/desejados referentes às ocupações críticas da organização.

#### **Manifestações das unidades auditadas**

198. TRF1: Aduziu que o atendimento às Recomendações 11.1 e 11.2 depende da conclusão das ações descritas no Achado 10 acima. Ressaltou que *“após a identificação e documentação das ocupações críticas pelo grupo de trabalho coordenado pelo CJF, este Tribunal poderá proceder à implementação das recomendações referentes a este achado”*.

199. TRF2: Informou que o mapa de lacunas de competências será elaborado após apuração dos resultados da identificação e documentação de ocupações críticas, atividades que serão contempladas no plano de ação correspondente. As metas de redução de lacunas entre os perfis desejados e os perfis requeridos dos servidores serão definidas após apuração dos resultados da identificação e documentação de ocupações críticas, baseadas nas práticas de gestão por competências.

200. TRF3: Asseverou que foram mantidas as informações do primeiro monitoramento, conforme **RELATÓRIO 7825169/2021** - PRESI/GABPRES/SAUD/DAUD. Assim, o Tribunal, por meio do Despacho n.

7575983/2021 – PRESI/DIRG/SEGE, de 18/5/2021, informou que teve acesso ao plano de ação elaborado pelo CJF, com a proposição de implementação de projeto estratégico para desenvolver metodologia de definição de ocupações críticas, modelo a ser replicado para toda a Justiça Federal. Após identificação do perfil profissional desejado para as ocupações críticas do CJF, em conjunto com a atualização das competências (Projeto Iluminares), o Conselho irá identificar a lacuna entre os perfis profissionais apresentados pelos colaboradores e os requeridos/desejados e definir metas para sua redução.

201. TRF4: Quanto às Recomendações 11.1 e 11.2, foi informado que:

O perfil profissional desejado pela unidade onde houver vaga disponível, quer seja ocupação crítica ou não, é definido pelas áreas de psicologia dos órgãos da 4ª Região, mediante entrevista com as chefias e com os servidores desligados. Posteriormente é feita a compatibilização desse perfil traçado, com o perfil dos servidores disponíveis/interessados na vaga.

202. TRF5: Consignou que a Recomendação 11.1 está em andamento, que já foi contratada empresa que possui ferramenta de gestão do conhecimento, sendo que um dos projetos piloto envolverá a criação de uma comunidade de talentos da JF5, inicialmente e, posteriormente, também será utilizada para a análise de perfis e gaps. Quanto à Recomendação 11.2, registrou que se encontra pendente.

### **Análise da equipe de auditoria**

203. Diante das respostas dos tribunais e como o atendimento às Recomendações 11.1 e 11.2 depende da conclusão das ações descritas no Achado 10, no sentido de que os tribunais só poderão proceder à implementação das recomendações referentes ao Achado 11, após a identificação e documentação das ocupações críticas pelo grupo de trabalho coordenado pelo CJF, constata-se que as **Recomendações 11.1 e 11.2 ainda não foram atendidas**.

## **ACHADO 12. Ausência de instituição de banco de talentos e interesses**

### **Recomendação**

204. Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: CJF, SJAM, SJAC, SJAP, SJBA, SJMA, SJMG, SJMT, SJPA, SJPI, SJRO, TRF2, TRF3, SJSP, SJMS, TRF4 SJSC, SJPR, SJRS, TRF5, SJAL, SJCE, SJPB, SJPE, SJSE e SJRN.

12.1 Instituir um banco de talentos e interesses, de modo que tais informações estejam disponíveis aos gestores a fim de permitir a análise técnica das competências individuais.

### **Manifestações das unidades auditadas**

205. SJAC: Registrou que em 2020 participou de tratativas com os demais órgãos da Primeira Região a fim de padronizar a implementação do banco de talentos, seguindo a iniciativa tomada pela SJBA e SJTO. O plano de ação local tinha a expectativa de execução no exercício de 2022, em modelo padronizado no âmbito da Primeira Região. Todavia, não houve avanço nas etapas deste plano de ação. Ademais, a sugestão é que a iniciativa seja padronizada no âmbito do TRF 1ª Região, através de uso de um sistema informatizado.

206. SJAM: Para criação do Banco de Talentos da Seção Judiciária do Amazonas, foi autuado o processo SEI n. 0003871-59.2019.4.01.8002. Ademais, foi criado um formulário eletrônico para preenchimento com *link* enviado via e-mail para servidores. Entretanto, no exercício de 2022, por conta do volume de trabalho, tais como a priorização da execução da ação orçamentária Capacitação de Recursos Humanos, dentre outros, não foi possível realizar novo levantamento eletrônico de talentos junto aos servidores. Assim, será aplicado novo formulário no início de 2023, nos meses de fevereiro e março, para atualizar o cadastro de Banco de Talentos da Seccional.

207. SJAP: Aduziu que a manifestação de 2021 deve ser mantida, na qual a SJAP informou que *“já instituiu o banco de interesses e o banco de talentos. Esses instrumentos são gerenciados pelo Núcleo de Gestão de Pessoas e ficam à disposição dos gestores das unidades”*. Ademais, informou que o Nucgp-AP, em parceria com a Seção de Comunicação, deverá fortalecer a divulgação tanto do banco de talentos e de interesse entre os servidores da SJAP.

208. SJBA: Acentuou que foi implantado o banco de talentos na SJBA, conforme processo SEI n. 0003086-61.2019.4.01.8014.

209. SJMA: Não houve manifestação dessa Seção até o dia 30/11/2022. Todavia, a Secretaria Administrativa da SJMA, ao encaminhar os autos para atendimento, justificou que o Nucgp está dedicado para a realização de consultas relativas a valores de Benefício Especial ou entrega de relação de Contribuição, no entanto, o Núcleo faria o possível para prestar a informação de maneira célere dentro do prazo.

210. SJMT: Embora tenha-se iniciado o projeto para implantação do Banco de Talentos na Seccional, informou a ausência de continuidade no andamento do projeto, em razão da informação já prestada no documento (id. 13483918) para tratar dos trabalhos iniciados no âmbito do Tribunal, em conjunto com Seção Judiciária da Bahia, para implementação do citado sistema. Assim, o Núcleo buscará junto à SecGP informações quanto à implantação do Banco de Talentos naquele Tribunal com possíveis replicações para as Seccionais.

211. SJPA: Referiu que o processo SEI n. 0004742-94.2021.4.01.8010 foi autuado, em 22/06/2021, a fim de atender à Recomendação do Achado 12. No entanto, apesar de ter recebido o reforço de mais um servidor lotado na Seder, o déficit de colaboradores é um desafio para atender à Recomendação, pois envolve tempo e análise. Assim, a previsão de conclusão dessa tarefa é 2023.

212. SJPI: Não apresentou manifestação relativa à recomendação, até a data de 30/11/2022, nem justificativa acerca de eventual atraso.

213. SJRO: Apontou que a formação do Banco de Talentos e Interesses está bem adiantada, atribuído à Psicóloga Organizacional contratada (processo SEI n. 0003627-66.2020.4.01.8012). Ademais, as evidências foram registradas no processo SEI n. 0000451-45.2021.4.01.8012.

214. TRF2: Informou ter sido solicitada à STI/TRF2 a criação de um sistema para tal finalidade. Contudo, devido à priorização de outros projetos estratégicos, em especial o Sistema Unificado de Gestão de Pessoas (SERH), substituição dos antigos sistemas Mumps e E-social, além de projetos decorrentes de alterações normativas, não foi ainda viável criar a solução do Banco de Talentos.

215. TRF3, SJSP e SJMS: As áreas gestoras informaram que “O Banco de Talentos e Interesses no âmbito da JF3R está em elaboração na Secretaria de Tecnologia da Informação, conforme reuniões ocorridas no exercício de 2022, cujas atas restaram pendentes de elaboração”.

216. TRF4, SJSC, SJPR e SJRS: Assinalaram que no Sistema Eletrônico de Recursos Humanos – SERH, o atual banco de talentos disponível fornece dados para fins de consulta de instrutoria interna. Ademais, a DRH/DGEP tem solicitação de aperfeiçoamento e parametrização deste banco para que possa servir como ferramenta de lotação e relotação de servidores. Entretanto, ainda inconcluso por

causa da implantação do SERH Nacional. No entanto, a SJ/PR adaptou e atualmente utiliza esse banco de talentos para a funcionalidade de apoio às movimentações internas de servidores .

217. TRF5, SJAL, SJCE, SJPB, SJPE, SJSE e SJRN: Frisaram que a Recomendação se encontra em andamento, já que está em implementação uma residência em tecnologia da informação, em parceria com a UFCE, cujo produto final será a criação do sistema de banco de talentos da JF5, conforme evidenciado no PA SEI 0001814-76.2021.4.05.7100.

218. SJMG/TRF6: Aduziu que, conforme Plano de Ação constante do Processo 0018808-85.2021.4.01.8008 (Informação NUCRE id. 13316838/SJMG), foram feitas tratativas com a SJBA para a adoção do sistema por ela desenvolvido para esse fim. No entanto, parecer técnico da área de informática do TRF6 apontou uma série de vulnerabilidades de segurança no referido sistema, o que fez com que se abortasse a implantação no âmbito do Tribunal. Informou que há expectativa de que o projeto para o devido fim seja retomado para 2023.

#### **Análise da equipe de auditoria**

219. SJAC, SJAM, SJMT e SJPA: Tendo em vista que não foi instituído um banco de talentos e interesses, e conseqüentemente, não foram disponibilizados aos gestores, conclui-se que **a Recomendação 12.1 não foi atendida.**

220. SJAP e SJBA: Tendo em vista que já foi instituído o banco de talentos e interesses, de modo que tais informações estão disponíveis aos gestores, conclui-se que **a Recomendação 12.1 foi atendida.**

221. SJMA e SJPI: Em virtude da ausência de manifestação dessas Seções até o dia 30/11/2022, bem como da falta de evidências, entende-se que **a Recomendação 12.1 encontra-se não atendida.**

222. SJRO: Diante da informação de que a criação do banco de talentos e interesses ainda não foi concluída, constata-se que **a Recomendação 12.1 está em atendimento.**

223. TRF2, TRF3, SJSP, SJMS e SJMG: Diante das informações prestadas pelos órgãos, conclui-se que **a Recomendação 12.1 não foi atendida.**

224. TRF4, SJSC, SJPR e SJRS: O banco de talentos já existe, todavia ainda necessita de aperfeiçoamento e parametrização para que possa servir de ferramenta de lotação de servidores. Ressalta-se que o referido banco já é utilizado pela SJ/PR para fins de apoio às movimentações internas de servidores. Assim, como o banco de talentos ainda necessita de ajustes, constata-se que **a Recomendação 12.1 foi atendida**, sem prejuízo do referido banco estar passando por aperfeiçoamento e ainda se encontrar subutilizado pela Administração.

225. TRF5, SJAL, SJCE, SJPB, SJPE, SJSE e SJRN: Conforme informado pelo Tribunal acerca das providências para a instituição do banco de talentos no PA SEI 0001814-76.2021.4.05.7100, considera-se que **a Recomendação 12.1 está em atendimento**.

### **ACHADO 13. Movimentação de servidores desprovida de análise técnica das competências individuais registradas em banco de talentos e interesses**

#### **Recomendação**

226. Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: CJF, SJAM, SJAC, SJAP, SJBA, SJDF, SJGO, SJMA, SJMG, SJMT, SJPA, SJPI, SJRO, SJTO, TRF3, SJSP, TRF4, SJSC, SJPR, SJRS, TRF5, SJAL, SJCE, SJPE, SJSE e SJRN.

227. Esta recomendação também é destinada aos órgãos para os quais este achado se encontra prejudicado e seu atendimento será verificado junto ao atendimento do achado 12. São eles: TRF2, SJMS e SJPB.

13.1 Realizar movimentação de servidores fundamentada em parecer técnico da área de gestão de pessoas, que analise as necessidades do órgão, as atribuições do cargo ou a função e as competências individuais do servidor registradas em bancos de talentos e interesses.

#### **Manifestações das unidades auditadas**

228. SJAC: Informou que, como medida a ser adotada a curto prazo, será *“apresentada ao Diretor da Secad a sugestão de que na lotação e movimentação de servidores seja juntada, no respectivo processo SEI, parecer técnico da área de gestão de pessoas analisando as necessidades do órgão e as competências individuais do servidor. A medida alternativa não foi oficialmente adotada em razão da*

*crescente demanda concentrada na área de gestão de pessoas, a escassez de pessoal, o impacto da pandemia no fluxo da rotina de trabalho, a necessidade de readequação das atividades de retorno ao trabalho presencial e definição das equipes em teletrabalho. A implementação sistematizada do Banco de Talentos agilizará a análise técnica recomendada”.*

229. SJAM: Registrou que o processo SEI n. 0003871-59.2019.4.01.8002 foi autuado com o objetivo de criar o Banco de Talentos dessa Seção. Ademais, um formulário eletrônico foi criado para preenchimento com *link* enviado via e-mail para servidores. Entretanto, por conta do volume de trabalho em 2022, tais como Contratação de Agente de Integração de Estágio, análise e revisão de Edital de Processo Seletivo para estagiários, priorização da execução da ação orçamentária Capacitação de Recursos Humanos, não foi possível realizar levantamento eletrônico de talentos junto aos servidores. Logo, será aplicado novo formulário nos meses de fevereiro e março de 2023, a fim de atualizar o cadastro de Banco de Talentos da Seccional.

230. SJAP: Informou que *“a manifestação do Nucgp-AP produzida em 2021 deve ser mantida em quase sua totalidade”*. Ressaltou que a impossibilidade de recomposição dos cargos vagos da SJAP pode prejudicar o cumprimento da recomendação, de certa forma.

231. SJBA: Manifestou que *“O Nucgp realiza análise técnica conforme Decisão SJBA-DIREF n. 1/2021, id. 13242270. Evidência PAe n. 0029027-09.2020.4.01.8004”*.

232. SJDF: Registrou estar utilizando o programa, desenvolvido pela SJBA, para administração de banco de talentos, conforme processo SEI n. 0006791-26.2021.4.01.8005. Entretanto, esse programa atualmente vem sendo utilizado para busca de instrutores para capacitação, sendo que futuramente será possível realizar um trabalho fundado em quesitos técnicos para a movimentação e alocação da força de trabalho da SJDF, valorizando e reconhecendo o mérito de seus colaboradores de forma transparente e acessível.

233. SJGO: Apontou que o processo SEI n. 0006237-88.2021.4.01.8006 foi autuado para realizar análise técnica das competências individuais registradas em banco de talentos, a fim de fornecer subsídios para movimentação da força de trabalho. Todavia, não foi possível a criação da respectiva ação, tendo em vista que

os eventos de capacitação, em sua grande maioria, têm sido implementados por área específica do TRF1, com a utilização de instrutoria externa. A Seder busca informações de instrutoria junto ao Banco de Talento instituído pelo TRF1, quando necessário.

234. SJMA: Não houve manifestação dessa Seção até o dia 30/11/2022.

235. SJMT: Não apresentou manifestação relativa à recomendação. Todavia, o Núcleo de Auditoria Interna da seccional procedeu à análise do contexto no corrente exercício e informou que, embora não tenham formalmente um banco de talentos, sempre a Diretora da Secad consulta o Nucre se há pessoas interessadas em trocas de setores. *“Além disso, sempre quando há movimentação de servidores ou lotação inicial, é levada em consideração: a existência de interessados na movimentação, a natureza do cargo, a formação escolar dos envolvidos, perfil para assumir funções de confiança, perfil para lotação em varas de acordo com a especialidade, perfil para a lotação de servidores na área administrativa em seus diversos aspectos, tais como área contábil, jurídica, obras, recursos humanos, entre outros”*. A Secad informou, ainda, que a movimentação é feita com base na análise das competências individuais. Entretanto, a formalização adequada dessa análise técnica depende da instituição do banco de talentos, ou seja, da implementação da recomendação quanto ao Achado 12.

236. SJPA: Embora não tenha um banco de talentos, são analisadas, previamente, as competências individuais do servidor por meio das informações constantes no sistema SARH e na pasta funcional. Ademais, o déficit da força de trabalho, especialmente nos últimos anos, agravado pela criação do TRF6 e a estruturação dos novos gabinetes de desembargadores federais no próprio TRF1, tornou essa análise técnica quase impraticável. Assim, a fim de não tornar inviável o funcionamento das unidades, a adequação das competências individuais e lotação do servidor é bastante prejudicada.

237. SJPI: Não apresentou manifestação relativa à recomendação, até a data de 30/11/2022, nem justificativa acerca de eventual atraso.

238. SJRO: Esclareceu que cerca de 18% da força de trabalho está querendo ser removida para outros Estados. Ademais, foram feitas, ao menos, 10 (dez) funções comissionadas.

239. SJTO: Referiu que as providências para atendimento à Recomendação 13.1 foram concluídas, indicando que as evidências constam nos processos SEI ns. 0003027-44.2017.4.01.8014; 0002349- 92.2018.4.01.8014; 0001619-47.2019.4.01.8014 e 0003086-61.2019.4.01.8014.

240. TRF2: A Secretaria de Gestão de Pessoas do Tribunal sugeriu, na reunião de gestores realizada em setembro/2022 no CJF, que seja feito um estudo conjunto do Conselho e Regionais quanto à metodologia de Gestão por Competências a ser adotada no âmbito da Justiça Federal, de forma a se uniformizar o projeto. Tal tema foi debatido na última reunião de SGPs e está em fase de estudos, capitaneado pela SGP/CJF.

241. TRF3, SJSP e SJMS: As áreas gestoras informaram que “estão sendo desenvolvidos formulários para identificação das competências necessárias para preenchimento das vagas e das competências apresentadas por servidores em movimentação”, conforme evidenciado nas Memórias de Reunião n. 9166905, n. 9171546 e n. 9291261, e no Plano 9167136.

242. TRF4, SJPR, SJRS e SJSC: Consignaram que o atual banco de talentos disponível, no Sistema Eletrônico de Recursos Humanos – SERH, fornece dados para fins de consulta de instrutoria interna. Ademais, a DRH/DGEP solicitou o aperfeiçoamento e parametrização deste banco a fim de ser utilizado como ferramenta de lotação e relocação de servidores, entretanto ainda inconcluso por motivo da implantação do SERH Nacional. No entanto, a SJ/PR adaptou e atualmente utiliza este banco de talentos para a funcionalidade de apoio às movimentações internas de servidores Banco de Talentos PR.

243. TRF5, SJAL, SJCE, SJPE, SJPB, SJSE e SJRN: Registraram que a Recomendação se encontra pendente.

244. SJMG/TRF6: Pontuou que, no atual estágio da instituição do banco de talentos, em que não se conhece as ferramentas e os recursos necessários para operacionalizá-lo (houve uma única demonstração pela SJBA), não há como apresentar um plano de ação, sem dimensionar quais as tarefas e os prazos devidos para esse fim. Tão logo seja implantado o banco, o Nucre apresentará o plano de ação para utilização da ferramenta. Portanto, recomendação depende da adoção do banco de talentos descrito no item 12, o que ainda não se concretizou. No entanto, foi

estruturado, formulário para identificar as expectativas e o perfil dos servidores que não tiveram sua lotação determinada por seus titulares, quando da nova estrutura, para possibilitar que a relocação fosse de acordo com a experiência, expectativa e especialidade do servidor. Porém o trabalho foi manual e temporário para esse fim.

#### **Análise da equipe de auditoria**

245. SJAC, SJAM, SJAP, SJDF, SJGO, SJPA e SJRO: Diante das informações prestadas pelas Seções, conclui-se que **a Recomendação 13.1 não foi atendida.**

246. SJBA: Diante das informações prestadas pela Seção, conclui-se que **a Recomendação 13.1 foi atendida.**

247. SJTO, SJMA, SJMT e SJPI: Apesar do Núcleo de Auditoria Interna da SJMT haver considerado a recomendação implementada, não se apresentou evidências do cumprimento. Assim, diante do não envio de informações atinentes ao tema, considerou-se que **não houve manifestação sobre a Recomendação 13.1.**

248. TRF2, TRF3, SJSP e SJMS: Diante das informações prestadas pelos Tribunais, conclui-se que **a Recomendação 13.1 não foi atendida.**

249. TRF4, SJPR, SJRS e SJSC: Diante das informações apresentadas, conclui-se que **a Recomendação 13.1 está em atendimento.**

250. TRF5, SJAL, SJCE, SJPE, SJPB, SJSE, SJRN e SJMG: Diante das informações prestadas pelos órgãos, conclui-se que **a Recomendação 13.1 não foi atendida.**

#### **ACHADO 14. Ausência de definição ou adoção de práticas de gestão do conhecimento**

##### **Recomendação**

251. Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: CJF, SJAP, SJPI, SJMA, SJRO, TRF3, TRF5, SJAL, SJPB e SJSE.

14.1 Definir e executar práticas de gestão do conhecimento de forma documentada, para compartilhar o conhecimento com os colaboradores, tais como alimentação e manutenção de bases de conhecimento, elaboração de manuais e de orientações internas, entre outras.

## **Manifestações das unidades auditadas**

252. SJAP: Informou que publicou a Portaria SJAP-Diref n. 22/2021 que criou o Comitê Multidisciplinar de Gestão do Conhecimento da SJAP – Cogecon-AP, para o biênio 2020-2022. O Comitê já está produzindo orientações que serão disponibilizadas na base de conhecimento da SJAP na intranet”.

253. SJMA: Não houve manifestação dessa Seção até o dia 30/11/2022.

254. SJPI: Não apresentou manifestação relativa à recomendação, até a data de 30/11/2022, nem justificativa acerca de eventual atraso.

255. SJRO: Manifestou que o Nucgp fez, em 2022, por meio do processo SEI n. 0002291- 90.2021.4.01.8012, o exercício de transmissão de conhecimentos para quem irá assumir a FC-06 do Núcleo quando da aposentadoria do titular, conforme informações constantes nos Processos SEI ns. 0001995-44.2016.4.01.8012, 0001516-80.2018.4.01.8012, 0000427-17.2021.4.01.8012, 0000659-63.2020.4.01.8012, 0002631-39.2018.4.01.8012 e 0002291-90.2021.4.01.8012.

256. TRF3: Registrou estarem mantidas as informações do primeiro monitoramento, conforme RELATÓRIO 7825169/2021 - PRESI/GABPRES/SAUD/DAUD. Assim, o Tribunal, por meio da Informação n. 7710701/2021 – RPLA, de 18/6/2021, informou que as políticas de gestão da 3ª Região compreendem a Gestão por Processos e de Gerenciamento de Riscos. Dessa forma, ter os procedimentos bem definidos, claros e ordenados gera maior aproveitamento dos recursos da instituição e do seu desempenho e efetividade. Assim, conclui que auxilia diretamente no estabelecimento e execução das práticas de gestão do conhecimento, tornando possível o compartilhamento de aprendizados e experiências com os colaboradores internos e externos.

257. Por meio da Manifestação n. 7727621 – PRESI/DIRD/SEGE/UDEP/DECO, de 31/5/2021, o TRF3 ratifica as ações informadas no âmbito da gestão do conhecimento , a saber: a implementação do Projeto Piloto “Gestão do Conhecimento e Formação de Sucessores” (0034785-63.2016.4.03.8000) e a manutenção de eventos de capacitação voltados aos gestores, aliadas ao mapeamento de processos de trabalho, aguardando somente as ações adotadas pelo CJF para alinhamento e conscientização dos gestores sobre a importância da questão da disseminação do conhecimento.

258. Enviou ainda o TRF3 proposta de plano de ação 7787300 para a manutenção das ações descritas e outras atividades voltadas ao tema, bem como de curso/evento de capacitação que possa orientar gestores e equipes quanto à relevância da gestão do conhecimento para a manutenção da qualidade dos serviços e melhoria contínua das atividades.

### PLANO Nº 7787300/2021

#### Plano de Ação - Definição ou adoção de práticas de gestão do conhecimento

O que?	Por que?	Quando?	Quem?	Onde?	Como?	Quanto custa?
Pesquisa junto a outros órgãos da Administração Pública.	Identificar boas práticas e ações voltadas à gestão do conhecimento.	até agosto/2021	Áreas de Capacitação e Desenvolvimento do TRF3	TRF3	Consultando órgãos da Administração Pública, por meio eletrônico	não há custo
Avaliar ações desenvolvidas em outros órgãos.	Obter informações sobre as ações identificadas, no que diz respeito aos recursos tecnológicos e de pessoal empregados.	até setembro/2021	Áreas de Capacitação e Desenvolvimento do TRF3	TRF3	Verificando a disponibilidade de recursos tecnológicos e de pessoal para implementação de boas práticas.	não há custo
Pesquisar ferramentas de gestão do conhecimento	Promover a utilização de ferramentas tecnológicas que possam ser utilizadas por gestores e equipes para criação de bancos de conhecimento e boas práticas.	até setembro/2021	Áreas de Capacitação e Desenvolvimento do TRF3, em conjunto com a SETI.	TRF3	Realizando pesquisas e testes de ferramentas; consultando a SETI sobre a viabilidade de implementação e divulgando essas ações na intranet.	não há custo
Parcerias com outros órgãos	Para ampliar as oportunidades de informação e capacitação sobre o tema.	até novembro/2021	Áreas de Capacitação e Desenvolvimento do TRF3	TRF3	Realizando consultas a outros órgãos da Administração Pública, com vistas ao compartilhamento de conteúdos e materiais informativos, cursos ou eventos que tratam da gestão do conhecimento.	não há custo
Realização de evento sobre o tema.	Para disseminação de conhecimentos sobre o tema, envolvendo gestores e equipes.	até setembro/2021	Áreas de Capacitação e Desenvolvimento do TRF3	TRF3	Promovendo a contratação de profissional ou empresa para realização de evento de capacitação (curso, palestra, etc) com vistas a informar e orientar os gestores e servidores sobre a importância e utilidade da gestão do conhecimento.	a definir

259. TRF5, SJAL, SJPB e SJSE: Registraram que o cumprimento à Recomendação se encontra em andamento, tendo sido contratada empresa que possui ferramenta de gestão do conhecimento, sendo que um dos projetos piloto envolverá a criação de uma comunidade de talentos da JF5. Como evidência, consignou que os documentos serão enviados por e-mail.

260. A Seção Judiciária de Alagoas informou que utiliza práticas de gestão do conhecimento, na área de Gestão de Pessoas, de forma documentada, através do NGP online, implantado em 2017, onde disponibiliza na internet manuais, orientações, formulários, modelos e legislação, além de outras informações através do seguinte endereço (<https://ngp.jfal.jus.br/>). Referiu, ainda, que utiliza checklists padronizados, atualiza e elabora orientações internas, como mecanismo de compartilhamento de conhecimentos entre os integrantes da área de gestão de pessoas, como forma de minimizar os riscos de perda de conhecimento com a saída de servidores de suas unidades. Para 2023, prevê a implementação do projeto de elaboração do Manual de Procedimentos NGP, através do Grupo de Estudos para Padronização de Processos e Rotinas de Trabalho.

## **Análise da equipe de auditoria**

261. SJAP: Diante das informações prestadas pela Seção, conclui-se que a **Recomendação 14.1 está em atendimento.**

262. SJRO, SJMA e SJPI: Diante do não envio dos processos informados pela Seção ou resumo das providências tomadas pela unidade, considerou-se que **não houve manifestação sobre a Recomendação 13.1.**

263. TRF3: Diante das informações apresentadas pelo Tribunal, considera-se que a **Recomendação 14.1 está em atendimento.**

264. TRF5, SJAL, SJPB e SJSE: Diante das informações apresentadas pelo Tribunal e pelas seccionais das medidas em andamento, conclui-se que a **Recomendação 14.1 está em atendimento.**

## **ACHADO 15. Ausência de instituição de gestão do desempenho**

### **Recomendação**

265. Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais:

15.1 Normatizar a respeito de gestão de desempenho, atribuindo:

15.1.1 metas de desempenho individuais e/ou de equipes alinhadas com as metas organizacionais;

15.1.2 avaliação de desempenho formal e individual dos colaboradores, com atribuição de nota ou conceito, vinculada ao alcance dos resultados organizacionais;

15.1.3 comunicação expressa aos colaboradores dos aspectos positivos e/ou negativos do resultado da avaliação de desempenho;

15.1.4 ações educacionais para os colaboradores com base nas oportunidades de melhoria identificadas na avaliação de desempenho;

15.1.5 avaliação de resultados das ações educacionais (efetividade) realizadas em relação ao desempenho do pessoal capacitado; e

15.1.6 transparência e imparcialidade do sistema de avaliação de desempenho.

## **Manifestações das unidades auditadas**

266. TRF1: Propõe que a normatização a respeito da gestão de desempenho contidas nos itens da recomendação sejam reportadas à Secretaria de Gestão de Pessoas do CJF para que seja verificado, juntamente com os tribunais, a viabilidade de incluir esses itens no planejamento estratégico.

267. TRF2: Asseverou que o gerenciamento de desempenho se encontra em fase de implementação na área administrativa, com mensuração realizada por unidades organizacionais e por servidores. Este trabalho vem sendo realizado por meio de objetivos e resultados-chaves da unidade, alinhados aos objetivos estratégicos, e por pontuação variável atribuída a cada servidor, de forma proporcional à sua produtividade.

268. A avaliação de desempenho formal e individual dos colaboradores, com atribuição de nota ou conceito, vinculada ao alcance dos resultados organizacionais, bem como a comunicação expressa aos colaboradores dos aspectos positivos e/ou negativos do resultado da avaliação de desempenho estão em fase de estudos para futura implementação.

269. TRF3: Registrou estarem mantidas as informações do primeiro monitoramento, conforme RELATÓRIO 7825169/2021 - PRESI/GABPRES/SAUD/DAUD. Assim, o Tribunal, por meio do Despacho n. 7576079/2021 – PRESI/DIRG/SEGE, de 25/5/2021, informou que teve acesso ao plano de ação elaborado pelo CJF no sentido de propor *a modernização da Resolução que trata da gestão de desempenho, contendo metas de desempenho individuais e/ou de equipes alinhadas com as metas organizacionais, avaliação de desempenho formal e individual dos colaboradores, com atribuição de nota ou conceito, vinculada ao alcance dos resultados organizacionais, comunicação expressa aos colaboradores dos aspectos positivos e/ou negativos do resultado da avaliação de desempenho, ações educacionais para os colaboradores com base nas oportunidades de melhoria identificadas na avaliação de desempenho, avaliação de resultados das ações educacionais (efetividade) realizadas em relação ao desempenho do pessoal capacitado, e transparência e imparcialidade do sistema de avaliação de desempenho*. Após análise do CJF, a minuta do referido normativo será enviada aos TRFs, para coleta de sugestões e posterior consolidação pelo Conselho.

270. TRF4: Referiu que a gestão do desempenho é realizada mediante aplicação do Sistema de Avaliação de Desempenho da Justiça Federal - SIADES, instrumento criado pelo Conselho da Justiça Federal, que contém os 12 anos iniciais da vida funcional dos servidores, conforme previsto no Plano de Carreira dos Servidores do Poder Judiciário da União. Desse modo, o caderno de avaliação promove a análise conjunta com a chefia imediata e o servidor, bem como permite o registro de nota do avaliador e de autoavaliação. Ademais, os servidores em teletrabalho apresentam plano de trabalho com metas de desempenho individuais, as quais são aferidas semestralmente mediante relatório de gestão do teletrabalho.

271. TRF5: Informou que “O CJF e os TRFs, em conjunto, realizarão estudo para definir o modelo de gestão de desempenho e, após, elaborarão norma regulamentando o modelo”.

### **Análise da equipe de auditoria**

272. Os critérios utilizados na construção da recomendação 15.1 visam à Gestão de Desempenho sistêmica para todos os servidores, não apenas para aqueles que estão em estágio probatório, progressão funcional e promoção, como determina o art. 3º da Resolução CJF 43/2008, modelo que é utilizado pelo SIADES.

273. Dessa forma, o art. 6º da Resolução CNJ 240/2016 define:

Art. 6º São diretrizes para o acompanhamento e o desenvolvimento de servidores:

I – adotar mecanismos de gestão de desempenho baseados em competências que contemplem o planejamento, o acompanhamento e a avaliação do desempenho dos servidores, assim como técnicas de feedback e compartilhamento de experiências,

II – desenvolver a gestão de desempenho baseada na realidade do trabalho e que considerem a qualidade, a eficiência e a efetividade das ações desenvolvidas, assim como a variabilidade das condições de desempenho;

III – vincular o desenvolvimento na carreira ao desempenho e ao aprimoramento das competências do servidor, sem prejuízo do fomento à cooperação;

IV – aferir o desempenho de **todos** os servidores e gestores mediante critérios objetivos, utilizando-se, preferencialmente, da autoavaliação, da avaliação de pares, de subordinados e de gestores;

V – utilizar as avaliações de desempenho como suporte e informação às ações de gestão de pessoas, em especial para orientar as ações de capacitação e desenvolvimento;

VI – desenvolver ações de educação fundadas na Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário, possibilitando a aquisição, o desenvolvimento e o alinhamento de competências individuais e organizacionais. **(grifo nosso)**

274. Destaca-se que o TRF2 informou atividades em curso, sem apresentar evidências dessa implementação. Em mesmo sentido, a ação informada se restringe aos servidores da área administrativa.

275. Por essa razão, diante das informações prestadas pelos tribunais, constata-se que a **Recomendação 15.1 ainda não foi atendida.**

### **ACHADO 16. Ausência ou deficiência na avaliação de indicadores relativos à saúde de servidores e magistrados, com o objetivo de implementar ações preventivas e protetivas**

#### **Recomendações**

276. Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: CJF, SJAM, SJAP, SJDF, SJMA, SJMG, SJMT, SJPA, SJPI, TRF3, SJSP, SJMS, SJAL, SJRN, SJPB, SJPE e SJSE:

16.1 Elaborar indicadores relativos à saúde dos servidores e magistrados;

16.2 Implementar ações preventivas e protetivas tomando por base os indicadores do item 16.1.

#### **Manifestações das unidades auditadas**

277. SJAM: Registrou que em 2022 a Sebes-AM buscou aprimorar o monitoramento da realização dos Exames Periódicos de Saúde (EPS) dos magistrados e servidores. Com esse objetivo, o processo SEI n. 0002652-06-2022.4.01.8002 foi autuado, no qual constam os convites enviados ao público respectivo. O referido procedimento subsidiará o plano de ação a ser formalizado em 2023.

278. SJAP: Acentuou que a manifestação do Nucgp-AP produzida em 2021 deve ser mantida em quase sua totalidade. Ressalta-se que em 2022 houve um avanço positivo em relação a esta recomendação, uma vez que a SJAP criou o Serviço de Psicologia, que visa contribuir com a implementação de ações protetivas e preventivas atinentes à saúde de magistrados e de servidores.

279. SJDF: Em que pese não apresentar manifestação recente, em 2021 informou nos autos, quanto à Recomendação 16.1, que “os indicadores são tomados com base nos EPS- Exames Periódicos de Saúde, realizados anualmente, de maneira

continuada pelo NUBES-DF, nos termos da Portaria Presi n. 257/2021. Quanto à Recomendação 16.2, que *“várias são as ações implementadas pelo NUBES com base nos dados coletados nos EPS, tais como: 1- Contratação de Empresa para prestação de serviços em saúde de forma contínua, com fornecimento de mão de obra, para atendimento de magistrados, servidores e colaboradores[...] 2 Avaliações ergonômicas de todas as estações de trabalho das sedes da SJDF [...] 3- Atendimento em Fisioterapia dos magistrados e servidores da SJDF, em parceria com o TRF -[...] 4- Atendimento em Acupuntura para os magistrados e servidores da SJDF [...]; 5- Berçário para filhos de servidoras e magistradas lactantes, em parceria com o TRF [...]; 6- Campanha Anual de Vacinação Antigripal 7- Ações de Incentivo à realização dos Exames Periódicos de Saúde [...] 8- São realizadas também ações educativas, com palestras, cursos, nas ocasiões de datas específicas, como Prevenção ao câncer de mama, câncer de próstata, suicídio, dentre outras”*.

280. SJMA: Não houve manifestação dessa Seção até o dia 30/11/2022.

281. SJMT: Não apresentou manifestação relativa à recomendação, até a data de 30/11/2022. Todavia, anteriormente, o Núcleo de Auditoria Interna da seccional informou que procedeu à análise do contexto no corrente exercício e entendeu que *“foi dada a continuidade do processo de Absenteísmo contendo todas as informações até o final deste ano. Dessa forma, será elaborado um Plano de Ação até final de março/2020, pela Sebes, para implementar os indicadores de saúde e definir as ações contínuas com avaliação de resultados. Em 06.07.2021: A supervisora da Sebes informou via Teams que foi autuado o PAe Sei n. 0004334-09.2021.4.01.8009 para formalização do plano de ação e que já foi feito um levantamento em planilhas do Excel dos afastamentos de 2020 que servirá de base para traçar as ações e elaborar indicadores. Recomendação em implementação”*.

282. SJPA: Referiu que o Contrato n. 41/2018 está em vigor, cujo objeto é a prestação de serviços especializados na área de saúde, médico/odontológico, para atender às necessidades da SJPA. Além disso, o processo SEI n. 0003378-53.2022.4.01.8010 foi autuado, com objetivo de realizar o acompanhamento dos Exames Periódicos de Saúde - EPS, de magistrados e servidores, contemplando a identificação individual de todos convocados para a realização do EPS, os que atenderam ao chamado, os que concluíram o EPS com a emissão do Atestado de Saúde Ocupacional - ASO, e aqueles que somente apresentaram os resultados do

exames para registro em prontuário eletrônico, mas sem emissão do ASO, em razão da impossibilidade do comparecimento presencial para avaliação do serviço médico. Ademais, o Núcleo de Bem estar Social elaborou o Plano de Trabalho, que tem por objetivo traçar as diretrizes da área de saúde, que visem atender em caráter prioritário as demandas do corpo funcional, e seus respectivos dependentes, dentro da área de atuação do Nubes, no período de 2022 a 2024. Pontuou ainda que a Secretaria de Bem estar Social e Saúde do TRF/1ª Região – Secbe promoveu a integração dos dados provenientes dos registros no Prontuário Eletrônico Médico e Odontológico, relativos à licença para tratamento de saúde e acompanhamento de pessoa doente da família, com o Sistema de Administração de Recursos Humanos - SARH, onde são anotados todos os dados referentes aos assentos funcionais dos servidores. Assim, essa medida *“possibilitará a emissão de relatórios confiáveis dos índices de absenteísmo, e, aliada com os dados obtidos do EPS, a avaliação dos índices de cometimento que mais comprometem a saúde do corpo funcional”*. Por fim, acrescentou que somente no ano em curso foi possível recompor o quadro de médicos contratados, o que ensejará o melhor desenvolvimento das ações de saúde no âmbito da Seccional”

283. SJPI: Não apresentou manifestação relativa à recomendação, até a data de 30/11/2022, nem justificativa acerca de eventual atraso.

284. TRF3, SJSP e SJMS: Aduziu que o Plano de ação n. 7795106/2021, informado no RELATÓRIO 7825169/2021 - PRESI/GABPRES/SAUD/DAUD, referente ao primeiro monitoramento, previa a implantação do Programa VIVAMENTE e a criação de um Painel de Power BI unificado para JF3R. A área gestora informou o estabelecimento de indicadores padronizados para facilitar o acompanhamento do índice de absenteísmo. Além disso, as equipes de saúde do TRF3R e Seções Judiciárias de SP e MS desenvolvem, em conjunto com a área de Gestão de Dados, com apoio da SETI, a elaboração de Painel-Power Bi dinâmico, que permitirá a análise conjunta e individualizada, por órgão e também para a população de magistrados, de diversos parâmetros relativos às licenças médicas.

285. Conforme informado na Certidão (doc. SEI 9121313), o status do projeto de BI foi atualizado e está aguardando a revisão da modelagem para criação dos painéis. Quanto ao programa VIVAMENTE, verifica-se a sua instituição pela Resolução PRES n. 457, de 14/09/2021.

286. SJAL, SJRN, SJPB, SJPE e SJSE: Informaram que tanto o atendimento à Recomendação 16.1 quanto à 16.2 foram concluídos, apresentando como evidência os

links:[https://arquivos.trf5.jus.br/TRF5/Planejamento\\_Estrategico/2022/07/19/20220719\\_EBF615\\_Caderno\\_do\\_PJe\\_\\_20212026.PDF](https://arquivos.trf5.jus.br/TRF5/Planejamento_Estrategico/2022/07/19/20220719_EBF615_Caderno_do_PJe__20212026.PDF) e <https://trfmed.trf5.jus.br/programas-de-saude/>.

287. SJMG/TRF6: Registrou que o Nubes apresentou a sua manifestação nos seguintes documentos: Informativo Resultado do perfil nutricional do corpo funcional (id.12992025/SJMG); Informativo Resultado perfil de saúde bucal do corpo funcional (id.12992033/SJMG); Informativo Result. perfil de saúde mental do corpo funcional (id.12992036/SJMG); Informativo Relatório de Saúde (id.12992037/SJMG) e Informação SJMG-SESAO (id.12992039/SJMG).

288. Asseverou, ainda, que realiza a manutenção do controle anual sobre os dados de absenteísmo dos magistrados e servidores, com levantamento das cinco principais causas de afastamento por motivo de saúde, conforme controles juntados aos autos, referentes aos anos de 2020 e 2021, bem como a manutenção do controle anual do quantitativo de ações de saúde e de qualidade de vida no trabalho executadas, bem como da quantidade de participação do corpo funcional em cada uma delas. Anexos aos autos, encaminhou os relatórios das iniciativas realizadas nos anos de 2020 e 2021, id. 0121814 e 0121822, bem como as planilhas de cálculo dos indicadores elaborados e implantados pela SESA0.

289. Consignou que em 2023 será reaplicado o questionário de levantamento do perfil de saúde do corpo funcional para verificar possível impacto da pandemia sobre a saúde física e emocional dos servidores, magistrados e desembargadores, de forma a garantir um melhor planejamento/direcionamento das ações de saúde a serem realizadas no exercício. Ato contínuo, implantará, ainda, a partir do referido ano, o formulário de avaliação de satisfação das ações promovidas na SESA0/SUASA.

290. E, por fim, na nova contratação dos serviços especializados de prestação de assistência à saúde ao TRF6, com início previsto para 13/02/2023, foi incluído o cargo de psicólogo assistencial, em razão da prevalência, nos últimos anos, de afastamento dos servidores por motivo de saúde mental (CID F), conforme descrito no PAe SEI N. 0013752-42.2019.4.01.8008. Com isso, conseguirá acompanhar esses casos mais de perto, dando melhor suporte assistencial aos referidos servidores, fato que permitirá,

ainda, a implantação de ações preventivas direcionadas a todo o corpo funcional, visando controlar ou mesmo reduzir a ocorrência de afastamentos laborais decorrentes de transtornos mentais ou comportamentais.

### **Análise da equipe de auditoria**

291. SJAM: Diante das informações prestadas pela Seção, conclui-se que as **Recomendações 16.1 e 16.2 não foram atendidas.**

292. SJAP: Diante das informações prestadas pela Seção, conclui-se que as **Recomendações 16.1 e 16.2 estão em atendimento.**

293. SJDF, SJAL, SJRN, SJPB, SJPE, SJSE e SJMG: Diante das informações prestadas pelas Seções, conclui-se que as **Recomendações 16.1 e 16.2 foram atendidas.**

294. SJMA e SJPI: Diante da ausência de manifestação das Seções, considera-se que as **Recomendações 16.1 e 16.2 não foram atendidas.**

295. SJMT e SJPA: Diante das informações prestadas pelas Seções, conclui-se que **a Recomendação 16.1 está em atendimento e a 16.2 não foi atendida.**

296. TRF3, SJSP e SJMS: Diante das informações prestadas pelo Tribunal, conclui-se que **a Recomendação 16.1 está em atendimento e a 16.2 não foi atendida.**

### **ACHADO 17. Ausência de medidas para prevenção e comunicação de casos de assédio**

#### **Recomendação**

297. Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: CJF, SJAM, SJAP, SJBA, SJGO, SJMA, SJMG, SJPA, SJPI, SJRO, SJRR, TRF3, SJAL, SJPE e SJRN:

17.1 Adotar ações para prevenção de casos de assédio, tais como campanhas educativas, bem como disponibilizar canais de comunicação para denúncias com proteção ao denunciante.

#### **Manifestações das unidades auditadas**

298. SJAM: Informou que o processo SEI n. 0001919-40.2022.4.01.8002 foi autuado para a adoção das providências atinentes à constituição da Comissão de Prevenção

e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito da SJAM, para o triênio 2022/2025.

299. SJAP: Referiu que a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, no âmbito da SJAP foi instituída por meio da Portaria SJAP -DIREF n. 77/2021. Ademais, essa comissão tem a incumbência de propor medidas para prevenção e comunicação de casos de assédio moral.

300. SJBA: Aduziu dispor de um canal para recebimento de denúncias sobre condutas assediadoras, qual seja, um *link* no site da SJBA, que acessa um formulário para recebimento de reclamações, o qual é redirecionado diretamente para o e-mail do Comitê Gestor de Conduta Ética da Seccional. Além disso, foi criada a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, em atendimento à Circular Presi n. 40/2021.

301. SJGO: Asseverou que a Portaria SJGO - DIREF n. 689/2021 instituiu a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

302. SJMA: Não houve manifestação dessa Seção até o dia 30/11/2022. Todavia, a Secretaria Administrativa da SJMA, ao encaminhar os autos para atendimento, justificou que o Nucgp está dedicado para a realização de consultas relativas a valores de Benefício Especial ou entrega de relação de Contribuição, no entanto o Núcleo faria o possível para prestar a informação de maneira célere dentro do prazo.

303. SJPA: Pontuou que o processo n. 0005510-83.2022.4.01.8010 foi autuado pelo NucGp, em 14/06/2022, encontrando-se pendente a indicação de um magistrado que presidirá a comissão e de membros, pelas entidades de classe. Além disso, a SJPA, por meio do PROBEM, realizou programação no Dia Internacional da Mulher, com a exibição do documentário "Chega de Fiu Fiu", baseado na campanha de mesmo nome, evento que contou com a participação de servidores e colaboradores.

304. SJPI: Não apresentou manifestação relativa à recomendação, até a data de 30/11/2022, nem justificativa acerca de eventual atraso.

305. SJRO: Registrou que duas cartilhas esclarecedoras sobre assédio moral e sexual foram inseridas na Wikipédia local, as quais servem para todo o corpo diretivo,

servidores e colaboradores da SJRO. Além disso, a Portaria Diref n. 94/2021 instituiu a Comissão respectiva em atenção à Resolução CNJ n. 351/2020.

306. SJRR: Asseverou que a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação foi instituída por meio da Portaria SJRR-Diref n. 21/2021. Além disso, um canal de denúncias foi criado, na intranet da SJRR, cujas comunicações de eventuais casos de assédio podem ser feitas de forma sigilosa e anônima pelo servidor, terceirizado ou outro colaborador vítima de assédio, sendo que as queixas serão apuradas diretamente pela Diretoria do Foro. Ademais, este canal de denúncias foi amplamente divulgado por e-mail e pelo Informativo Interno da Seccional.

307. TRF3: Salientou que a Resolução PRES n. 521/2022 instituiu a “Política de prevenção e enfrentamento o assédio moral, do assédio sexual e da discriminação na Justiça Federal da 3ª Região”. Informou ainda que as informações do primeiro monitoramento, conforme RELATÓRIO 7825169/2021 - PRESI/GABPRES/SAUD/DAUD, estão mantidas. Nele, por meio da Manifestação n. 7672964 - PRESI/DIRG/SEGE/UDEP/DECO, de 11/5/2021, ressaltou a divulgação de forma permanente, do material disponibilizado na intranet (que aborda o assédio moral), bem como o estabelecimento de ações conjuntas em parceria com a Subsecretaria do Pró-Social, Benefícios e Assistência à Saúde, visando dar efetividade à ampliação do tratamento deste tema e conscientização de servidores e equipes de trabalho, além de propor a contratação de uma palestra com abordagem sobre as diversas formas de assédio, sua identificação e prevenção. Na Informação n. 7787462/2021 – ADEG, o TRF3 consignou que foram constituídas três comissões na Justiça Federal da 3ª Região, em cumprimento à Resolução CNJ n. 351/2020, a saber:

- a) Portaria PRES n. 2150 de 15/01/2021 (SEI 0041232-28.2020.4.03.8000) - TRF3ª Região (CEAMA-TRF3);
- b) Portaria DFORSP n. 3, de 13/01/2021 (doc. 6418782 - SEI 0025740-90.2020.4.03.8001) - Seção Judiciária de São Paulo (CEAMA);
- c) Portaria CPGR-SUCO n. 4, de 07/04/2021 (doc. 7573941 - SEI 0002722-37.2020.4.03.8002) - Seção Judiciária de Mato Grosso do Sul (CPAMS).

308. SJAL, SJPE e SJRN: O TRF5 indicou terem sido desenvolvidas, para a temática, ações de capacitação e sensibilização, de caráter regional (palestras, campanha, instituição de comissões de enfrentamento ao assédio moral e sexual, ouvidoria da mulher etc.). Também está prevista formação para os membros das Comissões de Enfretamento ao Assédio. Asseverou que as ações apontadas não esgotam as possibilidades de prevenção ao assédio, sendo tema de constante atuação das Comissões e demais atores da Justiça Federal da 5ª Região.

309. SJMG/TRF6: Informou que a necessidade de criação de uma comissão específica, em razão de determinação contida na Circular Presi 40, de 23/02/21, por envolver magistrados e terceirizados, é mais abrangente que a área de atuação do Nucre, e que, portanto, o assunto está sob a responsabilidade da Sedec. A princípio, a SJMG decidiu aguardar publicação de política sobre o tema pelo TRF1. Com a estruturação do TRF6, o diálogo e o trabalho ainda não foram iniciados.

#### **Análise da equipe de auditoria**

310. SJAM, SJBA, SJRR, SJAL, SJPE e SJRN: Diante das informações prestadas pelas Seções, conclui-se que a **Recomendação 17.1 foi atendida**.

311. SJMA, SJPI e SJMG: Diante da ausência de informação das Seções, considera-se que **não houve manifestação sobre a Recomendação 17.1**.

312. TRF3: A Portaria PRES n. 2150 de 15/01/2021 foi revogada pela Portaria PRES n. 2899, de 1º/12/2022. Em nenhuma delas houve a instituição de canal de denúncia. Entretanto, no site do Tribunal consta link da Ouvidoria Geral do Judiciário Federal da 3ª Região, com Ouvidoria Especial (mulher, LGBTQIAPN+ e vulneráveis) e link de formulário eletrônico para manifestação. Diante disso, considera-se **a Recomendação 17.1 atendida**.

313. SJAP, SJGO e SJPA: Diante das informações prestadas pelas Seções, conclui-se que a **Recomendação 17.1 está em atendimento**.

314. SJRO: A despeito de haver normativo que instituiu a Comissão de Assédio, não há definição de canal de denúncia, bem como não consta no site da Seção link específico para essa finalidade, conclui-se que a **Recomendação 17.1 está em atendimento**.

## **ACHADO 18. Ausência de programa de qualidade de vida**

### **Recomendação**

315. Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: TRF3, SJSP, SJMS, SJPB e SJPE.

18.1 Elaborar programa de qualidade de vida.

### **Manifestações das unidades auditadas**

316. JF3R: Conforme RELATÓRIO 7825169/2021 - PRESI/GABPRES/SAUD/DAUD, referente ao primeiro monitoramento, a área informou que o Plano de Ação 7795106/2021, referente ao Achado 16, também atenderá este achado. Verifica-se a instituição, pela Resolução PRES n. 457/2021, do Programa de Prevenção, Acolhimento e Promoção de Saúde Mental da Justiça Federal da 3ª Região, denominado Programa VIVAMENTE, conforme consta do referido Plano de Ação. Além disso, as áreas informaram as ações que estão sendo executadas:

317. TRF3: Mantidas as informações do primeiro monitoramento, conforme RELATÓRIO 7825169/2021 - PRESI/GABPRES/SAUD/DAUD. Por meio da Certidão n. 7793548, foram apresentados os programas de qualidade de vida existentes:

- Termo de compromisso realizado entre o TRF3 e o SESC, conforme consta do Processo SEI 000621 1-35.2013.4.03.8000 (doc. 3579745);
- Mural do Pró-Social: trata-se de periódico disponibilizado na *intranet* do Tribunal, com sugestões de atividades de lazer, bem-estar, nutrição, gastronomia e outros;
- SARAU: consiste em evento destinado à integração de magistrados, servidores, familiares e amigos, por meio de suas manifestações artísticas (música, dança, poesia etc.), servindo como um canal de confraternização e de troca de experiências, com o objetivo de melhorar o clima institucional, a autoestima e o sentimento de pertencimento de seus participantes, seja no palco ou na plateia;
- Casa Aberta: trata-se de evento no qual os filhos de servidores e magistrados, com idade entre 4 e 12 anos, visitam o lugar do trabalho de seus pais e participam de atividades recreativas;

- Convênios de desconto com academias, agências de viagem, restaurantes, clínicas de estética, seguradoras, dentre outros;
- Venda de ingressos de filmes, parques e peças de teatro a preços inferiores aos do mercado;
- Ações solidárias: geralmente são realizadas com SEFRAS - Parceria CCA - Centro de Convivência Criança e Adolescente;
- Práticas de Cidadania: 4 campanhas em prol do CC SEFRAS, instituição de assistência a crianças em situação de risco, com doação de roupas, brinquedos e itens de higiene pelos magistrados e servidores (Páscoa, inverno, Semana da Criança e Natal) para 130 crianças.

318. SJSP: Informou doze ações realizadas em 2022, conforme detalhado na MANIFESTAÇÃO n. 9286052, DE 22/11/2022 - DFORSP/SADM-SP/ USAS, a saber:

- Covid-19: visando à prevenção do contágio, além de orientação e acompanhamento dos casos positivos e/ou em investigação, o NUSA mantém contato com os magistrados, servidores e colaboradores, pelo Microsoft Teams, telefone e e-mail, totalizando neste ano, até o presente momento, 366 casos acompanhados;
- Campanha de vacinação contra gripe Influenza 2022 – de 13 a 20/06/2022, nos municípios da capital e Grande São Paulo, de magistrados, servidores estagiários e colaboradores de empresas terceirizadas, através de doses de vacinas doadas pelo Instituto Butantan, com um total de 1154 pessoas vacinadas;
- Análise técnica das condições de saúde no ambiente de trabalho, considerando o impacto das novas tecnologias e reformulações organizacionais, tal como o projeto da Rede de Apoio ao Processamento Judicial Eletrônico – PJE – Processo SEI 0003117-66.2019.4.03.8001 – manifestações técnicas nos docs. 9026987, 9113461 e 9115026;
- Projeto do Grupo de Trabalho e Estudos sobre Acessibilidade e Inclusão de Pessoas com Deficiência – reunião em 15/07/2022 – Processo SEI 0006806-50.2021.4.03.8001 – doc. 8920454;
- Campanha do Dia Nacional da Síndrome de Down – 21/03/2022 – divulgação de ações realizadas na área de saúde voltadas ao tema da

acessibilidade e inclusão, por meio de banner na Intranet, com conteúdo informativo – Processo SEI 0004794-29.2022.4.03.8001 – doc. 8572315;

- Campanha Setembro Amarelo – Prevenção ao Suicídio – 25/08/2022 – divulgação de material informativo em banner na intranet – material de autoria da Associação Brasileira de Psiquiatria (ABP) – Processo SEI 0016108-69.2022.4.03.8001 – doc. 9087229;
- Palestra com o tema de Prevenção ao Suicídio “Compreendendo o Suicídio – Interfaces com o Funcionalismo Público” – Dr. Rodolfo Furlan Damiano – ação do mês Setembro Amarelo – Prevenção ao Suicídio – Processo SEI 0016810-15.2022.4.03.8001 – doc. 9141196;
- Campanha Outubro Rosa – Prevenção ao Câncer de Mama – 04/10/2022 – divulgação de material informativo em banner na intranet – material disponibilizado pelo INCA – Instituto Nacional do Câncer – Processo SEI 0018265-15.2022.4.03.8001 – doc. 9212515;
- Campanha Novembro Azul – Prevenção ao Câncer de Próstata – 28/10/2022 – divulgação de material informativo em banner na intranet – material disponibilizado pelo INCA – Instituto Nacional do Câncer – Processo SEI 0019667-34.2022.4.03.8001 – doc. 9242710;
- Elaboração e disponibilização na intranet do Informativo “Adaptação na Retomada do Trabalho Presencial” ([https://www.jfsp.jus.br/documentos-intranet/NUSA/SUSD/Comunicados\\_NUSA/SEI\\_8982575\\_Comunicado\\_volt\\_a\\_presencial.pdf](https://www.jfsp.jus.br/documentos-intranet/NUSA/SUSD/Comunicados_NUSA/SEI_8982575_Comunicado_volt_a_presencial.pdf));
- Elaboração e ministração de treinamentos para equipe técnica e administrativa do Núcleo de Assistência à Saúde – NUSA sobre Prevenção ao Suicídio;
- Participação no Programa Vivamente, com planejamento de temáticas para palestras sobre saúde mental para a 3ª Região: “Lidando com as adversidades no ambiente de trabalho”; “Compreendendo o suicídio”: “Autocuidado e envelhecimento saudável” e “Aulas Práticas de Tai Chi Chuan”.

319. SJMS: Informou, na Manifestação n. 9284465, de 21/11/2022 - DFORMS/CPGR-SUSQ que há atendimento psicossocial feito por estagiárias, de forma presencial e online e palestras sobre saúde mental. Porém, não há “construção

de projeto visando criar uma cultura de cuidado com a saúde, cultivar o bem estar do corpo funcional e da saúde mental.”

320. SJPB e SJPE: O TRF5 informou que o atendimento à Recomendação se encontra pendente.

#### **Análise da equipe de auditoria**

321. TRF3 e SJSP: Diante das informações prestadas pelo Tribunal, considera-se que a **Recomendação 18.1 foi atendida**.

322. SJMS, SJPB e SJPE: Diante das informações prestadas pelas Seções, conclui-se que a **Recomendação 18.1 não foi atendida**.

#### **ACHADO 19. Ausência ou deficiência no mapeamento dos processos críticos de trabalho do órgão**

##### **Recomendação**

323. Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: TRF1, SJAC, SJAM, SJAP, SJBA, SJGO, SJMA, SJMG, SJMT, SJPA, SJPI, SJRO, SJRR, SJTO, TRF3, SJSP, SJMS, TRF5, SJAL, SJCE, SJPB, SJPE, SJSE e SJRN.

19.1 Realizar mapeamento dos processos críticos de trabalho como forma de proporcionar a utilização eficiente dos recursos, otimizando a disponibilidade e o desempenho das pessoas.

##### **Manifestações das unidades auditadas**

324. TRF1: Ressaltou que o mapeamento de processos críticos de trabalho foi organizado em etapas, sendo que a 1ª e a 2ª etapas já foram concluídas. Foram mapeados: as atividades que envolvem o teletrabalho, os processos de avaliação de desempenho, bem como os processos de recrutamento, seleção e acompanhamento de estágio. Ressalva-se que os normativos que tratam dos processos de teletrabalho estão sendo alterados, em razão disso, esses processos deverão ser revisados.

325. SJAC: Asseverou que a ação de capacitação prevista para 2021 sobre mapeamento de processos foi cancelada. Todavia, essa ação não atenderia à recomendação, em razão da escassez de pessoal para implementar o mapeamento na prática. Ademais, a contratação de consultoria foi proposta, mas não viabilizada

em 2022, por falta de orçamento. Assim, a demanda de contratação será repetida no PAC 2024.

326. SJAM: Pontuou que o processo SEI n. 0002183-62.2019.4.01.8002 foi autuado, a fim de desenvolver o projeto Mapeamento e Aperfeiçoamento dos Processos de Trabalho da Área Administrativa da SJAM. Dessa forma, relacionou os processos mais críticos: Inventários de Bens Móveis e Imóveis e de Estoque de Almoxarifado; Concessão, Aplicação e Prestação de Contas de Suprimento de Fundos; Ressarcimento de Bens; Contratação de Credenciados da Área da Saúde; Análise e Pagamento de Reembolsos; Análise e Pagamento dos Processos de Credenciados; Contratação para capacitação interna, com as temáticas de desenvolvimento gerencial e/ou gestão estratégica, segundo a Resolução/CJF n. 294/2014; e registrou que todos os processos de trabalho citados já foram ou estão sendo analisados pelas unidades responsáveis.

327. SJAP: Aduziu que a Seção Judiciária vem realizando gradativamente o mapeamento de processos críticos. Além disso, a Comissão de Gestão do Conhecimento da seccional vai estimular e orientar ainda mais as unidades para que realizem o mapeamento dos processos mais importantes.

328. SJBA: Informou que o Comitê Seccional de Gestão de Riscos da SJBA foi criado e realizado o mapeamento básico de processos de trabalho. Ademais, a Seage esclareceu ter estabelecido um processo padrão para registro dos riscos dos processos de trabalho da unidade, com a seguinte estrutura básica: a) mapeamento do processo de trabalho, que pode ser feito no Bizzaggi ou qualquer outra ferramenta, ou até mesmo em um texto simples; b) registro dos riscos; c) plano de resposta aos riscos; d) em caso de risco extremo, encaminhamento ao Comitê Seccional de Gestão de Riscos (CSGR); e) se ocorrer o risco, registro de ocorrência do risco; f) relatório de progresso do gerenciamento de riscos. Além disso, definiu que o CSGR fará diretamente o acompanhamento dos riscos apontados nos processos críticos das unidades que forem classificados como riscos extremos. Ademais, ressalta que o TRF1 modificou a política de Gestão de Riscos implantando o Aprimora-Pro, que acompanha os processos críticos, com a intenção de sua expansão para o 1º grau.

329. SJGO: Manifestou-se conforme transcrito:

No que tange à ausência ou deficiência no mapeamento dos processos críticos de trabalho como forma de proporcionar a utilização eficiente dos recursos, otimizando a disponibilidade e o desempenho das pessoas, **não foi**

**realizada nenhuma ação, sob o entendimento, s.m.j de que a respectiva ação coaduna com as atribuições vinculadas ao Comitê de Gestão de Risco**, nos termos da Resolução CJF n. 447/2017 que, dentre outras, tem a finalidade de apoiar a governança corporativa e a tomada de decisões, por meio da melhoria contínua de programas, projetos, iniciativas estratégicas, táticas e operacionais, sistemas e processos de trabalho e da utilização racional, eficiente, eficaz e efetiva dos recursos organizacionais, com vista ao cumprimento de sua missão institucional. (grifo nosso)

330. SJMA: Não houve manifestação dessa Seção até o dia 30/11/2022.
331. SJMT: Não apresentou manifestação relativa à recomendação, até a data de 30/11/2022. Todavia, o Núcleo de Auditoria Interna da Seccional procedeu à análise do contexto no corrente exercício, verificando que, em 06/07/2021 foi realizado o mapeamento dos processos críticos de trabalho de que trata o § 1º do art. 6º da Resolução Presi n. 34/2017. Entretanto, os demais processos críticos estão em implementação.
332. SJPA: A parte teórica foi devidamente promovida através de ações de treinamento programados e realizados pela Seder. A segunda etapa (a prática) ainda permanece prejudicada por conta dos picos de contaminações da pandemia do coronavírus que ainda dificulta atividades presenciais como é o caso da presente demanda que necessita da contratação de agentes externos para auxiliar os setores que desenvolverão o mapeamento.
333. SJPI: Não apresentou manifestação relativa à recomendação, até a data de 30/11/2022, nem justificativa acerca de eventual atraso.
334. SJRO: Pontuou que o Nucgp autuou o Processo SEI n. 0000657-93.2020.4.01.8012 onde, atualmente, 17 (dezesete) atividades das mais urgentes e frequentes foram mapeadas.
335. SJRR: Registrou que foi instituído, em 2017, Grupo de Trabalho para executar projeto de mapeamento de processos de trabalho; análise e gestão de riscos nas aquisições de bens e serviços no âmbito da SJRR, por meio da Portaria SJRR-Secad n. 80 (id. 4557890). Consignou ter havido a conclusão do processo de “Mapeamento do Processo de Trabalho - Estudo Técnico Preliminar e Planejamento”, com desenvolvimento do mapeamento da fase inicial do processo de aquisições de bens e serviços, a criação de fluxo de trabalho, o modelo para identificação e tratamento de riscos. Referiu que, apesar da desaceleração provocada no período da pandemia, outros processos críticos de trabalho estão sendo tratados. Além disso, os mapas de

processo de trabalho, acompanhados dos demais artefatos (mapa de risco, guia simplificado etc.) serão disponibilizados para consulta e colaboração de todos os servidores, por meio do link: <https://trf1jusbr.sharepoint.com/sites/intranetsjrr/Paginas/Gest%C3%A3o-de-Riscos.aspx>, na intranet.

336. SJTO: Ressaltou que o NUCGP já realizou o fluxograma das rotinas de trabalho de todas as unidades: Sebes, Seder, Secap, Sepag e Selep.

337. TRF3: Apontou que, conforme Plano de Ação n. 8391389/2022, foram identificados os processos considerados críticos do Tribunal. Desses processos, foram publicados os mapas de riscos dos processos "Processamento de débitos", "Elaboração de GFIP" e "Concessão de adicional de qualificação (AQ)" na página de intranet e internet, nos links <http://www2.trf3.jus.br/adeq/governanca-e-estrategia/gestao-por-processos-e-gerenciamento-de-riscos/> e <https://www.trf3.jus.br/adeq/governanca-e-estrategia/processos-de-trabalho>.

338. Além disso, houve a conclusão dos fluxos no Bizagi e revisão dos mapas de risco dos processos de trabalho "Gestão de concurso público", "Gestão do Programa de Estágio" e "Gestão do contrato dos planos de saúde para magistrados, servidores, dependentes e pensionistas vinculados à Justiça Federal da 3ª Região", restando, respectivamente, a resposta da área acerca da submissão dos mapas ao Comitê de Riscos, a conferência da área responsável após reunião do comitê e a análise do diagrama para posterior publicação, conforme Certidões 8440162 e 8117235.

339. SJSP: Por meio da Manifestação n. 9290683, de 23/11/2022 - DFORSP/SADM-SP/ NUID, a Seção Judiciária informou que, após a revisão dos fluxos de trabalho, as subsecretarias da SJSP apresentaram nova lista dos fluxos críticos no expediente SEI 0006385-26.2022.4.03.8001, apresentados pela Subsecretaria de Gestão de Pessoal, conforme tabela abaixo:

#### **FLUXOS CRÍTICOS - UGEP**

Coordenar demandas  
FUNPRESP – juízes  
FUNPRESPJUD – servidores  
GAJU O  
Margem consignável  
Folha suplementar de ex. findos  
Planilhas Sefip TCU – relatório  
Ajuda de custo e auxílio moradia  
Auxílio funeral  
Controle de recebimento de avaliações de desempenho funcional (SUDM)  
Elaboração de pareceres da Comissão do Estágio Probatório (SUDM)  
Programa de estágio remunerado (SUIG) SEI 0010714-23

Progressão funcional SIADES estágio probatório (SUDM)  
SIADES Progressão funcional PP (SUDM)  
Voluntariado (SUIG)  
Provimento de cargos

340. Além disso, foram apresentados os fluxos críticos da Subsecretaria de Gestão de Pessoas, aprovados pelo Comitê Gestor de Riscos da SJSP e os fluxos críticos pendentes de apresentação, conforme tabelas abaixo:

**MAPAS DE RISCO APROVADOS PELO COMITÊ - UGEP**  
**Subsecretaria de Gestão de Pessoas - UGEP**

*Coordenar demandas*  
*Instrução de Pedidos de Ajuda de Custo e Auxílio Moradia*  
*Auxílio funeral*  
*Lançamentos em folha de pagamento suplementar*  
*Relatório SEFIP/TCU*  
*Consignação de Prestações de Empréstimo em Folha de Pagamento*  
*Pagamento da Gratificação por Exercício Cumulativo de Jurisdição – GAJU - Lei nº 13.093/2015 e Res. 3411/2015 - C.JF*  
*Desconto em folha de pagamento de contribuição ao FUNPRESP-JUD - Servidores*  
*Desconto em folha de pagamento de contribuição ao FUNPRESP-JUD - Juizes*  
*Provimento de cargos de Servidores*  
*Programa de voluntários da SJSP*

**FLUXOS CRÍTICOS PENDENTES DE APROVAÇÃO PELO COMITÊ GESTOR**  
**DE RISCOS - UGEP**

Controle de recebimento de avaliações de desempenho funcional (SUDM)  
Elaboração de pareceres da Comissão do Estágio Probatório (SUDM)  
Programa de estágio remunerado (SUIG) SEI 0010714-23  
Progressão funcional SIADES estágio probatório (SUDM)  
SIADES Progressão funcional PP (SUDM)

341. SJMS: Por meio da Manifestação n. 9282238, de 21/11/2022 - DFORMS/SADM-MS/ SUGM, a Seção Judiciária informou que já foi solicitada a elaboração/atualização do mapeamento dos processos críticos de trabalho, aguardando a finalização pelas áreas competentes para posterior avaliação do Comitê, conforme Ata da Reunião do COGER-MS 8660585.

342. TRF5, SJAL, SJPE, SJSE, SJPB, SJRN e SJCE: Sem manifestação.

343. SJMG/TRF6: Salientou que a Semad apresentou o plano de Ação (12902582/SJMG) e que o Nucre apresentou a sua manifestação no documento (13244654/SJMG). De fato, a realização do curso “Implantação da Gestão por Processos segundo BPM – Business Process Management: Teoria e Prática” é uma importante iniciativa e etapa inicial que irá possibilitar o atendimento à Recomendação do Achado 19.

344. Com o objetivo de enviar ao Tribunal um documento consolidado da Seccional, sugeriu transportar as respostas para o plano de ação proposto nos itens anteriores, colocando o status concluído para a implementação das recomendações atendidas (Informação NUCRE id. 13316838/SJMG).

345. Após a realização de curso de mapeamento, registrou não ter sido mais provocada para dar continuidade aos trabalhos pela área técnica. Asseverou que o projeto ficou prejudicado, em razão das inúmeras providências para a implantação do TRF6, que absorveu por completo as atividades das áreas. Assim, entendeu que, enquanto os sistemas não estiverem em pleno funcionamento e bem integrados, para que diversas atividades e controles deixem de serem feitos manualmente, o que tem sobrecarregado todas as seções em razão dessa deficiência, não há espaço para a introdução de mais tarefas.

346. Informou que será implantado oportunamente, mesmo por iniciativa própria da Secretaria e com uma metodologia mais simplificada, a fim de identificar e possibilitar ganhos de eficiência. (ids. 0123454 e 0123688).

#### **Análise da equipe de auditoria**

347. TRF1, SJAM, SJAP, SJBA, SJMT e SJRR: Diante das informações apresentadas, verifica-se que o mapeamento de processos críticos de trabalho está em fase de execução. Assim, conclui-se que a **Recomendação 19.1 está em atendimento**.

348. SJAC, SJPA, SJGO, SJTO e SJMG: Diante das informações prestadas pelas Seções, conclui-se que a **Recomendação 19.1 não foi atendida**.

349. SJMA e SJPI: Diante da ausência de informação das Seções, considera-se que **não houve manifestação sobre a Recomendação 19.1**.

350. SJRO: Diante do mapeamento dos processos mais críticos da Seção, conclui-se que a **Recomendação 19.1 foi atendida**.

351. TRF3: Diante do mapeamento dos processos mais críticos do Tribunal, conclui-se que a **Recomendação 19.1 foi atendida**.

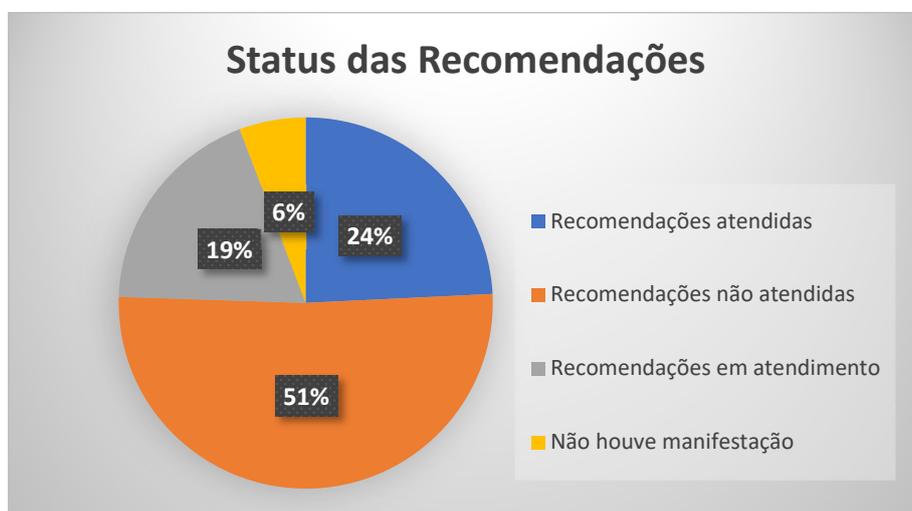
352. SJSP e SJMS: Diante das informações acerca das definições dos processos críticos e mapeamento de alguns deles, considera-se a **Recomendação 19.1 em atendimento**.

353. TRF5, SJAL, SJPE, SJSE, SJPB, SJRN e SJCE: Diante da ausência de informação das Seções, considera-se que **não houve manifestação sobre a Recomendação 19.1.**

### III. CONCLUSÃO

354. Este Relatório de Monitoramento constatou que as **384 recomendações<sup>1</sup>** direcionadas aos Tribunais Regionais Federais da 1ª, 2ª, 3ª, 4ª e 5ª Regiões e suas respectivas Seções Judiciárias, bem como à Seção Judiciária de Minas Gerais, que hoje compõe o Tribunal Regional Federal da 6ª Região, obtiveram a seguinte conclusão:

- 93 foram atendidas;
- 72 estão em atendimento;
- 197 ainda não foram atendidas;
- 22 sem manifestação.



ACHADOS	RECOMENDAÇÕES	CONCLUSÕES DA EQUIPE
1. Ausência de Plano Estratégico de Gestão de Pessoas	Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais: 1.1 Instituir o Plano Estratégico de Gestão de	Recomendação _____ 1.1 atendida pelo TRF1, TRF2, TRF3, TRF4 e TRF5.

O Relatório Final de Auditoria Conjunta de Governança em Gestão de Pessoas Baseada em Riscos (documento 0158902 do Processo SEI 0004099-47.2019.4.90.8000), realizada em agosto de 2020, teve **408 recomendações** ao todo, **direcionadas ao CJF, aos Tribunais Regionais Federais de Seções Judiciárias** vinculadas. O Monitoramento das recomendações ao CJF foi realizado por meio do Processo SEI 0001809-00.2021.4.90.8000.

ACHADOS	RECOMENDAÇÕES	CONCLUSÕES DA EQUIPE
	Pessoas da Justiça Federal, alinhado ao Plano Estratégico da Justiça Federal 2021/2026, contemplando a definição de objetivos, metas e indicadores, bem como os respectivos monitoramentos.	
2. Ausência de estudos de projeção da possível redução do quadro de servidores ativos, decorrente da aplicação dos parâmetros definidos pelo Novo Regime Fiscal (EC 95/2016)	Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais: 2.1 Realizar estudos sobre os impactos da possível redução do quadro de servidores ativos decorrente de aplicação dos parâmetros definidos pelo novo Regime Fiscal (EC 95/2016) e utilizar os dados resultantes quando da elaboração do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal.	<u>Recomendação 2.1</u> em atendimento pelo TRF1, TRF2, TRF3 e TRF4 e não foi atendida pelo TRF5.
3. Ausência de planos de ação para o tratamento da possível redução do quadro de servidores ativos	Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais: 3.1 Após elaboração do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal, elaborar planos de ação para o tratamento da possível redução do quadro de servidores ativos, considerando as peculiaridades vivenciadas em cada tribunal e a otimização dos recursos institucionais. Pode-se levar em conta as possibilidades de alteração da estrutura organizacional, automação e terceirização.	<u>Recomendação 3.1</u> não foi atendida pelo TRF1, TRF2, TRF3, TRF4 e TRF5.
4. Ausência ou insuficiência do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas	Ao CJF e TRF2 para apresentar plano de ação: 4.1 Instituir o Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas. Ao CJF, TRF2, TRF3, SJSP e SJMS para apresentar plano de ação: 4.2 Adotar providências para que o Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas atue nos termos definidos pelo CNJ na Resolução 240/2016, art. 10, I a IV.	<u>Recomendação 4.1:</u> não atendida pelo TRF2; <u>Recomendação 4.2:</u> atendida pelo TRF3, SJSP e SJMS e não atendida pelo TRF2.
5. Ausência de diretrizes para definição do quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional	Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais: 5.1 Com base na Resolução CNJ 219/2016 e seus anexos, criar diretrizes que possam levar à definição do quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional, levando em consideração as peculiaridades dos órgãos envolvidos. 5.2 Incluir essas diretrizes no Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal.	<u>Recomendação 5.1:</u> está em atendimento pelo TRF1, TRF2, TRF3, TRF4 e TRF5; <u>Recomendação 5.2:</u> não atendida pelo TRF1, TRF2, TRF3, TRF4 e TRF5.
6. Ausência de definição, de forma técnica, do quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional	Ao CJF, Tribunais Regionais Federais e Seções Judiciárias: 6.1 Com base nas diretrizes criadas pelo CJF em conjunto com os Tribunais Regionais Federais e inseridas no Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal, definir, de forma técnica, o quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional.	<u>Recomendação 6.1:</u> - Não atendida: TRF2, TRF3, TRF5, SJAC, SJAM, SJBA, SJDF, SJPA, SJRO, SJPI, SJRR, SJTO, SJMA, SJAP, SJGO, SJMT, SJMS, SJSP, SJAL, SJPE, SJSE, SJPB, SJRN e SJCE; - Em atendimento: TRF1, TRF4, SJRJ, SJES, SJRS, SJPR, SJSC e SJMG.

ACHADOS	RECOMENDAÇÕES	CONCLUSÕES DA EQUIPE
7. Ausência de movimentação interna dos colaboradores com base na comparação entre o quantitativo atual de pessoal e o quantitativo mínimo de pessoal das unidades organizacionais	Ao CJF, Tribunais Regionais Federais e Seções Judiciárias: 7.1 Realizar a movimentação interna dos colaboradores com base na comparação entre o quantitativo atual de pessoal e o quantitativo mínimo de pessoal das unidades organizacionais.	<u>Recomendação 7.1:</u> - Não atendida: TRF1, TRF2, TRF3, TRF4, TRF5, SJAC, SJAM, SJBA, SJDF, SJPA, SJRO, SJRR, SJTO, SJAP, SJGO, SJMA, SJPI, SJMT, SJES, SJMS, SJSP, SJPR, SJRS, SJSC, SJAL, SJPE, SJSE, SJPB, SJRN, SJCE e SJMG; - Em atendimento: SJRJ.
8. Ausência de utilização das informações quantitativas sobre a força de trabalho para orientar as decisões relativas à gestão de pessoas	Ao CJF, Tribunais Regionais Federais e Seções Judiciárias: 8.1 Avaliar as informações quantitativas que descrevam as principais características da força de trabalho e utilizá-las para orientar as decisões relativas à gestão de pessoas.	<u>Recomendação 8.1:</u> - Não atendida: TRF1, TRF2, TRF4, TRF5, SJAM, SJBA, SJGO, SJPA, SJRO, SJRR, SJAC, SJDF, SJMA, SJPI, SJMT, SJTO, SJES, SJPR, SJRS, SJSC, SJAL, SJPE, SJSE, SJPB, SJAP, SJRN, SJRJ e SJCE; - Em atendimento: TRF3, SJMS e SJSP. - Atendida: SJMG.
9. Ausência de monitoramento dos indicadores relevantes sobre sua força de trabalho	Ao CJF, Tribunais Regionais Federais e Seções Judiciárias para apresentar plano de ação: 9.1 Apurar os motivos de rotatividade de pessoal e absenteísmo, identificando as necessidades de adequação funcional relacionadas com problemas de adaptação ao cargo, à função ou à organização. 9.2 Apurar os motivos de desligamentos voluntários de magistrados e servidores. 9.3 Realizar projeções de aposentadoria.	<u>Recomendação 9.1:</u> - Não atendida: TRF5, SJAL, SJPE, SJSE, SJPB, SJRN, SJCE, SJPA, SJMA, SJPI, SJMT, SJTO e SJMG; - Em atendimento: TRF2, SJRJ e SJAM; - Atendidas: TRF1, TRF3, TRF4, SJPR, SJRS, SJSC, SJSP, SJMS, SJAC, SJAP, SJBA, SJDF, SJRO, SJRR e SJGO; - Não houve manifestação: SJES. <u>Recomendação 9.2:</u> - Não atendida: TRF1, SJPA, SJGO, SJMA, SJPI, SJMT e SJTO; - Em atendimento: SJAM; - Atendidas: TRF2, TRF3, TRF4, TRF5, SJAL, SJPE, SJSE, SJPB, SJRN, SJCE, SJPR, SJRS, SJSC, SJSP, SJMS, SJRJ, SJAC, SJAP, SJBA, SJDF, SJRO, SJRR e SJMG; - Não houve manifestação: SJES. <u>Recomendação 9.3:</u> - Não atendida: TRF1, TRF2, TRF5, SJAL, SJPE, SJSE, SJPB, SJRN, SJCE, SJRJ, SJPA, SJGO, SJMA,

ACHADOS	RECOMENDAÇÕES	CONCLUSÕES DA EQUIPE
		SJPI, SJMT, SJTO e SJMG; - Atendidas: TRF3, TRF4, SJPR, SJRS, SJSC, SJSP, SJMS, SJAC, SJAP, SJBA, SJDF, SJRO, SJRR e SJAM; - Não houve manifestação: SJES.
10. Ausência de identificação das ocupações críticas da organização e dos respectivos perfis profissionais desejados	Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais, para apresentar plano de ação: 10.1 Identificar e documentar as ocupações críticas da organização. 10.2 Identificar o perfil profissional desejado para as ocupações críticas da organização.	<u>Recomendação 10.1:</u> - Em atendimento: TRF1, TRF2, TRF3, TRF4 e TRF5.  <u>Recomendação 10.2:</u> - Em atendimento: TRF1, TRF2, TRF3, TRF4 e TRF5.
11. Ausência de identificação e redução das lacunas entre os perfis profissionais apresentados pelos colaboradores e os desejados referentes às ocupações críticas da organização	Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais, para apresentar plano de ação: 11.1 Após a identificação das ocupações críticas e das competências desejadas, identificar as lacunas entre os perfis profissionais apresentados pelos colaboradores e os requeridos/desejados referentes às ocupações críticas da organização. 11.2 Definir metas para redução das lacunas entre os perfis profissionais apresentados pelos colaboradores e os requeridos/desejados referentes às ocupações críticas da organização.	<u>Recomendação 11.1:</u> - Não atendida: TRF1, TRF2, TRF3, TRF4 e TRF5.  <u>Recomendação 11.2:</u> - Não atendida: TRF1, TRF2, TRF3, TRF4 e TRF5.
12. Ausência de instituição de banco de talentos e interesses	Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: CJF, SJAM, SJAC, SJAP, SJBA, SJMA, SJMG, SJMT, SJPA, SJPI, SJRO, TRF2, TRF3, SJSP, SJMS, TRF4, SJSC, SJPR, SJRS, TRF5, SJAL, SJCE, SJPB, SJPE, SJSE e SJRN. 12.1 Instituir um banco de talentos e interesses, de modo que tais informações estejam disponíveis aos gestores a fim de permitir a análise técnica das competências individuais.	<u>Recomendação 12.1:</u> - Em atendimento: SJRO, TRF5, SJAL, SJCE, SJPB, SJPE, SJSE e SJRN; - Não atendida: SJAC, SJAM, SJMT, SJPA, SJMA, SJPI, TRF2, TRF3, SJSP, SJMS e SJMG; - Atendida: TRF4, SJRS, SJSC, SJPR, SJAP e SJBA.
13. Movimentação de servidores desprovida de análise técnica das competências individuais registradas em banco de talentos e interesses	Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: CJF, SJAM, SJAC, SJAP, SJBA, SJDF, SJGO, SJMA, SJMG, SJMT, SJPA, SJPI, SJRO, SJTO, TRF3, SJSP, TRF4, SJSC, SJPR, SJRS, TRF5, SJAL, SJCE, SJPE, SJSE e SJRN. Esta recomendação também é destinada aos órgãos para os quais este achado se encontra prejudicado e seu atendimento será verificado junto ao atendimento do achado 12. São eles: TRF2, SJMS e SJPB. 13.1 Realizar movimentação de servidores fundamentada em parecer técnico da área de gestão de pessoas, em que analisa as necessidades do órgão, as atribuições do cargo ou função e as competências individuais do servidor registradas em bancos de talentos e	<u>Recomendação 13.1:</u> - Em atendimento: TRF4, SJPR, SJSC e SJRS; - Não atendida: SJAC, SJAM, SJAP, SJDF, SJGO, SJPA, SJRO, TRF2, TRF3, SJSP, SJMS, TRF5, SJAL, SJCE, SJPE, SJPB, SJSE, SJRN e SJMG; - Atendida: SJBA; - Não houve manifestação: SJTO, SJMA, SJMT e SJPI.

ACHADOS	RECOMENDAÇÕES	CONCLUSÕES DA EQUIPE
	interesses.	
14. Ausência de definição ou adoção de práticas de gestão do conhecimento	<p>Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: CJF, SJAP, SJPI, SJMA, SJRO, TRF3, TRF5, SJAL, SJPB e SJSE.</p> <p>14.1 Definir e executar práticas de gestão do conhecimento de forma documentada para compartilhar o conhecimento com os colaboradores, tais como alimentação e manutenção de bases de conhecimento, elaboração de manuais e de orientações internas, entre outras.</p>	<p><u>Recomendação 14.1:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Em atendimento: SJAP, TRF3, TRF5, SJAL, SJPB e SJSE;</li> <li>- Não houve manifestação: SJRO, SJMA e SJPI.</li> </ul>
15. Ausência de instituição de gestão do desempenho	<p>Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais:</p> <p>15.1 Normatizar a respeito de gestão de desempenho, atribuindo:</p> <p>15.1.1 metas de desempenho individuais e/ou de equipes alinhadas com as metas organizacionais</p> <p>15.1.2 avaliação de desempenho formal e individual dos colaboradores, com atribuição de nota ou conceito, vinculada ao alcance dos resultados organizacionais</p> <p>15.1.3 comunicação expressa aos colaboradores dos aspectos positivos e/ou negativos do resultado da avaliação de desempenho</p> <p>15.1.4 ações educacionais para os colaboradores com base nas oportunidades de melhoria identificadas na avaliação de desempenho</p> <p>15.1.5 avaliação de resultados das ações educacionais (efetividade) realizadas em relação ao desempenho do pessoal capacitado</p> <p>15.1.6 transparência e imparcialidade do sistema de avaliação de desempenho</p>	<p><u>Recomendação 15.1</u> ainda não foi atendida pelo TRF1, TRF2, TRF3, TRF4 e TRF5.</p>
16. Ausência ou deficiência na avaliação de indicadores relativos à saúde de servidores e magistrados, com o objetivo de implementar ações preventivas e protetivas	<p>Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: CJF, SJAM, SJAP, SJDF, SJMA, SJMG, SJMT, SJPA, SJPI, TRF3, SJSP, SJMS, SJAL, SJRN, SJPB, SJPE e SJSE.</p> <p>16.1 Elaborar indicadores relativos à saúde dos servidores e magistrados.</p> <p>16.2 Implementar ações preventivas e protetivas tomando por base os indicadores do item 14.1.</p>	<p><u>Recomendação 16.1:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Não atendida: SJAM, SJMA e SJPI;</li> <li>- Em atendimento: SJAP, SJMT, SJPA, TRF3, SJSP e SJMS;</li> <li>- Atendida: SJDF, SJAL, SJRN, SJPB, SJPE, SJSE e SJMG.</li> </ul> <p><u>Recomendação 16.2:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Não atendida: SJAM, SJMA, SJPI, SJMT, TRF3, SJSP, SJMS e SJPA;</li> <li>- Em atendimento: SJAP;</li> <li>- Atendida: SJDF, SJAL, SJRN, SJPB, SJPE, SJSE e SJMG.</li> </ul>
17. Ausência de medidas para prevenção e	Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: CJF, SJAM, SJAP, SJBA, SJGO, SJMA, SJMG, SJPA, SJPI, SJRO, SJRR, TRF3, SJAL,	<p><u>Recomendação 17.1:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Em atendimento: SJRO, SJAP, SJGO e SJPA;</li> </ul>

ACHADOS	RECOMENDAÇÕES	CONCLUSÕES DA EQUIPE
comunicação de casos de assédio	SJPE e SJRN. 17.1 Adotar ações para prevenção de casos de assédio, tais como campanhas educativas, bem como disponibilizar canais de comunicação para denúncias com proteção ao denunciante.	- Atendida: TRF3, SJAM, SJBA, SJRR, SJAL, SJPE e SJRN; - Não houve manifestação: SJMA, SJPI e SJMG.
18. Ausência de programa de qualidade de vida	Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: TRF3, SJSP, SJMS, SJPB e SJPE. 18.1 Elaborar programa de qualidade de vida.	<u>Recomendação 18.1:</u> - Atendida: TRF3 e SJSP; - Não atendida: SJMS, SJPB e SJPE.
19. Ausência ou deficiência no mapeamento dos processos críticos de trabalho do órgão	Aos seguintes órgãos para apresentar plano de ação: TRF1, SJAC, SJAM, SJAP, SJBA, SJGO, SJMA, SJMG, SJMT, SJPA, SJPI, SJRO, SJRR, SJTO, TRF3, SJSP, SJMS, TRF5, SJAL, SJCE, SJPB, SJPE, SJSE e SJRN. 19.1 Realizar mapeamento dos processos críticos de trabalho como forma de proporcionar a utilização eficiente dos recursos, otimizando a disponibilidade e o desempenho das pessoas.	<u>Recomendação 19.1:</u> - Em atendimento: TRF1, SJAM, SJAP, SJBA, SJMT, SJRR, SJSP e SJMS; - Atendida: TRF3 e SJRO; - Não atendida: SJAC, SJPA, SJGO, SJTO e SJMG; - Não houve manifestação: SJMA, SJPI, TRF5, SJAL, SJCE, SJPB, SJPE, SJSE e SJRN.

355. Pelo exposto, apresentamos a Vossa Excelência o Relatório de Monitoramento da Auditoria Conjunta de Governança em Gestão de Pessoas Baseada em Riscos, com proposta de encaminhamento aos Tribunais Regionais Federais para posterior envio às Seções Judiciárias vinculadas, para continuidade das providências afins. Propõe-se também o conhecimento deste relatório à Secretaria de Gestão de Pessoas deste CJF, por seu papel de coordenação do Sistema de Recursos Humanos da Justiça Federal, para providências que julgar cabíveis.

Equipe:

Débora Cristina Jardim Vaz

Antonio Carneiro Nobre

Rafaella Peres dos Santos

Angelita da Mota Ayres Rodrigues  
Auditora Responsável

Daniel Martins Ferreira  
Supervisor