



REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL  
PODER JUDICIÁRIO

## MALOTE DIGITAL

Tipo de documento: Administrativo

Código de rastreabilidade: 49020207860071

Nome original: TRF 5.pdf

Data: 19/11/2020 20:10:34

Remetente:

Márcia

Secretaria-Geral

Conselho da Justiça Federal

Prioridade: Normal.

Motivo de envio: Para conhecimento.

Assunto: Ofício SEI Nº 0172447 Assunto: Comunica decisão proferida no SEI 0004099-47.2019  
.4.90.8000 pelo Conselho da Justiça Federal.



**JUSTIÇA FEDERAL**  
CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL

**OFÍCIO N. 0172447/CJF**

Brasília, 19 de novembro de 2020

A Sua Excelência o Senhor  
Desembargador Federal VLADIMIR SOUZA CARVALHO  
Presidente do Tribunal Regional Federal da 5ª Região  
Recife - PE

Assunto: Comunica decisão proferida no SEI 0004099-47.2019.4.90.8000 pelo Conselho da Justiça Federal

Senhor Presidente,

De ordem do Exmo. Sr. Ministro Humberto Martins, encaminho a Vossa Excelência, para ciência e adoção das providências cabíveis em sua esfera de competência, cópia do acórdão registrado no Processo SEI n. 0004099-47.2019.4.90.8000 (Id. 0169378), julgado pelo Conselho da Justiça Federal na sessão do dia 9 de novembro de 2020, que aprovou o Relatório Final da Auditoria Conjunta de Governança em Gestão de Pessoas Baseada em Riscos.

Atenciosamente,

Juiz Federal MARCIO LUIZ COELHO DE FREITAS

Secretário-Geral



Autenticado eletronicamente por **Juiz Federal MARCIO LUIZ COELHO DE FREITAS**,  
**Secretário-Geral**, em 19/11/2020, às 18:31, 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 **0172447** e o código CRC **0BC8DA44**.





CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL

Setor de Clubes Esportivos Sul - Lote 09 - Trecho III - Polo 8 - Bairro Asa Sul - CEP 70200-003 - Brasília - DF - www.cjf.jus.br

**ACÓRDÃO Nº 0169378**

**PROCESSO 0004099-47.2019.4.90.8000**

**RELATOR:** Conselheiro Presidente **HUMBERTO MARTINS**

**INTERESSADOS:** Conselho e Justiça Federal de 1º e 2º graus

**ASSUNTO:** Relatório Final da Auditoria Conjunta de Governança em Gestão de Pessoas Baseada em Riscos.

**EMENTA**

**APROVAÇÃO DO RELATÓRIO FINAL DA AUDITORIA CONJUNTA DE GOVERNANÇA EM GESTÃO DE PESSOAS BASEADA EM RISCOS. EXPEDIÇÃO DE RECOMENDAÇÕES QUE VISAM AO APERFEIÇOAMENTO DO SISTEMA DE GESTÃO DE PESSOAS DO CONSELHO E DA JUSTIÇA FEDERAL DE 1º E 2º GRAUS.**

1. Nos termos do art. 8º, inciso XXIII, do Regimento Interno do CJF, submete-se à apreciação do Colegiado o Relatório Final da Auditoria Conjunta de Governança em Gestão de Pessoas Baseada em Riscos.
2. As recomendações constantes do Relatório Final de Auditoria traduzem boas práticas administrativas, que contribuirão para o aperfeiçoamento da atividade de gestão de pessoas do Conselho e da Justiça Federal de 1º e 2º graus.
3. Relatório Final aprovado, com a ressalva de que as recomendações, cujo cumprimento esteja sujeito à elaboração de plano de ação, devem ser implementadas até o final do primeiro semestre do ano de 2021.

**ACÓRDÃO**

O Conselho, por unanimidade, decidiu aprovar o Relatório Final da Auditoria Conjunta de Governança em Gestão de Pessoas Baseada em Riscos, com a ressalva de que as recomendações, cujo cumprimento esteja sujeito à elaboração de plano de ação, devam ser implementadas até o final do primeiro semestre do ano de 2021, nos termos do voto do relator. Presidiu o julgamento o Ministro HUMBERTO EUSTÁQUIO SOARES MARTINS. Plenário, 9 de novembro de 2020. Presentes à sessão os Conselheiros HUMBERTO EUSTÁQUIO SOARES MARTINS, JORGE MUSSI, VILLAS BÔAS CUEVA, SEBASTIÃO REIS JÚNIOR, MARCO BUZZI, ITALO FIORAVANTI SABO MENDES, MAIRAN MAIA, VICTOR LUIZ DOS SANTOS LAUS, VLADIMIR SOUZA CARVALHO e MESSOD AZULAY (Suplente).

## RELATÓRIO

Trata-se do Relatório Final da Auditoria Conjunta de Governança em Gestão de Pessoas Baseada em Riscos (id. 0158902), apresentado pela Secretaria de Auditoria Interna deste Conselho, em consonância com os Planos Anuais de Atividades de Auditoria - PAA de 2019/2020, de abrangência nacional, envolvendo o CJF, os Tribunais Regionais Federais e suas respectivas Seções Judiciárias.

Analisaram-se, na referida auditoria, diversos aspectos relacionados à gestão de pessoal da Justiça Federal, notadamente o planejamento da força de trabalho, a gestão de conhecimento, a avaliação de desempenho, o clima organizacional e a retenção de talentos.

Após a conclusão dos trabalhos, foi elaborado o Relatório Preliminar de Auditoria (id. 0081494), o qual foi devidamente encaminhado às Presidências dos Tribunais Regionais Federais, por meio dos Ofícios SAI 0081500, 0081501, 0081503, 0081506 e 0081507, e à Diretoria Executiva de Administração e de Gestão de Pessoas deste Conselho, por meio do Despacho SAI 0081497, para que as unidades auditadas apresentassem manifestação quanto aos achados de auditoria.

Em seguida, as Presidências dos Tribunais Regionais Federais, bem como a unidade de gestão de pessoas deste Conselho, apresentaram suas considerações quanto aos achados.

Dessa forma, a SAI, apresenta o Relatório Final da Auditoria Conjunta de Governança em Gestão de Pessoas Baseada em Riscos (id. 0158902) para que seja apreciado por este Colegiado, nos termos do art. 8º, inciso XXIII, do Regimento Interno do CJF.

É, em síntese, o relatório.

## VOTO

**O EXMO. SR. CONSELHEIRO HUMBERTO MARTINS (Presidente):** Cuida-se do Relatório Final da Auditoria Conjunta de Governança em Gestão de Pessoas Baseada em Riscos (id. 0158902), em consonância com os Planos Anuais de Atividades de Auditoria - PAA de 2019/2020, de abrangência nacional, envolvendo o CJF, os Tribunais Regionais Federais e suas respectivas Seções Judiciárias.

Inicialmente cumpre registrar que, no curso dos trabalhos da Auditoria, não foram constatados eventos ilícitos ou de natureza grave, tampouco foram identificadas condutas lesivas ao patrimônio público.

Não obstante, observo que as recomendações expedidas pela Secretaria de Auditoria Interna deste Conselho são pertinentes e buscam implementar, no sistema de gestão de pessoas da Justiça Federal, boas práticas administrativas, que certamente contribuirão para o aperfeiçoamento dessa atividade tanto no Conselho como na Justiça Federal de 1º e 2º graus.

Para maior esclarecimento, transcrevo a síntese dos achados de auditoria, bem como as recomendações constantes do Relatório Final:

ACHADOS	RECOMENDAÇÕES	CONCLUSÕES DA EQUIPE

<p>1. Ausência de Plano Estratégico de Gestão de Pessoas.</p>	<p>Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais:</p> <p>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.</p>	<p>Mantém-se a recomendação.</p>
<p>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).</p>	<p>Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais:</p> <p>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 na ocasião da elaboração do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal.</p>	<p>Mantém-se a recomendação.</p>
<p>3. Ausência de planos de ação para o tratamento da possível redução do quadro de servidores ativos.</p>	<p>Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais:</p> <p>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. Podem-se levar em conta as possibilidades de alteração da estrutura organizacional, automação e terceirização.</p>	<p>Mantém-se a recomendação.</p>
<p>4. Ausência ou insuficiência do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas.</p>	<p>Ao CJF e TRF2 para apresentar plano de ação:</p> <p>4.1 Instituir o Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas.</p> <p>Ao CJF, TRF2, TRF3, SJSP e SJMS para apresentar plano de ação:</p> <p>4.2 Adotar providências para que o Comitê Gestor Local de Gestão de</p>	<p>Mantêm-se as recomendações.</p>

	Pessoas atue nos termos definidos pelo CNJ na Resolução 240/2016, art. 10, I a IV.	
5. Ausência de diretrizes para definição do quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional.	<p>Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais:</p> <p>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.</p> <p>5.2 Incluir essas diretrizes no Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal.</p>	Mantém-se as recomendações.
6. Ausência de definição, de forma técnica, do quantitativo mínimo de pessoal por unidade organizacional.	<p>Ao CJF, aos Tribunais Regionais Federais e às Seções Judiciárias:</p> <p>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.</p>	Mantém-se a recomendação.
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.	<p>Ao CJF, aos Tribunais Regionais Federais e às Seções Judiciárias:</p> <p>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.</p>	Mantém-se a recomendação.
8. Ausência de utilização das informações quantitativas sobre a força de trabalho para orientar as	<p>Ao CJF, aos Tribunais Regionais Federais e às Seções Judiciárias:</p> <p>8.1 Avaliar as informações quantitativas que descrevam as principais características da força de trabalho e</p>	Mantém-se a recomendação.

decisões relativas à gestão de pessoas.	utilizá-las para orientar as decisões relativas à gestão de pessoas.	
9. Ausência de monitoramento dos indicadores relevantes sobre sua força de trabalho.	<p>Ao CJF, aos Tribunais Regionais Federais e às Seções Judiciárias para apresentar plano de ação:</p> <p>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.</p> <p>9.2 Apurar os motivos de desligamentos voluntários de magistrados e servidores.</p> <p>9.3 Realizar projeções de aposentadoria.</p>	Mantêm-se as recomendações.
10. Ausência de identificação das ocupações críticas da organização e dos respectivos perfis profissionais desejados.	<p>Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais, para apresentar plano de ação:</p> <p>10.1 Identificar e documentar as ocupações críticas da organização.</p> <p>10.2 Identificar o perfil profissional desejado para as ocupações críticas da organização.</p>	Mantêm-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.	<p>Ao CJF, em conjunto com os Tribunais Regionais Federais, para apresentar plano de ação:</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	Mantêm-se as recomendações.
	Aos seguintes órgãos para apresentar	

<p>12. Ausência de instituição de banco de talentos e interesses.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Mantém-se a recomendação.</p>
<p>13. Movimentação de servidores desprovida de análise técnica das competências individuais registradas em banco de talentos e interesses.</p>	<p>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.</p> <p>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.</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>Mantém-se a recomendação.</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>Ao CJF, em conjunto com os Tribunais</p>	

<p>15. Ausência de instituição de gestão do desempenho.</p>	<p>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>Mantêm-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>Mantêm-se as recomendações.</p>
<p>17. Ausência de medidas para</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>Mantém-se a</p>

prevenção e comunicação de casos de assédio.	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.	recomendação.
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.	Mantém-se a recomendação.
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.	Mantém-se a recomendação.

No quadro colacionado acima, há recomendações em que o CJF deve atuar em conjunto com os Tribunais Regionais Federais e recomendações em que o CJF, os Tribunais Regionais Federais e as Seções Judiciárias devem atuar separadamente, consoante diretrizes a serem estabelecidas em plano de ação de cada órgão.

Nesse ponto, o Comitê Técnico de Controle Interno da Justiça Federal – CTCI/JF, na 46ª reunião, deliberou que os referidos planos de ação deveriam ser elaborados em até 60 dias após a aprovação do Relatório Final pelo Colegiado do CJF, e a conclusão dos trabalhos deveria ocorrer ainda no exercício de 2020 (id. 0158902, fls. 2/3).

A despeito da referida deliberação, a Secretária de Auditoria Interna deste Conselho (id. 0148889), ao considerar a proximidade do recesso forense, manifestou o seguinte:

“[...] para a execução dos planos de ação, considerando que o Relatório Final foi concluído em agosto de 2020, ainda sob a égide da gestão anterior, tendo em vista que, após a sua conclusão e assinatura, foram verificadas inconsistências técnicas no seu texto, o que demandou a necessidade de nova revisão, formatação e impressão do Relatório e, em seguida, encaminhamento aos membros da equipe de auditoria para assinatura, considerando, ainda, a proximidade do recesso forense, sugere-se que o termo final para a efetivação dos planos de ação seja revisto, consignando-se novo prazo, que não extrapole o final do mês de junho de 2021.”

Desse modo, acompanho a sugestão da área técnica do CJF no sentido de que o prazo

final para a efetivação dos planos de ação para os órgãos auditados será até o final do primeiro semestre de 2021.

Registro que, após a aprovação do Relatório Final, o cumprimento das recomendações será monitorado de forma contínua e sistemática pela Secretaria de Auditoria Interna do CJF, até a implementação final das medidas corretivas apontadas.

Pelo exposto, voto pela aprovação do Relatório Final da Auditoria Conjunta de Governança em Gestão de Pessoas Baseada em Riscos (id. 0158902), com a ressalva de que as recomendações, cujo cumprimento esteja sujeito à elaboração de plano de ação, devam ser implementadas até o final do primeiro semestre do ano de 2021.

É como penso. É como voto.

Ministro **HUMBERTO MARTINS**

Presidente



Autenticado eletronicamente por **Ministro HUMBERTO EUSTÁQUIO SOARES MARTINS, Presidente**, em 12/11/2020, às 15:37, 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 **0169378** e o código CRC **AE8EF8CD**.