



AGÊNCIA NACIONAL DE TRANSPORTES TERRESTRES

VOTO DMV

RELATORIA: DIRETORIA MARCELO VINAUD - DMV

TERMO: VOTO À DIRETORIA COLEGIADA

NÚMERO: 217/2019

OBJETO: Política de Gestão de Pessoas da Agência Nacional de Transportes Terrestres - ANTT

ORIGEM: SUDEG/ANTT

PROCESSO: 50500.355331/2019-30

PROPOSIÇÃO PF/ANTT: Ausente

ENCAMINHAMENTO: À VOTAÇÃO - DIRETORIA COLEGIADA

1. DAS PRELIMINARES

1.1. Trata-se de proposta apresentada pela Superintendência de Gestão - SUDEG para instituição de Política de Gestão de Pessoas no âmbito da Agência Nacional de Transportes Terrestres - ANTT, tendo em vista a necessidade de estabelecer mecanismos de sustentabilidade da gestão, que contemplem as premissas de desenvolvimento profissional e pessoal, de recrutamento, seleção e alocação de pessoal, de incentivo ao desempenho e à qualidade de vida no trabalho, e que contribuam efetivamente para o alcance dos resultados organizacionais.

2. DOS FATOS E DA ANÁLISE PROCESSUAL

2.1. Por meio da Nota Técnica SEI nº 2280/2019/GEPES/SUDEG/DIR, de 22 de julho de 2019 (Documento SEI nº 0829557), a Superintendência de Gestão - SUDEG, por intermédio da Gerência de Gestão de Pessoas - GEPES, apresentou a proposta de instituição de Política de Gestão de Pessoas no âmbito da Agência Nacional de Transportes Terrestres - ANTT, tendo em vista a necessidade de estabelecer mecanismos de sustentabilidade da gestão, que contemplem as premissas de desenvolvimento profissional e pessoal, de recrutamento, seleção e alocação de pessoal, de incentivo ao desempenho e à qualidade de vida no trabalho, e que contribuam efetivamente para o alcance dos resultados organizacionais.

2.2. Conforme a referida Nota, a Administração Pública Federal tem buscado ao longo dos anos promover a modernização de suas práticas, em especial no que se refere aos processos de gestão de pessoas, tendo sido implementadas várias reformas, sendo uma das mais relevantes a criação do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, cujas funções básicas são a classificação e a redistribuição de cargos e empregos, o recrutamento e a seleção, o cadastro e a lotação, o aperfeiçoamento e a legislação de pessoal de toda Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional.

2.3. Após a criação do SIPEC, observou-se uma redução significativa da flexibilidade operacional dos órgãos da Administração Indireta, uma vez que tiveram de se integrar a normas e procedimentos da Administração Direta, além do fato de ter-se verificado um aumento significativo de cargos e carreiras, muitas distorções salariais decorrentes de alteração de carreiras e desvios nas práticas de avaliação de desempenho dos órgãos públicos em decorrência da pressão por reajustes ou reposições salariais.

2.4. Nesse contexto, a SUDEG está promovendo ações no sentido de institucionalizar a Política de Gestão de Pessoas, conforme preceituam os incisos XIII e XVII a XXII, do artigo 52 do Regimento Interno da ANTT, aprovado pela Resolução nº 5.810, de 03 de maio de 2018, sendo importante mencionar que, devido ao processo de modernização pelo qual vem passando a Administração Pública Federal, constata-se a necessidade de estabelecimento de diretrizes, princípios e compromissos institucionais que gerem condições efetivas de desenvolvimento, reconhecimento e qualidade de vida aos servidores.

2.5. Diante da ausência de norma que estabeleça a Política de Gestão de Pessoas da ANTT, surgiu a proposta ora em análise, onde estão sendo definidos e abordados os objetivos, os princípios, as diretrizes, os compromissos, a criação de um Comitê de Gestão de Pessoas, bem como as competências da chefia imediata, servidor, comitês, dentre outros, conceituando-se Gestão de Pessoas como o conjunto de práticas gerenciais e institucionais que buscam estimular o desenvolvimento de competências, a melhoria do desempenho, o engajamento e o comprometimento dos servidores com a instituição, visando ao alcance dos objetivos profissionais e institucionais.

2.6. Cumpre registrar que o objetivo da Política de Gestão de Pessoas da ANTT é:

"Estabelecer princípios e diretrizes voltados ao desenvolvimento, reconhecimento e qualidade de vida no trabalho dos servidores em exercício na Agência, contribuindo para o alcance da missão institucional."

2.7. De outro norte, o Tribunal de Contas da União - TCU lançou o Referencial Básico de Governança, contido no Acórdão nº 3.023/2013-Plenário, recomendando aos órgãos públicos "(...) a adoção de medidas para promover maior comprometimento da alta administração com a eficiência, efetividade e transparência da gestão de pessoas, de sorte que o esforço laborativo de cada

organização possa ser mais bem alocado para a produção de melhores resultados para a sociedade".

2.8. Anualmente o TCU promove avaliação dos órgãos públicos, a partir de um questionário, que visa demonstrar um perfil integrado de governança pública, nos assuntos de Governança e Gestão de Pessoas, Tecnologia da Informação e Contratações das Organizações da Administração Pública Federal, e a partir dessa avaliação é obtido o Índice de Governança e Gestão - IGG de cada órgão, que serviu, no que se refere a gestão de pessoas, como direcionador para a elaboração da proposta de Política de Gestão de Pessoas da ANTT, conforme abaixo:

AÇÕES	OBJETIVOS
PLANEJAR AÇÕES EM GESTÃO DE PESSOAS	Criação de política, normas, métodos e práticas para o estabelecimento de uma organização voltada a propiciar condições para que os trabalhadores possam desenvolver o seu trabalho, favorecendo o desenvolvimento profissional, a relação interpessoal, a saúde e a cooperação, com vistas ao alcance efetivo dos seus objetivos estratégicos.
DEFINIR PERFIS PROFISSIONAIS E QUANTITATIVO DE SERVIDORES NECESSÁRIO	Estabelecimento de perfis profissionais desejados para ocupação de cargos e funções no âmbito da organização, em conjunto com as demais unidades.
ASSEGURAR O ADEQUADO PROVIMENTO DE VAGAS	Levantamento e estabelecimento de quantitativo de vagas a serem preenchidas nas seleções externas e internas a partir do quantitativo necessário de pessoal por unidade organizacional e/ou processo de trabalho e/ou entregas.
ASSEGURAR A DISPONIBILIDADE DE SUCESSORES QUALIFICADOS	Identificação das ocupações críticas, com elaboração de plano de sucessão e desenvolvimento de pessoas para ocupação das respectivas posições.
DESENVOLVER COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS	Estabelecimento, em conjunto com as demais unidades, dos conhecimentos, ações e atitudes necessários ao exercício das funções técnicas e gerenciais essenciais à organização.
GARANTIR AMBIENTE DE TRABALHO ÉTICO E FAVORÁVEL	Atuações em observância ao código de ética e de conduta; com tratamento de casos de conflito de interesses, adoção de programa de integridade, realização de pesquisa de avaliação do ambiente organizacional e oferecimento de condições mais flexíveis e estimulantes para realização de trabalho, com vistas ao aumento do desempenho.
FORTALECER A GESTÃO DO DESEMPENHO	Estabelecimento de metas de desempenho individuais e/ou de equipes, realização de avaliação de todo corpo funcional e estabelecimento de regras claras de reconhecimento.
FAVORECER A RETENÇÃO DE PESSOAS	Estabelecimento de mecanismos estruturados de identificação de motivos de desligamento e movimentação e de retenção de pessoas.

2.9. Tendo em vista o referencial apresentado, e considerando os desafios relacionados ao desenvolvimento de mecanismos efetivos de motivação dos servidores e alinhamento das ações de gestão de pessoas à estratégia organizacional; bem como o fato de que a função de gestão de pessoas deve estar próxima à alta administração, com as pessoas no centro dos processos e as ações decorrentes sendo compromisso de todos; e, não menos importante, a governança corporativa como indicativo de modelo adequado de gestão; a SUDEG esclareceu que a Política de Gestão de Pessoas em discussão busca estabelecer princípios e diretrizes voltados ao desenvolvimento, reconhecimento e qualidade de vida no trabalho dos servidores em exercício na Agência, contribuindo para o alcance da missão institucional.

2.10. Cabe registrar que a Política de Gestão de Pessoas ora proposta está alinhada com a Política de Governança da ANTT, aprovada pela Deliberação nº 857, de 23 de outubro de 2018, que veio fortalecer as práticas de governança pública, especialmente aquelas relativas aos compromissos de *Pessoas e Competências*, quais sejam:

- a) *definir e divulgar as competências desejáveis ou necessárias aos ocupantes de cargo de chefia nos três níveis da estrutura de governança (estratégica, tática e operacional);*
- b) *assegurar adequada capacitação dos membros da alta administração e dos demais agentes internos de forma a fomentar habilidades e ampliar conhecimentos necessários ao bom desempenho de suas funções;*
- c) *estabelecer sistema de avaliação de desempenho dos membros.*

2.11. Diante disso, observam-se as seguintes dimensões fundamentais na proposta em comento: alinhamento das ações em gestão de pessoas aos objetivos organizacionais; estabelecimento de perfil profissional adequado às atividades realizadas; provimento de cargos adequado ao quantitativo necessário a cada unidade; identificação de ocupação crítica e planos de desenvolvimento de liderança; desenvolvimento de competências profissionais alinhadas às atribuições organizacionais; promoção de ambiente organizacional ético e indutor de bem estar; gestão efetiva do desempenho de todos os colaboradores; promoção da inovação; e suporte à prática de gerir pessoas e construir relacionamentos interpessoais saudáveis.

2.12. Assim, propõem-se princípios norteadores das ações em gestão de pessoas e das condutas dos colaboradores que consagrem o alinhamento estratégico, a valorização das pessoas, a promoção do bem-estar, a meritocracia e o respeito, o comprometimento e o exercício da cidadania, sendo ainda necessário definir diretrizes que demonstrem o caminho a ser perseguido em gestão de pessoas, bem como compromissos que detalhem o que deve ser priorizado, que suportem os elementos de governança em referência, tais como planejamento, desenvolvimento de competências, desempenho, alocação adequada de pessoas, critérios para ocupação de cargos, qualidade de vida no trabalho e inovação das práticas em gestão de pessoas.

2.13. Por outro lado, e, não menos importante, a política deve apontar os procedimentos básicos e a estrutura necessária, inclusive decisória, para garantir a exequibilidade das ações propostas, e, para isso, adota o desenho de "comitê de gestão de pessoas", com representantes e papéis bem definidos para assegurar a implantação da política e assessorar a área de gestão de pessoas e a Diretoria na temática de gestão de pessoas, assumindo inclusive as atribuições do atual Comitê Gestor de Desenvolvimento e Capacitação, instituído pela Portaria nº 276, de 08 de dezembro de 2011.

2.14. Cumpre destacar ainda que a proposta em questão buscou simetria em conceitos consagrados na prática administrativa e em atos de outros órgãos públicos, dos quais destacam-se:

Portaria nº 268, de 6 de maio de 2019, que institui a Política de Gestão de Pessoas, no âmbito

da Secretaria de Gestão Corporativa, e o Comitê de Gestão de Pessoas da Secretaria de Gestão Corporativa da Secretaria Executiva do Ministério da Economia;

- a) Portaria CVM/PTE/nº 100, de 21 de julho de 2017, que instituiu o Comitê Estratégico de Gestão de Pessoas da Comissão de Valores Mobiliários - CVM;
- b) Portaria nº 442, de 25 de maio de 2017, que instituiu a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Ministério Público Federal - MPF;
- c) Portaria nº 84, de 23 de fevereiro de 2016, que estabelece a Política de Gestão de Pessoas da Superintendência Nacional de Previdência Complementar - PREVIC;
- d) Portaria TCU nº 118, de 16 de março de 2015, que dispõe sobre o regulamento do Comitê de Gestão de Pessoas do TCU; e
- e) Resolução-TCU nº 187, de 5 de abril de 2006, que dispõe sobre a Política de Gestão de Pessoas no TCU.

2.15. Dessa forma, consolida-se um instrumento fundamental à projeção das pessoas como centro da organização, pois a partir dele tem-se uma dimensão da articulação necessária entre interesses organizacionais e das pessoas, em fortalecimento da governança corporativa e, conseqüentemente em prol do cumprimento da missão institucional.

2.16. Dentro desse contexto, a SUDEG e a GEPES, em conjunto, consolidaram a presente proposta de ato, que visa institucionalizar a Política de Gestão de Pessoas da ANTT, buscando estabelecer princípios e diretrizes voltados ao desenvolvimento, meritocracia, reconhecimento e qualidade de vida no trabalho dos servidores em exercício na Agência, contribuindo para o fortalecimento e alcance da missão institucional.

3. DA PROPOSIÇÃO FINAL

3.1. Isso posto, proponho ao Colegiado desta Casa que aprove a minuta de Deliberação constante do Documento SEI nº 0971176, para:

I - Estabelecer a Política de Gestão de Pessoas da Agência Nacional de Transportes Terrestres - ANTT, cujo objetivo é estabelecer princípios e diretrizes voltados ao desenvolvimento, reconhecimento e qualidade de vida no trabalho dos servidores em exercício na Agência, contribuindo para o alcance da missão institucional; e

II - Instituir o Comitê de Gestão de Pessoas - CGP, com a finalidade de assegurar a implementação da Política de Gestão de Pessoas no âmbito da ANTT e assessorar a Gerência de Gestão de Pessoas - GEPES e a Diretoria em matérias correlatas.

Brasília, 12 de agosto de 2019.

MARCELO VINAUD PRADO
DIRETOR

À **Secretaria Geral**, para prosseguimento

JULIANA LOPES NUNES
Assessora



Documento assinado eletronicamente por **JULIANA LOPES NUNES, Assessor(a)**, em 12/08/2019, às 08:27, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **MARCELO VINAUD PRADO, Diretor**, em 14/08/2019, às 14:31, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.antt.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0970543** e o código CRC **B835DB95**.