

I - Cadeia de Valor da AGU com 21 Macroprocessos;

II - Mapa Estratégico com Missão, Visão, Objetivos organizados em perspectivas, e Valores;

III - Indicadores Estratégicos, com 24 priorizados para monitoramento em 2018, dos quais 15 com meta, descritos em Fichas de Indicadores Estratégicos;

IV - Plano de Ação com o cronograma de implantação de indicadores estratégicos nos 6 objetivos estratégicos ainda não contemplados de um total de 15 objetivos estratégicos;

V - Portfólio de Programas e Projetos Estratégicos com 7 Programas Estratégicos e 6 Projetos Estratégicos; e

VI – Lista de entregas dos Programas e Projetos Estratégicos priorizadas para 2018.

Art. 2º O Painel de Gestão da AGU é o repositório oficial de informações gerenciais da AGU a ser considerado para a aferição do alcance das Metas da AGU.

Parágrafo único. A responsabilidade pela elaboração e manutenção do Painel de Gestão da AGU será da Coordenação-Geral de Planejamento Estratégico, do Departamento de Gestão Estratégica.

Art. 3º Ficam revogadas as Resoluções CEAGU nº 2 a 10/2017.

Art. 4º Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação.

MARIA APARECIDA ARAUJO DE SIQUEIRA

#### **RESOLUÇÃO Nº 02, DE 04 DE JUNHO DE 2018**

Institui o Núcleo de Governança e Gestão de Pessoas da Advocacia-Geral da União e disciplina o seu funcionamento.

A COORDENADORA DO COMITÊ DE GOVERNANÇA DA ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO, no uso das atribuições que lhe confere o art. 10 da Portaria AGU nº 414, de 19 de dezembro de 2017, e considerando o contido no processo administrativo nº 00400.000031/2018-95, RESOLVE:

#### CAPÍTULO I

#### DAS FINALIDADES

Art. 1º Instituir o Núcleo de Governança e Gestão de Pessoas da Advocacia-Geral da União – NG-Pessoas, no sentido de propor ações orientadas ao desdobramento de diretrizes relativas a:

I - *accountability*;

II - avaliação de desempenho;

III - comunicação;

IV - gestão de liderança;

V - gestão do conhecimento;

VI - liderança da alta administração;

VII - perfil profissional e de atividades;

VIII - planejamento da força de trabalho;

IX - planejamento de gestão de pessoas;

X - planejamento organizacional;

XI - processo sucessório;

XII - qualidade de vida no trabalho;

XIII - reconhecimento;

XIV - recrutamento e seleção;

XV - relações com os colaboradores;

XVI - retenção;

XVII - treinamento e desenvolvimento; e

XVIII - unidade de gestão de pessoas como parceira estratégica.

Art. 2º Para os fins desta Resolução, são considerados os conceitos contidos no Anexo.

## CAPÍTULO II DA FORMAÇÃO E COMPETÊNCIA

Art. 3º O NG-Pessoas será integrado por representantes dos seguintes órgãos:

I - Diretoria de Gestão de Pessoas e Desenvolvimento Institucional da Secretaria-Geral de Administração, que o coordenará;

II - Secretaria-Geral de Consultoria;

III - Departamento de Gestão Estratégica;

IV - Procuradoria-Geral da União;

V - Consultoria-Geral da União;

VI - Procuradoria-Geral Federal;

VII - Secretaria-Geral de Contencioso;

VIII - Corregedoria-Geral da Advocacia da União; e

IX - Escola da Advocacia-Geral da União Ministro Victor Nunes Leal.

Art. 4º São atribuições do coordenador do NG-Pessoas:

I - representar, interna e externamente, o NG-Pessoas;

II - convocar as sessões do NG-Pessoas;

III - designar relator para os assuntos constantes da pauta;

IV - submeter a exame e deliberação os assuntos constantes da pauta e, se for o caso, proclamar o resultado;

V - manter a ordem das sessões;

VI - dar execução às deliberações do NG-Pessoas e resolver questões urgentes delas decorrentes; e

VII - encaminhar propostas à Comissão Técnica do Comitê de Governança da Advocacia-Geral da União – CT-CG-AGU.

Art. 5º A forma de funcionamento do NG-Pessoas será definida em ato do Coordenador do Núcleo.

Art. 6º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

MARIA APARECIDA ARAUJO DE SIQUEIRA

#### ANEXO

#### CONCEITOS ADOTADOS PARA AS AÇÕES A SEREM EXECUTADAS PELO NÚCLEO DE GOVERNANÇA E GESTÃO DE PESSOAS DA ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO – NG-PESSOAS

I - Accountability: execução de procedimentos que lhe permitam dar segurança razoável quanto à conformidade da gestão de pessoas com as normas vigentes, dar transparência acerca dos resultados alcançados e responsabilizar colaboradores pela gestão de pessoas;

II - Alta Administração: conjunto de gestores de nível estratégico, considerando o Ministro de Estado, os Secretários-executivos, os titulares de cargos de natureza especial e ocupantes de cargo do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS nível seis e equivalentes;

III - Avaliação de desempenho: técnica ou ferramenta com o objetivo de conhecer e mensurar o desempenho dos colaboradores da organização, comparando o desempenho esperado e o desempenho alcançado. Pressupõe, entretanto, não apenas a comparação entre o que se espera do colaborador e o trabalho realizado, mas também a existência de procedimentos de acompanhamento que permitam, durante o período avaliativo, a correção de desvios para assegurar que o realizado corresponda ao planejado;

IV - Colaboradores: força de trabalho da organização com vínculo efetivo com a Administração Pública (ex. servidores e empregados concursados, inclusive requisitados), a força de trabalho contratada com base no art. 37, IX, da Constituição Federal, assim como os gestores da organização. Exclui-se então estagiários, terceirizados e outras pessoas que não se enquadram nesse conceito;

V - Comunicação: realização de ações de troca de informações e ideias com os colaboradores, por meio de métodos ou canais específicos, visando diminuir incertezas, clarificar objetivos e envolver os colaboradores nas tomadas de decisão;

VI - Gestão do conhecimento: conjunto de estratégias e processos destinados a identificar, capturar, estruturar, valorar e compartilhar ativos intelectuais da organização para melhorar o seu desempenho e competitividade. Baseia-se em duas atividades críticas: captura e documentação do conhecimento explícito e tácito individual e a sua divulgação dentro da organização;

VII - Gestão da liderança e processo sucessório: seleção, desenvolvimento e avaliação dos gestores com base em perfis profissionais requeridos/desejados, assim como execução de ações para garantir a disponibilidade de sucessores que apresentem esses perfis;

VIII - Liderança da Alta Administração: a alta administração avalia, direciona e monitora a gestão de pessoas da organização;

IX - Perfil profissional e de atividades: definição de perfis profissionais requeridos/desejados para suas diversas ocupações, oferecendo aos colaboradores flexibilidade, autonomia e atividades desafiadoras;

X - Planejamento da força de trabalho: planejamento da força de trabalho: identificação de lacunas, em termos qualitativos e quantitativos, entre a força de trabalho existente e a necessária para a consecução da estratégia organizacional, permitindo o planejamento de ações adequadas para atender às necessidades atuais e futuras identificadas;

XI - Planejamento da gestão de pessoas: execução do processo de planejamento específico para as funções de gestão de pessoas, visando dar suporte direto à implementação dos planos organizacionais;

XII - Planejamento organizacional: definição da visão, da missão e dos objetivos organizacionais de longo prazo da área de gestão de pessoas, com estabelecimento de estratégia para alcançá-los e desenvolvimento de hierarquia abrangente de planos para integrar e coordenar suas atividades;

XIII - Práticas de gestão de pessoas: métodos e/ou procedimentos que a organização adota para implementar as políticas e princípios da organização;

XIV - Programa de qualidade de vida no trabalho: conjunto de ações levadas a efeito nas organizações, com vistas ao alcance de um contexto de produção de bens e serviços no qual as condições, a organização e as relações sociais de trabalho contribuem para a prevalência do bem-estar de quem trabalha;

XV - Reconhecimento: execução de ações de reconhecimento dos colaboradores e equipes com base no desempenho apresentado e nas metas organizacionais;

XVI - Recrutamento e seleção: seleção de colaboradores (externamente e internamente) de forma transparente e com base nas lacunas identificadas, em termos quantitativos e qualitativos, entre a força de trabalho existente e a necessária para a consecução da estratégia organizacional;

XVII - Relações com os colaboradores: promoção da cooperação e do bom relacionamento entre colaboradores, sindicatos, associações de classe e gestores com o objetivo de melhorar o clima

organizacional, as condições de trabalho, o comprometimento e, conseqüentemente, o desempenho;

XVIII - Retenção: identificação acerca das razões dos desligamentos voluntários e das movimentações de colaboradores entre suas unidades, utilizando essas informações no desenvolvimento de ações para reter talentos;

XIX - Treinamento e desenvolvimento: promoção de ações educacionais que contribuem para a melhoria contínua do desempenho de seus colaboradores e para o desenvolvimento dos perfis profissionais requeridos para a consecução da sua estratégia;

XX - Unidade de Gestão de Pessoas como parceira estratégica: envolvimento de profissionais da Unidade de Gestão de Pessoas no processo de planejamento organizacional, bem como promoção da atuação deles como consultores internos nos processos de desenvolvimento, implementação e avaliação das políticas e práticas de gestão de pessoas.