



Presidência

Resolução

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

RESOLUÇÃO Nº 4, DE MAIO DE 2023

Dispõe sobre o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal da 5ª Região - PEGP-JF5 para o período 2023-2026.

O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DO TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5ª REGIÃO, no uso das atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO a Resolução CNJ n. 240, de 9 de setembro de 2016, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário estabelecendo como uma das diretrizes de gestão de pessoas a instituição e execução de plano estratégico de gestão de pessoas;

CONSIDERANDO a Resolução CJF n. 759, de 26 de abril de 2022, que dispõe sobre a Política de Gestão de Pessoas da Justiça Federal;

CONSIDERANDO a Resolução CJF n. 819 de 13 de fevereiro de 2023, que dispõe sobre o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal para o período de 2021-2026;

CONSIDERANDO a Resolução Pleno n. 19, de 30 de junho de 2021 que dispõe sobre a Estratégia da Justiça Federal da 5ª Região para o sexênio 2021-2026;

CONSIDERANDO o decidido no Processo Administrativo nº 0000841-62.2023.4.05.7000;

RESOLVE,

Art. 1º Aprovar o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal da 5ª Região - PEGP-JF5 - para o período 2023-2026 na forma do anexo desta Resolução.

§ 1º O PEGP-JF5 está alinhado à Estratégia da Justiça Federal da 5ª Região estabelecida pela Resolução Pleno n. 19, de 30 de junho de 2021.

§ 2º Os indicadores e as metas do PEGP-JF5 constarão do glossário de indicadores e ficarão disponibilizados no sítio do TRF5 na internet, podendo ser alterados no âmbito do Comitê de Gestão Estratégica Regional - CGER.

Art. 2º O TRF5 e as Seções Judiciárias vinculadas deverão manter atualizadas as informações relativas às metas do PEGP-JF5 e às iniciativas estratégicas constantes no portfólio de projetos estratégicos nacionais da Justiça Federal relativos à Gestão de Pessoas.

Art. 3º O Plano Estratégico de que trata o art. 1º desta Resolução será disponibilizado no sítio eletrônico do Tribunal Regional Federal da 5ª Região na internet.



Documento assinado eletronicamente por **FERNANDO BRAGA DAMASCENO, PRESIDENTE**, em 25/05/2023, às 11:57, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site http://sei.trf5.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=informando_o_codigo_verificador_3500624_e_o_codigo_CRC_ED19AA73.

ANEXO PLANO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS DA JUSTIÇA FEDERAL DA 5ª REGIÃO - PEGP-JF5 2023-2026

Sumário

1. Apresentação
2. Diretrizes para a Governança em Gestão de Pessoas
3. Diagnóstico em Gestão de Pessoas da JF5
 - 3.1. Apontamentos da Auditoria
 - 3.2. Análise do Ecossistema de Gestão de Pessoas da JF5
 - 3.2.1. O Ambiente da Gestão de Pessoas da JF5: As forças e fraquezas
 - 3.2.2. O Entorno do Ambiente da Gestão de Pessoas da JF5: As ameaças e oportunidades
4. As Diretrizes Estratégicas em Gestão de Pessoas da JF5
 - 4.1. Nossa Missão, Visão de futuro e Valores em Gestão de Pessoas
5. Perspectivas e Objetivos Estratégicos em Gestão de Pessoas da JF5
 - 5.1. Perspectiva Sustentação do Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas
 - 5.2. Perspectiva Contribuição à Estratégia Organizacional
 - 5.3. Perspectiva Compromissos Internos
 - 5.4. Perspectiva Resultados Institucionais
6. Mapa Estratégico: Representação Visual

1. Apresentação

O Planejamento Estratégico em Gestão de Pessoas da Justiça Federal da 5ª Região (PEGP-JF5) tomou como base diretrizes emanadas pelo Tribunal de Contas da União (TCU) para os órgãos da Administração Pública Federal (APF), por meio da expedição de acórdãos e referenciais básicos sobre governança e gestão de pessoas. Essas peças são materiais dotados de conteúdos teóricos e práticos, concebidos a partir do que outras instâncias do conhecimento e da regulação entre organismos públicos e privados estabelecem e/ou propõem.

Outra referência importante para a concepção do PEGP-JF5 foi o Acórdão nº 0169378/CJF, derivado da Auditoria Conjunta de Governança em Gestão de Pessoas Baseada em Riscos, realizada na seara de toda Justiça Federal, no qual foram apontados diversos achados de auditoria, dezenove no total, que foram desdobrados em dezenas de recomendações as quais deverão seguir os tribunais e as seccionais sob suas respectivas jurisdições. Esses achados sinalizam aspectos relativos às iniciativas que deverão ser empreendidas, ou mantidas pelo tribunal e seccionais.

Enquanto inspiração e guias orientadas para o futuro, o PEGP-JF5 mirou os objetivos definidos nos Planejamentos Estratégicos da Justiça Federal da 5ª Região e no Planejamento Estratégico em Gestão de Pessoas elaborado para toda a Justiça Federal. [1]

Assim, com base em tais elementos, bem como da análise dos ambientes interno e externo à gestão de pessoas do TRF5 e SJAs sob sua jurisdição, o corpo técnico dessa área e os(as) gestores(as) desses órgãos esboçaram a primeira versão do Planejamento Estratégico regional, o qual foi submetido ao Comitê Local de Gestão de Pessoas - COGESP, órgão de apoio à governança da JF5.

Sequencialmente, já validado pelos membros do COGESP, o Planejamento foi submetido aos Comitês Institucionais da JF5 e ao de Gestão Estratégica Regional, nessa ordem. Assim, aprovado, passou a integrar a cartografia estratégica, servindo como um dos guias das iniciativas do Tribunal e seccionais da JF5.

Espera-se que sirva de instrumento sistêmico, integrativo e catalisador da modernização e impulsionamento da melhoria na governança da Justiça Federal da 5ª Região com base nas políticas de gestão do nosso Capital Humano.



2. Diretrizes para a Governança em Gestão de Pessoas

O modelo de governança pública adotado pelo TCU para os órgãos da APF institui cinco áreas da gestão em apoio à governança: recursos humanos, tecnologia da informação, orçamento e contratações, além daquelas voltadas aos processos finalísticos. Essas áreas ficam responsáveis pela execução, controle e ação, bem como pelo funcionamento do dia a dia de programas, políticas, processos e procedimentos organizacionais, zelando para que suas ações sejam executadas com eficácia e eficiência.

Nessa linha, afirma o TCU que podemos conceituar governança de pessoas como o conjunto de diretrizes, estruturas organizacionais, processos e mecanismos de controle que visam a assegurar que as decisões e as ações relativas à gestão de pessoas estejam alinhadas às necessidades da organização, contribuindo para o alcance de seus objetivos.

Para avaliar a governança e gestão de pessoas, o TCU mira nos seguintes fatores: liderança da Alta Administração, planejamento organizacional, planejamento da gestão de pessoas, planejamento da força de trabalho, unidade de gestão de pessoas como parceira estratégica, gestão da liderança e processo sucessório, treinamento e desenvolvimento, gestão do conhecimento, comunicação, avaliação de desempenho, relações com os(as) colaboradores(as), reconhecimento, perfil profissional e de atividades, recrutamento e seleção, retenção e *accountability*.

A partir desses fatores, deu-se a mencionada Auditoria Conjunta de Governança em Gestão de Pessoas Baseada em Riscos realizada em todos os órgãos da Justiça Federal, a qual foi referendada pelo Acórdão nº 0169378/CJF, do qual extraímos os seguintes eixos orientativos para a gestão de pessoas da JF5: consolidação da governança e gestão estratégica de pessoas; garantir a adequada gestão da força de trabalho; implantar o modelo de gestão de pessoas por competências; implantar a gestão do conhecimento centrada na pessoa; aprimorar a gestão do desempenho funcional; e promover a saúde e qualidade de vida no trabalho.

As diretrizes e eixos descritos neste tópico acionaram os gatilhos que impulsionaram a proposição do Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas da JF5, além do diagnóstico construído ao longo de 2021 e 2022, detalhado adiante.

3. Diagnóstico em Gestão de Pessoas da JF5

O diagnóstico em Gestão de Pessoas da JF5 partiu do estudo dos referidos documentos, levantamento de impressões e informações junto aos corpos técnicos de Gestão de Pessoas do Tribunal e seccionais, diretores(as) do tribunal e diretores(as) de foro e administrativos das seccionais.

Tais estudos e levantamentos elencaram uma série de variáveis, eventos e fenômenos organizacionais que impactam positivamente, ou de modo a causar restrições, tanto no ambiente interno, como externo, estando detalhadas nos subitens a seguir.

3.1. Apontamentos da Auditoria em Gestão de Pessoas/CJF

O Conselho da Justiça Federal recomendou uma série de diretrizes para a Gestão de Pessoas no próprio Conselho, tribunais e seccionais. Constaram tais recomendações no já mencionado Acórdão nº 0169378.

As recomendações contemplam, ao todo, 32 proposições, as quais tratam de recortes de macroprocessos em gestão de pessoas. É um material riquíssimo e, quando aplicado pela Administração do Tribunal e seccionais, trará uma profunda mudança de paradigma no atual cenário da Justiça Federal da 5ª Região. Trata-se, verdadeiramente, de uma proposta de inovação organizacional, na qual se requer, em boa parte dos casos, a implantação de novos processos de trabalho, ou reformulação dos já existentes.

A partir dessa compreensão, a Subsecretaria de Pessoal, em conjunto com a Assessoria de Planejamento da Presidência do Tribunal, idealizou uma solução que ultrapassasse a mera adoção de ações pontuais para atender os ditames da auditoria e, assim, efetivamente, trouxesse institucionalização de um novo paradigma na Gestão de Pessoas para toda a JF5. Tais ações foram denominadas ações estruturantes.

Na Gestão de Pessoas da JF5, as ações estruturantes são compreendidas como aquelas que requerem uma reordenação dos processos de trabalhos, ou mesmo, implantação de novos processos. São, portanto, ações que carecem de um planejamento e execução para médio prazo, a fim de garantir maturidade organizacional que possa, efetivamente, suportar, de forma natural, sem aplicação de ações



coercitivas ou apenas esboços normativos, sem real institucionalização, a inclusão dos ditos processos nas rotinas das unidades de gestão de pessoas. Outra característica das ações estruturantes é a possibilidade de requererem uma reestruturação organizacional, ou formação do quadro para suportar os novos formatos dos processos de trabalho, ou ainda, a implantação de sistemas de informação, seja diretamente no processo novo ou melhorado, ou, ainda, em processos adjacentes na unidade, a fim de liberar quadro técnico de tarefas meramente operacionais, habilitando-os para papéis estratégicos, como os que estão sendo propostos nos achados de auditoria. Outro atributo de uma ação estruturante é o fato de ela ter caráter sistêmico, ou seja, não se concretiza de modo efetivo quando implantada isoladamente, ou seja, para que se consolide, requer a execução de vários entregáveis.

Com base nessa linha de raciocínio, realizou-se a classificação das recomendações e entregáveis por grandes blocos, a fim de facilitar a sua organização em objetivos e, consequentemente, em programas e projetos voltados para o alcance das metas que expressam os ditos objetivos.

Esse agrupamento foi estruturado nos seguintes marcos temáticos:

- â— Instituir a Gestão Estratégica de Pessoas
- â— Garantir a adequada gestão da força de trabalho
- â— Implantar modelo de Gestão por competência
- â— Implantar a gestão do conhecimento centrado na pessoa
- â— Aprimorar a gestão de desempenho funcional
- â— Promover a saúde e qualidade de vida

3.2. Análise do Ecossistema de Gestão de Pessoas da JF5

A análise do ecossistema de Gestão de Pessoas da JF5 partiu do modelo SWOT, [2] onde se segmenta o cenário em ambientes interno e externo e, ao primeiro, se identifica forças e fraquezas e ao segundo, ameaças e oportunidades.

Os registros foram feitos pela Assessoria de Planejamento do TRF5, através de relatórios e dados colhidos em levantamentos junto à Subsecretaria de Pessoal e Núcleos de Gestão de Pessoas.

Opinaram, antes, os(as) diretores(as) da Administração do tribunal, diretores(as) de foro e das secretarias administrativas das seccionais da JF5, além de diretores(as) e técnicos(as) de gestão de pessoas da Corte Regional e núcleos das seções judiciárias, durante o Curso de Formação de Gestores(as), realizado no segundo semestre de 2021.

Tais dados estão documentados nos subitens adiante.

3.2.1. O ambiente da Gestão de Pessoas da JF5: As forças e fraquezas

- â— As Forças em Gestão de Pessoas da JF5:
 - o Comprometimento do quadro da área de gestão de pessoas da JF5 com os resultados institucionais e a qualidade do serviço prestado pela unidade
 - o Disponibilidade de soluções de TI para a operação e registro de dados de pessoal da unidade
 - o Autonomia para os órgãos da JF5 conduzirem seus programas de treinamento e saúde e qualidade de vida no trabalho, em conformidade com suas demandas e necessidades locais
 - o Participação de líderes em capacitações importantes para desenvolvimento de competências
 - o Participação de servidores(as) em capacitações técnicas e comportamentais
 - o Existência de espaço e programas de promoção da saúde e qualidade de vida em alguns órgãos da JF5
 - o Oferta de eventos e ações institucionais para a inclusão de pessoas com deficiência
 - o Em alguns órgãos, a inclusão da força de trabalho suplementar (terceirizados(as), estagiários(as) e reeducandos(as)) em ações específicas de educação institucional
 - o Em alguns órgãos, existência de programa de preparação para a aposentadoria
- â— As Fraquezas em Gestão de Pessoas da JF5:
 - o Poucos processos mapeados e procedimentos documentados na área de Gestão de pessoas
 - o Uso limitado de indicadores de desempenho para gerenciar a Gestão de Pessoas
 - o Uso limitado de soluções de TI para automatizar tarefas e rotinas das unidades de Gestão de Pessoas
 - o Ausência de definição de competências e perfis gerenciais



- o Inexistência de solução de TI para gerenciar pessoas com base em competências
- o Elevado número de servidores(as) em aposentadoria sem disseminar conhecimento adquirido
- o Programa de avaliação de desempenho sem conexão com resultados organizacionais
- o Não padronização nas diretrizes para planejamento, execução e controle das ações de Treinamento e Desenvolvimento
- o Não padronização nas diretrizes para planejamento, execução e controle das ações de Saúde e Qualidade de Vida
- o Ausência de destinação orçamentária específica para ações de Saúde e QVT como dispõe para a Capacitação.
- o Ausência de mapeamento dos postos críticos e perfis desejados
- o Alocação da força de trabalho sem considerar a demanda ou necessidade da área com base em critérios objetivos
- o Uso discreto da Comunicação e Marketing Institucional para engajar clientes da Gestão de Pessoas nos projetos da área
- o Excesso de rotinas burocráticas na unidade
- o Ausência de Plano Estratégico de Gestão de Pessoas
- o Ausência (ou insuficiência) no planejamento das ações de desenvolvimento voltadas para a equipe de Gestão de Pessoas
- o Ausência de Plano de Sucessão na unidade e em toda a organização
- o Falta de liderança da Gestão Estratégica (e Planejamento Estratégico) do Tribunal em relação às iniciativas da área de gestão de pessoas
- o Falta de atualização de Manual de atribuições na maior parte dos órgãos da JF5
- o Deficiência de estrutura de pessoal na área Administrativa do Tribunal e seccionais da JF5
- o Ausência de profissionais de cargos específicos no quadro de pessoal que colaborem com a estratégia da área de Gestão de Pessoas, como o(a) psicólogo(a) organizacional.
- o Ausência de espaço próprio para ações de Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho na maior parte dos órgãos da JF5
- o Ausência de orientação/elaboração de projetos e de ações conjuntas da JF5 em temas ligados à qualidade de vida, levando em consideração a capacidade de realização de cada Seccional (limitação do número de pessoal da área de saúde, bem como da estrutura e orçamento).
- o A cultura organizacional da JF5 favorece o perfil burocrático da área de gestão de pessoas em prejuízo ao seu alinhamento à estratégia.
- o Ausência de governança de longo prazo em gestão de pessoas, especialmente no tocante aos cargos estratégicos da instituição.
- o Ausência de unidade de planejamento junto às diretorias de gestão de pessoas nos órgãos da JF5, assim como já ocorre nas unidades de TIC.

3.2.2. O Entorno do Ambiente da Gestão de Pessoas da JF5: Ameaças e Oportunidades

â— As Ameaças em Gestão de Pessoas da JF5:

- o Restrição orçamentária limitando reposição do quadro de pessoal
- o A desterritorialização do trabalho impondo necessidade de novos controles e métodos para gestão das variáveis ergonômicas
- o A desterritorialização do trabalho impondo necessidades de novos métodos para garantir o vínculo e o engajamento do(a) servidor(a) com o órgão e unidade
- o Dificuldade de engajamento dos(as) líderes e servidores(as), assim como baixa participação dos(os) servidores(as) nos eventos e nas ações de Qualidade de vida e Promoção da Saúde
- o Solicitação feita pelos órgãos cedentes com relação a volta dos(as) servidores(as) que estão atuando em tele trabalho e trabalho remoto
- o Número significativo de servidores(as) em transição para a aposentadoria
- o Alterações constantes da legislação de aposentadorias e pensões. Ademais, há fraqueza da ausência de sistema próprio para simulações relacionadas à temática

â— As Oportunidades em Gestão de Pessoas da JF5:

- o Construção de proposta para definição de critérios objetivos para composição e distribuição de força de trabalho
- o Clareza dos órgãos de auditoria sobre diretrizes a serem seguidas pela Gestão de Pessoas



- o Estabelecimento do iGovPessoas como critério para avaliação da Gestão do TRF5 e Seccionais
- o A desterritorialização do trabalho permitindo maior flexibilização na alocação da força de trabalho com base na demanda
- o Recente adoção de Ferramentas tecnológicas colaborativas e propiciadoras da Gestão do Conhecimento Organizacional
- o Vinculação do COGESP ao Comitê Institucional da JF5
- o Construção de critério pelo CJF e TRF5 para definição, de forma técnica, do quantitativo mínimo de pessoal por Unidade Organizacional
- o Elaboração da Política e Plano de Gestão de Pessoas da Justiça Federal
- o Pessoal qualificado para ações de instrutoria interna
- o Capilaridade das ações de Capacitação Online
- o Atuação de Comissão de Acessibilidade e Inclusão
- o Atuação da Comissão de Sustentabilidade
- o Obrigatoriedade de elaboração de Plano anual de Capacitação
- o Obrigatoriedade de mapeamento dos postos críticos e perfis desejados
- o Parceria com a Associação de servidores(as), em alguns estados
- o Apoio da área de comunicação
- o Atuação dos atores vinculados aos Laboratórios de Inovação
- o Tele trabalho: como possibilidade de flexibilizar as atividades por meio de revezamento, repercutindo na Saúde e Qualidade de vida no Trabalho
- o Parcerias com outros órgãos públicos dentro do mesmo estado para elaboração e partilha de projetos e ações de qualidade de vida.

4. As Diretrizes em Gestão de Pessoas da JF5

As diretrizes estratégicas indicam como a organização, ou segmento da organização - no nosso caso, a Gestão de Pessoas - deverá se guiar para contribuir para uma Justiça Federal da 5ª Região do futuro, alinhados com a estratégia institucional.

A missão, enquanto elemento da diretriz estratégica, normalmente é duradoura, além de ter uma descrição ampla em que constam os propósitos voltados para os(as) usuários (as) dos serviços.

Em algumas declarações de diretrizes, encontramos a filosofia do organismo institucional e o modo como ele se relaciona junto aos seus públicos externo e interno. A filosofia que rege o modo de agir, orientando as atitudes e as formas de se comportar de todos seus membros, nutrindo-os para atingir a visão de futuro.

â— A Missão da área de Gestão de Pessoas da JF5:

Contribuir para a construção de um ecossistema organizacional que propicie o desenvolvimento dos(as) magistrados(as), servidores(as) e estagiários(as) e garanta a equidade de gênero, viabilizando as melhores condições para o cumprimento de suas missões.

â— A Visão de futuro da área de Gestão de Pessoas da JF5:

Alcançar o nível "aprimorado" nos índices de Governança e Gestão de Pessoas da Justiça Federal e da Administração Pública Federal.

â— Os Valores da área de Gestão de Pessoas da JF5:

- § ***Ética***
- § ***Respeito à cidadania e diversidade do ser humano***
- § ***Respeito à equidade de gênero***
- § ***Desenvolvimento sustentável***
- § ***Transparência***
- § ***Qualidade***
- § ***Proatividade***
- § ***Senso de coletividade***



§ *Cultura de paz*
§ *Acessibilidade e Inclusão*
§ *Desenvolvimento contínuo*
§ *Profissionalismo*
§ *Inovação*

5. Perspectivas e Objetivos Estratégicos em Gestão de Pessoas da JF5

Com base no diagnóstico realizado e nas diretrizes estratégicas definidas para a Gestão de Pessoas da JF5, o corpo técnico que atua na citada área, assessorados pela unidade de Planejamento da Presidência do TRF5, esboçou a primeira versão do Planejamento Estratégico Regional, o qual foi submetido às instâncias superiores de governança da JF5, de onde chegou-se às seguintes perspectivas e objetivos que integram a Carta Estratégica em Gestão de Pessoas da JF5:

5.1. Perspectiva Sustentação do Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas

Esta perspectiva é um reconhecimento de que para alavancar um novo modelo de Gestão de Pessoas precisa ser garantida a sua sustentação, a qual requer uma atuação em três bases: [01] a primeira, voltada para o desenvolvimento do capital humano que integra a área de gestão de pessoas; [02] a segunda base de ordem tecnológica, a qual intenta o desenvolvimento ou aprimoramento de soluções de TI aplicado à gestão de pessoas e na [03] terceira peça, faz-se necessária a alocação de recursos financeiros para empreender as iniciativas necessárias ao alcance dos objetivos e metas estabelecidas no Planejamento Estratégico da área.

Sem esses pilares devidamente alicerçados, põe-se em risco todo o planejamento estratégico em Gestão de Pessoas, sendo, pois, essa perspectiva, peça primeira e contínua de todo o processo de mudança proposta neste documento.

5.1.1. Objetivo Desenvolver o Capital Humano da área de Gestão de Pessoas

â— **Definição:**

Propiciar práticas que estimulem o desenvolvimento das competências dos(as) servidores(as) na área de Gestão de Pessoas de modo que os(as) servidores(as) participem de forma ativa e contribuam para atingir a visão de futuro estabelecida para este segmento de gestão e possam apoiar o alcance dos objetivos estratégicos da JF5.

5.1.2. Objetivo Desenvolver e aprimorar soluções de TI aplicadas à Gestão de Pessoas

â— **Definição:**

Aperfeiçoar os processos, procedimentos e sistemas que possam ser apoiados pela área de TI, visando automatizar e/ou otimizar rotinas burocráticas, a fim de disponibilizar maior número de servidores(as) da área de gestão de pessoas para atuação em atividades de caráter mais estratégico e/ou ampliar o tempo de dedicação às referidas atividades.

5.1.3. Objetivo Otimizar a aplicação dos recursos financeiros às iniciativas de Gestão de Pessoas

â— **Definição:**

Otimização da execução dada aos recursos financeiros destinados à área de Gestão de Pessoas.

5.2. Perspectiva Contribuição à Estratégia Organizacional

5.2.1. Objetivo Implantar a Gestão de Pessoas com base em Competências

â— **Definição:**

Promover o desenvolvimento dos(as) servidores(as) da JF 5 com base nas competências comportamentais, técnicas e digitais d os respectivos perfis profissionais, permitindo que seus conhecimentos, habilidades e atitudes sejam aprimorados com vistas aos desafios institucionais do órgão e da sua unidade de atuação, por meio de iniciativas que garantam o aproveitamento dos talentos internos que integram o ecossistema organizacional da JF5.



5.2.2. Objetivo Apoiar a Transformação Digital

â— Definição:

Empreender iniciativas que favoreçam o processo de evolução da cultura institucional para um modelo digital, a partir da promoção de competências digitais para os atores que integram o ecossistema da JF5.

5.2.3. Objetivo Apoiar a Equidade de Gênero

â— Definição:

Empreender iniciativas que favoreçam o processo de evolução da cultura institucional garantindo participação plena e efetiva das mulheres, a partir da adoção de políticas e práticas voltadas para promoção da Equidade de Gênero em todo o ecossistema da JF5.

5.2.4. Objetivo Apoiar a Acessibilidade e Inclusão

â— Definição:

Empreender iniciativas que favoreçam o processo de evolução da cultura institucional garantindo proteção plena e integral à pessoa com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, a partir da adoção de políticas e práticas voltadas para promoção da acessibilidade e inclusão em todo o ecossistema da JF5.

5.2.5. Objetivo Empreender a Gestão do Conhecimento Organizacional

â— Definição:

Empreender práticas e iniciativas visando a identificação, coleta, organização e disponibilização do conhecimento organizacional por meio de aprimoramento do acesso e da administração, habilitando e incentivando melhorias que promovam estratégias para gestão do conhecimento de forma estruturada e acessível.

5.2.6. Objetivo Adequar a Força de Trabalho aos desafios e demandas institucionais

â— Definição:

Adoção de políticas voltadas para melhorias na aplicação da força de trabalho, aprimorando seu direcionamento de acordo com as demandas por área da organização

5.3. Perspectiva Compromissos Internos

Objetivo Aprimorar a Gestão do Clima Organizacional

â— Definição:

Aprimorar o modelo de Gestão do Clima Organizacional buscando o monitoramento do nível de satisfação e motivação dos(as) servidores(as) por meio de políticas e práticas que promovam a valorização, desenvolvimento, capacitação e integração dos(as) servidores(as).

5.3.2. Objetivo Promover a Saúde e Bem-estar nos ambientes laborais da JF5

â— Definição:

Implementar políticas e práticas que promovam a saúde física e mental dos(as) magistrados(as) e servidores(as), assim como o seu bem-estar, através de melhorias de qualidade de vida dentro do ambiente de trabalho.

5.4. Perspectiva Resultados Institucionais

5.4.1. Objetivo Aprimorar as práticas de Governança e Gestão de Pessoas na JF5

â— Definição:



Adoção de medidas que promovam um maior nível de satisfação, eficiência, eficácia, efetividade, transparência e conformidade nas práticas de Governança e Gestão de Pessoas, as quais poderão ser aferidas mediante obtenção de resultados dos índices aplicados à área.

6. MAPA ESTRATÉGICO: REPRESENTAÇÃO VISUAL



[1] Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas 2021-2026 disponível em <https://www.cjf.jus.br/publico/biblioteca/Res%20750-2022.pdf>.

[2] A Análise SWOT, consiste no mapeamento das forças e fraquezas do ambiente interno e ameaças e oportunidades do ambiente externo. SWOT é a sigla de *strengths* (S), *weaknesses* (W), *opportunities* (O) e *threats* (T), traduções do inglês para forças, fraquezas, oportunidades e ameaças.