



PLANO DE GESTÃO DE PESSOAS

Resolução nº 240/2016 - CNJ



2017 - 2020

TJMSP

2017

Presidente

Vice-Presidente

Corregedor Geral

Juízes do Tribunal

Tribunal de Justiça Militar do Estado de São Paulo

Silvio Hiroshi Oyama

Clovis Santinon

Orlando Eduardo Geraldi (*Diretor da EJM*)

Avivaldi Nogueira Júnior (*decano*)

Paulo Antonio Prazak

Fernando Pereira

Paulo Adib Casseb

Juízes de Direito

1ª Auditoria

2ª Auditoria

3ª Auditoria

4ª Auditoria

5ª Auditoria

6ª Auditoria

Ronaldo João Roth

Lauro Ribeiro Esbobar Júnior

Enio Luiz Rossetto

José Álvaro Machado Marques

Luiz Alberto Moro Cavalcante

Dalton Abranches Safi

Juiz Substituto

Marcos Fernando Theodoro Pinheiro

CGLP

Presidente

Juiz de Direito

Juiz de Direito

Juiz de Direito

Membro

Membro

Membro

Membro

Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas

Avivaldi Nogueira Júnior (*juiz decano*)

Enio Luiz Rossetto

Lauro Ribeiro Escobar Júnior

Dalton Abranches Safi

Carlos Gonçalves Soares

Leandro Tresinari Grangeiro

José Mário de Castro Bello

Américo Augusto Cantos Rosa

Organização

Assessoria da Presidência

Coordenadoria de Gestão Participativa, Planejamento e
Desenvolvimento Institucional



Julho/2017

TRIBUNAL DE JUSTIÇA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO

Endereço Eletrônico: www.tjmosp.jus.br

Sumário

I. Apresentação	3
II. A Estratégia da Gestão de Pessoas	4
Princípios da Política de Gestão de Pessoas.....	4
Direcionadores Estratégicos da Gestão de Pessoas	4
Objetivos e Metas Estratégicas da Gestão de Pessoas.....	5
Valores Institucionais e de Gestão de Pessoas.....	6
III. Ações do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas.....	6
1 – GESTÃO DE PESSOAS.....	7
Ação 1.1 – Aprimoramento do Programa de Ambientação dos Recém Ingressos.....	7
Ação 1.2 – Desenvolvimento de Líderes e Futuras Lideranças	8
Ação 1.3 – Instituição do Código de Ética dos Servidores do TJMSP.....	8
2 – QUALIDADE DE VIDA	9
Ação 2.1 – Apoio na Implantação da Política de Atenção Integral de Saúde dos Magistrados e Servidores	9
Ação 2.2 – Ações de Preparação para a Aposentadoria e pós Carreira	10
Ação 2.3 – Adoção e execução de agenda de qualidade de vida.....	11
3 – QUALIDADE DA FORMAÇÃO	12
Ação 3.1 – Desenvolvimento dos Servidores.....	12

Apresentação

O objetivo do Plano de Gestão de Pessoas, elaborado em consonância com o Planejamento Estratégico Institucional, é verter, por meio de ações objetivas e controladas, os macroprocessos da gestão do capital humano que serão implementadas até o final do ano de 2020, com vistas ao pleno provimento de atitudes e comportamentos inerentes à capacitação dos recursos necessários para o efetivo cumprimento da missão do Tribunal de Justiça Militar do Estado de São Paulo, qual seja: “Realizar a justiça no âmbito de nossa competência”.

Ademais, o presente plano tem por escopo dar cumprimento e efetividade aos termos da Resolução 240/2016 – CNJ, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário, em harmonia com os preceitos constitucionais contidos nos artigos 170, VI; 225, *caput*, e § 1º, V e VI.

Com efeito, em 29/11/2016, por meio da Portaria 217/2016 – AssPres, o TJMSP, ciente da importância no fomento da mentalidade de governança corporativa e do desenvolvimento de conhecimento, habilidade e atitude das pessoas e comprometido na busca da melhoria contínua do clima organizacional e da qualidade de vida de magistrados e servidores, instituiu no âmbito da organização o Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, com atribuições para: propor e coordenar este plano estratégico; atuar na interlocução com a Rede de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário; monitorar, avaliar e divulgar o desempenho e os resultados alcançados pela gestão de pessoas; e instituir grupos de discussão e trabalho com o objetivo de propor e subsidiar a avaliação da Política e das medidas inerentes à Gestão de Pessoas.

Apresenta-se, desta forma, a importância das pessoas como peças fundamentais desse processo, que impulsionam ao crescimento da instituição em todos os níveis, independentemente de funções por elas exercidas ou graus hierárquicos estruturais. Evidencia-se, então, que o sucesso das iniciativas estratégicas institucionais está intimamente ligado à gestão das pessoas que compõem esta Corte castrense.

Destarte, é de suma importância que todo o recurso humano do TJMSP esteja preparado, comprometido, motivado, capacitado e bem orientado para o alcance dos objetivos organizacionais, visão de futuro e cumprimento de sua missão institucional.

Comitê Local de Gestão de Pessoas – CLGP/TJM

A Estratégia da Gestão de Pessoas

A estratégia da gestão de pessoas decorre, precipuamente, dos princípios, dos direcionadores e dos valores institucionais firmados com o objetivo de estimular o desenvolvimento de profissionais competentes e motivados para exercer suas atribuições e responsabilidades, bem como comprometidos com a melhoria contínua e efetividade dos serviços prestados pela Justiça Militar bandeirante.

Princípios da Política de Gestão de Pessoas

Os princípios são os orientadores gerais da política de gestão de pessoas, consoantes à Resolução 240/2016 – CNJ:

- Valorização dos Magistrados e Servidores;
- Promoção da saúde;
- Aprimoramento contínuo das condições de trabalho;
- Promoção da cultura de valorização social do trabalho;
- Promoção da cultura orientada a resultados;
- Alinhamento do desenvolvimento profissional ao desenvolvimento institucional;
- Reconhecimento das competências específicas e aprendizado individual;
- Promoção de ações de desenvolvimento de pessoas;
- Estímulo à inovação; e
- Gestão participativa vertical, horizontal e transversal.

Direcionadores Estratégicos da Gestão de Pessoas

Os direcionadores estratégicos norteiam a diretrizes adotadas para o efetivo cumprimento da política da gestão de pessoas. Eles têm a função de fornecer uma visão de como as estratégias neles dispostas se ligam aos processos organizacionais, tanto no ambiente interno como no externo.

Desta forma, nota-se que o intuito dos direcionadores estratégicos da gestão de pessoas intrínsecos ao ambiente interno é motivar e capacitar Magistrados e Servidores no alcance dos objetivos e cumprimento da missão institucional, por meio de ações lógicas e controladas.

Esses estão dispostos em três perspectivas, quais sejam:

- Recursos (perspectiva de aprendizado e crescimento)
 - Gestão de Pessoas;
 - Orçamento;
 - Governança; e
 - Infraestrutura e TIC.
- Processos Internos (perspectiva do ambiente interno)
 - Qualidade de vida;
 - Ensino a distância;
 - Qualidade da formação; e
 - Priorização no apoio direto a atividade judicante.
- Clientes (perspectiva do ambiente externo)
 - Realização da justiça.

Objetivos e Metas Estratégicas da Gestão de Pessoas

Tendo em vista ser este um plano de gestão de pessoas subsidiário do planejamento estratégico institucional do TJMSP, serão abordadas especificamente as metas inerente ao macrodesafio da Gestão de Pessoas. Alinhando os temas deste com os desdobramentos das perspectivas de recursos humanos, têm-se:

TEMA: GESTÃO DE PESSOAS

- I. Aprimoramento do programa de ambientação dos recém ingressos (art. 5º, II, Resolução 240/16 – CNJ)
- II. Desenvolvimento de líderes e futuras lideranças (art. 7º da Resolução 240/16 – CNJ)
- III. Instituição do Código de Ética dos servidores do TJMSP (art. 8º, XII, Resolução 240/16 – CNJ)

TEMA: QUALIDADE DE VIDA

- I. Apoio na implantação da Política de Atenção Integral de Saúde dos magistrados e servidores (art. 8º, VI e X, Resolução 240/16 – CNJ)
- II. Ações de preparação para a aposentadoria e pós carreira (art. 8º, XVI, Resolução 240/16 – CNJ)
- III. Adoção e execução de agenda de eventos de qualidade de vida

TEMA: QUALIDADE DA FORMAÇÃO

- I. Desenvolvimento dos servidores (art. 6º da Resolução 240/16 – CNJ)

Valores Institucionais e de Gestão de Pessoas

Os valores que direcionam as atividades inerentes à Gestão de Pessoas no TJMSP são:

- Ética;
- Cooperação;
- Eficiência;
- Eficácia;
- Efetividade;
- Isonomia;
- Publicidade;
- Mérito;
- Transparência; e
- Respeito à diversidade.

Ações do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas

Evidenciados os direcionadores, valores e temas estratégicos definidos na Política de Gestão de Pessoas, as metas do presente plano serão mapeadas e perseguidas por meio de ações encadeadas e monitoradas pela Diretoria de Recursos Humanos, que se reportará ao Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas.

A seguir são apresentadas a metas com seus planos de ação correlatos.

1 – GESTÃO DE PESSOAS

Ação 1.1 – Aprimoramento do Programa de Ambientação dos Recém Ingressos

ALINHAMENTO	Gestão de Pessoas		
UNIDADE RESPONSÁVEL	Diretoria de Recursos Humanos – DRH		
OBJETIVO	Disponibilizar todo conteúdo (itens “a” a “i”) na intranet até 2020		
DURAÇÃO DA AÇÃO	2017 a 2020		
PLANO DE AÇÃO			
O QUE?	QUEM?	INÍCIO	TÉRMINO
<p>Criar programa “Bem-Vindo ao TJM” para todos os Magistrados e Servidores recém ingressos, abrangendo os seguintes temas:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Conhecimento da estrutura orgânica;b) Conhecimento do Planejamento Estratégico Institucional;c) Processos de trabalho;d) Integração;e) Saúde no trabalho;f) Benefícios e Previdência complementar;g) Política de Segurança da Informação;h) Gestão de Pessoas; ei) SGQ	Diretoria de Recursos Humanos – DRH	01/09/2017	31/12/2020
GLOSSÁRIO E ESCLARECIMENTOS			
Serão ministradas palestras por representantes do TJMSP e/ou vídeo-aula sobre os temas destacados, com divulgação na Intranet do material didático e a disponibilidade dos palestrantes para sanar eventuais dúvidas dos recém ingressos.			

Ação 1.2 – Desenvolvimento de Líderes e Futuras Lideranças

ALINHAMENTO	Gestão de Pessoas		
UNIDADE RESPONSÁVEL	Diretoria de Recursos Humanos – DRH		
OBJETIVO	Promover, pelo menos, 1 (um) evento anual de Desenvolvimento de Líderes e Futuras Lideranças até 2020		
DURAÇÃO DA AÇÃO	2017 a 2020		
PLANO DE AÇÃO			
O QUE?	QUEM?	INÍCIO	TÉRMINO
Inserir na grade de treinamentos, ações de capacitação relacionadas à boa gestão, liderança, riscos, novas ferramentas etc., bem como aproximar os gestores e futuros líderes ao Planejamento Estratégico Institucional	Diretoria de Recursos Humanos – DRH	06/10/2017	31/12/2020
GLOSSÁRIO E ESCLARECIMENTOS			
Deve ser exigido: <ul style="list-style-type: none"> - Manifestação de interesse do servidor que participará das ações; - Convalidação do respectivo gestor; - Pontuação mínima na Avaliação de Desempenho (porém, superior à média). 			

Ação 1.3 – Instituição do Código de Ética dos Servidores do TJMSP

ALINHAMENTO	Gestão de Pessoas		
UNIDADE RESPONSÁVEL	Diretoria de Recursos Humanos – DRH		
OBJETIVO	Instituir e divulgar o Código de Ética dos Servidores do TJMSP até 2020		
DURAÇÃO DA AÇÃO	2017 a 2020		
PLANO DE AÇÃO			
O QUE?	QUEM?	INÍCIO	TÉRMINO
Viabilizar análise e aprovação do Código de Ética dos Servidores pela alta Direção do TJMSP	Diretoria de Recursos Humanos	01/09/2017	31/12/2020
GLOSSÁRIO E ESCLARECIMENTOS			
Considerar como parâmetro o Decreto Estadual nº 60.428/2014 (Código de Ética da Administração Pública Estadual)			

2 – QUALIDADE DE VIDA

Ação 2.1 – Apoio na Implantação da Política de Atenção Integral de Saúde dos Magistrados e Servidores

ALINHAMENTO		Qualidade de Vida	
UNIDADE RESPONSÁVEL	Diretoria de Recursos Humanos – DRH		
OBJETIVO	Identificar as 5 maiores causas de absenteísmo de Magistrados e Servidores do TJMSP e realizar, pelo menos, 2 (duas) ações anuais com enfoque nestas causas até 2020		
DURAÇÃO DA AÇÃO	2017 a 2020		
PLANO DE AÇÃO			
O QUE?	QUEM?	INÍCIO	TÉRMINO
Criar o programa “Prevenir TJM”, que possibilitará ao Centro Médico Odontológico amplo acesso à estrutura do IAMSPE, com agendamento de consultas, exames etc., além de palestrantes e material para eventos sobre questões ligadas à saúde	Diretoria de Recursos Humanos – DRH	01/09/2018	31/12/2020
Buscar aproximação e parceria com a Secretaria da Área de Saúde do TJ/SP visando a integração de ações e também com outros Tribunais Federais sediados em São Paulo/SP	Diretoria de Recursos Humanos – DRH	01/01/2018	31/12/2020
Realizar campanhas de vacinação e saúde	Diretoria de Recursos Humanos – DRH	01/01/2018	31/12/2020
Adotar prontuários eletrônicos e a realização de exames periódicos de magistrados e servidores	Diretoria de Recursos Humanos – DRH	01/01/2018	31/12/2020
Implementar ações voltadas às principais causas de absenteísmo de magistrados e servidores	Diretoria de Recursos Humanos – DRH	01/01/2018	31/12/2020
GLOSSÁRIO E ESCLARECIMENTOS			

Ação 2.2 – Ações de Preparação para a Aposentadoria e pós Carreira

ALINHAMENTO	Qualidade de Vida		
UNIDADE RESPONSÁVEL	Diretoria de Recursos Humanos – DRH		
OBJETIVO	Promover, pelo menos, 1 (um) evento anual de preparação para a aposentadoria e pós carreira até 2020		
DURAÇÃO DA AÇÃO	2017 a 2020		
PLANO DE AÇÃO			
O QUE?	QUEM?	INÍCIO	TÉRMINO
Incentivar o voluntariado	Diretoria de Recursos Humanos – DRH	01/01/2018	31/12/2020
Realizar ações de preparação para o empreendedorismo (extensivo aos familiares de magistrados e servidores ativos e inativos)	Diretoria de Recursos Humanos – DRH	01/01/2018	31/12/2020
Convidar magistrados e servidores inativos a contar sobre sua trajetória e sua vida atual	Diretoria de Recursos Humanos – DRH	01/01/2018	31/12/2020
Realizar eventos relacionados à administração de finanças pessoais (extensivo aos familiares de magistrados e servidores ativos e inativos)	Diretoria de Recursos Humanos – DRH	01/01/2018	31/12/2020
GLOSSÁRIO E ESCLARECIMENTOS			
Os eventos podem ser realizados por meio de palestras presenciais ou pela exposição de vídeos no auditório do edifício sede deste TJMSP			

Ação 2.3 – Adoção e execução de agenda de qualidade de vida

ALINHAMENTO	Qualidade de Vida		
UNIDADE RESPONSÁVEL	Diretoria de Recursos Humanos – DRH		
OBJETIVO	Elaborar agenda anual de qualidade de vida e cumprir, pelo menos, 4 (quatro) eventos nela previstos até 2020		
DURAÇÃO DA AÇÃO	2017 a 2020		
PLANO DE AÇÃO			
O QUE?	QUEM?	INÍCIO	TÉRMINO
Elaborar agenda de eventos atreladas ao calendário anual e submetê-la à alta Administração para aprovação	Diretoria de Recursos Humanos – DRH	01/01/2018	31/12/2020
Prospectar parcerias e possíveis oportunidades visando o cumprimento da agenda	Diretoria de Recursos Humanos – DRH	01/01/2018	31/12/2020
Elaborar pesquisas às partes interessadas para sugestões e <i>feedback</i> da agenda	Diretoria de Recursos Humanos – DRH	01/10/2018	31/12/2020
GLOSSÁRIO E ESCLARECIMENTOS			

3 – QUALIDADE DA FORMAÇÃO

Ação 3.1 – Desenvolvimento dos Servidores

ALINHAMENTO	Qualidade de Vida		
UNIDADE RESPONSÁVEL	Diretoria de Recursos Humanos – DRH		
OBJETIVO	Levantar a necessidade de conhecimentos e respectivos graus de profundidade em todas as unidades organizacionais e disponibilizar os <i>gaps</i> de capacitação individualizados nos formulários de Avaliação de Desempenho dos servidores do TJMSP até 2020		
DURAÇÃO DA AÇÃO	2017 a 2020		
PLANO DE AÇÃO			
O QUE?	QUEM?	INÍCIO	TÉRMINO
Levantar as necessidades de conhecimento de cada área e em que grau de profundidade (gestores e servidores)	Diretoria de Recursos Humanos – DRH	01/08/2017	31/12/2018
Validar os resultados obtidos junto aos gestores de cada unidade organizacional	Diretoria de Recursos Humanos – DRH	01/08/2017	31/12/2018
Comparar com os conhecimentos de cada gestor/servidor que estão registrados na DRH, no intuito de evidenciar as lacunas (necessidades de conhecimento)	Diretoria de Recursos Humanos – DRH	01/07/2018	31/12/2020
Indicar as ações de capacitação para cada gestor/servidor no formulário individual de avaliação de desempenho, estimulando a priorização do preenchimento das necessidades previamente verificadas	Diretoria de Recursos Humanos – DRH	01/07/2018	31/12/2020
Tabular as solicitações de capacitação obtidas na avaliação de desempenho e compartilhá-las com a EJM para que haja provisão de competência dentro dos limites de atuação de cada uma das unidades provedoras	Diretoria de Recursos Humanos – DRH	01/07/2018	31/12/2020
Aguardar o próximo ciclo da avaliação de desempenho para apurar as avaliações de eficácia das ações de capacitação tomadas	Diretoria de Recursos Humanos – DRH	01/07/2018	31/12/2020
Repetir o processo anualmente quando for evidenciada a ineficácia ou no surgimento de novas necessidades	Diretoria de Recursos Humanos – DRH	01/07/2018	31/12/2020
GLOSSÁRIO E ESCLARECIMENTOS			
Em todos as ações serão priorizados os critérios de urgência e economicidade			

Responsável pelo Conteúdo

Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas

Diretoria de Recursos Humanos (DRH)

Formatação e Diagramação

Coordenadoria de Gestão Participativa,
Planejamento e Desenvolvimento
Institucional (CGPDI)

TRIBUNAL DE JUSTIÇA MILITAR ESTADUAL

Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas

Rua Doutor Vila Nova, 285 – Vila Buarque
01222-020 São Paulo – SP
Tel.: (11) 3218-3100
www.tjmosp.jus.br

