



RESOLUÇÃO Nº 300, DE 22 DE SETEMBRO DE 2023.

Institui a Governança em Gestão de Pessoas do Poder Judiciário do Estado do Acre.

O **TRIBUNAL PLENO ADMINISTRATIVO**, no uso de suas atribuições previstas no artigo 13, inciso II, da Lei Complementar Estadual nº 221, de 30 de dezembro de 2010, e artigo 48, inciso II, do Regimento Interno do Tribunal de Justiça do Estado do Acre,

CONSIDERANDO o teor da Resolução nº 270, 23 de fevereiro de 2022, do Tribunal Pleno Administrativo, que instituiu o Sistema de Governança e Gestão Estratégica do Poder Judiciário do Estado do Acre;

CONSIDERANDO os atos normativos do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região e o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, que evidenciam boas práticas;

CONSIDERANDO a necessidade de aprimorar a governança e a gestão estratégica no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Acre;

CONSIDERANDO as informações contidas no SEI nº 0005089-34.2022.8.01.0000 e SAJ nº 0101640-76.2022.8.01.0000,

RESOLVE:

CAPÍTULO I DOS CONCEITOS

Art. 1º Instituir a Política de Governança em Gestão de Pessoas do Poder Judiciário do Estado do Acre.



PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO ACRE
Tribunal de Justiça – Tribunal Pleno Administrativo

Parágrafo único. As políticas, normas gerais e normas específicas relacionadas à governança de gestão de pessoas integram o desdobramento da governança institucional e devem observar os princípios, diretrizes, conceitos e práticas estabelecidos na política de governança institucional do Poder Judiciário do Estado do Acre, nos termos da Resolução TPADM nº 270, 23 de fevereiro de 2022.

Art. 2º Para o disposto nesta Resolução, considera-se:

I – governança de pessoas: mecanismos de liderança, estratégia e accountability postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão de pessoas;

II – gestão de pessoas: conjunto de políticas, métodos e práticas de uma organização voltados a propiciar condições para que os trabalhadores de uma instituição 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;

III – estrutura de gestão de pessoas: conjunto de unidades do Tribunal que conduzem os processos de gestão de pessoas, cujos clientes são magistrados, servidores e outros colaboradores;

IV – princípios: crenças e valores que apoiam a governança e a gestão de pessoas, norteiam as relações de trabalho e sustentam as diretrizes de atuação da área de desenvolvimento de pessoas;

V – diretrizes: instruções, orientações ou indicações direcionadas às ações de governança e gestão de pessoas e que devem ser consideradas no planejamento e na execução das atividades;

VI – gestor: magistrado ou servidor que exerce atividades com poder de decisão, liderança de indivíduos e de equipes e, por meio de gestão de pessoas, de recursos, das condições organizacionais e de processos de trabalho, viabiliza o alcance dos resultados institucionais;

VII – desenvolvimento: conjunto de experiências e oportunidades de aprendizagem que propiciam o crescimento pessoal e profissional, objetivando aumentar as competências individuais;



VIII – competência: mobilização de conhecimentos, habilidades e atitudes do servidor, no contexto de trabalho, para, individualmente ou em equipe, alcançar os resultados esperados pela organização;

IX – feedback: devolução de informações de forma clara, transparente e objetiva sobre o desempenho do magistrado e do servidor, com vistas ao desenvolvimento profissional;

X – clima organizacional: percepção global das pessoas a respeito do próprio ambiente de trabalho, capaz de influenciar o comportamento profissional e afetar o desempenho da organização;

XI – qualidade de vida no trabalho: conjunto de práticas que visam à promoção de ambiente laboral saudável e de desenvolvimento humano;

XII – gestão por competências: gestão das pessoas baseada na sistematização de competências organizacionais e individuais, com vistas ao alcance dos resultados institucionais;

XIII – força de trabalho: pessoas envolvidas na realização de determinado processo de trabalho;

XIV – competência: conjunto de saberes, conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionados que devem ser mobilizados para o atingimento dos resultados organizacionais.

CAPÍTULO II DOS OBJETIVOS

Art. 3º A Política de Governança em Gestão de Pessoas tem como objetivos:

I – estabelecer princípios, diretrizes e responsabilidades para embasar as ações de governança e de gestão de pessoas, possibilitando o alcance dos resultados desejados pelos magistrados, magistradas, servidores, servidoras e outros colaboradores, pela instituição e pela sociedade;

II – contribuir com o comprometimento, a missão institucional e o alcance dos objetivos estratégicos do Tribunal;

III – subsidiar o gerenciamento das pessoas, a gestão de riscos e a promoção de saúde em gestão de pessoas;

IV – instituir mecanismos de governança a fim de assegurar a aplicação desta política, o acompanhamento de seus resultados e o desempenho da gestão de pessoas;



V – fomentar o aprimoramento da capacidade de atuação do Tribunal a partir do desenvolvimento profissional dos servidores e suas competências e do favorecimento à cooperação;

VI – assegurar o cumprimento de papéis e responsabilidades de gestores e servidores;

VII – preparar magistrados, gestores e servidores para mudanças no contexto de trabalho que impactam a gestão e a cultura organizacional;

VIII – assegurar o cumprimento do princípio da legalidade, de forma que os direitos e vantagens concedidos estejam em conformidade com a legislação, a jurisprudência e as orientações normativas relativas à gestão de pessoas.

CAPÍTULO III DOS PRINCÍPIOS

Art. 4º A Política de Governança em Gestão de Pessoas fundamenta-se nos seguintes princípios:

I – valorização e reconhecimento regular dos magistrados, magistradas, servidores e servidoras;

II – práticas de governança e gestão de pessoas enraizadas na ética, na transparência e no respeito à diversidade;

III – atuação dos magistrados, magistradas, servidores e servidoras em conformidade com o Código de Ética da Magistratura Nacional e com o Código de Ética dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do Acre, respectivamente;

IV – responsabilidade pelo desenvolvimento profissional compartilhada entre magistrados, magistradas, servidores e servidoras, gestores e as unidades de gestão de pessoas;

V – gestão participativa, trabalho em equipe e cooperação;

VI – crença de que o trabalho, indispensável à dignificação humana, é fonte de satisfação e realização pessoal e profissional;

VII – atuação da gestão de pessoas de forma imparcial e impessoal;

VIII – estímulo ao desenvolvimento de talentos, ao trabalho criativo e à inovação;



IX – atuação da gestão de pessoas em conformidade com as diretrizes da gestão por competências;

X – valorização do compartilhamento de conhecimentos e informações, a fim de contribuir para a melhoria do desempenho institucional;

XI – estímulo à cultura voltada para resultados e com foco no cliente;

XII – melhoria da qualidade de vida como estímulo à motivação e ao aumento de eficiência, eficácia e efetividade;

XIII – disseminação da cultura de autocuidado e de responsabilidades individual e coletiva sobre a construção e manutenção de ambiente, processo e condições de trabalho saudáveis e seguros;

XIV – apoio aos recém-ingressos ou recém-movimentados, na integração ao ambiente de trabalho e na adaptação ao novo espaço ocupacional de maneira harmoniosa;

XV – direito ao acesso a informações e decisões que afetem diretamente a própria vida funcional;

XVI – apoio em situação de inadaptação funcional, com vistas à superação da dificuldade apresentada;

XVII – implementação de ações voltadas à acessibilidade e responsabilidade socioambiental;

XVIII – melhoria contínua e aprimoramento dos processos internos, das políticas e das ações de gestão de pessoas.

CAPÍTULO IV

DAS DIRETRIZES

Art. 5º A Governança em Gestão de Pessoas orientam-se pelas seguintes diretrizes:

I – planejar e executar a Gestão de Pessoas em alinhamento a esta Política e ao Planejamento Estratégico do Tribunal;

II – apresentar proposta de recursos necessários ao cumprimento dos objetivos da gestão de pessoas;

III – estabelecer práticas de reconhecimento dos magistrados, magistradas, servidores e servidoras que se destacam por suas atividades e pelos resultados gerados;



PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO ACRE
Tribunal de Justiça – Tribunal Pleno Administrativo

IV – realizar ações de prevenção e combate a atitudes que favoreçam o assédio;

V – estimular ações de compartilhamento de experiências e conhecimentos;

VI – criar e fortalecer mecanismos que estimulem o desenvolvimento dos magistrados, magistradas, servidores e servidoras e a retenção dos talentos;

VII – acompanhar resultados e desempenho das unidades de gestão de pessoas;

VIII – embasar a atuação da gestão de pessoas com o modelo de Gestão por Competências;

IX – implementar ações voltadas para acessibilidade e responsabilidade socioambiental;

X – estimular, de forma integrada e contínua, a adoção de ações de promoção da saúde - física, mental e social, de redução de riscos e de prevenção de acidentes e doenças;

XI – organizar rotinas de trabalho, com mapeamento, aprimoramento e melhoria contínua;

XII – realizar ações de qualidade de vida de forma contínua, contemplando as dimensões social, psicológica e física, favorecendo a valorização dos magistrados e servidores e a adoção de hábitos saudáveis, bem como a melhoria das relações de trabalho;

XIII – gerenciar, periodicamente, por meio de indicadores, o clima organizacional e a satisfação das pessoas, com vistas a subsidiar ações de melhoria e manter condições de trabalho satisfatórias;

XIV – zelar para que os concursos públicos privilegiem a seleção de candidatos com conhecimentos e habilidades compatíveis com os requisitos e as competências dos cargos, em condições de igualdade e acessibilidade;

XV – observar, para a movimentação interna, o melhor aproveitamento das competências dos magistrados e servidores, tendo em vista os objetivos institucionais, mediante processos seletivos transparentes e acessíveis;

XVI – identificar e monitorar as causas de vacância e levantar dados de rotatividade nas unidades do Tribunal;

XVII – possibilitar que os cargos em comissão e as funções comissionadas sejam acessíveis a todos os servidores, mediante o atendimento a critérios previamente estabelecidos;

XVIII – aferir o desempenho de servidores, servidoras e gestores mediante critérios objetivos;



XIX – considerar as avaliações de desempenho individuais como meio de informações sobre necessidades de desenvolvimento profissional na carreira, em especial, para ações de capacitação;

XX – adotar, para promoção do desenvolvimento, tanto ações formais de capacitação como outras ações educativas;

XXI – executar programas de formação inicial que favoreçam a integração dos magistrados, magistradas, servidores e servidoras ao Tribunal;

XXII – executar programas de capacitação gerencial para formação de novos gestores e desenvolvimento contínuo dos atuais gestores;

XXIII – estabelecer estratégias que oportunizem o desenvolvimento de potenciais sucessores dos ocupantes de cargos e funções gerenciais;

XXIV – divulgar os eventos de capacitação e os critérios de participação, de maneira ampla, a fim de possibilitar a transparência e a equivalência de oportunidades;

XXV – monitorar os resultados das ações de educação corporativa;

XXVI – identificar as ocupações críticas das unidades de gestão de pessoas, possibilitando a segregação de funções críticas;

XXVII – identificar e tratar conflitos interpessoais entre magistrados, gestores e servidores;

XXVIII – mensurar a força de trabalho das unidades, observando, de maneira contínua e sistemática, os processos de trabalho e as competências requeridas;

XXIX – aperfeiçoar a gestão das informações funcionais e do pagamento de magistrados e servidores, de maneira alinhada às diretrizes do programa e-Social.

CAPÍTULO V

DAS RESPONSABILIDADES

Art. 6º Os Magistrados e as Magistradas, gestores (as) e servidores (as) são responsáveis pela Política de Governança e Gestão de Pessoas, de modo a assegurar o seu cumprimento.



Art. 7º Os Magistrados, as Magistradas, servidores e as servidoras são responsáveis pelo próprio desenvolvimento profissional, devendo buscar, de maneira contínua, aprendizado, melhoria, inovação e excelência em suas atividades.

Art. 8º A gestão das pessoas, o ambiente de trabalho e os resultados da equipe gerenciada são responsabilidades dos gestores com o apoio da DIPES.

§ 1º A atuação do gestor deve ser integrada e contínua, com comunicação ao servidor de resultados esperados, feedbacks e orientação, sempre que necessário.

§ 2º O gestor deve reconhecer regularmente o servidor em suas ações positivas, que agregam valor à Instituição.

§ 3º Cabe ao gestor incentivar a participação dos servidores em ações de capacitação, qualidade de vida e responsabilidade socioambiental.

§ 4º O gestor adotará práticas que promovam o uso sustentável dos recursos em sua unidade.

§ 5º O gestor promoverá o respeito à diversidade e à equidade, de forma a combater a discriminação, o preconceito e o assédio no âmbito do Tribunal.

Art. 9º A Diretoria de Gestão de Pessoas - DIPES deve atuar como consultora interna em assuntos afetos à gestão de pessoas, fornecendo orientação e suporte aos magistrados, gestores, servidores e outros colaboradores.

Art. 10. A DIPES deve disponibilizar canal próprio de comunicação com magistrados, gestores, servidores e outros colaboradores para ouvir sugestões, críticas e reclamações, a fim de identificar problemas e propor ações de melhoria.

CAPÍTULO VI

DO MONITORAMENTO

Art. 11. As instâncias internas de governança devem atuar na avaliação, direção e monitoramento das atividades, do desempenho e dos resultados das unidades de gestão de pessoas, com vistas à melhoria contínua.



Parágrafo único. A avaliação contínua não prejudica a realização sistemática e necessária de auditorias internas.

CAPÍTULO VII

DO COMITÊ DE GOVERNANÇA EM GESTÃO DE PESSOAS - CGPES

Art. 12. O Comitê de Governança em Gestão de Pessoas - CGPES é constituído:

- I – um(a) Desembargador(a) indicado pela Presidência;
- II – um(a) Juiz Auxiliar da Presidência;
- III – Diretor(a) de Gestão de Pessoas;
- IV – Gerente de Cadastro e Remuneração;
- V – Gerente de Desenvolvimento de Pessoas;
- VI – Gerente de Qualidade de Vida;
- VII – Diretor(a) de Informação Institucional - DIINS;
- VIII – um Membro da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual;
- IX – um Membro da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão;
- X – um Membro da Comissão de Gestão do Teletrabalho;
- XI – um Membro do Comitê Local de Gestão de Pessoas;
- XII – um Membro do Comitê Gestor da GAR;
- XIII – um Membro do Comitê Gestor Local de Atenção à Saúde.
- XIV – um representante da Escola do Poder Judiciário - ESJUD.

§ 1º O Comitê de Governança de Gestão de Pessoas - CGPES será secretariado pela SEAPO.

§ 2º O Coordenador do CGPES poderá convocar Diretor, Gerente e ou qualquer servidor, sempre que o tema imponha conhecimento multidisciplinar.

Art. 13. São atribuições do CGPES:



PODER JUDICIÁRIO DO ESTADO DO ACRE
Tribunal de Justiça – Tribunal Pleno Administrativo

- I – subsidiar tecnicamente o Comitê de Governança e Gestão Estratégica - CGOVE;
- II – aprovar instrumentos de governança gestão de pessoas;
- III – emitir orientações e recomendações às diversas unidades do Tribunal para garantia do pleno cumprimento das diretrizes de gestão de pessoas;
- IV – promover reuniões ordinárias e extraordinárias para deliberar sobre temas de gestão de pessoas;
- V – dar cumprimento às deliberações dos órgãos superiores de governança.

Art. 14. O CGPES reunir-se-á trimestralmente, ordinariamente, ou a qualquer tempo, sempre que necessário, por convocação do Coordenador.

§ 1º A participação no comitê deverá ser consignada nos assentamentos funcionais dos servidores com a finalidade de reconhecimento e valorização.

§ 2º O Comitê deverá apresentar, anualmente, Plano de Trabalho em que se definam as ações e objetivos do exercício e, ao final, apresentar relatório circunstanciado ao Comitê de Governança e Gestão Estratégica - CGOVE e a Presidência.

CAPÍTULO VIII **DA DISPOSIÇÃO FINAL**

Art. 15. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Rio Branco-AC, 25 de setembro de 2023.

Desembargadora **Regina Ferrari**
Presidente