



Tribunal de Justiça do Maranhão
Diário da Justiça Eletrônico

RESOL-GP - 642018

Código de validação: 1972DD2C41

Institui o Programa de Gestão por Competências no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Maranhão e dá outras providências.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO MARANHÃO, no uso de suas atribuições legais, CONSIDERANDO a necessidade de adequar o modelo de gestão de pessoas no Poder Judiciário às exigências da sociedade, às transformações das relações de trabalho e aos avanços da Tecnologia de Informação e Comunicação CONSIDERANDO a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário, constante da Resolução nº 192, publicada em 08 de maio de 2014, pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ; CONSIDERANDO a Política Nacional de Gestão de Pessoas, constante da Resolução nº 240, publicada em 09 de setembro de 2016, pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ; CONSIDERANDO que a melhoria da gestão de pessoas é um dos macrodesafios estabelecidos na Estratégia Judiciário 2020, constante da Resolução nº 198, publicada em 1º de julho de 2014, pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ; CONSIDERANDO que desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes nas pessoas, promover meios para motivá-las e buscar a melhoria contínua do clima organizacional e da qualidade de vida são requisitos essenciais para o alcance dos objetivos da Instituição;

RESOLVE, *ad referendum* do Plenário:

Art. 1º Instituir o Programa de Gestão por Competências (GPC) no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Maranhão – TJMA.

Parágrafo único. O Programa GPC deverá orientar esforços para planejar, captar, desenvolver e diagnosticar, nos diferentes níveis da organização do Judiciário - individual, setorial e institucional - as competências necessárias para alcançar seus objetivos.

Art. 2º Para os fins desta Resolução, consideram-se:

I - *gestão por competências*: programa sistematizado que envolve atividades de planejamento, acompanhamento e diagnóstico, desenvolvido no sentido de definir e adequar perfis profissionais que proporcionem mais produtividade e mais satisfação, de modo a identificar os pontos de excelência e os de carência, suprir lacunas e agregar conhecimentos e experiências, tendo por base critérios objetivamente mensuráveis.

II - *competência*: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, expresso pelo desempenho no contexto de trabalho, manifestado por meio de comportamentos, realizações e resultados, visando ao alcance dos objetivos do Poder Judiciário.

III - *conhecimento*: elemento que está relacionado à formação intelectual e ao domínio dos conhecimentos teóricos necessários à execução das atividades relacionadas à rotina de trabalho.

IV - *habilidade*: elemento que se relaciona ao domínio do conhecimento, à vivência e à aplicação prática dos instrumentos utilizáveis para a execução das tarefas.

V - *atitude*: elemento que corresponde às emoções, aos valores e aos comportamentos esperados pelo servidor para o desempenho de suas funções.

VI - *mapeamento de competências*: consiste na descrição das competências laborais da unidade de trabalho, com base nos recursos ou dimensões da competência e nas pautas ou referenciais de desempenho, a fim de identificar e gerenciar as lacunas existentes (*gaps*) a partir da análise das práticas mapeadas, confrontando-se com as que são desejadas pelos servidores.

VII - *mapa de competências*: corresponde a uma espécie de perfil do CHA (conhecimentos, habilidades e atitudes) que representa a unidade ou subunidade mapeada.

VIII - *unidade*: espaço de lotação, com denominação específica, onde os servidores desempenham as suas atividades funcionais.

IX - *subunidade*: subdivisão do espaço de lotação, com denominação específica, na qual parte dos servidores da unidade executam as suas tarefas, de modo a otimizar os resultados pretendidos.

X - *Plano de Desenvolvimento Individual (PDI)*: registro e planejamento das ações de formação continuada e/ou de treinamento necessário para suprir a discrepância entre as competências necessárias ao desempenho de determinado cargo ou função e aquelas detectadas no momento da avaliação do servidor.

XI - *Trilhas de Aprendizagem*: conjunto integrado de ações que promovem o desenvolvimento por meio de diversas formas de aprendizagem que objetivam a produção e a aquisição de conhecimentos necessários para aprimorar as competências, as habilidades e as atitudes que viabilizam e favorecem os resultados da unidade de trabalho e/ou da instituição, de forma estratégica.

Art. 3º O Programa de Gestão por Competências do Judiciário maranhense terá por base as seguintes finalidades gerais:

I - aferir o desempenho dos servidores e gestores, identificando potencialidades ou deficiências;

II - instrumentalizar o gestor na gestão de desempenho dos seus servidores, visando ao desenvolvimento profissional e ao aperfeiçoamento da equipe de trabalho;

III - possibilitar aos servidores e gestores posicionamento crítico sobre o próprio desempenho e a qualidade de seus resultados para facilitar ações necessárias ao seu autodesenvolvimento;

IV - subsidiar ações de gestão de pessoas, atendendo às necessidades da Administração e a bem do serviço público;

V - subversar as áreas de gestão de pessoas e de formação continuada e/ou de ações de treinamento com informações sobre as lacunas de competências por meio de trilhas de aprendizagem, visando ao desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes dos servidores e gestores do Judiciário;

Parágrafo único. Além dos objetivos previstos no *caput* deste artigo, será objetivo permanente do Programa GPC, no âmbito do Judiciário maranhense, gerenciar os *gaps*, eventualmente diagnosticados, procurando eliminá-los ou minimizá-los.

Art. 4º A implantação do Programa GPC permitirá a análise e a definição da prioridade de formação continuada e/ou ação de treinamento por meio da identificação dos quartis de maior necessidade dentre as lacunas de competências.

§1º A partir da definição da ordem de prioridade dos quartis das lacunas existentes, serão identificados os servidores que apresentarão, em seu PDI, maior necessidade de ações de treinamento, em relação à determinada competência.

§2º As ações de treinamento serão definidas com base na ordem de prioridade das competências identificadas, considerando-se o público-alvo, as metodologias de ensino adequadas, os recursos financeiros e logísticos a serem disponibilizados.

§3º O plano de ação, o cronograma e os critérios para os eventos de treinamento e/ou de formação continuada serão definidos em portaria.

Art. 5º Cada unidade terá um mapa de competências, que será formado pelo conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, necessário ao bom desempenho dos servidores em suas rotinas de trabalho.

Art. 6º O mapa de competências será alimentado no sistema informatizado PLANUS, criado para o gerenciamento do Programa GPC.

Art. 7º Os servidores farão o autodiagnóstico de cada conjunto de CHA de suas lotações de exercício.

§1º Cada servidor será também diagnosticado pelo chefe imediato, relativamente ao conjunto de CHA de sua unidade ou subunidade.

§2º O mapa de competências de cada unidade e subunidade será cadastrado no sistema de gerenciamento do Programa GPC.

Art. 8º O diagnóstico do chefe imediato e o autodiagnóstico serão realizados em caráter confidencial.

Parágrafo único. O sistema de gerenciamento do Programa GPC informará o *status* do servidor considerando a média obtida do CHA diagnosticado pelo servidor e pelo chefe imediato.

Art. 9º Os diagnósticos dos itens dos CHAs serão realizados a cada dois anos, em período a ser informado por ato normativo da Administração deste Tribunal.

§1º Os resultados dos diagnósticos serão utilizados para fins de autodesenvolvimento, valorização, movimentação, treinamento, formação



Tribunal de Justiça do Maranhão

Diário da Justiça Eletrônico

continuada e demais ações relativas à gestão de pessoas por competências.

§2º Os critérios de diagnóstico de cada conjunto de itens dos CHAs, bem como o período em que deverão ocorrer os diagnósticos dos servidores e os critérios de desempate, serão divulgados em ato normativo próprio, a ser publicado a cada dois anos pela Administração deste Tribunal.

Art. 10. Os resultados dos diagnósticos servirão de base informativa para destacar os servidores que apresentarem mais necessidade de desenvolvimento nas competências e em seus respectivos CHAs.

Parágrafo único. Os servidores que apresentarem menor pontuação em seus *status* de diagnóstico terão prioridade às vagas a serem disponibilizadas para as ações de treinamento e/ou de formação continuada.

Art. 11. Após o resultado dos diagnósticos dos itens dos CHAs, o sistema de gerenciamento do Programa GPC produzirá, para cada servidor, um PDI, que terá validade de dois anos, a contar da data da homologação da avaliação.

Art. 12. O PDI será utilizado para a elaboração de um plano que terá voltado para desenvolver, por meio do CHA apresentado pelos servidores, as principais necessidades verificadas em função dos resultados dos diagnósticos para cada item do CHA das competências das unidades e subunidades.

Parágrafo único. O PDI resultará do alinhamento entre gestor e servidor, para definir as ações de treinamento a serem destinadas ao avaliado.

Art. 13. Serão atribuições do servidor no Programa GPC:

I - conhecer as normas e os procedimentos do Programa;

II - participar do processo de diagnóstico e de implementação da GPC;

III - realizar, obrigatoriamente, o diagnóstico dos conjuntos de CHAs de sua unidade ou subunidade, como subordinado ou como autoavaliador.

Parágrafo único. A não participação do servidor nas fases da GPC poderá acarretar sanções a serem definidas em ato normativo, a ser publicado a cada dois anos, pela Administração deste Tribunal.

Art. 14. Serão atribuições do gestor, de todos os níveis hierárquicos, no Programa GPC:

I - conhecer as normas e os procedimentos do Programa;

II - participar do processo diagnóstico e de implementação da GPC;

III - realizar, obrigatoriamente, no papel de gestor, o diagnóstico dos conjuntos de CHAs e o PDI de todos os servidores a ele vinculados.

§1º Considera-se gestor, para fins desta Resolução, o titular e o substituto de cada unidade funcional da Justiça de 1º e de 2º Graus, no âmbito do Judiciário maranhense.

§2º O titular ou substituto de até duas unidades hierarquicamente superiores poderão conduzir o processo diagnóstico e de implementação do Programa GPC.

§3º A não participação do gestor nas fases do Programa GPC poderá acarretar sanções a serem definidas em ato normativo a ser publicado a cada dois anos pela Administração deste Tribunal.

Art. 15. Além dos itens dos CHAs constantes do sistema de diagnóstico, o servidor poderá indicar até três outros itens dentre os CHAs de outras unidades ou subunidades do Poder Judiciário estadual.

Art. 16. O Programa GPC fornecerá informações necessárias para que a Escola Superior da Magistratura do Estado do Maranhão (ESMAM) e a Diretoria de Recursos Humanos (DRH) possam executar os seus planos de formação continuada e de ações de treinamento dos servidores do Judiciário maranhense.

Art. 17. O Programa GPC fornecerá informações para integrar os parâmetros que definirão as progressões, as promoções e a concessão de Adicional de Qualificação – AQ dos servidores, cujos critérios serão regulamentos por lei e por resolução específicas.

Art. 18. Fica criada a Comissão de Diagnóstico do Programa GPC com a seguinte composição:

I - Presidente do Comitê de Gestão de Pessoas, que a presidirá;

II - Diretor de Recursos Humanos;

III - Coordenador de Acompanhamento e Desenvolvimento na Carreira;

IV - 01 (um) servidor efetivo, com mais de 10 (dez) anos de efetivo exercício, indicado pelo Diretor de Recursos Humanos;

V - 01 (um) servidor efetivo, indicado para exercer a função de Secretário;

VI - 01 (um) representante da ESMAM.

§1º Os servidores designados para compor a Comissão de que trata este artigo exercerão as atividades a ela inerentes, sem prejuízo das atribuições do cargo ou da função que ocuparem no âmbito do Judiciário maranhense.

§2º A Comissão reunir-se-á com a presença de, no mínimo, dois terços dos membros e decidirá pela maioria simples dos membros que estiverem presentes.

§4º Na eventual ausência ou no impedimento legal do Presidente da Comissão, a presidência será exercida pelo Diretor de Recursos Humanos ou, na ausência deste, pelo Coordenador de Acompanhamento e Desenvolvimento na Carreira.

Art. 19. Serão atribuições da Comissão de Diagnóstico do Programa GPC:

I - apreciar os recursos referentes aos resultados dos diagnósticos dos servidores, referentes aos conjuntos de CHAs das unidades e subunidades do Poder Judiciário maranhense;

II - analisar as sugestões de novos itens de CHAs indicados pelos servidores, por ocasião de seus autodiagnósticos;

III - submeter ao Presidente da Comissão, no prazo de 15 (quinze) dias, contado do recebimento do processo administrativo, parecer conclusivo sobre a apreciação dos recursos dos servidores, com sugestão de deferimento ou de indeferimento do pleito;

IV - encaminhar ao Presidente do Comitê de Gestão de Pessoas, para conhecimento, o resultado das análises das sugestões para novos itens de CHAs, formuladas pelos servidores avaliados.

V - submeter ao Presidente da Comissão, para conhecimento e providências cabíveis, a relação de servidores e de gestores que, declaradamente, se tiverem eximido de participar das fases da GPC.

Art. 20. A definição de diretrizes, normas e procedimentos não previstos nesta Resolução será definida pela Presidência deste Tribunal.

Art. 21. Esta Resolução entrará em vigor na data da sua publicação.

PALÁCIO DA JUSTIÇA “CLÓVIS BEVILÁQUA”, DO ESTADO DO MARANHÃO, em São Luís, 07 de dezembro de 2018.

Desembargador JOSÉ JOAQUIM FIGUEIREDO DOS ANJOS
Presidente do Tribunal de Justiça
Matrícula 16519

Documento assinado. SÃO LUÍS - TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 10/12/2018 12:02 (JOSÉ JOAQUIM FIGUEIREDO DOS ANJOS)



Tribunal de Justiça do Maranhão
Diário da Justiça Eletrônico

Informações de Publicação

226/2018	13/12/2018 às 12:08	14/12/2018
----------	---------------------	------------