ESTADO DO CEARÁ
PODER JUDICIÁRIO
ÓRGÃO ESPECIAL

RESOLUÇÃO DO ÓRGÃO ESPECIAL Nº 13/2018

Institui o Plano Estratégico 2018-2020 de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário do Estado do Ceará e dá outras providências.

O **TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO CEARÁ**, por seu Órgão Especial, no uso de sua competência legal, por decisão de seus componentes, em sessão realizada em 19 de abril de 2018;

CONSIDERANDO a importância da ferramenta Planejamento Estratégico como técnica que pressupõe um intenso conhecimento da organização de uma instituição e das influências por ela recebidas das mudanças do ambiente nos aspectos políticos, econômicos, sociais e tecnológicos, visando mantê-la sempre em condições de prestar serviço de qualidade ao seu usuário;

CONSIDERANDO o teor da Resolução no. 198, de 1° de julho de 2014, do Conselho Nacional de Justiça, que dispõe sobre o Planejamento Estratégico no âmbito do Poder Judiciário para o período de 2015-2020;

CONSIDERANDO a Resolução no. 05, de 24 de abril de 2015, do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará, que institui o Plano Estratégico do Poder Judiciário do Estado do Ceará para os anos 2015 a 2020;

CONSIDERANDO que a melhoria da gestão de pessoas é um dos macrodesafios estabelecidos na Estratégia Judiciária, a teor da Resolução 198, de 1° de julho de 2014;

CONSIDERANDO o conteúdo da Resolução no. 240, de 09 de setembro do 2016, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO a necessidade de estabelecer princípios e diretrizes para fundamentar as práticas de gestão de pessoas do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO a observância ao princípio constitucional da eficiência no serviço público;

RESOLVE:

Art. 1º Fica instituído o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário do Estado do Ceará para os anos 2018 a 2020, sintetizado nos seguintes componentes:

I. missão: promover a governança de pessoas do Poder Judiciário do Estado do Ceará, contribuindo para um ambiente de trabalho saudável, desafiador e inovador, que potencialize as competências dos colaboradores, primando pela excelência dos serviços prestados;

II. visão: ser, a área de gestão de pessoas do Poder Judiciário do Estado do Ceará do Ceará, reconhecida como modelo de governança de pessoas no âmbito do Poder Judiciário Nacional;

III. atributos de valor para a Sociedade:

a) meritocracia;

b) probidade;

c) transparência;

d) celeridade;

e) acessibilidade;

f) efetividade;

g) empatia;

h) urbanidade;

IV. objetivos estratégicos:

a) sociedade/atendimento:

1. promover a valorização, a capacitação e o reconhecimento dos servidores;

2. promover o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho;

3. garantir a excelência no atendimento;

b) procedimentos:

1. aprimorar a governança de gestão de pessoas;

2. planejar e promover a adequada seleção e alocação de pessoas;

3. otimizar e padronizar processos de trabalho;

c) recursos:

1. proporcionar força de trabalho adequada;

2. aprimorar o gerenciamento dos sistemas de gestão de pessoas;

3. aprimorar a estrutura física e de equipamentos;

4. aprimorar a gestão orçamentária e financeira.

§1° Os objetivos estratégicos de que trata o inciso IV deste artigo estão dispostos em três perspectivas (Sociedade/Atendimento, Procedimentos e Recursos) conforme orientações da metodologia utilizada em sua construção, o *Balanced Scorecard*.

§2° O Anexo I desta Resolução apresenta os elementos listados nos incisos I, II, III e IV deste artigo de forma integrada no Mapa Estratégico do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas.

Art. 2º Cada objetivo listado no inciso IV desta Resolução está vinculado a, pelo menos, um indicador estratégico, o qual possibilitará a medição do progresso do Plano de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário do Estado do Ceará.

§1° A definição dos indicadores estratégicos baseou-se na proposta do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e no Plano Estratégico do Poder Judiciário do Estado do Ceará 2015-2020.

§2° A cada indicador estratégico de que trata o *caput* deste artigo está relacionada uma meta institucional que, por sua vez, desdobra-se em metas anuais correspondentes aos anos do período de vigência do Plano de que trata esta Resolução.

§3° Para cada meta institucional de que trata o § 2° deste artigo, será designada uma unidade gestora vinculada à Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) do Tribunal de Justiça do Estado do Ceará (TJCE) ou à Diretoria do Fórum Clóvis Beviláqua.

§4° Caberá à unidade gestora de meta estabelecer plano de ação e adotar medidas destinadas ao seu cumprimento, visando, com isso, concretizar de forma satisfatória os objetivos estratégicos do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas 2018-2020.

§5° A lista contendo os indicadores e metas do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas 2018-2020 encontra-se no Anexo II desta Resolução.

§6° No Anexo II desta Resolução constam indicadores que ainda não possuem metas vinculadas. Tal ausência se deve à impossibilidade de cálculo da devida linha de base no momento de concepção dos indicadores. Nesses casos, as respectivas linhas de base deverão ser definidas ao longo do ano de 2018 e as respectivas metas deverão ser estipuladas por meio de portaria até março

de 2019.

Art. 3º Os objetivos estratégicos do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas serão operacionalizados através de iniciativas previstas nos planos de ação mencionados no §4° do Art. 2° desta Resolução e serão desenvolvidas por unidades administrativas da SGP do TJCE ou do Fórum Clóvis Beviláqua com o eventual apoio das demais unidades administrativas do Poder Judiciário do Estado do Ceará.

§1° Durante a vigência do Plano, o Secretário de Gestão de Pessoas do TJCE definirá o conjunto de iniciativas (projetos e ações estratégicas ou setoriais) que comporá o portfólio da SGP no intuito de alcançar os objetivos previstos no Inciso IV do Art. 1°.

§2° As propostas de iniciativas que forem consideradas estratégicas deverão ser apreciadas previamente pelo Comitê Executivo do Poder Judiciário do Estado do Ceará.

Art. 4º A SGP é a unidade responsável pelo acompanhamento do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas instituído por meio desta Resolução.

Parágrafo único. O acompanhamento do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas dar-se-á por meio de reuniões mensais, em que será analisada a evolução dos seus respectivos indicadores e metas.

Art. 5º A cada mudança de gestão, a SGP deverá, com o apoio da Secretaria de Planejamento e Gestão (Seplag), efetuar revisão do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas 2018-2020 no intuito de proceder ao ajuste de indicadores ou metas.

Art. 6º A SGP realizará, pelo menos uma vez por ano, reunião para promover o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas 2018-2020.

Art. 7º A divulgação do Plano estratégico de Gestão de Pessoas 2018-2020 e de ações correlatas será apoiada pela Assessoria de Comunicação.

Art. 8º Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do TJCE com o apoio da Secretaria de Gestão de Pessoas.

Art. 9º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

PUBLIQUE-SE. REGISTRE-SE. CUMPRA-SE.

ÓRGÃO ESPECIAL DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO CEARÁ, em Fortaleza, aos 19 dias do mês de abril de 2018.

Des. Francisco Gladyson Pontes – Presidente

Des. Fernando Luiz Ximenes Rocha

Des. Antônio Abelardo Benevides Moraes

Des. Francisco de Assis Filgueira Mendes

Des. Francisco Lincoln Araújo e Silva

Des. Emanuel Leite Albuquerque

Des. Jucid Peixoto do Amaral

Des. Paulo Francisco Banhos Ponte – Convocado

Desa. Francisca Adelineide Viana

Des. Durval Aires Filho

Des. Francisco Darival Beserra Primo

Desa. Maria Vilauba Fausto Lopes

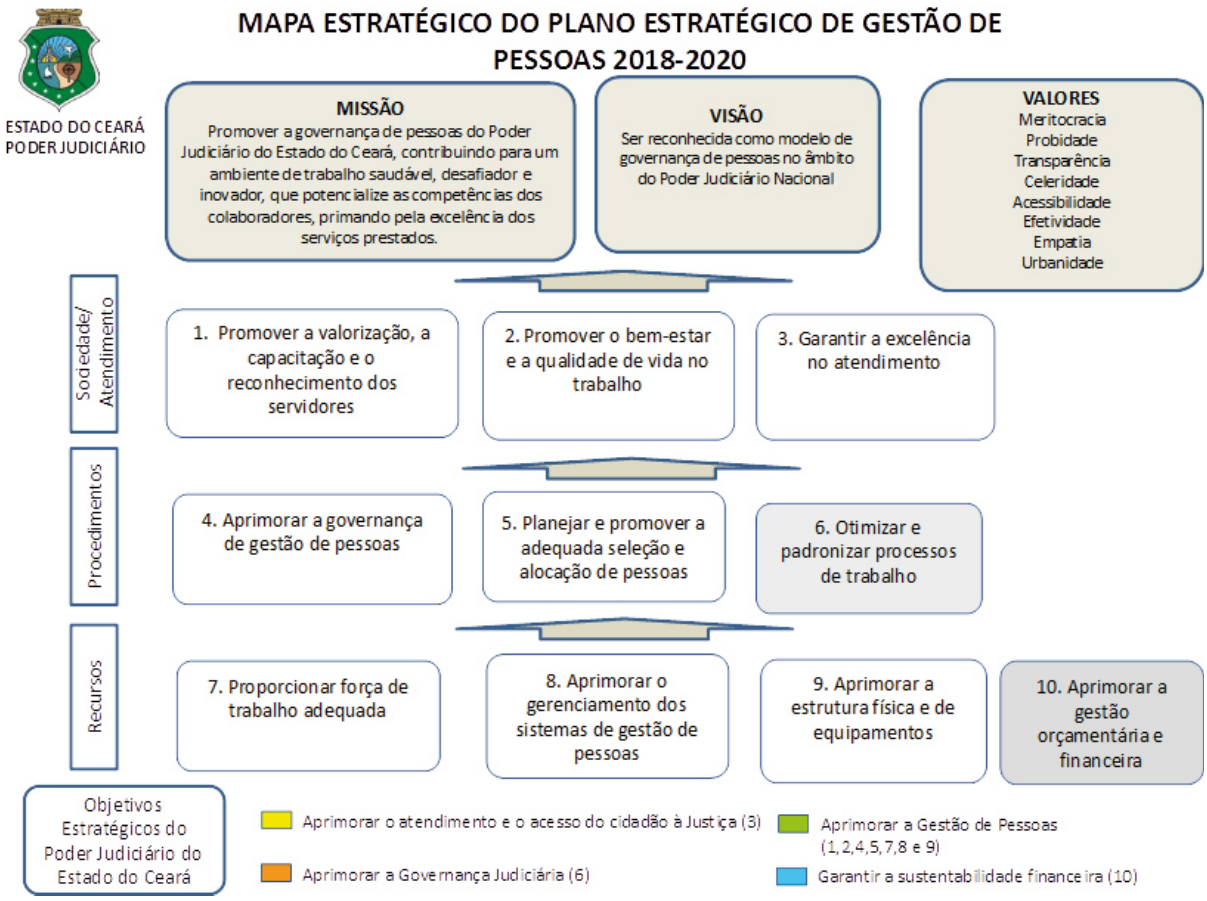
Desa. Lisete de Sousa Gadelha

Des. Raimundo Nonato Silva Santos

Des. Mário Parente Teófilo Neto

Des. José Tarcílio Souza da Silva

ANEXO I



Resolução do Órgão Especial nº 13, de 19.04.2018 - Plano Estratégico Gestão de Pessoas 2018_2020
Página 6/17

ANEXO II

Indicadores e Metas
Plano Estratégico de Gestão de Pessoas
2018-2020

Indicador 1: Índice de satisfação com o atendimento			
Objetivo Estratégico	Garantir a excelência no atendimento		
Descrição do indicador	Mede o grau de satisfação dos usuários com o atendimento recebido.		
Frequência de medição	Mensal		
Como medir	Média dos resultados das pesquisas de satisfação com o atendimento respondidas.		
Responsável pelos dados	Coordenadoria de Educação Corporativa (TJCE); Serviço de Acompanhamento Funcional (FCB)		
Linha de base	Não disponível		
Descrição da Meta	Elevar o índice de satisfação com o atendimento para 90% até 2020.		
Metas anuais	**2018**	**2019**	**2020**
	80%	85%	90%
Gestor das Metas	Secretaria de Gestão de Pessoas		

Indicador 2: Índice de satisfação com a qualidade de vida no trabalho			
Objetivo Estratégico	Promover o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho		
Descrição do indicador	Mede o grau de satisfação dos colaboradores com a qualidade de vida no trabalho, identificado na Pesquisa de Clima Organizacional.		
Frequência de medição	Anual		
Como medir	Média dos resultados das pesquisas na seção de qualidade de vida no trabalho da Pesquisa de Clima Organizacional.		
Responsável pelos dados	Serviço de Desenvolvimento e Gestão de Projetos		
Linha de base	29,65%		
Descrição da Meta	Elevar o índice de satisfação com a qualidade de vida no trabalho para 60% até 2020.		
Metas anuais	**2018**	**2019**	**2020**
	40%	50%	60%
Gestor das Metas	Gerência de Gestão de Pessoas e Saúde Ocupacional		

Indicador 3: Índice de cobertura dos serviços de saúde no interior			
Objetivo Estratégico	Promover o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho		
Descrição do indicador	Mede o grau de acessibilidade dos servidores das comarcas do interior aos serviços de saúde.		
Frequência de medição	Mensal		
Como medir	(nº de de atendimentos voltados ao público do interior / total de atendimentos realizados) x 100		
Responsável pelos dados	Coordenadoria de Saúde Ocupacional		
Linha de base	0,5%		
Descrição da Meta	Elevar o índice de cobertura dos serviços de saúde no interior para 20% até 2020.		
Metas anuais	**2018**	**2019**	**2020**
	5%	10%	20%
Gestor das Metas	Coordenadoria de Saúde Ocupacional		

Indicador 4: Número de ações voltadas para melhoria de qualidade de vida no trabalho			
Objetivo Estratégico	Promover o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho		
Descrição do indicador	Mede a quantidade de ações implementadas para atender às solicitações da Pesquisa de Clima Organizacional.		
Frequência de medição	Semestral		
Como medir	Somatório da quantidade de ações implementadas		
Responsável pelos dados	Serviço de Desenvolvimento e Gestão de Projetos		
Linha de base	Não disponível		
Descrição da Meta	Implementar 3 ações de melhoria da qualidade de vida no trabalho até 2020.		
Metas anuais	**2018**	**2019**	**2020**
	1	1	1
Gestor das Metas	Secretaria de Gestão de Pessoas		

Indicador 5: Índice de execução do Plano Anual de Capacitação			
Objetivo Estratégico	Promover a valorização, a capacitação e o reconhecimento dos servidores		
Descrição do indicador	Mede o percentual de execução do Plano Anual de Capacitação.		
Frequência de medição	Trimestral		
Como medir	Média dos percentuais de cumprimento das metas do Plano Anual de Capacitação.		
Responsável pelos dados	Coordenadoria de Educação Corporativa / Seção de Capacitação		
Linha de base	90%		
Descrição da Meta	Alcançar, anualmente, 100% de execução do Plano Anual de Capacitação.		
Metas anuais	**2018**	**2019**	**2020**
	100%	100%	100%
Gestor das Metas	Gerência de Gestão de Pessoas e Saúde Ocupacional		

Indicador 6: Número de ações voltadas à valorização, reconhecimento e integração dos servidores			
Objetivo Estratégico	Promover a valorização, a capacitação e o reconhecimento dos servidores		
Descrição do indicador	Mede a quantidade de ações implementadas voltadas à valorização, reconhecimento e integração dos servidores.		
Frequência de medição	Trimestral		
Como medir	Somatório da quantidade de ações implementadas		
Responsável pelos dados	Serviço de Desenvolvimento e Gestão de Projetos		
Linha de base	5		
Descrição da Meta	Executar 10 ações até 2020.		
Metas anuais	**2018**	**2019**	**2020**
	6	8	10
Gestor das Metas	Gerência de Gestão de Pessoas e Saúde Ocupacional		

Indicador 7: Índice de satisfação com as ações de capacitação			
Objetivo Estratégico	Promover a valorização, a capacitação e o reconhecimento dos servidores		
Descrição do indicador	Mede o grau de satisfação dos participantes com as ações de capacitação ofertadas.		
Frequência de medição	Mensal		
Como medir	Média dos resultados das avaliações de reação respondidas		
Responsável pelos dados	Coordenadoria de Educação Corporativa / Seção de Capacitação		
Linha de base	87,5%		
Descrição da Meta	Alcançar 95% de satisfação com as capacitações ofertadas em 2020.		
Metas anuais	**2018**	**2019**	**2020**
	90%	92,5%	95%
Gestor das Metas	Coordenadoria de Educação Corporativa		

Indicador 8: Índice de otimização de processos			
Objetivo Estratégico	Otimizar e padronizar processos de trabalho		
Descrição do indicador	Mede o percentual de processos de trabalho críticos otimizados.		
Frequência de medição	Mensal		
Como medir	(nº de processos otimizados / total de processos críticos) x 100		
Responsável pelos dados	Serviço de Desenvolvimento e Gestão de Projetos		
Linha de base	Calcular linha de base em 2018		
Descrição da Meta	A definir		
Metas anuais	**2018**	**2019**	**2020**
	-	-	-
Gestor das Metas	Secretaria de Gestão de Pessoas		

Indicador 9: Percentual de unidades em conformidade com a lotação paradigma			
Objetivo Estratégico	Planejar e promover a adequada seleção e alocação de pessoas		
Descrição do indicador	Mede o percentual das unidades de apoio direto à atividade judicante (judiciárias e não judiciárias) que estão em conformidade com a lotação paradigma (calculada com base nos parâmetros previstos na Resolução do CNJ nº 219/2016).		
Frequência de medição	Anual		
Como medir	% de unidades com a força de trabalho em conformidade com a tabela de lotação paradigma		
Responsável pelos dados	Coordenadoria de Seleção e Gestão por Desempenho		
Linha de base	48,9%		
Descrição da Meta	Elevar o percentual de unidades em conformidade com a lotação paradigma para 65% até 2020.		
Metas anuais	**2018**	**2019**	**2020**
	55%	60%	65%
Gestor das Metas	Coordenadoria de Seleção e Gestão por Desempenho		

Indicador 10: Percentual de unidades com estrutura de pessoal definida			
Objetivo Estratégico	Planejar e promover a adequada seleção e alocação de pessoas		
Descrição do indicador	Mede o percentual de unidades com a estrutura ideal de pessoal (servidores e estagiários) definida.		
Frequência de medição	Semestral		
Como medir	(nº de unidades com estrutura definida / nº de unidades) x 100 Obs: Unidades judiciárias = unidades contabilizadas na lotação paradigma. Unidades administrativas = gerências e/ou diretorias.		
Responsável pelos dados	Coordenadoria de Seleção e Gestão por Desempenho		
Linha de base	Não disponível		
Descrição da Meta	Elevar o percentual de unidades com estrutura de cargos definida para 100% até 2020.		
Metas anuais	**2018**	**2019**	**2020**
	30%	60%	100%
Gestor das Metas	Coordenadoria de Seleção e Gestão por Desempenho		

Indicador 11: Quantidade de reuniões de análise da estratégia realizadas			
Objetivo Estratégico	Aprimorar a governança de gestão de pessoas		
Descrição do indicador	Mede a quantidade de reuniões de análise da estratégia realizadas.		
Frequência de medição	Mensal		
Como medir	Somatório da quantidade de reuniões de análise da estratégia realizadas no período		
Responsável pelos dados	Secretaria de Gestão de Pessoas		
Linha de base	Não disponível		
Descrição da Meta	Realizar 1 reunião de análise da estratégia por mês até 2020.		
Metas anuais	**2018**	**2019**	**2020**
	9	12	12
Gestor das Metas	Secretaria Fortalecer de Gestão de Pessoas		

Indicador 12: Índice de maturidade em governança de gestão de pessoas			
Objetivo Estratégico	Aprimorar a governança de gestão de pessoas		
Descrição do indicador	Mede o aprimoramento da Gestão de Pessoas por meio do instrumento de avaliação GovPessoas.		
Frequência de medição	Anual		
Como medir	% de atendimento ao questionário Gov Pessoas		
Responsável pelos dados	Serviço de Desenvolvimento e Gestão de Projetos		
Linha de base	46%		
Descrição da Meta	Elevar o índice de maturidade em gestão de pessoas para até 2020.		
Metas anuais	**2018**	**2019**	**2020**
	49%	52%	55%
Gestor das Metas	Gerência de Gestão de Pessoas e Saúde Ocupacional		

Indicador 13: Índice de execução da estratégia			
Objetivo Estratégico	Aprimorar a governança de gestão de pessoas		
Descrição do indicador	Mede o percentual de cumprimento das metas do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas.		
Frequência de medição	Mensal		
Como medir	Média dos percentuais de cumprimento das metas do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas		
Responsável pelos dados	Serviço de Desenvolvimento e Gestão de Projetos		
Linha de base	Não disponível		
Descrição da Meta	Alcançar , anualmente, 100% de cumprimento das metas até 2020.		
Metas anuais	**2018**	**2019**	**2020**
	100%	100%	100%
Gestor das Metas	Secretaria de Gestão de Pessoas		

Indicador 14: Índice de execução da despesa de pessoal			
Objetivo Estratégico	Aprimorar a gestão orçamentária e financeira		
Descrição do indicador	Mede o percentual de execução do orçamento previsto com despesa de pessoal na fonte Tesouro.		
Frequência de medição	Mensal		
Como medir	(orçamento executado / orçamento previsto) x 100		
Responsável pelos dados	Coordenadoria de Informações e Projeções Financeiras		
Linha de base	97,5%		
Descrição da Meta	Executar 99,5% do orçamento previsto com despesa de pessoal na fonte Tesouro em 2020.		
Metas anuais	**2018**	**2019**	**2020**
	98,5%	99%	99,5%
Gestor das Metas	Gerência de Registros Funcionais e Financeiros		

Indicador 15: Índice de execução do custeio – fonte Tesouro			
Objetivo Estratégico	Aprimorar a gestão orçamentária e financeira		
Descrição do indicador	Mede o percentual de execução do orçamento previsto com custeio na fonte Tesouro.		
Frequência de medição	Mensal		
Como medir	(orçamento executado / orçamento previsto) x 100		
Responsável pelos dados	Coordenadoria de Informações e Projeções Financeiras		
Linha de base	97,6%		
Descrição da Meta	Executar 99,5% do orçamento previsto com custeio na fonte Tesouro em 2020.		
Metas anuais	**2018**	**2019**	**2020**
	98,5%	99%	99,5%
Gestor das Metas	Gerência de Registros Funcionais e Financeiros		

Indicador 16: Índice de execução do custeio – fonte Fermoju			
Objetivo Estratégico	Aprimorar a gestão orçamentária e financeira		
Descrição do indicador	Mede o percentual de execução do orçamento previsto com custeio na fonte Fermoju.		
Frequência de medição	Mensal		
Como medir	(orçamento executado / orçamento previsto) x 100		
Responsável pelos dados	Serviço de Apoio à Gestão de Contratos		
Linha de base	83,2%		
Descrição da Meta	Executar 99,5% do orçamento previsto com despesa de pessoal na fonte Fermoju em 2020.		
Metas anuais	**2018**	**2019**	**2020**
	90%	95%	99,5%
Gestor das Metas	Gerência de Gestão de Pessoas e Saúde Ocupacional		

Indicador 17: Índice de equipamentos adequados			
Objetivo Estratégico	Aprimorar a estrutura física e de equipamentos		
Descrição do indicador	Mede o percentual de equipamentos disponibilizados adequados.		
Frequência de medição	Mensal		
Como medir	(nº de equipamentos adequados / total de equipamentos) x 100		
Responsável pelos dados	Serviço de Desenvolvimento e Gestão de Projetos		
Linha de base	Calcular linha de base		
Descrição da Meta	A definir		
Metas anuais	**2018**	**2019**	**2020**
	--	-	-
Gestor das Metas	Secretaria de Gestão de Pessoas		

Indicador 18: Índice de saneamento de dados			
Objetivo Estratégico	Aprimorar os sistemas de gestão de pessoas		
Descrição do indicador	Mede o percentual de execução do plano de saneamento de dados pessoais, funcionais e financeiros nos sistemas de gestão de pessoas.		
Frequência de medição	Mensal		
Como medir	Média do percentual de execução do plano de saneamento de dados		
Responsável pelos dados	Coordenadoria de Cadastro Funcional e Coordenadoria de Folha de Pagamento		
Linha de base	Não disponível		
Descrição da Meta	Executar, anualmente, 100% do plano de saneamento de dados até 2020.		
Metas anuais	**2018**	**2019**	**2020**
	100%	100%	100%
Gestor das Metas	Gerência de Registros Funcionais e Financeiros		

Indicador 19: Índice de aprimoramento dos sistemas			
Objetivo Estratégico	Aprimorar os sistemas de gestão de pessoas		
Descrição do indicador	Mede o percentual de execução do plano de aprimoramento dos sistemas de gestão de pessoas.		
Frequência de medição	Mensal		
Como medir	Média do percentual de execução do plano de aprimoramento dos sistemas		
Responsável pelos dados	Serviço de Desenvolvimento e Gestão de Projetos		
Linha de base	Não disponível		
Descrição da Meta	Executar, anualmente, 100% do plano de aprimoramento dos sistemas até 2020.		
Metas anuais	**2018**	**2019**	**2020**
	100%	100%	100%
Gestor das Metas	Secretaria de Gestão de Pessoas		

Indicador 20: Índice de desempenho nas competências profissionais			
Objetivo Estratégico	Proporcionar força de trabalho adequada		
Descrição do indicador	Mede o percentual de servidores com, no mínimo, 80% de desempenho na avaliação das competências profissionais.		
Frequência de medição	Semestral		
Como medir	(nº de servidores com 80% ou mais de desempenho nas competências profissionais / total de servidores) x 100		
Responsável pelos dados	Coordenadoria de Seleção e Gestão por Desempenho		
Linha de base	Calcular linha de base em 2018		
Descrição da Meta	A definir		
Metas anuais	**2018**	**2019**	**2020**
	-	-	-
Gestor das Metas	Secretaria de Gestão de Pessoas		

Indicador 21: Índice de clima organizacional			
Objetivo Estratégico	Proporcionar força de trabalho adequada		
Descrição do indicador	Mede o resultado obtido na pesquisa de clima organizacional.		
Frequência de medição	Anual		
Como medir	Média das respostas positivas obtidas na pesquisa de clima organizacional		
Responsável pelos dados	Serviço de Desenvolvimento e Gestão de Projetos		
Linha de base	67%		
Descrição da Meta	Média das respostas positivas obtidas na pesquisa de clima organizacional		
Metas anuais	**2018**	**2019**	**2020**
	70%	73%	75%
Gestor das Metas	Secretaria de Gestão de Pessoas		