



Tribunal Pleno Administrativo

## RESOLUÇÃO Nº 1620/2023 - TJAP

Instituir os Programas de Gestão de Pessoas por Competências e de Qualidade de Vida no Trabalho, no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Amapá - TJAP.

O Desembargador **ADÃO JOEL GOMES DE CARVALHO**, *Presidente do Tribunal de Justiça do Estado do Amapá*, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 26, XLI, do Regimento Interno do Tribunal de Justiça do Estado do Amapá, Resolução nº 06/2003 (com alterações posteriores);

**CONSIDERANDO** a Resolução nº 240/2016-CNJ que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário, em especial seu art. 6º, inciso I, que indica como diretriz para o acompanhamento e o desenvolvimento de servidores a adoção de mecanismos de gestão de desempenho baseados em competências que contemplem o planejamento, o acompanhamento e a avaliação do desempenho dos servidores, assim como técnicas de feedback e compartilhamento de experiências;

**CONSIDERANDO** que os Tribunais poderão instituir objetivos, programas e ações, assim como os seus mecanismos de avaliação, para o alcance dos princípios e diretrizes da Política de Gestão de Pessoas, nos termos do §3º, do art. 9º da Resolução nº 240/2016-CNJ;

**CONSIDERANDO** a necessidade de aperfeiçoamento do processo de avaliação do desempenho dos servidores ao longo da vida funcional;

**CONSIDERANDO** a promoção da cultura administrativa no Tribunal de Justiça do Amapá, visando à melhoria contínua dos processos de gestão do trabalho;

**CONSIDERANDO** a necessidade de contínua adequação do modelo de gestão de pessoas do Poder Judiciário às normativas e estratégias de pessoal, além das exigências da sociedade atual, às transformações das relações de trabalho e aos avanços da tecnologia da informação;

**CONSIDERANDO** a experiência adquirida pela Gestão de Pessoas estruturada com compartilhamento de tecnologias gerenciais capazes de auxiliar os líderes-gestores para a melhor condução dos liderados na condução do processo de trabalho;



Tribunal Pleno Administrativo

**CONSIDERANDO** a efetividade do Programa de Gestão por Competências, bem como suas ferramentas de gestão;

**CONSIDERANDO** a necessidade contínua de aperfeiçoamento profissional dos servidores e direcionamento efetivo dos recursos de capacitação na instituição;

**CONSIDERANDO** a Resolução nº 192/2014-CNJ que dispõe sobre a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos servidores do Poder Judiciário;

**CONSIDERANDO**, por fim, a decisão tomada pelo Egrégio Tribunal Pleno Administrativo desta Corte de Justiça, por ocasião de sua 914ª (Nongentésima Décima Quarta) Sessão Ordinária, realizada em 06 de setembro de 2023, ao apreciar o Processo Administrativo nº 46933/2023;

**RESOLVE:**

## **CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 1º** Instituir e regulamentar os Programas de Gestão de Pessoas por Competências e de Qualidade de Vida no Trabalho, no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Amapá.

**Art. 2º** Os programas integram a Governança de Pessoas no âmbito deste Tribunal, que trata do conjunto de mecanismos de gestão estratégica, liderança e controle postos em prática para direcionar e monitorar a gestão de pessoas.

**Parágrafo único.** A Governança de Pessoas tem como finalidade a execução das políticas nacionais e locais de gestão de pessoas, além das ações necessárias ao cumprimento dos serviços, a fim de aperfeiçoar o desempenho aplicado ao quadro de pessoal do Tribunal.

## **CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES**

**Art. 3º** Para os fins desta Resolução, considera-se:

I - **Competência:** é a mobilização das aptidões técnicas e não técnicas diante das diferentes demandas de trabalho no TJAP, gerando resultados positivos e consequente valor para a instituição e para a pessoa;

II - **Competência Técnica:** aptidão técnica e cognitiva, compreendendo tudo aquilo que o servidor precisa saber e saber fazer, os conhecimentos e as habilidades, para desempenhar sua função;

Tribunal Pleno Administrativo

**III - Competência Comportamental:** são as socioemocionais, ou humanas, que podem revelar o querer fazer e são expressas por meio de comportamentos e atitudes observáveis;

**IV - Responsabilidades:** atribuições destacadas como estratégicas no desempenho de cada função;

**V - Desempenho:** é a performance no conjunto de características e capacidades de comportamento e rendimento do servidor, expressa na efetiva execução de atribuições ou alcance de metas;

**VI - Feedback:** é uma informação orientativa, constante e devolutiva dada ao servidor acerca de seu desempenho que tem como objetivo auxiliá-lo no cumprimento de duas atividades para que os objetivos do TJAP sejam alcançados;

**VII - Desenvolvimento de pessoal:** é o processo contínuo de aperfeiçoamento a longo prazo dos servidores através de capacitação ou outro instrumento, alinhado ao planejamento estratégico do TJAP e aos resultados apresentados no Programa GPC;

**VIII - Qualidade de vida no trabalho:** é um indicador que verifica os níveis de saúde e bem-estar, interação social, ambiente físico e crescimento pessoal nos servidores no ambiente de trabalho;

**IX - Clima organizacional:** é a percepção coletiva da organização, relacionada ao aspecto psicológico e ambiental compartilhado entre as pessoas e, conseqüentemente, influenciando a satisfação e o desempenho dos colaboradores.

### CAPÍTULO III

#### DO PROGRAMA DE GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS (GPC)

**Art. 4º** O Programa de Gestão de Pessoas por Competências (GPC) tem por finalidade alinhar as atividades de Gestão de Pessoas ao planejamento estratégico do Tribunal e desenvolver as competências necessárias para o alcance dos objetivos organizacionais.

**Art. 5º** O GPC é um programa estratégico de gestão de pessoas compartilhada que visa à adequação das competências individuais às competências necessárias ao alcance dos objetivos organizacionais, em especial aqueles pautados na estratégia institucional, compreendendo a missão, visão e valores do TJAP.

**Art. 6º** O GPC fundamenta-se na atuação sistêmica e coordenada das atividades de Gestão estratégica de Pessoas, dentre elas: mapeamento das competências, avaliação de desempenho por competências, proposição de capacitação e programas de desenvolvimento e gestão de desempenho dos servidores.

**Art. 7º** O Programa GPC compreende as seguintes processos de trabalho:

I - mapeamento e revisão das competências necessárias (mapeamento de atribuições por produto - MAP e o inventário comportamental);

II - diagnóstico de competências existentes (etapas de empenho,



Tribunal Pleno Administrativo

acompanhamento de desempenho e avaliação de desempenho por competências);  
e,

III - desenvolvimento de pessoas (feedback e plano de desenvolvimento individual - PDI e demais capacitações);

### Seção I

#### Do Mapeamento e Revisão das Competências

**Art. 8º** O Mapeamento e Revisão das Competências é o processo de levantamento e definição das competências necessárias para o alcance dos objetivos organizacionais descritos no plano estratégico institucional, compreendendo, pelo menos, as competências técnicas e comportamentais que devem ser mobilizadas, assim como as atribuições que devem ser desempenhadas pelo servidor do TJAP em prol do excelente desempenho no cargo ocupado, na unidade onde está lotado.

**Parágrafo único.** Os documentos de descrição de função materializam os trabalhos desta fase.

**Art. 9º** A Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP, através da Coordenadoria de Gestão e Avaliação de Competências, orientará o mapeamento de competências, as suas atualizações e melhorias, estabelecendo os processos e metodologias para sua realização junto aos gestores do TJAP.

**Art. 10** Os gestores das unidades são os responsáveis pela elaboração e manutenção das descrições das funções de suas unidades, as quais devem estar atualizadas antes da etapa de empenho no Ciclo de Gestão por Competências.

### Seção II

#### Do Diagnóstico das Competências Existentes

**Art. 11** O Diagnóstico de Competências existentes busca a identificação e mensuração das competências do servidor em relação ao que foi definido no Mapeamento de Competências necessárias.

**Art. 12** Empenho (acordo de trabalho) é o processo em que o gestor define em conjunto com o servidor, através da descrição de função atualizada, as expectativas de desempenho, metas e atividades a serem realizadas pelo servidor no período a ser avaliado.

**Art. 13** O Acompanhamento de desempenho é a fase em que o gestor observa o desempenho do servidor, fornecendo *feedback* contínuo e, se necessário, faz alterações no empenho.

**Art. 14** A Avaliação de Desempenho por Competências - ADC é o momento em que o avaliador procede o registro formal no sistema, a partir dos critérios pactuados no empenho e do desempenho apresentado pelo avaliado durante o período.

**§1º** Além de ser avaliado pelo superior imediato, o servidor também procederá sua auto avaliação, havendo a possibilidade de ser avaliado por pares e subordinados, a depender da política de avaliação adotada pelo TJAP.

**§2º** A execução do cronograma de gestão por competências, incluindo



Tribunal Pleno Administrativo

a realização da avaliação de desempenho por competências ocorrerá a cada biênio, não coincidente com período de transição da alta gestão do Tribunal.

### Seção III

#### Do Desenvolvimento De Pessoas

**Art. 15** O Desenvolvimento de pessoas é realizado por meio de processos de educação e aprendizagem que envolve o servidor, o líder de equipe, a SGP e a Escola Judicial do Amapá - EJAP.

**Art. 16** O servidor é o principal responsável pelo seu autodesenvolvimento, devendo buscar ativamente seu crescimento pessoal e profissional.

**Art. 17** O líder de equipe é responsável pelo desenvolvimento da equipe e de cada membro da equipe, utilizando como principal ferramenta o *feedback*, além de buscar ou sugerir outras ferramentas relacionadas ao GPC.

**Art. 18** O *feedback* é uma ferramenta de desenvolvimento de pessoas nas dimensões profissional e pessoal, devendo ser utilizada pelo gestor durante as práticas cotidianas (*feedback* contínuo) e, no contexto pós-avaliação (*feedback* devolutivo da avaliação), o qual servirá de base para a construção do Plano de Desenvolvimento Individual - PDI.

**§1º** O *feedback* contínuo realizado pelo gestor deve ser registrado no Sistema de Gestão por Competências a cada três meses.

**§2º** O *feedback* devolutivo da avaliação de desempenho por competências deve ser realizado pelo gestor logo após a divulgação dos resultados apurados e no período definido pela SGP, de acordo com o cronograma do ciclo de gestão de pessoas por competências.

**Art. 19** O Plano de Desenvolvimento Individual - PDI é realizado a partir dos *déficits* de desempenho apresentados pelo servidor avaliado, segundo o que foi priorizado no *feedback* pós-avaliação, e com a finalidade de desenvolvimento pessoal e profissional.

**Art. 20** A SGP, em conjunto com a EJAP, poderá estruturar projetos e programas, direcionando o desenvolvimento de pessoas (líderes e servidores).

**Art. 21** A SGP fornecerá à gestão do TJAP e a EJAP os relatórios de Resultado da Avaliação e dos PDIs propostos para que os treinamentos supram as lacunas de competências identificadas.

**Art. 22** A apresentação dos resultados das avaliações, dos *gaps* (lacunas) de competências identificadas e das proposições de capacitações ocorrerá ao final de cada ciclo avaliativo.

### Seção IV

#### Do Ciclo de Gestão de Pessoas por Competências

**Art. 23** O GPC será organizado em ciclos bienais (a cada dois anos), nos quais os líderes de equipe e servidores estarão envolvidos, contendo as seguintes etapas:



Tribunal Pleno Administrativo

- I - atualização de descrições de função, na forma dos art. 8º a 9º;
- II - empenho, na forma do art. 12;
- III - acompanhamento de desempenho, na forma do art. 13;
- IV - avaliação de desempenho por competência, na forma do art. 14;
- V - feedback e plano de desenvolvimento individual, na forma do art.

17 a 19;

- VI - desenvolvimento de pessoas, na forma dos arts. 15 a 22.

**Art. 24** A SGP coordenará e divulgará antecipadamente o calendário de execução de cada ciclo, mediante publicação de portaria da presidência do TJAP.

**Seção V**

**Das Responsabilidades no GPC**

**Subseção I**

**Da Secretaria de Gestão de Pessoas**

**Art. 25** São responsabilidades da Secretaria de Gestão de Pessoas, por meio da Coordenadoria de Gestão e Avaliação por Competências:

I - dar suporte aos gestores sobre a metodologia e sistemas de Gestão por Competências adotados pelo TJAP;

II - publicar cronograma contendo as datas e períodos de realização das etapas do ciclo;

III - avaliar bianualmente o programa, encaminhando relatório à gestão do TJAP;

IV - sugerir normas complementares como desdobramentos do programa; incluindo possíveis sistemas de recompensas e consequências, inclusive impactando nos subsistemas de recursos humanos;

V - gerenciar programa de desenvolvimento de competências de líderes;

VI - planejar e propor à EJAP, programas de desenvolvimento de competências de servidores.

**Subseção II**

**Dos Líderes de Equipe**

**Art. 26** Os líderes de equipe possuem as seguintes responsabilidades:

I - participar ativamente das ações referendadas nesta resolução, visando o aperfeiçoamento do quadro de pessoal;

II - observar o cronograma de ações, a fim de realizar todos os processos necessários do programa;

III - informar ativamente a equipe de trabalho de todas ações dispostas nesta resolução;

IV - manter atualizadas as descrições de função de sua unidade, de forma que reflitam a realidade do trabalho, bem como as necessidades para consecução dos objetivos organizacionais;



### Tribunal Pleno Administrativo

- V - realizar o empenho dos servidores, segundo a função que ocupam;
- VI - avaliar e envolver todos os atores durante o processo avaliativo, cuidando para que haja adesão integral dos servidores;
- VII - dar *feedback* ao servidor sobre seu desempenho cotidiano e após a avaliação;
- VIII - acompanhar o desenvolvimento do servidor, inclusive o PDI, mantendo as informações atualizadas no sistema próprio.

### Subseção III Dos Servidores

**Art. 27** São responsabilidades dos servidores:

- I - participar ativamente das ações referendadas nesta resolução, visando o seu aperfeiçoamento pessoal;
- II - buscar o desenvolvimento das competências necessárias ao desempenho da função que ocupa;
- III - empenhar-se em mobilizar suas competências no trabalho e no desempenho das atribuições e metas estabelecidas;
- IV - participar dos ciclos avaliativos, informando o gestor caso haja necessidade de ausência durante o período;
- V - solicitar e receber *feedback* do superior imediato acerca de seu desempenho, considerando-os como ferramentas para o seu próprio desenvolvimento;
- VI - elaborar e executar o PDI, mantendo as informações atualizadas no sistema próprio.

### CAPÍTULO IV DO PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHO (QVT)

**Art. 28** O Programa de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT objetiva promover a saúde dos servidores e magistrados deste Tribunal através da criação, manutenção e melhoria do ambiente de trabalho, seja em suas condições físicas quanto em suas condições sociais e psicológicas.

**Art. 29** A Secretaria de Gestão de Pessoas, por meio da Coordenadoria de Desenvolvimento e Acompanhamento de Pessoal - Seção de Atendimento Médico e Seção de Atendimento Psicossocial a Magistrados e Servidores, deverá elaborar e executar o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho.

**Art. 30** O QVT será executado por meio das seguintes ações:

- I - realização de pesquisa e análise de clima organizacional;
- II - promoção de outras ações para identificar o índice de satisfação do servidor no trabalho e do alcance dos seus objetivos;
- III - criação de programas de saúde física e mental direcionada a magistrados e servidores do TJAP;
- IV - outros instrumentos desenvolvidos pelas unidades responsáveis pela execução do programa neste Tribunal.





Tribunal Pleno Administrativo

**Parágrafo único.** O QVT se desenvolverá por meio de cronograma anual que contemple ações relacionadas aos objetivos estratégicos do Tribunal, a fim de promover a saúde e o bem estar no trabalho de magistrados e servidores.

## CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

**Art. 31** O Anexo I desta Resolução apresenta e regulamenta a Política do Ciclo de Gestão de Pessoas por Competências, abrangendo a descrição dos critérios de Avaliação de desempenho por competências com os respectivos cálculos do Coeficiente de Desempenho do Servidor (CDS) e demais regras do ciclo de gestão por competências.

**Art. 32** A Secretaria de Gestão de Pessoas poderá propor a vinculação da avaliação de desempenho por competências como critério adicional para promoção de servidores, respeitada a regulamentação específica sobre promoção.

**Art. 33** A Secretaria de Gestão de Pessoas poderá propor a vinculação da avaliação de desempenho por competências como critério adicional para seleção de servidores para ocupar funções e cargos comissionados, ou outros postos de trabalho, respeitadas as regulamentações específicas.

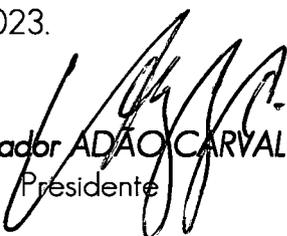
**Art. 34** Os casos omissos serão analisados e deliberados pela Presidência deste Tribunal de Justiça ou pela autoridade delegada formalmente.

**Art. 35** O Programa de Gestão por Competências Melhor+, passará a denominar-se "Programa de Gestão de Pessoas por Competências - GPC".

**Art. 36** Revogam-se as disposições em contrário, em especial a Instrução Normativa nº 100/2021-TJAP.

**Art. 37** Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação no Diário da Justiça.

Plenário Desembargador Constantino Augusto Tork Brahuna, em Macapá/AP, 06 de setembro de 2023.

  
Desembargador ADÃO CARVALHO  
Presidente

**CERTIDÃO DE PUBLICAÇÃO**  
PUBLICADO(A) NO

DJE nº 166 no dia 11 / 09 / 2023

Circulação 11 / 09 / 2023