



**JUSTIÇA FEDERAL**  
CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL

**MEMÓRIA DE REUNIÃO n. 0154322**

**Objetivo da reunião:** Reunião SEG/SGP para formulação de indicadores e metas para o objetivo estratégico Desenvolver, integrar e valorizar pessoas

**Horário/Data:** 14h, 25/09/2020

**Local:** Acesso remoto

**Assunto:** Revisão da estratégia do CJF para o período 2021-2026

<b>Participantes (nome/email/telefone)</b>	<b>Função/Cargo</b>	<b>Órgão/Unidade</b>
Jodelmir Pereira de Souza	Diretor Executivo de Administração e Gestão de Pessoas	DA
Rose Marie de Thuin	Secretária de Gestão de Pessoas	SGP
Cleide Sousa de Oliveira	Assessora da Secretaria de Gestão de Pessoas	SGP
Cristiane Meireles Ortiz	Subsecretária de Benefícios e Políticas de Pessoas	SUBEP/SGP
Silvana Conceição Dias Soares	Subsecretária de Gestão Estratégica	SUEST/SEG
Janaína Marques Alves	Chefe de Gabinete do Diretor Executivo de Administração e Gestão de Pessoas	DA
Hugo Bittencourt de O. Rozendo	Chefe de Seção de Políticas de Gestão de Pessoas	SEPOGE/SUBEP/SGP
José Francisco Alves	Chefe da Seção de Projetos	SEG
Marcos Antônio Kronenberger	Chefe da Seção de Planejamento Estratégico	SEG
Rogério Rodrigues da Silva	Supervisor do Setor de Apoio Socioambiental	SETESA/SUEST/SEG

## Assunto(s) tratado(s):

### 1. Formulação de indicadores e metas

A Subsecretária da SUEST explicou sobre o estágio atual da revisão da estratégia do CJF e o objetivo da reunião. Em seguida apresentou as propostas iniciais de indicadores formuladas pela SEG.

Os representantes da SGP mostraram satisfação com as propostas da SEG, mas apresentaram um conjunto maior de indicadores que incorporou a proposta inicial da SEG, baseado em 6 metas para 2026.

Metas apresentadas:

1. Capacitar, anualmente, 80% dos servidores do CJF em pelo menos uma ação educacional;
2. Capacitar, a cada biênio, 100% dos gestores do CJF em 30 horas de capacitação de natureza gerencial;
3. Executar, anualmente, 80% das ações de capacitação previstas no PAC;
4. Realizar, até 2026, a avaliação de impacto de 30% das ações de capacitação desenvolvidas pela SGP;
5. Adotar, até 2026, a avaliação de desempenho como parâmetro para a elaboração dos planos anuais de capacitação;
6. Alcançar, até 2026, 70% de satisfação nas pesquisas de clima organizacional.

Indicadores apresentados:

- Índice de capacitação - Metas 1 e 2 - quantidade de servidores/gestores treinados / qtde de servidores/gestores;
- Índice de planejamento educacional - Meta 3 - quantidade de ações de capacitação executadas do PAC / qtde de ações de capacitação executadas;
- Índice de aplicabilidade - Meta 4 - quantidade de treinamentos com avaliação de impacto / qtde de treinamentos realizados;
- Índice de desenvolvimento - Meta 5 - quantidade de ações do PAC decorrentes do resultado da avaliação de desempenho;
- Índice de satisfação - Meta 6 - Percentual de servidores que consideram, de uma forma geral, o clima organizacional do CJF bom ou ótimo.

A Subsecretária da SUEST sugeriu que o Índice de planejamento educacional poderia ser alterado para Índice de execução do PAC, para que melhor expressasse o objeto da mensuração, o que foi aceito pelos representantes da SGP. Questionou, também, sobre o alcance da avaliação de desempenho, se abrangeria o pessoal em progressão e estágio probatório, lembrando do pessoal em final de carreira, o que foi confirmado pelos representantes da SGP, que destacaram a existência, também, da avaliação de competências. A Subsecretaria da SUEST, então, sugeriu que fosse incluída nesta avaliação, também, a avaliação de competências. A sugestão foi aceita e a meta alterada para: Adotar, até 2026, a avaliação de desempenho e a avaliação de competências como parâmetros para a elaboração dos planos anuais de capacitação.

A Subsecretária da SUEST lembrou a aplicação de indicadores de gestão de pessoas, sugeridos pelo CNJ. Então, o Supervisor da SETASA acrescentou que, em consonância com o que está disposto na revisão do PLS, poderia ser colocado um índice que cotejasse a avaliação de reação dos eventos de qualidade de vida a fim de também atender ao aspecto de Qualidade de vida, sugerido pelo CNJ como parâmetro para a Gestão de Pessoas. A aplicação deste indicador ao plano estratégico do CJF será discutido pela SGP.

Atendendo sugestão do Chefe da Seção de Planejamento Estratégico, a SGP dividirá o

índice de capacitação e avaliará, separadamente, as metas 1 e 2.

Por fim, os representantes da SGP explicaram a importância da Meta 3, que demonstra o nível de capacidade de implementar o PAC.

Nada mais havendo, a reunião foi encerrada.

Ref.	Próximas Ações	Responsável	Data Prevista (Se aplicável)
1.1	Divisão do Índice de capacitação para atender as metas 1 e 2 separadamente, acrescentar indicador relacionado à avaliação de reação e novo nome para o indicador de desenvolvimento.	SGP	30/09/2020



Autenticado eletronicamente por **Marcos Antonio Kronenberger, Chefe - Seção de Planejamento Estratégico**, em 01/10/2020, às 14:34, conforme art. 1º, §2º, III, b, da [Lei 11.419/2006](#).



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [https://sei.cjf.jus.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.cjf.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0) informando o código verificador **0154322** e o código CRC **CE124151**.