



**ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA MILITAR ESTADUAL**

Plano Estratégico de Formação e Aperfeiçoamento

Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul

Outubro/ 2016

SIGLAS

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

JME – Justiça Militar Estadual

JMERS – Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul

NGE – Núcleo de Gestão Estratégica

TIC – Tecnologia de Informação e Comunicação

TJM – Tribunal de Justiça Militar

TJMRS – Tribunal de Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	4
2. MAPA ESTRATÉGICO DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO	4
Missão	4
Visão de futuro	4
Princípios e valores	4
Temas e objetivos estratégicos	5
3. PLANO: INDICADORES, METAS E AÇÕES PARA CADA TEMA	7
Integração	7
Ensino à Distância.....	7
Qualidade da Formação	8
Valorização da 1ª Instância	9
Fomento à Profissionalização	9
Pessoas	11
Orçamento.....	11
Infraestrutura e TIC	12
4. Conclusão.....	13
5. Colaboradores.....	14

1. APRESENTAÇÃO

O Plano Estratégico de Formação e Aperfeiçoamento da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul foi elaborado a partir do Plano Estratégico Nacional de Formação Aperfeiçoamento e da Resolução 192/CNJ/2014, atendendo ao artigo 19 (Os tribunais devem elaborar e manter Plano Estratégico de Formação e Aperfeiçoamento de Servidores, com indicadores, metas e planos de ação, sem prejuízo da construção de um Plano Estratégico Nacional nessa área, sob a coordenação do CNJ), e alinhado ao Planejamento Estratégico da JME/RS 2015-2020 conforme Resolução nº 198/CNJ, de 1º de julho de 2014 – “Dispõe sobre o Planejamento e a Gestão Estratégica no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências.” e Resolução TJMRS nº 149, de 20 de agosto de 2015. Aprova o Planejamento Estratégico da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul para o período de 2015 a 2020.

Compõem o presente Plano Estratégico:

- **Mapa Estratégico de Formação e Aperfeiçoamento:** incluindo missão, visão de futuro, princípios da política de formação e aperfeiçoamento, valores, temas e objetivos; e
- **Plano Estratégico:** composto pelos indicadores, metas e ações/iniciativas.

2. MAPA ESTRATÉGICO DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO

Missão

Formar e aperfeiçoar servidores e magistrados a fim de desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes voltados à permanente melhoria na gestão e na prestação jurisdicional.

Visão de futuro

Ter alcançado número representativo de servidores e magistrados capacitados e prestando serviços de excelência.

Princípios e valores

Valores, princípios, costumes e postura norteiam a formação e o aperfeiçoamento no Tribunal de Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul.

Nossos atributos de valor são:

- Autodesenvolvimento
- Ética
- Cidadania
- Democratização da informação

- Excelência na educação

Os princípios da Política de Formação e Aperfeiçoamento abrangem:

- Processos de educação permanente
- Integração com o planejamento estratégico
- Responsabilidade compartilhada
- Servidor como agente de inovação e aperfeiçoamento institucional
- Valorização da gestão do conhecimento

Temas e objetivos

Temas são os assuntos que serão trabalhados dentro das perspectivas Processos Internos e Recursos.

São cinco os temas relacionados a *Processos Internos*:

- Integração
- Ensino à Distância
- Qualidade da Formação
- Valorização da 1ª Instância
- Fomento à Profissionalização

Os *Recursos* necessários para se alcançar a visão de futuro são divididos em três temas:

- Pessoas
- Orçamento
- Infraestrutura e TIC

No mapa estratégico a seguir são apresentados todos os elementos citados, e ainda os objetivos dentro de cada tema.

JUSTIÇA MILITAR DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MAPA ESTRATÉGICO DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO 2015-2020

MISSÃO

Formar e aperfeiçoar servidores e magistrados a fim de desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes voltados à permanente melhoria na gestão e na prestação jurisdicional.

PRINCÍPIOS

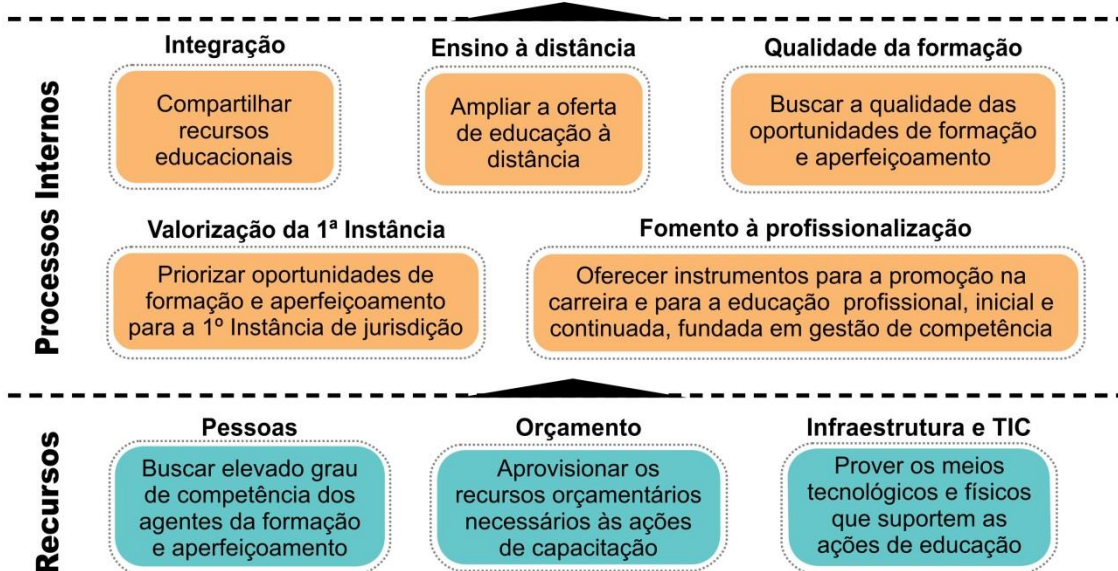
- Processos de educação permanente
- Integração com o planejamento estratégico
- Responsabilidade compartilhada
- Servidor como agente de inovação e aperfeiçoamento institucional
- Valorização da gestão do conhecimento

ATRIBUTOS DE VALOR

- Autodesenvolvimento
- Ética
- Cidadania
- Democratização da informação
- Excelência na educação

VISÃO DE FUTURO

Ter alcançado número representativo de servidores e magistrados capacitados e prestando serviços de excelência.



3. PLANO: INDICADORES, METAS E AÇÕES PARA CADA TEMA

O desdobramento de cada tema será visto a seguir, por meio da definição dos *indicadores* que permitem a medição do desempenho, das *metas* que são a forma de quantificar os *objetivos*, e das *ações* que são iniciativas a serem tomadas para alcançarmos a visão de futuro.

INTEGRAÇÃO

- Objetivo: Compartilhar recursos educacionais.
- Descrição do objetivo: Favorecer o uso comum de cursos, recursos tecnológicos e de infraestrutura disponíveis no Poder Judiciário para as ações de Educação.

Indicador: Percentual de convênios	
Meta	Estabelecer no mínimo um convênio ao ano
Medição	Anual
Forma	Número de convênios

Ações/iniciativa	Cronograma	Status	Responsáveis
Convênio e/ou parceria com universidades, instituições de ensino, tribunais e centros de pesquisa	2016		Presidência, Direção-Geral
Projeto institucional e pedagógico da JME	2016		Presidência, Direção-Geral
Integração com instituições de ensino, por meio de troca de ideias e experiências bem sucedidas, compartilhando conhecimento, práticas e soluções jurídicas e administrativas	2016		Presidência, Direção Geral

ENSINO À DISTÂNCIA

- Objetivo: **Ampliar a oferta de educação à distância.**
- Descrição do objetivo: Ampliar a oferta de educação à distância com a finalidade de abranger a redução de lacunas “gap” de horas ofertadas de capacitação.

A Gestão por Competências direciona sua ação prioritariamente para o gerenciamento da lacuna (gap) de competências eventualmente existente na organização ou equipe, procurando eliminá-lo ou minimizá-lo. A ideia é aproximar ao máximo as competências existentes na organização daquelas necessárias para atingir os objetivos organizacionais.

Sob essa perspectiva, minimizar eventuais lacunas significa orientar e estimular os profissionais a eliminar as incompatibilidades entre o que eles são capazes de fazer (competências atuais) e o que a organização espera que eles façam (competências necessárias).

Considerando que uma proposta da Gestão por Competências é compreender quais são as competências organizacionais críticas para o sucesso institucional, desdobrá-las em termos de competências profissionais e desenvolvê-las junto ao quadro de funcionários internos. Trata-se de uma metodologia de gestão moderna, focada nos negócios, no mercado e no desenvolvimento profissional permanente.

Indicador: Desenvolver e aperfeiçoar conhecimentos e habilidades de magistrados e servidores	
Meta	20% dos Servidores e magistrados participem de, no mínimo um curso, ao ano
Medição	Anual
Forma	-

Ações/iniciativa	Cronograma	Status	Responsáveis
Cursos em EAD sem tutoria	2018		Presidência, Direção-Geral
Aderir ao “banco de cursos” (CNJ)	2018		Presidência, Direção-Geral
Desenvolver norma e política de EAD	2017		Presidência

QUALIDADE DA FORMAÇÃO

- Objetivo: Buscar a qualidade das oportunidades de formação e aperfeiçoamento.
- Descrição do objetivo: Refere-se à avaliação e melhoria das oportunidades de formação e aperfeiçoamento.

Indicador: Avaliação feita nos seminários, instruções na JME	
Meta	Avaliar 70% dos seminários
Medição	Anual
Forma	Controle através das avaliações

Ações/iniciativa	Cronograma	Status	Responsáveis
Implementar as formas de avaliação prevista na Resolução 192/2014 do CNJ	2015	Em andamento	Presidência, Direção-Geral, TIC

VALORIZAÇÃO DA 1ª INSTÂNCIA

- Objetivo: Priorizar oportunidades de formação e aperfeiçoamento para a 1ª instância de jurisdição.
- Descrição do objetivo: Priorizar sempre que possível, a oferta de vagas em ações de treinamento para os servidores lotados na 1ª instância.

Indicador: Vagas aos servidores da 1ª instância ofertados pela JME	
Meta	Destinar 51% em treinamento coletivos
Medição	Anual
Forma	Controle dos cursos ofertados

Ações/iniciativa	Cronograma	Status	Responsáveis
Destinar vagas aos servidores da 1ª instância	2016 a 2020		Presidência, Direção Geral, TIC

FOMENTO À PROFISSIONALIZAÇÃO

- Objetivo: Oferecer instrumentos para a promoção na carreira e para a educação profissional, inicial e continuada, fundada em gestão de competência.

Indicador 1: Índice de capacitação na educação inicial	
Meta	20% ao ano
Medição	Anual
Forma	Número de ingresso de servidores/servidores capacitados

Indicador 2 : Índice de capacitação na educação continuada e profissional	
Meta	20% - 2016 25% - 2017 30% - 2018 35 % - 2019
Medição	Anual
Forma	Número de servidores/servidores capacitados

Ações/iniciativa	Cronograma	Status	Responsáveis
Estimular a participação em ações de formação e aperfeiçoamento conforme objetivo estratégico do Planejamento Estratégico 2016-2020, bem como promover ações de capacitação quanto a utilização de lista de presença e dos questionários de	2016 – 2020	Em andamento	Presidência, Direção-Geral, TIC/ Comissão Permanente de Eficiência Operacional

avaliação elaborados pelo Núcleo de Gestão Estratégica do TJMRS, imposição normativa estabelecida pela Resolução nr192/CNJ/2014.			
Planejar cartilha e aula para educação inicial	2017		Presidência/ NGE/ comunicação/ Comissão Permanente de Eficiência Operacional
Planejar o Plano de Ação anual (os interessados com intenção do curso devem encaminhar o nome do curso, quem fornece o curso, o ultimo custo, se será presencial e em EAD, custo extras como diárias, passagens, etc. e justificativa para o curso bem como utilidade na JME), para aprovação da Comissão que fará priorização dos cursos em relação ao Plano de Formação e Aperfeiçoamento, e custos financeiros e cronograma de disponibilização de cursos de educação continuada e profissional para o ano base, bem como supostos participantes, priorizando em 51% a 1ª instância	2016 com aprovação até 15 Fev2017, ano –base 2017, devendo ser feito anualmente no ano anterior e aprovado sempre até 15 Fevereiro do ano em vigor pela Comissão Permanente de Eficiência Operacional		Presidência/ Direção-Geral/ Comissão Permanente de Eficiência Operacional
Abrir no mínimo uma vaga nos próximos cursos, seminários e/ou treinamentos para magistrados e/ ou servidores do Tribunais de Justiça Militar de São Paulo e de Minas Gerais (reciprocidade da Resolução nr97/2012 TJMRS)	2017 – 2019		Presidência/ Direção-Geral/ Comissão Permanente de Eficiência Operacional
Oferecer em parceria com a Escola Superior de Magistratura – AJURIS, curso prático sobre o Novo Código de Processo Civil e um curso de revisão de Língua Portuguesa	2017		Presidência/ Direção-Geral/ Comissão Permanente de Eficiência Operacional
Responder anualmente o questionário do CNJ e remessa do Plano de Ação de	2017-2020		Presidência/ Direção-Geral/ Comissão Permanente de

Formação e aperfeiçoamento para o próximo ano, previsto para fevereiro do ano-base (site CNJ formação e capacitação – acesso servidor designado) que fará parte do Relatório sobre Formação e Aperfeiçoamento de servidores do Poder Judiciário que compõe Planejamento, ações voltadas para formação e aperfeiçoamento de servidores, cursos abertos à sociedade, modalidades de ensino (EAD x presenciais x semipresenciais), instrutória interna x externa, estrutura para capacitação, avaliações de treinamento, gestão de competências.			Eficiência Operacional
---	--	--	------------------------

PESSOAS

- Objetivo: Buscar elevado grau de competência dos agentes da formação e aperfeiçoamento.
- Descrição do objetivo: Oferecer ações de formação e aperfeiçoamento específicas para o desenvolvimento de competências gerenciais.

Indicador: Índice de capacitação funcional com base na Resolução 192 do CNJ (= indicador 3.1 do Planejamento Estratégico)	
Meta	Servidores e magistrados participem de no mínimo um curso, seminário ou palestra anualmente, até atingir pelo menos x% do efetivo 20% - 2016 25% - 2017 30% - 2018 35% - 2019 40% - 2020
Medição	Anual
Forma	Número de servidores/servidores capacitados

ORÇAMENTO

- Objetivo: Aprovisionar os recursos orçamentários necessários às ações de capacitação.
- Descrição do objetivo: Destinar recursos mínimos para a formação e o aperfeiçoamento de servidores da JME.

Indicador: Percentual do orçamento aplicado em capacitação	
Meta	Aplicar o valor da dotação “Treinamento continuado de pessoal – capacitação profissional” previsto no exercício do ano em vigor
Medição	Anual
Forma	Valor aplicado em capacitação/Total da dotação inicial de ODC

Ações/iniciativa	Cronograma	Status	Responsáveis
Os recursos orçamentários para realização das ações de formação e aperfeiçoamento de servidores devem ser identificados na proposta orçamentária do Tribunal. (Art. 20 da Resolução CNJ nº 192/14)	2016 - 2020		Presidência, Direção-Geral, TIC

Recursos previstos para a rubrica Treinamento Continuado de Pessoal
Programa PPA - 418 - Ação XXXX – capacitação profissional

2016	2017	2018	2019
*R\$ 32.676,00	**R\$ 38.000,00	***R\$ 41.353,28	***R\$ 47.556,27

* Valor confirmado

** valor previsto no orçamento

*** valor solicitado no PPA, mas precisa ser previsto.

INFRAESTRUTURA E TIC

- Objetivo: Prover os meios tecnológicos e físicos que suportem as ações de educação.
- Descrição do objetivo: Criar condições para termos acesso específico de educação à distância capacitando servidores e recursos para o seu funcionamento.

Indicador: percentual de capacitação em EAD	
Meta	Oferecimento de proporcionar a capacitação em EAD
Medição	anual
Forma	Número de servidores/servidores capacitados

Ações/iniciativa	Cronograma	Status	Responsáveis
Instalação de uma plataforma Moodle para cursos em EAD	2018		Presidência, Direção-Geral, TIC
Capacitação de servidores para funcionamento do Moodle	2017		Presidência, Direção-Geral, TIC

4. Conclusão

O Plano Estratégico de Formação e Aperfeiçoamento da Justiça Militar do Estado do Rio Grande do Sul consiste na consolidação das prioridades e iniciativas para o sexênio 2015=2020, a partir do Plano Estratégico Nacional de Formação Aperfeiçoamento e da Resolução 192/CNJ/2014, atendendo ao artigo 19 e alinhado ao Planejamento Estratégico da JME/RS 2015-2020 conforme Resolução nº 198/CNJ, de 1º de julho de 2014 e Resolução TJMRS nº 149, de 20 de agosto de 2015.

A metodologia adotada na JMERS foi à participativa, baseada no conhecimento profissional. Portanto, as estratégias e objetivos escolhidos são o entendimento consensual do que melhor atingirá os resultados esperados para o sexênio, permitindo alcançar a visão de futuro da instituição.

A Comissão Permanente de Eficiência Operacional da Justiça Militar do Estado, que é direcionada à gestão de pessoas, com prioridade na educação corporativa dos servidores, na formação de multiplicadores e na qualificação profissional, e visa o aperfeiçoamento dos serviços judiciais, estabelecida pela Portaria nº 129/2016 do TJMRS, e responsável por implementar e monitorar a execução da estratégia, portanto poderá realizar ajustes necessários para a adequação aos cenários que se apresentem futuramente, avaliando a qualquer momento sugestões dos integrantes da JMERS.

Salienta-se como de fundamental importância o envolvimento global dos magistrados e servidores da JME para execução do planejamento estratégico

Por fim, informamos que o Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Servidores do Poder Judiciário (CEAJud) tem a missão de coordenar e promover, com os tribunais, a educação corporativa e o desenvolvimento das competências necessárias ao aperfeiçoamento de servidores para o alcance dos objetivos estratégicos do Poder Judiciário.

Lembramos ainda a necessidade de conhecimento sobre a Resolução do Conselho Nacional de Justiça nº 192, de 8 de maio de 2014, em seu art. 12, estabelece que O Conselho Nacional de Justiça, por intermédio do CEAJUD, identificará as competências funcionais (conhecimento, habilidade e atitude) a serem desenvolvidas nos servidores do Poder Judiciário.

Em sintonia com esta Resolução, o CEAJUD criou a Comunidade de Gestão por Competências no Judiciário, um canal aberto a todos aqueles que se interessam pelo tema. Neste espaço, além de fóruns de notícias e de discussão, um guia com orientações sobre como deve ser implementada a gestão por competências é disponibilizado. Lembrando que o guia servirá como norte tanto para os órgãos que ainda não possuem a gestão por competências implementada quanto para aqueles já envolvidos com o tema. O intuito desse guia é informar e assistir, e não instituir regras vinculativas no que tange à gestão por competências, visto que os tribunais poderão adotar qualquer modelo ou metodologia de acordo com o seu planejamento estratégico. Ressalte-se que os tribunais que bastam estar aptos a visualizar-se nas etapas sugeridas por este guia, já que o CNJ coordenará e acompanhará, por meio do CEAJUD, a implementação da gestão por competências no Poder Judiciário.

Ainda que a Resolução Nº 192, de 8 de maio de 2014, no Art. 18 estabelece que o Conselho Nacional de Justiça, por intermédio da Comissão Permanente de Eficiência Operacional e Gestão de Pessoas, coordenará a implementação da Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário, com o apoio técnico do CEAJud, bem como a formação de uma Rede Nacional voltada ao cumprimento dos seus objetivos, composta por representantes de todos os tribunais brasileiros. o CEAJud criou um canal de comunicação com todos os tribunais, incluindo os principais tópicos da Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dessa Resolução. Os representantes que compõem esta Rede foram indicados pela Presidência de cada Tribunal, por meio de ofício enviado pelo CNJ. Os principais tópicos dos fóruns da Política Nacional tratam de assuntos como Gestão por Competências, Plano Estratégico Nacional de Formação e Aperfeiçoamento, tabela de remuneração, banco de cursos a distância e outros temas relevantes.

5 – Colaboradores

Integrantes designados pela Portaria 129/2016 do TJMRS

Juiz-Cel Paulo Roberto Mendes Rodrigues (Juiz-Presidente da Comissão)

André Flores Coronel (Membro – Secretário da Presidência)

Francine Feldens (Membro - Coordenadora de Biblioteca e Memória)

Estevão de Barros Jacques (Membro – Oficial Ajudante da 1ª Auditoria de Porto Alegre)

Félix Alexandre Grivot Neto (Membro – Direção Geral)

Convidados

Dionês Gabana de Souza (*Servidora do Núcleo de Gestão Estratégica*)