

experiência enriquecerá a atuação do Colegiado. Concitou todos os colegas a participarem do 9º Encontro do Colégio de Procuradores ressaltando a importância do debate institucional ante as recentes alterações legislativas. A Conselheira Maria Ester Henriques Tavares agradeceu as manifestações recebidas e declarou sentir-se honrada em participar do Conselho Superior, agora como membro nato. Em especial, agradeceu à relatora do processo de promoção pelo voto proferido, bem como aos Conselheiros que a indicaram à lista triplíce. Segunda Parte: Ordem do Dia: 1) Processo SEI nº 19.03.0000.0005560/2021-63. Proposta de alteração da Resolução nº 106/CSMPM, que regulamenta a distribuição dos feitos judiciais aos escritórios das Procuradorias de Justiça Militar. Conselheiro-Relator: Dr. Roberto Coutinho. Após a apresentação do relatório e voto pelo Conselheiro-Relator, o Colegiado passou a discutir o tema, sendo deliberado ao final: "O CONSELHO SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO MILITAR, atendendo o disposto no artigo 131, inciso I, letra d, da Lei Complementar nº 75/1993, DELIBEROU, à

unanimidade, em aprovar a proposta de alteração da Resolução nº 106/CSMPM, de 26 de junho de 2019, que regulamenta a distribuição dos feitos judiciais aos escritórios das Procuradorias de Justiça Militar."

Não havendo assuntos a serem deliberados, a sessão foi encerrada às 12h08.

ANTÔNIO PEREIRA DUARTE  
Procurador-Geral de Justiça Militar  
Presidente do Conselho

GABRIELA DANTAS TREZI DE ARAUJO  
Secretária

## Tribunal de Contas da União

### PORTARIA-TCU Nº 31, DE 22 DE FEVEREIRO DE 2022

Abre, ao Orçamento da Seguridade Social, em favor do Tribunal de Contas da União, crédito suplementar no valor de R\$ 8.037.000,00 (oito milhões, trinta e sete mil reais) para reforço de dotações constantes da lei orçamentária vigente, e dá outras providências.

A PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO, no uso da atribuição que lhe confere o art. 28, incisos XXXIV e XXXIX do Regimento Interno do TCU, e tendo em vista o art. 45, § 1º, inciso I, da Lei nº 14.194, de 20/8/2021 (LDO), combinado com o art. 4º, caput, inciso II, alínea "a", item "2", da Lei nº 14.303, de 21/1/2022 (LOA), o art. 4º, da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 (LRF) e as disposições contidas na Portaria SOF nº 1.110, de 9/2/2022, resolve:

Art. 1º Fica aberto, ao Orçamento da Seguridade Social, em favor do Tribunal de Contas da União, crédito adicional suplementar no valor de R\$ 8.037.000,00 (oito milhões, trinta e sete mil reais) para atender à programação exposta no Anexo I desta Portaria.

Art. 2º Os créditos necessários à execução do disposto no art. 1º decorrerão da anulação parcial de dotação orçamentária constante do Anexo II deste ato.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ANA ARRAES

#### ANEXO I D

ÓRGÃO: 03000 - Tribunal de Contas da União		UNIDADE: 03101 - Tribunal de Contas da União		Crédito Suplementar						
ANEXO I		PROGRAMA DE TRABALHO ( SUPLEMENTAÇÃO )							Recurso de Todas as Fontes R\$ 1,00	
FUNC	PROGRAMÁTICA	PROGRAMA/AÇÃO/LOCALIZADOR/PRODUTO	E	G	R	M	I	F	VALOR	
			S	N	P	O	U	T		
			F	D	D	D	E			
0034		Programa de Gestão e Manutenção do Poder Legislativo								8.037.000
		Atividades								
01 301	0034 2004	Assistência Médica e Odontológica aos Servidores Civis, Empregados, Militares e seus Dependentes								8.037.000
01 301	0034 2004 0001	Assistência Médica e Odontológica aos Servidores Civis, Empregados, Militares e seus Dependentes - Nacional								8.037.000
			S	3	1	90	0	100		8.037.000
TOTAL - FISCAL										0
TOTAL - SEGURIDADE										8.037.000
TOTAL - GERAL										8.037.000

#### ANEXO II

ÓRGÃO: 03000 - Tribunal de Contas da União		UNIDADE: 03101 - Tribunal de Contas da União		Crédito Suplementar						
ANEXO II		PROGRAMA DE TRABALHO ( CANCELAMENTO )							Recurso de Todas as Fontes R\$ 1,00	
FUNC	PROGRAMÁTICA	PROGRAMA/AÇÃO/LOCALIZADOR/PRODUTO	E	G	R	M	I	F	VALOR	
			S	N	P	O	U	T		
			F	D	D	D	E			
0034		Programa de Gestão e Manutenção do Poder Legislativo								8.037.000
		Atividades								
01 032	0034 4018	Fiscalização da Aplicação dos Recursos Públicos Federais								8.037.000
01 032	0034 4018 0001	Fiscalização da Aplicação dos Recursos Públicos Federais - Nacional								8.037.000
			F	3	2	90	0	100		8.037.000
TOTAL - FISCAL										8.037.000
TOTAL - SEGURIDADE										0
TOTAL - GERAL										8.037.000

## Poder Judiciário

### SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL

#### RESOLUÇÃO Nº 750 - CJF, DE 22 DE FEVEREIRO DE 2022

Dispõe sobre o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal para o período de 2021 a 2026.

O PRESIDENTE DO CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL, no uso de suas atribuições legais, e

CONSIDERANDO a competência do Conselho da Justiça Federal - CJF como órgão central do Sistema da Justiça Federal, estabelecida no art. 105, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal, e conforme disposto no art. 3º da Lei n. 11.798, de 29 de outubro de 2008;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ n. 240, de 9 de setembro de 2016, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO a Resolução CJF n. 668, de 9 de novembro de 2020, que dispõe sobre a Estratégia da Justiça Federal 2021-2026;

CONSIDERANDO o Relatório de Auditoria Conjunta de Governança em Gestão de Pessoas com base em riscos, de que trata o Processo SEI n. 0004099-47.2019.4.90.8000;

CONSIDERANDO o decidido no Processo SEI n. 0000664-49.2021.4.90.8000, na sessão realizada em 21 de fevereiro de 2022, resolve:

Art. 1º Aprovar o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal para o período 2021-2026, na forma do anexo desta Resolução.

Art. 2º O Plano Estratégico de que trata o art. 1º desta Resolução será disponibilizado no sítio eletrônico do Conselho da Justiça Federal.

Art. 3º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Min. HUMBERTO MARTINS

#### ANEXO

Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal

##### I - APRESENTAÇÃO

O Plano Estratégico de Gestão de Pessoas da Justiça Federal resume os principais desafios da Justiça Federal, em matéria de Gestão de Pessoas para o período de 2021 a 2026.

O CJF, em virtude de sua missão constitucional, visa aprimorar continuamente o processo de formulação e implementação do planejamento estratégico, com a finalidade de entregar resultados mais efetivos para a sociedade. Ao atuar como órgão central de sistema, torna necessário o estabelecimento de princípios e diretrizes para fundamentar as práticas de gestão de pessoas nos órgãos da Justiça Federal. Assim, a elaboração de plano estratégico específico, construído a partir das diretrizes da estratégia do Poder Judiciário e da estratégia da Justiça Federal, além da análise do cenário atual é de suma importância.

O processo de elaboração da estratégia de Gestão de Pessoas da Justiça Federal teve como fundamento a Resolução CNJ n. 240, de 9 de setembro de 2016, a qual instituiu a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário e mantém alinhamento com a Estratégia Nacional do Poder Judiciário para o sexênio 2021-2026 e seus macrodesafios, e com o Plano Estratégico da Justiça Federal, aprovado pela Resolução CJF n. 668, de 9 de novembro de 2020.

A partir das definições estratégicas, do estabelecimento dos objetivos, dos indicadores e das metas, pretende que seja promovido o alinhamento entre as unidades de gestão de pessoas da Justiça Federal e, consequentemente, favoreça o desenvolvimento profissional e a humanização nas relações de trabalho, que são as bases para o cumprimento dos propósitos institucionais.

##### II - METODOLOGIA

A elaboração do Plano Estratégico foi realizada de modo colaborativo e teve início com a criação de um grupo de trabalho formado por representantes dos cinco Tribunais Regionais Federais, sob a supervisão do CJF, conforme Portaria CJF n. 146, de 9 de abril de 2021.

O grupo de trabalho utilizou metodologia de Painel de Contribuição para o desdobramento dos macrodesafios estabelecidos para o Poder Judiciário e para a Justiça Federal em objetivos estratégicos, indicadores e metas para as áreas de gestão de pessoas.



O trabalho foi desenvolvido de acordo com as seguintes etapas:

- Definição do referencial estratégico: análise de ambiente, missão, visão e valores da área de gestão de pessoas da Justiça Federal.
- Desdobramento em objetivos de contribuição a partir do alinhamento com o objetivo estratégico, alvo da gestão de pessoas na estratégia da Justiça Federal: aperfeiçoamento da gestão de pessoas.
- Definição de indicadores de desempenho.

### III - ANÁLISE DE CENÁRIO

Para a construção da estratégia, foi realizada pesquisa com ampla participação das unidades de Gestão de Pessoas da Justiça Federal, a fim de se obter um diagnóstico que orientasse o posicionamento estratégico para formulação de objetivos, indicadores e metas. Constataram da pesquisa os temas: Relacionamento com os Clientes, Ambiente Interno e Externo, Visão de Futuro, Iniciativas e Valores.

Nessa pesquisa, destacaram-se os seguintes pontos:

Pontos fortes	Pontos fracos
Relacionamento das áreas de gestão de pessoas com os servidores, Administração superior e demais unidades dos órgãos	Relacionamento com o CNJ, CJF e TCU
Qualidade no atendimento	Sistema informatizado de gestão de pessoas
Comprometimento dos servidores	Retenção de talentos
Produtividade dos servidores	Baixo quantitativo de servidores e projeção de redução para os próximos seis anos
Relacionamento interpessoal	Cultura de resistência à mudança
Novas formas laborais, como teletrabalho	Terceirização dos serviços
	Disponibilidade orçamentária

Além da percepção dos servidores, outras conjunturas atuais no cenário da Justiça Federal devem ser consideradas. Um exemplo é a aprovação da Lei n. 14.226, de 20 de outubro de 2021, que dispõe sobre a criação do TRF - 6ª Região, e que necessitará adequar a estrutura de pessoal para realocação de cargos, distribuição orçamentária e estabelecimento de cronograma anual de preenchimento de cargos.

Destaca-se que o novo Tribunal representará um passo inovador na gestão do segmento, porquanto contará com uma única secretaria para atender aos juízes de 1º e 2º graus. Tal medida viabilizou a criação do novo órgão judicante tendo em vista as restrições de despesa impostas pela Emenda Constitucional n. 95/2016.

Deve-se observar, também, a redução do quadro de servidores ativos em função da aplicação do novo Regime Fiscal instituído pela Emenda Constitucional n. 95/2016.

Registre-se que a mencionada norma adotou sistemática mais rigorosa de controle de despesas com pessoal e encargos sociais pelos órgãos públicos.

Considerando que a referida Emenda afeta a execução do orçamento a partir de sua vigência e, para não acarretar um sucateamento do funcionamento da Administração Pública, é necessário que os órgãos revejam acerca da reposição de servidores em face da grande quantidade de aposentadorias que se efetivaram antes da entrada em vigor da Emenda Constitucional n. 103/2019, a qual reformou o sistema de previdência social e estabeleceu regras mais rígidas para as aposentadorias no setor público e privado.

Dessa forma, difícil prever a reposição de servidores na mesma proporção das aposentadorias. No CJF há uma exceção. Por ser um órgão com um quadro de pessoal bastante reduzido, a Administração o prioriza e, a partir de 2018, houve reposição de vagas decorrentes de aposentadorias, acarretando a preservação do quantitativo de sua força de trabalho.

No entanto, essa não é a realidade dos Tribunais Regionais Federais, conforme quadro de aposentadorias abaixo:

Projeção de Aposentadorias no Segmento da Justiça Federal 2021-2026					
CJF	TRF1*	TRF2	TRF3	TRF4	TRF5
62	1207	861	633	923	307

\*Haverá desdobramento da projeção com a consolidação da estrutura funcional do TRF6

Não há como perder de vista os anseios da sociedade pela busca de seus direitos na esfera judicial. A esse respeito, percebe-se, pelo histórico dos últimos 10 anos, um aumento exponencial de demandas, passando de 3,2 milhões, em 2009, para 5,2 milhões, em 2019.

Assim, é fundamental que os órgãos implementem estratégias modernas para a gestão de pessoas, de forma a definir os objetivos da área, bem como descrever o método a ser implementado, inovando-os, e ampliar a capacidade de resposta ao jurisdicionado sem provocar aumento de despesas.

### IV - DEFINIÇÕES ESTRATÉGICAS

Além do cenário descrito, é necessário esclarecer os fundamentos estratégicos da área de gestão de pessoas para se definir o que será implementado e monitorado.

O macrodesafio Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas, consolidado na Estratégia Nacional do Poder Judiciário, é a base. Está relacionado ao tema todo o conjunto de políticas, métodos e práticas adotados na gestão de comportamentos internos do órgão, favorecendo o desenvolvimento profissional, a capacitação, a relação interpessoal, a saúde e a cooperação, com vistas ao alcance efetivo dos objetivos estratégicos da instituição.

Contempla, ainda, as ações relacionadas à valorização dos servidores, à humanização nas relações de trabalho, à promoção da saúde, ao aprimoramento contínuo das condições de trabalho, à qualidade de vida no trabalho, ao desenvolvimento de competências, talentos, trabalho criativo e inovação, além da adequada distribuição da força de trabalho.

Tendo em vista este marco nacional, esses são fundamentos basilares da área de gestão de pessoas:

#### MISSÃO

A missão estratégica define a razão de ser da área, descrevendo como a sua atuação pode agregar valor aos resultados da organização. Foi definida como missão da área de Gestão de Pessoas:

Promover a seleção, o acompanhamento, o desenvolvimento e o engajamento das pessoas, bem como a melhoria das relações interpessoais, visando à contínua busca de resultados efetivos para a organização, e do bem-estar de seus integrantes.

#### VISÃO DE FUTURO

Revela como a Gestão de Pessoas pretende chegar ao final do período estabelecido para o Plano Estratégico:

Consolidar-se como área estratégica, promotora de engajamento, desenvolvimento e bem-estar das pessoas.

#### VALORES

As áreas de Gestão de Pessoas definiram seus ideais de atitudes, que pautarão as ações e relacionamentos.

Ética - agir com honestidade, integridade e credibilidade em todas as suas ações e relações.

Respeito à cidadania e ao ser humano - dispensar tratamento igualitário às pessoas, atuando com impessoalidade e imparcialidade com vistas à garantia dos direitos dos indivíduos.

Sustentabilidade - conjunto de políticas capazes de garantir a efetividade de aplicação dos recursos públicos e de reduzir o impacto do aumento da produção e do consumo sobre o meio ambiente.

Transparência - garantir que a informação esteja disponível e acessível à sociedade.

Qualidade - agir com eficiência e atender com excelência às necessidades e expectativas dos clientes internos e externos.

Inovação - introdução de novidade ou aperfeiçoamento que resulte em novos produtos, serviços ou processos, que possam resultar em melhorias e em efetivo ganho de qualidade ou desempenho.

Cooperação - atuação de forma conjunta, aproveitando as diversas potencialidades para alcançar um objetivo comum.

Reconhecimento e valorização - conjunto de ações que garantam a valorização dos colaboradores, a fim de fortalecer o comprometimento e melhorar o clima organizacional.

Com vista a alcançar a visão de futuro e realizar a missão da unidade foram definidos os seguintes objetivos de contribuição:

- promover o desenvolvimento profissional;
- promover o engajamento dos colaboradores;
- incrementar a qualidade de vida no trabalho;
- aprimorar os sistemas de tecnologia da informação de gestão de pessoas;
- gerir orçamento de capacitação;
- contribuir para a governança institucional; e
- prover a instituição de colaboradores qualificados.

### V - OBJETIVOS, METAS E INDICADORES

Objetivo de contribuição:

Promover o desenvolvimento profissional

O desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes é condição essencial para a oferta de serviços de excelência. Assim, as áreas de gestão de pessoas mantêm foco na promoção da melhoria do desempenho e aperfeiçoamento de magistrados e servidores visando incrementar ainda mais a qualidade no atendimento que já é vista como ponto forte do segmento.

Para verificar se esse objetivo está sendo alcançado, serão monitorados os seguintes indicadores:

- Taxa de aperfeiçoamento de magistrados.
- Taxa de capacitação de servidores.

Indicador	Taxa de aperfeiçoamento de magistrados - TAM					
Periodicidade	Semestral					
Fórmula	TAM = (NMA / NML) * 100 Onde: NMA = Nº de magistrados aperfeiçoados NML = Nº de magistrados do órgão					
Unidade de medida	Percentual					
Polaridade	Quanto maior melhor					
Fonte de dados	Escolas de Magistrados					
Responsável pela coleta	Escolas de Magistrados					
Meta	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Linha de base - percentual 2020	>2%	>2%	>2%	>2%	>2%	>2%

OBS:

· A linha de base será o percentual em 2020, a ser apurado pelos órgãos.

Indicador	Taxa de capacitação de servidores - TCS					
Periodicidade	Semestral					
Fórmula	TCS = (NSC / NSL) * 100 Onde: NSC = Nº de servidores capacitados NSL = Nº de servidores do órgão					
Unidade de medida	Percentual					
Polaridade	Quanto maior melhor					
Fonte de dados	Sistema de gestão de pessoas					
Responsável pela coleta	Área de Gestão de Pessoas					
Meta	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	45%	50%	55%	60%	65%	70%

OBS:

· Serão contabilizados todos os eventos de capacitação, independentemente da carga horária.

· Será considerado como servidor capacitado aquele que participa de, pelo menos, uma ação de capacitação promovida pelo órgão ou realizada em parceria.

· Não serão contabilizados cursos particulares, feitos por iniciativa do servidor fora do órgão.

· Cada servidor apenas será contabilizado uma vez, independentemente de quantas ações de capacitação ele participar.

Objetivo de contribuição:

Promover o engajamento dos colaboradores

Um grande desafio das áreas de gestão de pessoas é manter o corpo funcional disposto a dedicar-se, envolver-se e interagir com os propósitos da organização. Além disso, aumentar o engajamento das pessoas irá atuar no ponto fraco da retenção de talentos já que pessoas engajadas tendem a se identificar com a cultura organizacional e permanecer na instituição.

O comprometimento foi identificado com um ponto forte na análise de cenário realizada e deve ser mantido, a fim que a Justiça Federal ofereça uma prestação jurisdicional rápida e efetiva.

Para o monitoramento deste objetivo foram selecionados os seguintes indicadores:

· Taxa de satisfação com a área de gestão de pessoas, para verificar se as ações propostas estão sendo percebidas como satisfatórias pelo corpo funcional.

· Taxa de clima organizacional, que medirá fatores como liderança, autonomia, desempenho, reconhecimento e inovação, a fim de que se possa ter um diagnóstico como ponto de partida para a definição de estratégias para a melhoria do grau de satisfação de todos com o ambiente de trabalho.

Indicador	Taxa de satisfação com a área de gestão de pessoas - TSGP		
Periodicidade	Bianual: 2021 - 2023 - 2025		
Fórmula	TSGP = (NIP / NIA) * 100 Onde: NIP = Nº de itens com respostas positivas NIA = Nº de itens avaliados		
Unidade de medida	Percentual		
Polaridade	Quanto maior melhor		
Fonte de dados	Pesquisa referente à satisfação com a área de gestão de pessoas (aplicada preferencialmente junto com a pesquisa de clima organizacional).		
Responsável pela coleta	Área de Gestão de Pessoas		
Meta	2022	2024	2026



OBS:

- A linha de base será apurada em 2021/2022.
- Meta a ser definida após apuração da linha de base.

Indicador	Taxa de clima organizacional - TCO					
Periodicidade	Bianual: 2021 - 2023 - 2025					
Fórmula	TCO = (I + L + A + D + R) / 5 Onde: I = PM (porcentagem média) das respostas para o fator inovação L = PM das respostas para o fator Liderança A = PM das respostas para o fator Autonomia D = PM das respostas para o fator Desempenho R = PM das respostas para o fator Reconhecimento PM = SPI / NR Onde: SPI = Somatório dos percentuais para cada item NR = Número de respondentes					
Unidade de medida	Percentual					
Polaridade	Quanto maior melhor					
Fonte de dados	Pesquisa de clima organizacional					
Responsável pela coleta	Área de Gestão de Pessoas					
Meta	2022	2024	2026			

OBS:

- A pesquisa será elaborada de forma colaborativa, coordenada pelo CJF e utilizada por todos os órgãos da Justiça Federal.
- Linha de base a ser apurada em 2021/2022.
- As metas serão definidas após a apuração da Linha de base.
- Objetivo de contribuição:  
Incrementar a qualidade de vida no trabalho  
Trata-se de criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho, seja em condições físicas, psicológicas e sociais.  
Pretende-se avaliar de forma sistemática a percepção dos colaboradores sobre os fatores intervenientes na qualidade de vida no trabalho por meio dos seguintes indicadores:  
• Taxa de adesão às ações de qualidade de vida no trabalho, para verificar o engajamento do corpo funcional.  
• Taxa de satisfação com a qualidade de vida, para verificar se as ações propostas são percebidas como benéficas para o desenvolvimento pessoal diante do trabalho.  
• Taxa de absenteísmo por doença, que pretende medir se as ações de qualidade de vida propostas estão impactando positivamente na saúde das pessoas.

Indicador	Taxa de adesão às ações de qualidade de vida no trabalho - TAAQV					
Periodicidade	Semestral					
Fórmula	TAAQV = (NMSP / NMSE) * 100 Onde: NMSP = Nº de participantes das ações NMSE = Nº participantes previsto nas ações					
Unidade de medida	Percentual					
Polaridade	Quanto maior melhor					
Fonte de dados	Controle de eventos					
Responsável pela coleta	Área de Gestão de Pessoas					
Meta	2021	2022	2023	2024	2025	2026

OBS:

- Linha de base a ser apurada em 2021.
- As metas serão definidas após a apuração da Linha de base.
- Serão consideradas como eventos de qualidade de vida todas as ações em sentido amplo.

Indicador	Taxa de satisfação com a qualidade de vida - TSQV					
Periodicidade	Bianual: 2021 - 2023 - 2025					
Fórmula	TSQV = (NIP / NIA) * 100 Onde: NIP = Nº de itens com respostas positivas NIA = Nº de itens avaliados					
Unidade de medida	Percentual					
Polaridade	Quanto maior melhor					
Fonte de dados	Pesquisa de clima organizacional referente à satisfação com a QV (aplicada preferencialmente junto com a pesquisa de clima organizacional).					
Responsável pela coleta	Área de Gestão de Pessoas					
Meta	2022	2024	2026			

OBS:

- Linha de base a ser apurada em 2021/2022.
- As metas serão definidas após a apuração da Linha de base.

Indicador	Taxa de absenteísmo por doença - TASD					
Periodicidade	Semestral					
Fórmula	TASD = (DADFP + DATS/DC x TSFP) 100 Onde: DADFP = Dias de ausência por motivo de doença em pessoa da família DATS = Dias de ausência para tratamento da própria saúde, acidente em serviço ou doença profissional DC = Dias corridos TSFP = Total de servidores no final do período					
Unidade de medida	Decimal					
Polaridade	Quanto menor melhor					
Fonte de dados	Sistema de gestão de pessoas					
Responsável pela coleta	Área de Gestão de Pessoas					
Meta	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	3%	3%	3%	3%	3%	3%

OBS:

- Ao apurar o absenteísmo serão verificados os três CIDs de maior ocorrência.

Objetivo de contribuição:

Aprimorar os sistemas de tecnologia da informação de gestão de pessoas Identificados como ponto fraco na análise de cenário, os sistemas de tecnologia da informação voltados ao atendimento de demandas das áreas de gestão de pessoas serão priorizados neste ciclo de planejamento.

Para tanto, será necessário acompanhar as entregas da implantação do Sistema Eletrônico de Recursos Humanos - SERH, aprovado como único sistema de gestão de pessoas da Justiça Federal por meio da Resolução CJF n. 696/2021. Tal iniciativa irá atender a toda a Justiça Federal para que haja uniformidade de procedimentos e menos intervenção humana, o que melhora a prestação de serviço além de disponibilizar força de trabalho para outras tarefas que a tecnologia por si não pode suprir.

O Indicador definido foi:

- Taxa de implementação do SERH.

Indicador	Taxa de implementação do SERH - IISERH					
Periodicidade	Semestral					
Fórmula	1. IISERH para entregas concluídas: Desvio de prazo = [(Término real - Término planejado) / Duração planejada] * 100					
Unidade de medida	Percentual					
Polaridade	Quanto menor melhor					
Fonte de dados	Sistema de gestão de pessoas					
Responsável pela coleta	Área de Gestão de Pessoas					
Meta	2021	2022	2023	2024	2025	2026

OBS:

- O acompanhamento desse indicador será realizado de forma centralizada pelo CJF, uma vez que o projeto é nacional.
- Objetivo de contribuição:  
Gerir orçamento de capacitação  
Para que seja possível a execução das iniciativas e projetos definidos para a gestão de pessoas, é necessário gerir o orçamento de capacitação e administrar os recursos de custeio e de investimento destinados a essa área principalmente em um cenário que indica cada vez mais a restrição orçamentária.
- O indicador definido para verificar se os recursos estão sendo executados foi:  
• Taxa de execução orçamentária voltada à capacitação de pessoas.

Indicador	Taxa de execução orçamentária voltada à capacitação de pessoas - TEOCP					
Periodicidade	Semestral					
Fórmula	TEOCP = (VEO / VDO) * 100 Onde: VEO = Valor executado do orçamento VDO = Valor da dotação do orçamento					
Unidade de medida	Percentual					
Polaridade	Quanto maior melhor					
Fonte de dados	Sistema de controle de eventos					
Responsável pela coleta	Área de Gestão de Pessoas					
Meta	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	95%	95%	95%	95%	95%	95%

OBS:

- Os valores devolvidos não serão excluídos da dotação. Será considerado o valor da dotação orçamentária inicial.
- Valores recebidos ao longo do ano serão acrescentados ao valor de dotação.

Objetivo de contribuição:

Contribuir para a governança institucional Este objetivo está relacionado à busca da excelência em governança e vai avaliar a efetiva aplicação de boas práticas de gestão de pessoas, com base no instrumento aplicado anualmente pelo Tribunal de Contas da União - TCU, o que possibilita, além da evolução na maturidade do CJF, estreitar os laços com a Corte de Contas de modo a alinhar a Administração Pública de forma geral com as boas práticas de gestão.

As práticas a serem avaliadas estão relacionadas aos aspectos destacados pelo macrodesafio do Poder Judiciário, tais como liderança, capacitação, seleção, avaliação de desempenho e retenção de talentos. Este acompanhamento permitirá a constante avaliação da governança em gestão de pessoas, possibilitando a adoção de estratégias para a melhoria na entrega dos serviços.

O indicador selecionado para esta finalidade foi:

- Taxa de governança de Gestão de Pessoas.

Indicador	Taxa de governança da SGP - iGov SGP		
Periodicidade	Bianual: 2021 - 2023 - 2025		
Fórmula	iGov SGP = variáveis relacionadas à atuação da gestão de pessoas na pesquisa iGov Institucional		
Unidade de medida	Percentual		
Polaridade	Quanto maior melhor		
Fonte de dados	Pesquisa iGov Institucional		
Responsável pela coleta	Secretaria de Estratégia e Governança		
Meta	2021	2023	2025
	Intermediário	Intermediário	Aprimorado

OBS:

- Será utilizado o instrumento aplicado pelo TCU.
- O CJF verificará o nível de governança em gestão de pessoas obtido pelos órgãos na última avaliação.

Objetivo de contribuição:

Alocar servidores com perfil adequado Este objetivo está relacionado à adequação da força de trabalho, à sucessão e à retenção de talentos. Importante seu acompanhamento visando incrementar a retenção de talentos, avaliada como um ponto fraco na análise de ambiente.

Pretende-se avaliar a adequação do processo de captação, seleção e lotação de servidores, a fim de criar condições para que haja equilíbrio entre as necessidades organizacionais e as competências pessoais.

O indicador selecionado foi:

- Taxa de adequação da lotação do servidor.

Indicador	Taxa de adequação da lotação do servidor - TALS		
Periodicidade	Bianual: 2021 - 2023 - 2025		
Fórmula	TALS = (NAG / NSA) * 100 Onde: NAG = Nº de servidores com lotação considerada adequada pelo gestor NSA = Nº de servidores avaliados		
Unidade de medida	Percentual		
Polaridade	Quanto maior melhor		
Fonte de dados	Pesquisa referente à adequação de lotação dos servidores		
Responsável pela coleta	Área de Gestão de Pessoas		
Meta	2021	2023	2025

## OBS:

, Linha de base a ser apurada em 2021/2022.

, As metas serão definidas após apuração da Linha de base.

, Será elaborado instrumento para avaliação, pelas chefias, da adequação da lotação de novos servidores ou de novas lotações.

## Palavra final

A estratégia proposta para a gestão de pessoas da Justiça Federal engloba os principais desafios para o período. Estão aqui estabelecidos os elos entre o presente e o futuro desejado.

O alcance de resultados positivos, de forma contínua e controlada, envolve o compartilhamento de responsabilidades, uma vez que a gestão de pessoas é transversal e depende do envolvimento de magistrados, gestores, servidores e colaboradores.

Participe dessa jornada!

**RESOLUÇÃO Nº 751 - CJF, DE 22 DE FEVEREIRO DE 2022**

Dispõe sobre a alteração de dispositivos da Resolução CJF n. 3, de 10 de março de 2008.

O PRESIDENTE DO CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL, no uso de suas atribuições legais e tendo em vista o decidido no Processo n. 0000567-69.2019.4.90.8000, na sessão realizada em 21 de fevereiro de 2022, resolve:

Art. 1º Alterar o parágrafo único do art. 13 e o caput do art. 15 da Resolução n. 3, de 10 de março de 2008, publicada no Diário Oficial da União, de 13 março de 2008, Seção 1, p.84, que passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 13. [...]"

Parágrafo único. A carteira de identidade funcional dos(as) inspetores(as) e agentes da Polícia Judicial obedecerá ao disposto na Resolução CNJ n. 380/2021." (NR)

[...]"

Art. 15. As carteiras de identidade funcionais não excepcionadas pelo parágrafo único do art. 13 obedecem aos modelos constantes nos anexos e têm as seguintes características/campos de preenchimento obrigatório:

[...]" (NR)

Art. 2º Revogar o § 3º do art. 15 e os Anexos III e IV da Resolução n. 3, de 10 de março de 2008.

Art. 3º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Min. HUMBERTO MARTINS

## Entidades de Fiscalização do Exercício das Profissões Liberais

**CONSELHO FEDERAL DE FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL****ACÓRDÃO Nº 446, DE 21 DE FEVEREIRO DE 2022**

O PLENÁRIO DO CONSELHO FEDERAL DE FISIOTERAPIA E TERAPIA OCUPACIONAL, em sessão virtual da 355ª Reunião Plenária Extraordinária, no uso de suas atribuições e disposições regulamentares conferidas pela Lei nº 6.316, de 17 de dezembro de 1975, pela Resolução nº 413/2012 e em observância à Resolução nº 519/2020;

Considerando a obediência ao princípio constitucional da reserva legal tributária, materializado pela norma do artigo 149 da Constituição da República Federativa do Brasil;

Considerando o dever legal, previsto na norma do inciso IX do artigo 5º da Lei nº 6.316, de 17 de dezembro de 1975, e na norma do § 2º do artigo 6º da Lei Federal nº 12.514/2011, em fixar anuidades, taxas, emolumentos e multas atribuíveis às pessoas jurídicas e aos profissionais circunscritos perante a entidade, bem como a política de parcelamento de anuidades;

Considerando que a organização e o funcionamento dos serviços úteis e indispensáveis à regulamentação e fiscalização do exercício profissional dependem do produto da arrecadação das anuidades, taxas, emolumentos e multas, de acordo com os dizeres dos artigos 10 e 11 da Lei nº 6.316, de 17 de dezembro de 1975;

Considerando que a receita própria se trata de característica indispensável à existência da autarquia, na forma do disposto no inciso I do artigo 5º do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967;

Considerando o Ofício CREFITO-8 nº 0014/2022-GAPRE, em que o Conselho Regional de Fisioterapia e Terapia Ocupacional da 8ª Região relata dificuldades operacionais, constatadas por seu Setor de Tecnologia da Informação, o qual noticiou a existência de "Incidente de segurança aplicativo classificados";

Considerando que, no referido comunicado, o Conselho Regional de Fisioterapia e Terapia Ocupacional da 8ª Região solicita ao Conselho Federal de Fisioterapia e Terapia Ocupacional que os profissionais não sejam prejudicados e privados dos descontos atribuídos na Resolução nº 538, de 27 de setembro de 2021;

ACORDAM, por unanimidade, em permitir a concessão dos descontos previstos na Resolução nº 538, de 27 de setembro de 2021, nos seguintes termos:

I - A concessão de desconto de 20%, em parcela única, aos profissionais que relataram dificuldades, constatadas no dia 31 de janeiro de 2022, para que possam fazer o pagamento até o 10º dia útil de março de 2022, cabendo ao Conselho Regional divulgar a presente decisão aos profissionais eventualmente prejudicados;

II - A repetição da diferença (de desconto) para o profissional enquadrado na situação do inciso I que tenha realizado o pagamento em fevereiro, em parcela única, na forma do que prevê a Resolução nº 535, de 10 de agosto de 2021;

III - A concessão de divisão da anuidade de 2022 em 07 (sete) parcelas, sem encargos, para os profissionais que não realizaram a adesão à modalidade de pagamento parcelado em janeiro, prevista no art. 4º da Resolução nº 538, de 27 de setembro de 2021, podendo fazê-lo a partir do último dia útil do mês de fevereiro, com o vencimento das subsequentes na forma do que prevê a norma vigente de anuidades.

Quórum: Dr. Roberto Mattar Cepeda, Presidente; Dra. Ana Carla de Souza Nogueira, Vice-Presidente; Dr. Abidiel Pereira Dias, Diretor-Secretário em exercício; Dra. Ana Rita Costa de Souza Lobo Braga, Conselheira Efetiva; Dr. Leandro Lazzareschi, Conselheiro Efetivo; Dr. Marcelo Renato Massahud Júnior, Conselheiro Efetivo; Dr. Maurício Lima Poderoso Neto, Conselheiro Efetivo; e Dra. Patrícia Luciane Santos de Lima, Conselheira Efetiva.

ABIDIEL PEREIRA DIAS  
Diretor-Secretário  
Em exercício

ROBERTO MATTAR CEPEDA  
Presidente do Conselho

**CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA****ACÓRDÃO DE 23 DE FEVEREIRO DE 2022**

## RECURSO EM PROCESSO ÉTICO-PROFISSIONAL

PROCESSO ÉTICO-PROFISSIONAL CFM Nº 471/2021 (PAe 000471.13/2021-CFM) ORIGEM: Conselho Regional de Medicina do Estado da Bahia (PEP nº 000049/2016) Vistos, relatados e discutidos os presentes autos, em que são partes as acima indicadas, ACORDAM os Conselheiros membros da 1ª Câmara do Tribunal Superior de Ética Médica do Conselho Federal de Medicina em conhecer e dar provimento parcial ao recurso interposto pela apelante/denunciada. Por unanimidade foi confirmada sua culpabilidade e reformada a decisão do Conselho de origem, que lhe aplicou a sanção de "Suspensão do Exercício Profissional por 21 (Vinte e Um) Dias", prevista na alínea "d", para lhe aplicar a sanção de "ADVERTÊNCIA CONFIDENCIAL EM AVISO RESERVADO", prevista na alínea "a" do artigo 22 da Lei nº 3.268/57 e, por unanimidade, foi caracterizada a infração ao artigo 23 do Código de Ética Médica de 2009 (Resolução CFM nº 1.931/09), cujos fatos também estão previstos no artigo 23 do Código de Ética Médica de 2018 (Resolução CFM nº 2.217/18), nos termos do voto da conselheira relatora. Brasília, 20 de janeiro de 2022. (data do julgamento) DONIZETTI DIMER GIAMBERARDINO FILHO, Presidente da Sessão; HELENA MARIA CARNEIRO LEÃO, Relatora.

PROCESSO ÉTICO-PROFISSIONAL CFM Nº 472/2021 (PAe 000472.13/2021-CFM) ORIGEM: Conselho Regional de Medicina do Estado da Bahia (PEP nº 000019/2017) Vistos, relatados e discutidos os presentes autos, em que são partes as acima indicadas, ACORDAM os Conselheiros membros da 1ª Câmara do Tribunal Superior de Ética Médica do Conselho Federal de Medicina em conhecer e negar provimento ao recurso interposto pela apelante/denunciante. Por unanimidade não foi caracterizada a culpabilidade das apeladas/denunciadas, mantendo-se a decisão do Conselho de origem, que as ABSOLVEU, nos termos do voto do conselheiro relator. Brasília, 20 de janeiro de 2022. (data do julgamento) ESTEVAM RIVELLO ALVES, Presidente da Sessão; DONIZETTI DIMER GIAMBERARDINO FILHO, Relator.

PROCESSO ÉTICO-PROFISSIONAL CFM Nº 473/2021 (PAe 000473.13/2021-CFM) ORIGEM: Conselho Regional de Medicina do Estado de Mato Grosso do Sul (PEP nº 000033/2016) Vistos, relatados e discutidos os presentes autos, em que são partes as acima indicadas, ACORDAM os Conselheiros membros da 7ª Câmara do Tribunal Superior de Ética Médica do Conselho Federal de Medicina em conhecer e negar provimento ao recurso interposto pelo apelante/denunciado. Por unanimidade foi confirmada a sua culpabilidade e mantida a decisão do Conselho de origem, que lhe aplicou a sanção de "SUSPENSÃO DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL POR 30 (TRINTA) DIAS", prevista na alínea "d" do artigo 22 da Lei nº 3.268/57 e, por unanimidade, foi caracterizada a infração ao artigo 18 (c/c Resolução CFM nº 2.147/2016) do Código de Ética Médica de 2009 (Resolução CFM nº 1.931/09), cujos fatos também estão previstos no artigo 18 do Código de Ética Médica de 2018 (Resolução CFM nº 2.217/18), nos termos do voto da conselheira relatora. Brasília, 19 de janeiro de 2022. (data do julgamento) JOSÉ HIRAN DA SILVA GALLO, Presidente da Sessão; MARIA TERESA RENÓ GONÇALVES, Relatora.

PROCESSO ÉTICO-PROFISSIONAL CFM Nº 474/2021 (PAe 000474.13/2021-CFM) ORIGEM: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo (PEP nº 11.508-004/2014) Vistos, relatados e discutidos os presentes autos, em que são partes as acima indicadas, ACORDAM os Conselheiros membros da 1ª Câmara do Tribunal Superior de Ética Médica do Conselho Federal de Medicina em conhecer e dar provimento parcial ao recurso interposto pelo apelante/denunciado. Por unanimidade foi confirmada a sua culpabilidade e reformada a decisão do Conselho de origem, que lhe aplicou a sanção de "Suspensão do Exercício Profissional por 30 (trinta) dias", prevista na alínea "d", para aplicar-lhe a sanção de "CENSURA PÚBLICA EM PUBLICAÇÃO OFICIAL", prevista na alínea "c" do artigo 22 da Lei nº 3.268/57 e, por unanimidade, foi caracterizada a infração aos artigos 18 (c/c Resolução CFM nº 1.974/2011), 51, 58, 75, 111, 112 e 118 do Código de Ética Médica de 2009 (Resolução CFM nº 1.931/09), cujos fatos também estão previstos nos artigos 18, 51, 58, 75, 111, 112 e 117 do Código de Ética Médica de 2018 (Resolução CFM nº 2.217/18), nos termos do voto da conselheira relatora. Brasília, 19 de janeiro de 2022. (data do julgamento) HELENA MARIA CARNEIRO LEÃO, Presidente da Sessão; YASCARA PINHEIRO LAGES PINTO, Relatora.

PROCESSO ÉTICO-PROFISSIONAL CFM Nº 476/2021 (PAe 000476.13/2021-CFM) ORIGEM: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo (PEP nº 12.016-512/2014) Vistos, relatados e discutidos os presentes autos, em que são partes as acima indicadas, ACORDAM os Conselheiros membros da 4ª Câmara do Tribunal Superior de Ética Médica do Conselho Federal de Medicina em conhecer e dar provimento parcial ao recurso interposto pelo apelante/denunciado. Por unanimidade foi confirmada sua culpabilidade e reformada a decisão do Conselho de origem, que lhe aplicou a sanção de "Censura Pública em Publicação Oficial", prevista na alínea "c", para lhe aplicar a sanção de "CENSURA CONFIDENCIAL EM AVISO RESERVADO", prevista na alínea "b" do artigo 22 da Lei nº 3.268/57 e, por unanimidade, foi caracterizada a infração aos artigos 1º (imprudência e negligência) e 87 do Código de Ética Médica de 2009 (Resolução CFM nº 1.931/09), cujos fatos também estão previstos nos artigos 1º e 87 do Código de Ética Médica de 2018 (Resolução CFM nº 2.217/18) e descaracterizada a infração ao artigo 32 do Código de Ética Médica de 2009 (Resolução CFM nº 1.931/09), nos termos do voto do conselheiro relator. Brasília, 20 de janeiro de 2022. (data do julgamento) DILZA TERESINHA AMBROS RIBEIRO, Presidente da Sessão; CARLOS MAGNO PRETTI DALAPICOLA, Relator.

PROCESSO ÉTICO-PROFISSIONAL CFM Nº 478/2021 (PAe 000478.13/2021-CFM) ORIGEM: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo (PEP nº 12.085-042/2015) Vistos, relatados e discutidos os presentes autos, em que são partes as acima indicadas, ACORDAM os Conselheiros membros da 4ª Câmara do Tribunal Superior de Ética Médica do Conselho Federal de Medicina em conhecer e dar provimento aos recursos interpostos pelos apelantes/denunciados. Por unanimidade foram confirmadas as suas culpabilidades e reformada a decisão do Conselho de origem, que lhes aplicou a sanção de "Censura Confidencial em Aviso Reservado", prevista na alínea "b" do artigo 22 da Lei nº 3.268/57, para ABSOLVIÇÃO e, por unanimidade, foi descaracterizada a infração aos artigos 1º, 32 e 87 do Código de Ética Médica de 2009 (Resolução CFM nº 1.931/09), nos termos do voto da conselheira relatora. Brasília, 19 de janeiro de 2022. (data do julgamento) NATASHA SLHESARENKO FRAIFE BARRETO, Presidente da Sessão; DILZA TERESINHA AMBROS RIBEIRO, Relatora.

PROCESSO ÉTICO-PROFISSIONAL CFM Nº 480/2021 (PAe 000480.13/2021-CFM) ORIGEM: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo (PEP nº 12.454-411/2015) Vistos, relatados e discutidos os presentes autos, em que são partes as acima indicadas, ACORDAM os Conselheiros membros da 5ª Câmara do Tribunal Superior de Ética Médica do Conselho Federal de Medicina em conhecer e dar provimento ao recurso interposto pelo apelante/denunciado. Por unanimidade não foi confirmada a sua culpabilidade, o que levou à reforma da decisão do Conselho de origem, que lhe aplicou a sanção de "Censura Pública em Publicação Oficial", prevista na alínea "c" do artigo 22 da Lei nº 3.268/57, para ABSOLVIÇÃO e, por unanimidade, foi descaracterizada a infração aos artigos 31 e 34 do Código de Ética Médica de 1988 (Resolução CFM nº 1.246/88), nos termos do voto do conselheiro relator. Brasília, 19 de janeiro de 2022. (data do julgamento) EMMANUEL FORTES SILVEIRA CAVALCANTI, Presidente da Sessão; RICARDO SCANDIAN DE MELO, Relator.

PROCESSO ÉTICO-PROFISSIONAL CFM Nº 482/2021 (PAe 000482.13/2021-CFM) ORIGEM: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo (PEP nº 12.554-511/2015) Vistos, relatados e discutidos os presentes autos, em que são partes as acima indicadas, ACORDAM os Conselheiros membros da 3ª Câmara do Tribunal Superior de Ética Médica do Conselho Federal de Medicina em conhecer e negar provimento ao recurso interposto pelo apelante/denunciado. Por unanimidade foi confirmada sua culpabilidade e mantida a decisão do Conselho de origem, que lhe aplicou a sanção de "CENSURA CONFIDENCIAL EM AVISO RESERVADO", prevista na alínea "b" do artigo 22 da Lei nº 3.268/57 e, por unanimidade, foi caracterizada a infração aos artigos 1º (imprudência) e 32 do Código de Ética Médica de 2009 (Resolução CFM nº 1.931/09), cujos fatos também estão previstos nos artigos 1º e 32 do Código de Ética Médica de 2018 (Resolução CFM nº 2.217/18), nos termos do voto do conselheiro relator. Brasília, 20 de janeiro de 2022. (data do julgamento) HIDERALDO LUIS SOUZA CABECA, Presidente da Sessão; ANASTACIO KOTZIAS NETO, Relator.

PROCESSO ÉTICO-PROFISSIONAL CFM Nº 483/2021 (PAe 000483.13/2021-CFM) ORIGEM: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo (PEP nº 12.616-573/2015) Vistos, relatados e discutidos os presentes autos, em que são partes as acima indicadas, ACORDAM os Conselheiros membros da 3ª Câmara do Tribunal Superior de Ética Médica do Conselho Federal de Medicina em conhecer e negar provimento ao recurso interposto pelas apelantes/denunciadas. Por unanimidade foram confirmadas suas culpabilidades e mantida a decisão do Conselho de origem, que lhes aplicou a sanção de "CENSURA CONFIDENCIAL EM AVISO RESERVADO", prevista na alínea "b" do artigo 22 da Lei nº 3.268/57, por infração aos artigos 7º e 9º do Código de Ética Médica de 2009 (Resolução CFM nº 1.931/09), cujos fatos também estão previstos nos artigos 7º e 9º do Código de Ética Médica de 2018 (Resolução CFM nº 2.217/18), nos termos do voto do conselheiro relator. Brasília, 20 de janeiro de 2022. (data do julgamento) ANASTACIO KOTZIAS NETO, Presidente da Sessão; ADEMAR CARLOS AUGUSTO, Relator.

