

Plano Estratégico de Gestão de Pessoas 2025/2027



PODER JUDICIÁRIO
Tribunal de Justiça do Estado de Goiás
Diretoria-Geral
Diretoria de Gestão de Pessoas



Tribunal de Justiça do Estado de Goiás
Plano Estratégico de Gestão de Pessoas

© Todos os direitos reservados. A reprodução não autorizada desta publicação, no todo ou em parte, constitui violação aos direitos autorais (Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998).

Brasil. Tribunal de Justiça do Estado de Goiás.



Plano Estratégico de Gestão de Pessoas 2025/2027

Composição Administrativa do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás | **Biênio 2025/2027**

Desembargador Leandro Crispim
Presidente

Desembargador Amaral Wilson de Oliveira
1º Vice-Presidente

Desembargador Gerson Santana Cintra
2º Vice-Presidente

Desembargador Marcus da Costa Ferreira
Corregedor-Geral da Justiça

Desembargador Anderson Máximo de Holanda
Corregedor do Foro Extrajudicial

Juízes Auxiliares da Presidência

Dr. Gustavo Assis Garcia
Dr^a. Jussara Cristina Oliveira Louza
Dr. Reinaldo de Oliveira Dutra
Dr^a. Lídia de Assis e Souza

Juízes Auxiliares da Corregedoria-Geral da Justiça

Dr^a. Vanessa Estrela Gertrudes
Dr. Marcus Vinícius Alves de Oliveira
Dr^a. Soraya Fagury Brito
Dr. Társio Ricardo de Oliveira Freitas

Desembargador Jeronymo Pedro Villas Boas
Diretor da Escola Judicial

Desembargadora Mônica Cezar Moreno Senhorelo
Vice-Diretora da Escola Judicial

Desembargador Jeová Sardinha
Ouvidor do Poder Judiciário

Desembargadora Sandra Regina Teodoro Reis
Ouvidora do Poder Judiciário

Desembargadora Sirlei Martins da Costa
Ouvidora Substituta do Poder Judiciário

Desembargadora Juliana Pereira Diniz Prudente
Ouvidora da Mulher

Dr^a Lídia de Assis e Souza
Ouvidora Substituta da Mulher

Rodrigo Leandro da Silva
Diretor-Geral

Gelson José do Carmo
Junta Médica do Poder Judiciário

Tatiana Ferreira
Diretoria Administrativa

Irismar Dantas de Souza
Diretoria Financeira

Wanessa Oliveira Alves
Diretoria de Gestão de Pessoas

Cybelle Saad Sabino de Freitas
Diretoria de Engenharia e Arquitetura

Paulo Henrique Fernandes Sardeiro
Diretoria do Centro de Saúde

Composição Administrativa da Diretoria de Gestão de Pessoas | **Biênio 2025/2027**

Wanessa Oliveira Alves

Diretoria de Gestão de Pessoas

Gustavo Barbosa Vieira

Subdiretoria de Gestão de Pessoas

Hugo Valentim de Podestá Botelho

Coordenação de Assessoramento

Alini Souza Meirelis

Assessoria de Sistema Integrado de Gestão de Pessoas

Fernando Sousa Chaves

Coordenação de Alocação e Desenvolvimento de Pessoal e Qualidade de Vida

Patricia Ferreira Magalhães Rezende

Divisão de Acolhimento e Ambientação Funcional

Hugo Cirilo Ferreira de Melo

Divisão de Desenvolvimento de Pessoal e Qualidade de Vida

Neuma Maria da Silva Chadud Freitas

Divisão de Atendimento ao Servidor

Flávio Alexandre da Silva Natividade

Divisão de Cadastro e Informações Funcionais de Servidores

Fernando Ribeiro Fernandes

Divisão de Cadastro e Informações Funcionais de Magistrados

Analy Vilar Porto Martins

Divisão de Atendimento aos Aposentados e Pensionistas

João Moura Filho

Divisão de Aposentadorias e Pensões

Clarice Helena Capra Biasuz Segurado

Secretaria Executiva

Maria Madalena Morato Andrade

Centro Educacional Infantil Desembargador Mauro Campos

Elaboração do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas | **Biênio 2025/2027**

Cárita Cristina Margarida Figueiredo de Castro

Coordenação

Equipe de Elaboração e Revisão:

Anderson Yagi Costa

Carla Soares Bastos

Danúbia de Castro Costa Manzatto

Felipe Leão Carneiro

Leandro Cardoso da Silva

Maressa Aghata Honório Quintanilha

Morganna Ferreira Ramos Braga

Diagramação:

João Vitor Pereira Carmo



Sumário

Introdução

Mapa de Objetivos Estratégicos

Descrição, Iniciativas e Indicadores por Objetivo Estratégico

Projetos por Objetivo Estratégico

Indicadores e Metas

Governança e Monitoramento

Considerações Finais

Glossário de Termos Técnicos



Introdução

O Plano Estratégico de Gestão de Pessoas TJGO do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (PEGP), referente ao biênio 2025–2026, tem como finalidade consolidar iniciativas e projetos que assegurem a execução das diretrizes estratégicas da área de gestão de pessoas. O plano promove a integração das unidades da DGP em torno de objetivos comuns, com foco em uma gestão moderna, eficiente, orientada por dados e centrada no desenvolvimento humano.

A gestão estratégica de pessoas constitui um dos pilares fundamentais para o cumprimento da missão institucional do TJGO, ao alinhar o desempenho organizacional à valorização e capacitação dos servidores. Nesse sentido, o PEGP fundamenta-se em um conjunto robusto de referenciais normativos e institucionais, a saber:

- Plano Estratégico TJGO 2021–2026
- Plano de Gestão TJGO 2025/2027
- Metas Nacionais do CNJ
- Plano de Logística Sustentável (PLS)
- Programa de Gestão da Qualidade (SGQ – ISO 9001)
- Política de Gestão de Riscos (ISO 31000)
- Boas práticas de gestão de pessoas no setor público (CNJ, ENAP, TCU)
- Projetos estruturantes das unidades internas da DGP
- Resolução TJGO n.º 14/2012 e Resoluções CNJ n.º 192/2014, n.º 207/2015, n.º 219/2016, n.º 240/2016, n.º 325/2020
- Decreto Judiciário TJGO n.º 1.637/2020 (Política de Governança e Gestão de Pessoas)
- Cadeia de Valor TJGO (Decreto Judiciário n.º 1.691/2024)
- Plano Anual de Capacitação (PAC) – Gestão Administrativa
- Plano de Trabalho da Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário - ENTIC-JUD (Resolução CNJ n.º 370/2021)

Diretrizes Estratégicas

- Alinhamento institucional: Integração das políticas e práticas de gestão de pessoas à estratégia organizacional do TJGO, assegurando coerência entre os objetivos institucionais e a atuação da DGP.
- Sustentabilidade e responsabilidade social: Promoção de um ambiente de trabalho saudável, sustentável, inclusivo e socialmente responsável, com ações voltadas ao bem-estar integral dos servidores.
- Valorização do servidor: Incentivo ao reconhecimento, à escuta ativa e ao cuidado com o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores, fortalecendo vínculos institucionais e o engajamento organizacional.
- Desenvolvimento de competências e carreiras: Implementação de trilhas formativas alinhadas à matriz de competências, com foco em formação continuada, progressão meritocrática e aprendizagem significativa.
- Qualidade e melhoria contínua: Fomento à cultura da avaliação, normatização, padronização de processos e adoção de instrumentos de diagnóstico e análise de desempenho para subsidiar a evolução institucional.
- Governança, riscos e integridade: Adoção de boas práticas de conformidade normativa, ética, gestão de riscos (ISO 31000), segurança da informação (ISO 27001) e transparência ativa, com ênfase na observância da Resolução CNJ nº 219/2016, que estabelece diretrizes para a distribuição equitativa de servidores, cargos comissionados e funções de confiança com base em critérios objetivos como lotação paradigma, produtividade (IPS e IPEX) e proporcionalidade entre os graus de jurisdição.
- Inovação e digitalização: Modernização dos fluxos de trabalho por meio de automação, uso de business intelligence (BI), interoperabilidade entre sistemas e incentivo à transformação digital aplicada à gestão de pessoas.

MAPA DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- O Mapa de Objetivos do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas do TJGO (Biênio 2025/2027) é uma forma visual de mostrar, de maneira simples e direta, como toda a estratégia da DGP se conecta ao que o Tribunal busca alcançar. Ele traduz os macrodesafios e metas do Plano em um desenho claro, que evidencia como cada ação da diretoria se alinha aos direcionadores estratégicos do TJGO.
- Mais do que um instrumento gráfico, o mapa é uma bússola que garante que todas as iniciativas da DGP estejam orientadas pela Missão institucional, sustentadas pelos princípios e valores do Tribunal e voltadas para o alcance da Visão de futuro.



PLANO ESTRATÉGICO TJGO SEXÊNIO > PLANO DE GESTÃO TJGO 2025/2026

OE2 DESENVOLVIMENTO PROMOVER O DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS E CARREIRAS

Garantir o desenvolvimento contínuo e integral dos servidores e magistrados, por meio de programas de capacitação técnica, comportamental, gerencial e digital, com foco no fortalecimento das competências institucionais, na transformação digital, no protagonismo das equipes, na valorização do saber interno e no fomento à aprendizagem significativa. Esse objetivo estratégico dialoga diretamente com os compromissos do Plano Anual de Capacitação (PAC), com a Política Nacional de Formação (Resolução CNJ n.º 192/2014) e com as diretrizes de modernização e inovação da ENTIC-JUD.

OE4 COMPETÊNCIAS ESTRUTURAR E CONSOLIDAR A GESTÃO POR COMPETÊNCIAS E O DESEMPENHO

Implantar, consolidar e aprimorar o modelo de gestão por competências no âmbito da DGP e do TJGO, articulando-o às trilhas formativas, à avaliação de desempenho, à gestão de carreira e aos planos de desenvolvimento individual (PDIs). O objetivo é criar uma cultura institucional de valorização do conhecimento aplicado, da meritocracia responsável e do desenvolvimento contínuo, orientando decisões estratégicas com base na identificação de lacunas (GAPs), na matriz de competências institucional e nos referenciais de desempenho por grupo ocupacional.

OE1 QUALIDADE DE VIDA FORTALECER O ENGAJAMENTO, A SAÚDE E O BEM-ESTAR DOS SERVIDORES

Promover um ambiente de trabalho mais humano, seguro, acolhedor, colaborativo, equitativo e inclusivo, por meio de programas voltados ao bem-estar físico, mental, emocional, social e institucional dos servidores e magistrados. A atuação da DGP nesse eixo contempla a integração de práticas de escuta ativa, qualidade de vida, comunicação não violenta, saúde organizacional, reconhecimento simbólico e suporte nas transições de carreira.

OE3 INOVAÇÃO MODERNIZAR, INTEGRAR E QUALIFICAR A GESTÃO DE PESSOAS

Aprimorar os processos administrativos, fluxos de trabalho e práticas institucionais da DGP por meio da modernização tecnológica, da automação de rotinas, da padronização de procedimentos, da governança digital e da gestão por dados. Este objetivo visa garantir agilidade, transparência, padronização e segurança das atividades de RH, com foco na melhoria da experiência do servidor, na conformidade normativa e no fortalecimento da cultura organizacional orientada à inovação e à transformação digital.

OE5 GOVERNANÇA, QUALIDADE, RISCOS E SUSTENTABILIDADE FORTALECER A GOVERNANÇA, QUALIDADE, RISCOS E SUSTENTABILIDADE DA GESTÃO DE PESSOAS

Consolidar um modelo de governança para a gestão de pessoas no TJGO, fundamentado em evidências, qualidade, integridade, sustentabilidade e responsabilidade institucional. Este objetivo estratégico busca assegurar a conformidade normativa, fortalecer a tomada de decisão baseada em dados, garantir o cumprimento das diretrizes estabelecidas por sistemas de gestão reconhecidos (como as normas ISO) e fomentar práticas sustentáveis que assegurem a perenidade da instituição e o compromisso com as futuras gerações.

- Macrodesafio Aperfeiçoar a Gestão de Pessoas
- Meta 5 PROMOVER AÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA COM A FINALIDADE DE ENVOLVER A PARTICIPAÇÃO DE, PELO MENOS, 65% DE MAGISTRADOS (AS) E SERVIDORES(AS)

Descrição:

Promover um ambiente de trabalho mais humano, seguro, acolhedor, colaborativo, equitativo e inclusivo, por meio de programas voltados ao bem-estar físico, mental, emocional, social e institucional dos servidores e magistrados. A atuação da DGP nesse eixo contempla a integração de práticas de escuta ativa, qualidade de vida, comunicação não violenta, saúde organizacional, reconhecimento simbólico e suporte nas transições de carreira.

Indicadores

- . PRQV total - Percentual da força de trabalho total participante de ações de qualidade de vida no trabalho
- . PRQV servidores e magistrados - Percentual de servidores e magistrados participantes de ações de qualidade de vida no trabalho (Meta: 65%)
 - . Índice de Satisfação com o Clima Organizacional
- . Índice de absenteísmo-doença dos(as) Servidores(as) e Magistrados(as)
 - . Taxa de Rotatividade (Turnover)
 - . Índice de Satisfação com o Clima Organizacional

Iniciativas

- Executar e expandir o Programa de Qualidade de Vida e Saúde no Trabalho
- Realizar pesquisas periódicas de clima organizacional com planos de ação consequentes
- Ampliar a oferta de atividades de bem-estar: ginástica laboral, mindfulness, escuta participativa, oficinas de CNV
- Desenvolver programas estruturados de acolhimento a servidores recém-ingressos
- Implementar o Programa de Preparação para Aposentadoria de forma personalizada
- Consolidar eventos de reconhecimento e datas comemorativas alinhados à cultura institucional
- Promover a integração intergeracional, a inclusão e o pertencimento organizacional
- Implementar um programa institucional de promoção da saúde mental
- Fomentar campanhas temáticas e de educação em saúde (nutrição, ergonomia, prevenção de doenças crônicas etc.)

PROJETOS

01

Diálogos Construtivos – CNV

02

Clube de Leitura “Lendo-se”

03

Programa de Escuta Participativa

04

Programa de Atenção Plena – Mindfulness

05

Programa de Preparação para Aposentadoria

06

Pesquisa de Clima Organizacional

07

Clube dos Benefícios

07

DGP Itinerante

Macrodesafio Aperfeiçoar a Gestão de Pessoas
Metas estabelecidas pelo Plano Anual de Capacitação

Descrição:

Garantir o desenvolvimento contínuo e integral dos servidores e magistrados, por meio de programas de capacitação técnica, comportamental, gerencial e digital, com foco no fortalecimento das competências institucionais, na transformação digital, no protagonismo das equipes, na valorização do saber interno e no fomento à aprendizagem significativa. Esse objetivo estratégico dialoga diretamente com os compromissos do Plano Anual de Capacitação (PAC), com a Política Nacional de Formação (Resolução CNJ n.º 192/2014) e com as diretrizes de modernização e inovação da ENTIC-JUD.

Indicadores

- . Índice de Capacitação de Servidoras e Servidores - Plano de Gestão
 - . Índice de Capacitação de Servidoras e Servidores da área administrativa com mais de 40h - PAC
 - . Investimento total em capacitação PAC
 - . Custo Médio de Treinamento PAC
- . Índice de Servidores Capacitados nas áreas do escopo direto de certificação vigente do SGQ
- . Índice de Servidores Capacitados nas áreas do escopo indireto de certificação vigente do SGQ

Iniciativas

- Executar integralmente o Plano Anual de Capacitação – PAC 2025, incluindo formações técnicas, comportamentais, digitais e gerenciais
- Desenvolver trilhas formativas com base na matriz de competências institucional, promovendo a articulação entre conhecimento, desempenho e carreira
- Fortalecer a formação de lideranças em múltiplos níveis: estratégica, tática e operacional
- Implantar programas contínuos de desenvolvimento de equipes, com foco em colaboração, inteligência coletiva e gestão emocional
- Estimular o uso de metodologias ativas e tecnologias educacionais: EAD, gamificação, ensino híbrido, curadoria digital
- Promover cursos voltados à inclusão, acessibilidade e neurodiversidade, com foco na equidade
- Valorizar os servidores multiplicadores e fomentar comunidades de prática interna
- Integrar os resultados dos diagnósticos de competências (GAPs) à oferta de capacitações
- Reforçar os instrumentos de avaliação de eficácia da capacitação (níveis de reação, aprendizagem e impacto)

PROJETOS

01

Plano Anual de Capacitação - Gestão Administrativa 2025 (PAC)

02

Programa de Treinamento, Desenvolvimento e Educação Corporativa

- Macrodesafio Aperfeiçoar a Gestão de Pessoas
- Metas estabelecidas em referência ao Sistema de Gestão da Qualidade do TJGO (ISO 9001)

Descrição:

Aprimorar os processos administrativos, fluxos de trabalho e práticas institucionais da DGP por meio da modernização tecnológica, da automação de rotinas, da padronização de procedimentos, da governança digital e da gestão por dados. Este objetivo visa garantir agilidade, transparência, padronização e segurança das atividades de gestão de pessoas, com foco na melhoria da experiência do servidor, na conformidade normativa e no fortalecimento da cultura organizacional orientada à inovação e à transformação digital.

Indicadores

- . Índice de Processos da DGP Mapeados e Normalizados
- . Tempo Médio de Tramitação dos Processos de RH
- . Índice de Satisfação com o Atendimento da DGP
- . Índice de Satisfação com a Comunicação Interna da DGP

Iniciativas

- Mapear, padronizar e normatizar os processos de RH com base na notação BPMN e em POPs
- Desenvolver manuais, fluxos de trâmite PROAD e protocolos de atendimento para todas as unidades da DGP
- Implantar e manter atualizados dashboards, painéis analíticos e formulários inteligentes para apoiar decisões estratégicas
- Integrar dados e sistemas institucionais com uso de BI, automações e interoperabilidade com sistemas externos (EJUG, SIGED, Proad, Siedos, etc.)
- Reduzir o tempo médio de tramitação de processos de RH e otimizar os fluxos internos
- Modernizar os canais de comunicação interna da DGP com foco em linguagem acessível, transparência e padronização visual
- Promover iniciativas de alfabetização digital e cultura de dados entre os servidores das unidades de RH
- Executar ações previstas na ENTIC-JUD relacionadas à governança de TIC no RH, à melhoria do iGovTIC-JUD e à gestão de conhecimento

PROJETOS

01

Projeto "Nos Bastidores da DGP"

02

Repositório Digital da DGP - iPocket DGP

03

Manual do Servidor

04

Assistente Virtual DGP (ChatBot)

05

Projeto "Ambiente Virtual de Aprendizagem DGP"

06

Automações

07

Agenda de Eventos da DGP

Macrodesafio Aperfeiçoar a Gestão de Pessoas

Metas estabelecidas em referência à Política de Governança e Gestão de Pessoas - Decreto Judiciário TJGO n.º 1.637/2020

Descrição:

Implantar, consolidar e aprimorar o modelo de gestão por competências no âmbito da DGP e do TJGO, articulando-o às trilhas formativas, à avaliação de desempenho, à gestão de carreira e aos planos de desenvolvimento individual (PDIs). O objetivo é criar uma cultura institucional de valorização do conhecimento aplicado, da meritocracia responsável e do desenvolvimento contínuo, orientando decisões estratégicas com base na identificação de lacunas (GAPs), na matriz de competências institucional e nos referenciais de desempenho por grupo ocupacional.

Indicadores

- . Índice de Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs) ativos
- . Índice de Servidores(as) com Competências Avaliadas

Iniciativas

- Implantar e operacionalizar a matriz de competências do TJGO por grupo funcional
- Estruturar e aplicar instrumentos de diagnóstico de GAPs com base na Taxonomia de Bloom e autoavaliação
- Vincular as trilhas formativas do PAC à matriz de competências, promovendo o uso orientado das ações de capacitação
- Implementar a nova metodologia de Avaliação de Desempenho baseada em competências, com critérios objetivos, escalas padronizadas e foco no desenvolvimento
- Desenvolver, aplicar e monitorar os Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs), integrando capacitação, desempenho e carreira
- Integrar a gestão por competências com as plataformas de BI e indicadores da DGP
- Criar repositório estruturado para indicadores e resultados do sistema de competências e desempenho

PROJETOS

01

Projeto Gestão de Pessoas por Competências –
GpC TJGO

OE5. Fortalecer a Governança, Qualidade, Riscos e Sustentabilidade da Gestão de Pessoas

Governança, Qualidade, Riscos e Sustentabilidade

Macrodesafio Aperfeiçoar a Gestão de Pessoas

Descrição:

Consolidar um modelo de governança para a gestão de pessoas no TJGO, fundamentado em evidências, qualidade, integridade, sustentabilidade e responsabilidade institucional. Este objetivo estratégico busca assegurar a conformidade normativa, fortalecer a tomada de decisão baseada em dados, garantir o cumprimento das diretrizes estabelecidas por sistemas de gestão reconhecidos (como as normas ISO) e fomentar práticas sustentáveis que assegurem a perenidade da instituição e o compromisso com as futuras gerações.

Indicadores

- . Índice de Participação Feminina
- . Índice de Execução Orçamentária da DGP
- . Índice de Conformidade com a Lotação Paradigma
- . Índice de Capacitação em Sustentabilidade (Meta: 2% ao ano)

Iniciativas

- Implantar e manter o Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ) da DGP conforme critérios da ISO 9001
- Implementar e monitorar o Plano de Gestão de Riscos da DGP, com registro e tratamento de riscos institucionais
- Implantar painéis de indicadores estratégicos com metas e dados atualizados por OE e unidade
- Integrar os critérios da Resolução CNJ nº 219/2016 à governança da força de trabalho, com ênfase na lotação paradigma e na produtividade por servidor
- Publicar semestralmente a Tabela de Lotação de Pessoal (TLP), conforme previsto na Resolução 219/2016
- Desenvolver e monitorar indicadores de conformidade com a lotação paradigma
- Promover ações sustentáveis – campanhas de sensibilização e educação ambiental
- Atender aos apontamentos dos FEROs e normas de controle, com metas, cronogramas e responsáveis definidos
- Integrar as metas do Plano de Descarbonização ao desenvolvimento de pessoas

PROJETOS

01

Mapeamento de Processo e Gestão de Conhecimento da DGP

02

Gestão de Riscos da DGP

03

Gestão da Qualidade da DGP

04

Instruções de Trabalho da DGP

05

Radar Estratégico da DGP

06

Execução Orçamentária DGP (PCA)

07

Dashboards da DGP

Indicadores e Metas

O Painel de Indicadores da Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) tem como objetivo acompanhar a implementação do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas TJGO, avaliar os resultados das ações desenvolvidas e subsidiar a tomada de decisões estratégicas com base em dados e evidências. O painel contempla indicadores principais e secundários, organizados por Objetivo Estratégico (OE), com detalhamento quanto ao tipo, fórmula, unidade de medida, fonte de dados, polaridade, periodicidade e metas.

A estrutura de indicadores da DGP contempla métricas de resultado e esforço vinculadas aos cinco OEs. Todos os indicadores seguem metodologia padronizada, com fontes de dados, periodicidade de coleta e metas para os anos de 2025 e 2026.

O monitoramento constante de indicadores reforça a atuação da DGP, integrando os pilares de desenvolvimento humano, inovação, sustentabilidade, qualidade, riscos e desempenho. O Painel será atualizado e publicado em formato gráfico interativo (BI) no Repositório Digital da DGP, com relatórios analíticos e sínteses executivas por eixo e OE.

Painel de Indicadores Estratégicos
PEGP TJGO (2025–2026)



Governança e Monitoramento

A governança do PEGP está fundamentada no Decreto Judiciário TJGO nº 1.637/2020, que Institui a Política de Governança e Gestão de Pessoas, no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Goiás, com base em boas práticas de direção, monitoramento e avaliação da gestão de pessoas no setor público. A transparência, a melhoria contínua e a colaboração intersetorial são valores fundamentais para sustentar a execução e a evolução deste plano ao longo do biênio.



Glossário de Termos Técnicos

Análise Crítica (RAS) – Reunião de Avaliação Setorial para análise de resultados, processos e indicadores, com foco na melhoria contínua e tomada de decisões baseadas em evidências.

Auditoria Interna – Avaliação sistemática e independente da conformidade dos processos com as diretrizes normativas internas e padrões de qualidade, como a ISO 9001.

BPMN (Business Process Model and Notation) – Notação padronizada para modelagem visual de processos, facilitando a padronização e a automação de fluxos de trabalho.

CHA (Conhecimentos, Habilidades e Atitudes) – Modelo de estruturação de competências utilizado para descrever o perfil profissional ideal e direcionar ações de desenvolvimento.

Competência – Conjunto integrado de conhecimentos, habilidades e atitudes que influenciam o desempenho do servidor em determinado contexto funcional.

Curadoria Digital – Seleção e organização de conteúdos formativos de qualidade (vídeos, artigos, cursos) voltados ao aprendizado contínuo, geralmente em formato EAD.

Dashboards – Painéis visuais interativos que organizam e exibem indicadores e dados estratégicos para apoiar a gestão e a tomada de decisão.

Desempenho por Competências – Modelo de avaliação que considera o grau de domínio de competências específicas no exercício das atribuições do cargo.

Diagnóstico de GAPS – Levantamento das lacunas entre as competências desejadas e as efetivamente demonstradas pelos servidores, base para os Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs).

ENTIC-JUD – Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário, que orienta a modernização digital dos tribunais.

Glossário de Termos Técnicos

ESG (Environmental, Social and Governance) – Conjunto de práticas relacionadas à sustentabilidade ambiental, responsabilidade social e governança ética nas organizações públicas e privadas.

FERO – Ferramenta de Registro de Ocorrências utilizada para acompanhamento de auditorias e planos de ação corretivos no TJGO.

Gestão por Competências – Estratégia de gestão de pessoas que alinha competências individuais aos objetivos institucionais, promovendo o desenvolvimento e a meritocracia.

Indicadores de Resultado – Métricas que demonstram os efeitos ou impactos das ações realizadas, como a melhoria no clima organizacional ou o aumento da produtividade.

Indicadores de Esforço – Métricas que monitoram a execução de atividades, como número de treinamentos realizados ou horas de capacitação ofertadas.

ISO (International Organization for Standardization) – Organização internacional que define normas técnicas de padronização e qualidade adotadas mundialmente. Ex: ISO 9001 (qualidade), ISO 31000 (riscos), ISO 10015 (capacitação), entre outras.

Mapeamento de Processos – Técnica utilizada para descrever, analisar e otimizar fluxos de trabalho, com o objetivo de garantir clareza, eficiência e conformidade operacional.

PDIs (Planos de Desenvolvimento Individual) – Instrumentos personalizados de desenvolvimento de competências, baseados nos resultados das avaliações de desempenho e diagnósticos de GAPs.

POPs (Procedimentos Operacionais Padrão) – Documentos que descrevem, de forma padronizada, como uma atividade deve ser executada, garantindo consistência e qualidade nos serviços.

Glossário de Termos Técnicos

SGQ (Sistema de Gestão da Qualidade) – Conjunto de processos, procedimentos e indicadores orientado pela norma ISO 9001, com foco em padronização, melhoria contínua e conformidade institucional.

Taxonomia de Bloom – Classificação de níveis de complexidade cognitiva aplicada à avaliação de competências, com foco em níveis como conhecer, aplicar, analisar e criar.

Trilha Formativa – Sequência estruturada de capacitações que desenvolve competências específicas de forma contínua e progressiva.

Turnover – Taxa de rotatividade de pessoal, calculada com base nos desligamentos em relação ao total de servidores.

