



PODER JUDICIÁRIO
SUPERIOR TRIBUNAL MILITAR
DIRETORIA DE DOCUMENTAÇÃO E GESTÃO DO CONHECIMENTO
COORDENADORIA DE GESTÃO DO CONHECIMENTO
SEÇÃO DE INFORMAÇÃO LEGISLATIVA

RESOLUÇÃO Nº 344, DE 18 DE DEZEMBRO DE 2023

Dispõe sobre a Política de Gestão de Pessoas no âmbito da Justiça Militar da União.

O SUPERIOR TRIBUNAL MILITAR, no uso de suas atribuições legais e regimentais, e, tendo em vista a decisão do Plenário na 12ª Sessão Administrativa, realizada em 18 de dezembro de 2023, ao apreciar o Expediente Administrativo nº 67/2023, e

CONSIDERANDO o dever constitucional de proteção ao meio ambiente, nele incluído o do trabalho (art. 170, VI, e art. 225, **caput** e § 1º, V e VI, da Constituição Federal);

CONSIDERANDO a Resolução do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) nº 240, de 9 de setembro de 2016, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário, alterada pelas Resoluções CNJ nº 258, de 11 de setembro de 2018, e nº 403, de 29 de junho de 2021;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ nº 192, de 8 de maio de 2014, que dispõe sobre a Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores (as) do Poder Judiciário, alterada pela Resolução CNJ nº 246, de 8 de maio de 2018;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ nº 207, de 15 de outubro de 2015, que institui a Política de Atenção Integral à Saúde de Magistrados (as) e Servidores (as) do Poder Judiciário, alterada pelas Resoluções nº 338, de 7 de outubro de 2020, e nº 403, de 29 de junho de 2021;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ nº 526, de 20 de outubro de 2023, que dispõe sobre as ações voltadas à aposentadoria de Magistrados(as) no âmbito da Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO a importância de tornar amplamente conhecidos os valores, princípios e diretrizes que norteiam a gestão de pessoas da Justiça Militar da União (JMU);

CONSIDERANDO o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes das pessoas, a promoção de meios para engajá-las e comprometê-las e a busca da melhoria contínua do clima organizacional e da qualidade de vida como requisitos essenciais para o alcance dos objetivos da instituição;

CONSIDERANDO o dever do Tribunal de estimular seus integrantes a desenvolver e a utilizar seu pleno potencial, de forma alinhada com as estratégias e os valores da organização;

CONSIDERANDO a dependência essencial entre a capacidade do Tribunal em gerar resultados e os aspectos que podem ser impulsionados por políticas institucionais de gestão de pessoas, como a competência, o comprometimento e a integração de seus integrantes;

RESOLVE:

Art. 1º Instituir a Política de Gestão de Pessoas da Justiça Militar da União (PGP/JMU).

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º A PGP/JMU é instituída com o objetivo de estimular o desenvolvimento de profissionais competentes e engajados para exercer suas responsabilidades e comprometidos com a efetividade do trabalho realizado pela JMU.

Art. 3º A PGP/JMU possui as seguintes finalidades:

- I - contribuir para o alcance dos propósitos estratégicos da JMU;
- II - propor ao Ministro-Presidente os princípios e diretrizes em gestão de pessoas e organização do trabalho;
- III - fomentar o aprimoramento da capacidade de atuação da JMU, a partir do desenvolvimento profissional de seus integrantes e de suas competências e do favorecimento à cooperação entre as áreas da JMU;
- IV - subsidiar o gerenciamento, a redução de riscos e a promoção de saúde em gestão de pessoas;
- V - instituir mecanismos de governança, a fim de assegurar a aplicação dessa política, o acompanhamento de seus resultados e o desempenho da gestão de pessoas; e
- VI - tornar públicas as premissas aprovadas pelo Ministro-Presidente que fundamentam a gestão de pessoas na JMU.

CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS

Art. 4º São princípios norteadores da PGP/JMU:

- I - valorização dos integrantes da JMU e de seus conhecimentos, habilidades, atitudes e experiências;
- II - promoção da saúde, como recurso fundamental à vivência no trabalho e à dinâmica de construção contínua, tendo como referência um estado completo de bem-estar físico, mental e social;
- III - aprimoramento contínuo das condições de trabalho, incluindo a concepção ergonômica dos espaços, instrumentos e processos de trabalho;
- IV - desenvolvimento da cultura orientada a resultados, com foco no aperfeiçoamento da eficiência, da qualidade e da efetividade dos serviços prestados aos clientes internos e externos e na consecução dos fins jurídicos e metajurídicos da Jurisdição;

V - alinhamento do desenvolvimento profissional ao institucional, conforme os objetivos estratégicos e os valores institucionais;

VI - promoção do desenvolvimento das pessoas, do trabalho criativo e da inovação;

VII - práticas em gestão de pessoas pautadas, entre outras, pela ética, pela cooperação, pela eficiência, pela eficácia, pela efetividade, pela isonomia, pela publicidade, pelo mérito, pela transparência, pela urbanidade e pelo respeito à diversidade;

VIII - fomento à gestão do conhecimento e ao desenvolvimento das competências e da aprendizagem contínua, baseado no compartilhamento das experiências vividas no exercício profissional; e

IX - garantia de acessibilidade a todos da JMU, com a adaptação do meio e a remoção de barreiras físicas, arquitetônicas, de comunicação e atitudinais, de modo a promover o amplo e o irrestrito acesso de pessoas com deficiência às suas dependências, aos serviços que prestam e às respectivas carreiras;

Art. 5º A gestão das pessoas é de responsabilidade dos magistrados(as) e gestores(as), com o apoio das unidades do Superior Tribunal Militar, de acordo com suas áreas de competência.

Art. 6º Todos os magistrados(as), gestores (as) e servidores(as) devem assegurar o cumprimento da Política de Gestão de Pessoas.

CAPÍTULO III DAS DIRETRIZES DE GESTÃO DE PESSOAS

Seção I Do Planejamento em Gestão de Pessoas

Art. 7º São diretrizes para o planejamento em gestão de pessoas:

I - instituir e executar plano estratégico de gestão de pessoas, alinhado à Estratégia Nacional do Poder Judiciário e Institucional da JMU, bem como às diretrizes dessa Política, com objetivos, indicadores, metas e planos de ação específicos;

II - garantir que os responsáveis pela área de gestão de pessoas participem efetivamente do planejamento, da execução e do aprimoramento da estratégia da JMU;

III - garantir os recursos de pessoal, orçamento, mecanismos organizacionais, infraestrutura e tecnologia da informação, necessários ao cumprimento dos objetivos da gestão de pessoas;

IV - criar e fortalecer mecanismos que estimulem o desenvolvimento e a retenção dos talentos;

V - priorizar a ocupação de funções e cargos comissionados de gestão por pessoas que apresentem bom desempenho, capacidade de liderança e aptidão para as atividades gerenciais, como mecanismo de meritocracia e continuidade dos projetos;

VI - dimensionar, distribuir e avaliar a força de trabalho, a partir do estabelecimento de critérios de análise da produção que contemplem as competências requeridas, a variabilidade das condições de atuação, as necessidades da JMU e dos serviços prestados aos

clientes internos e externos, e a otimização das quantidades de atos realizados em relação ao grau de atingimento dos fins institucionais;

VII - disseminar regras de conduta ética e realizar ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio e/ou o preconceito;

VIII - realizar, de forma integrada e contínua, ações de promoção da saúde, redução de riscos e prevenção de acidentes e doenças, inclusive com a melhoria das condições de trabalho, do conteúdo e da organização das tarefas e dos processos de trabalho, da usabilidade dos sistemas e da acessibilidade, baseadas em preceitos das ciências do trabalho e nos princípios de prevenção e precaução;

IX - promover ações de favorecimento da visibilidade e reconhecimento da contribuição do trabalho, de modo a fomentar a cooperação, o compromisso organizacional, a retenção de talentos e os desempenhos coletivo e individual;

X - estabelecer, no decorrer da vida profissional, ações de preparação para aposentadoria e pós-carreira;

XI - desenvolver ações que favoreçam o retorno ao trabalho após afastamentos prolongados, sejam por doença ou fundamento de qualquer outra natureza;

XII - incentivar o trabalho voluntário em ações institucionais;

XIII - favorecer ações que incrementem a sustentabilidade (ambiental, econômica e social), voltadas tanto ao público interno quanto aos destinatários dos serviços judiciários;

XIV - informar as responsabilidades e os perfis profissionais inerentes ao espaço ocupacional em que o servidor estiver inserido ou pelo qual demonstrar interesse, a fim de melhor orientar seu desempenho e seu desenvolvimento profissionais;

XV - possibilitar o acesso a informações e decisões que afetem diretamente a vida funcional do integrante da JMU;

XVI - apoiar institucionalmente o(a) servidor(a) em situação de inadaptação funcional ou readaptação funcional para superação da dificuldade apresentada, visando à implementação de medidas efetivas em busca da estabilidade laboral, com base no diagnóstico das causas da inadaptação/readaptação e com o devido acompanhamento do processo de adaptação; e

XVII - automatizar os processos de trabalho;

Seção II Das Práticas Gerenciais

Art. 8º São diretrizes para as práticas gerenciais:

I - explicitar as expectativas, as metas e os objetivos em relação ao desempenho da equipe, bem como os resultados esperados;

II - construir com a equipe uma visão de futuro compartilhada que esteja alinhada aos valores e às estratégias institucionais;

III - estimular, orientar, desenvolver e acompanhar permanentemente o desempenho da equipe;

IV - otimizar o aproveitamento das competências dos(as) servidores(as), compatibilizando a disponibilidade de perfis profissionais existentes em sua equipe com a necessidade de alcance das metas estipuladas para a unidade;

V - promover ambiente de cordialidade, confiança, respeito e cooperação na equipe;

VI - apoiar o desenvolvimento e a manutenção do bem-estar físico, psíquico e social dos membros da equipe;

VII - reconhecer e celebrar com regularidade as realizações da equipe, valorizando as contribuições individuais;

VIII - estabelecer gestão transparente e participativa;

IX - identificar e desenvolver habilidades de liderança na equipe;

X - obter, sempre que possível, recursos e condições favoráveis ao desempenho e ao desenvolvimento da equipe;

XI - ser exemplo de atuação ética, demonstrando senso de responsabilidade e de comprometimento com o desempenho do Tribunal e com o serviço público; e

XII - promover a aplicação da política de gestão de pessoas.

Art. 9º Os ocupantes de cargos e funções de natureza gerencial poderão participar de programas de desenvolvimento de competências de liderança e gestão e ter acesso a serviços de **mentoring** e consultoria interna ou **coaching**.

Art. 10. Os(As) servidores(as) com potencial para o desempenho de cargos e funções de natureza gerencial devem ser identificados pelas chefias imediatas para ter acesso a programas de desenvolvimento de competências de liderança e gestão.

Seção III **Da Atuação dos(as) Servidores(as)**

Art. 11. São diretrizes para a atuação dos(as) servidores(as), relativas à gestão de pessoas:

I - empenhar-se para a concretização das metas e dos objetivos da unidade e da instituição;

II - buscar o aprimoramento de seu perfil profissional, de forma a poder atuar com proficiência em determinados espaços ocupacionais, sendo corresponsável pela iniciativa de procurar ações de formação e desenvolvimento;

III - contribuir para a promoção de um ambiente de cordialidade, respeito, confiança e cooperação na equipe;

IV - zelar pelo seu bem-estar físico, psíquico e social, em um ambiente de trabalho de mútua cooperação, bem como apoiar os demais membros da equipe nessas questões;

V - adotar postura condizente com os valores institucionais;

VI - contribuir para a implementação da política de gestão de pessoas da JMU; e

VII - atender aos preceitos do Código de Ética e de política de combate aos assédios moral e sexual e à discriminação no âmbito da JMU.

Seção IV

Da Gestão das Funções de Confiança e dos Cargos Comissionados

Art. 12. São diretrizes para a gestão das Funções e dos Cargos Comissionados:

I - definir formalmente o perfil profissional técnico e comportamental desejado para as posições de liderança e gestão de pessoas, a ser regulamentado por ato normativo;

II - instituir, como boa prática de gestão de pessoas, a comunicação prévia e pessoal, do ato de destituição das funções de confiança e exoneração dos cargos comissionados, pontuando, objetivamente, os motivos da tomada da decisão, enfatizando-se as atitudes e os comportamentos observados; e

III - instituir programa de formação para novos(as) gestores(as), enquadrado como curso de desenvolvimento gerencial, visando ambientar o(a) servidor(a) à cultura, às práticas gerenciais e de liderança e ao conhecimento da estrutura da JMU.

Seção V

Da Seleção, do Ingresso e da Lotação de Servidores(as)

Art. 13. São diretrizes para a seleção, o ingresso e a lotação de Servidores(as):

I - zelar para que os concursos públicos de acesso aos cargos efetivos da JMU privilegiem a seleção de candidatos(as) com conhecimentos e habilidades compatíveis com os requisitos e as competências dos cargos, em condições de igualdade e acessibilidade;

II - garantir que todos os recém-ingressos participem de programa de ambientação composto, dentre outras, de atividades relacionadas à estrutura orgânica, ao plano estratégico, a processos de trabalho, à integração, à saúde no trabalho, a benefícios, à segurança da informação e à gestão de pessoas;

III - propor ao Ministro Presidente, fundamentada em estudo técnico a distribuição da força de trabalho de forma equânime, de modo a assegurar a prestação jurisdicional ininterrupta, rápida e eficaz bem como de acordo com as necessidades operacionais considerando as condições de variabilidade;e

IV- fornecer dados e dar suporte às autoridades competentes para a movimentação de servidores de acordo com as necessidades da JMU, as atribuições do cargo e as competências individuais, mediante procedimento transparente, devendo ser mantido, de forma fundamentada, banco de talentos e de interesses.

Seção VI

Do Acompanhamento e do Desenvolvimento de Servidores(as)

Art. 14. São diretrizes para o acompanhamento e o desenvolvimento de servidores(as):

I - adotar mecanismos de gestão de desempenho baseados em competências que contemplem o planejamento, o acompanhamento, a avaliação e o desenvolvimento dos(as) servidores(as), assim como técnicas de **feedback** e compartilhamento de experiências;

II - desenvolver a gestão de desempenho baseada na realidade do trabalho e que considere a qualidade, a eficiência e a efetividade das ações desenvolvidas, assim como a variabilidade das condições de desempenho;

III - vincular o desenvolvimento na carreira ao desempenho e ao aprimoramento das competências do(a) servidor(a);

IV - utilizar as avaliações de desempenho como suporte e informação às ações de gestão de pessoas, em especial para orientar as ações de capacitação e desenvolvimento; e

V - desenvolver ações de educação fundadas na Política Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos(as) Servidores(as) do Poder Judiciário, possibilitando a aquisição, o desenvolvimento e o alinhamento de competências individuais e organizacionais.

Seção VII

Da Gestão de Desempenho

Art. 15. São diretrizes para a gestão de desempenho:

I - desenvolver diária e continuamente o planejamento, o acompanhamento e a avaliação de gestores e servidores, de acordo com os resultados institucionais esperados;

II - migrar a avaliação de desempenho para o sistema de múltiplos avaliadores, abrangendo autoavaliação, superior hierárquico, equipes e pares;

III - focar a gestão de desempenho no desenvolvimento do(a) servidor(a) durante toda a sua carreira profissional, visando à melhoria de sua atuação e à consequente potencialização dos resultados institucionais;

IV - utilizar o **feedback** como ferramenta de desenvolvimento e prática constante nas equipes de trabalho;

V - adotar os resultados das avaliações de desempenho para subsidiar as decisões pertinentes à gestão de pessoas;

VI - disseminar entre gestores(as) e servidores(as) a prática de acordar o desempenho esperado previamente aos períodos avaliativos, bem como de elaborar planos de ação para fomentar o desenvolvimento e o alcance de metas; e

VII - estimular a prática, entre os(as) gestores(as), de registrar boas performances de servidores(as), bem como necessidades de melhoria de desempenho, comportamentos e atitudes.

Seção VIII

Do Acompanhamento e do Desenvolvimento de Gestores(as)

Art. 16. São diretrizes para o acompanhamento e o desenvolvimento de gestores(as):

I - disseminar a compreensão de que o(a) gestor(a) de cada unidade é responsável pela comunicação entre os profissionais na linha hierárquica, pela integração e pela cooperação em sua equipe e corresponsável pelo seu desenvolvimento profissional e pelo ambiente de trabalho;

II - estabelecer estratégias que garantam o desenvolvimento de potenciais sucessores(a) dos ocupantes de cargos e funções gerenciais;

III - assegurar oportunidades de desenvolvimento e aquisição de competências gerenciais aos(às) gestores(as) e potenciais sucessores(as), em condições de igualdade e acessibilidade; e

IV - divulgar a cultura da autoridade cooperativa, da confiança, da valorização do retorno da experiência de trabalho, da discussão e da deliberação coletivas e do compromisso com a qualidade e a efetividade dos serviços judiciários.

Seção IX Da Capacitação

Art. 17. São diretrizes para o planejamento, a elaboração e a execução da capacitação de magistrados(as) e servidores(as):

I - elaborar o Plano de Capacitação anual;

II - fomentar a participação em programas de pós-graduação **lato e stricto sensu**;

III - promover encontros institucionais de competências técnicas e gerenciais, com temas atuais e necessários ao atendimento das demandas existentes; e

IV - desenvolver ações de sensibilização sobre a importância da capacitação e a responsabilidade conjunta dos(as) gestores(as) e das unidades de capacitação na identificação de necessidades de formação, desenvolvimento e aperfeiçoamento e na realização das ações identificadas.

Parágrafo único. Cabe à Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENAJUM) promover as ações de capacitação dos magistrados federais bem como a dos servidores da Justiça Militar, em matéria jurídica relativa à área fim, e à Secretaria do Superior Tribunal Militar, por meio da Diretoria de Pessoal, as ações de capacitação dos servidores da Justiça Militar da União.

Seção X Da Valorização e do Ambiente de Trabalho

Art. 18. São diretrizes para a valorização dos(as) integrantes da JMU e do ambiente de trabalho:

I - promover e fomentar ações que contribuam para a qualidade de vida no trabalho e a adoção de estilo de vida ativo e saudável;

II - oferecer condições seguras e ergonômicas aos(às) integrantes da JMU, considerando os aspectos físicos e psicossociais;

III - gerenciar periodicamente o clima organizacional, por meio de indicadores, com o objetivo de subsidiar ações de melhoria no ambiente de trabalho;

IV - proporcionar condições adequadas ao desenvolvimento e ao reconhecimento das pessoas no local de trabalho;

V - realizar periodicamente pesquisas, sem prejuízo de outros métodos de investigação, objetivando o fornecimento de subsídios para ações de melhoria no ambiente de trabalho;

VI - adequar as tecnologias da informação e da comunicação às necessidades dos seus usuários de modo a facilitar o trabalho e a favorecer a evolução das relações de trabalho, com o objetivo de constante aperfeiçoamento dos níveis de satisfação, qualidade, produtividade e efetividade;

VII - estimular, em alinhamento às diretrizes do CNJ, o teletrabalho, o qual deverá prestigiar a cooperação, a integração e a participação, além de não embaraçar o direito ao tempo livre;

VIII - favorecer a implementação da Política de Atenção Integral à Saúde;

IX - promover a criação e o fortalecimento de grupos de discussão e deliberação que fomentem a manifestação de ideias e a apresentação de sugestões e projetos;

X - assegurar o cumprimento da Política Nacional de Inclusão das Pessoas com Deficiência e dos normativos e recomendações de acessibilidade no âmbito da JMU;

XI - oferecer incentivos que contribuam para a atração, a satisfação, a participação e a retenção de integrantes da JMU;

XII - disponibilizar canais e recursos para acesso facilitado e seguro às informações;

XIII - promover mecanismos que possibilitem a participação na gestão da instituição, diretamente ou por intermédio de representantes; e

XIV - oferecer soluções descentralizadas, a fim de conferir autonomia aos(as) gestores(as) e servidores(as).

CAPÍTULO IV DA GOVERNANÇA DA POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS

Art. 19. Fica instituído o Comitê de Gestão de Pessoas da Justiça Militar da União (CGP/JMU).

~~**Art. 20.** O Comitê será presidido por Ministro, indicado pelo Ministro-Presidente, e terá a seguinte composição:~~

Art. 20. O Comitê será presidido por um Ministro ou uma Ministra, e será composto pelos seguintes membros: [\(Redação dada pela Resolução nº 387, de 10 de março de 2026\)](#)

~~I - um(a) Juiz(a) Federal da Justiça Militar; (Vice-Presidente do CGP)~~

I - três Ministros(as); [\(Redação dada pela Resolução nº 387, de 10 de março de 2026\)](#)

~~II - o(a) Secretário(a) Geral da Presidência (SEPRE);~~

II - um(a) Juiz(a) Federal da Justiça Militar; [\(Redação dada pela Resolução nº 387, de 10 de março de 2026\)](#)

~~III - o(a) Diretor(a) Geral da Secretaria do Superior Tribunal Militar (SECSTM);~~

III - o(a) Secretário(a)-Geral da Presidência; [\(Redação dada pela Resolução nº 387, de 10 de março de 2026\)](#)

~~IV – 2 (dois) Chefes de Gabinetes de Ministros, sendo um de Gabinete de Ministro Militar e um de Gabinete de Ministro Civil;~~

IV - o(a) Diretor(a)-Geral da Secretaria do Superior Tribunal Militar; ([Redação dada pela Resolução nº 387, de 10 de março de 2026](#))

~~V – o(a) Diretor(a) de Pessoal;~~

V - o(a) Diretor(a) de Gestão de Pessoas; ([Redação dada pela Resolução nº 387, de 10 de março de 2026](#))

~~VI – o(a) Diretor(a) de Secretaria da Corregedoria (SECOR);~~

VI - o(a) Diretor(a) de Secretaria da Corregedoria; ([Redação dada pela Resolução nº 387, de 10 de março de 2026](#))

VII - o(a) Secretário(a) Executivo da ENAJUM;

~~VIII – o(a) Assessor (a) de Gestão Estratégica e Inovação (AGEST); e~~

VIII - o(a) Secretário(a) de Governança e Gestão Estratégica; e ([Redação dada pela Resolução nº 387, de 10 de março de 2026](#))

IX - o(a) Coordenador(a) da Coordenadoria de Gestão de Pessoas.

~~§ 1º Os integrantes enumerados nos incisos I e IV serão indicados pelo Ministro-Presidente e designados por Ato Normativo;~~

§ 1º O(a) integrante referido(a) no inciso II será designado(a) por Ato do Ministro-Presidente ou da Ministra-Presidente. ([Redação dada pela Resolução nº 387, de 10 de março de 2026](#))

§ 2º O Tribunal adotará as medidas necessárias para proporcionar, aos membros do CGP/JMU, as condições adequadas ao desempenho de suas atribuições, facultada a designação de equipe de apoio às suas atividades.

§ 3º Os trabalhos conclusivos do CGP/JMU serão registrados em ata, devidamente autuados em Processo SEI, bem como encaminhadas as devidas proposições ao Ministro-Presidente, no âmbito de suas competência, e à DIDOC para fins de arquivamento.

Art. 21. A Política será gerida pelo Comitê Gestor de Pessoas da JMU (CGP/JMU), observados os princípios de gestão participativa e de cooperação e terá como principais atribuições:

I - propor e coordenar plano estratégico de gestão de pessoas, alinhado aos objetivos institucionais e às diretrizes dessa Política;

II - atuar na interlocução com a Rede de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário, compartilhando iniciativas, dificuldades, aprendizados e resultados;

III - monitorar, avaliar e divulgar o desempenho e os resultados alcançados pela gestão de pessoas;

IV - instituir grupos de discussão e trabalho com o objetivo de propor e subsidiar a avaliação da Política e das medidas de Gestão de Pessoas.

V - monitorar as causas dos desligamentos voluntários e adotar medidas que mitiguem sua ocorrência por meio de melhorias institucionais;

VI - estabelecer prática de transição de gestão em que as unidades organizacionais deverão apresentar relatórios em que constem ações, projetos, resultados, dificuldades e nível de capacitação da equipe;

VII - estabelecer indicadores de gestão de pessoas, visando acompanhar as práticas dessa política;

VIII- propor a instituição de programas de preparação à aposentadoria e de valorização ao magistrado(a) e ao servidor(a) aposentado.

CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 22. Os casos omissos serão resolvidos pelo Ministro-Presidente.

Art. 23. Revogam-se os Atos Normativos n os 424/20, 463/21, 637/23, os Atos n os 2.991/20, 3.733/22 e o artigo 27, da Resolução nº 321, de 25 Jan 23. ([Republicação no 2º Aditamento ao BJM nº 49, de 29 de dezembro de 2023](#))

Art. 24. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Ten Brig Ar **FRANCISCO JOSELI PARENTE CAMELO**
Ministro-Presidente