

RELATÓRIO 2019

Missão do Superior Tribunal de Justiça:

Oferecer à sociedade prestação jurisdicional efetiva, assegurando uniformidade à interpretação da legislação federal.

Administração

Ministro Presidente
João Otávio de Noronha

Ministra Vice-Presidente
Maria Thereza de Assis Moura

Diretor-Geral
Lúcio Guimarães Marques

Corpo Gerencial

Secretária de Gestão de Pessoas
Solange da Costa Rossi

Assessoria
João do Carmo Botelho Falcão
Márcio Antônio Matias
Roselene Aparecida de Oliveira

Coordenadoria de Legislação de Pessoal
Lener Taplion Silva Azevedo

RELATÓRIO 2019

Seção de Direitos do Servidor
Juliana Cristina de Araújo Pereira

Seção de Aposentadorias e Pensões
Gabriel Machado Moraes

Seção de Legislação e Jurisprudência
Andrea Ribeiro

Coordenadoria de Provimento e Informações Funcionais
Inaê Cerqueira Alvarenga

Seção de Provimento e Vacância
Paula Daniela Lima Pacheco

Seção de Movimentação de Pessoas
Neyde Rocha Navatta

Seção de Registros Funcionais
Álvaro Luis Fuzaro

Seção de Servidores Cedidos e em Exercício Provisório
Mariza Gontijo Esteves

Seção de Gestão de Desempenho e Carreira
Dalila Taís Miguel de Souza

Coordenadoria de Pagamento
Octávio Barbosa Nenevê

Seção de Pagamento de Pessoal Ativo
Vilmar Franco

RELATÓRIO 2019

Seção de Pagamento de Inativos e Pensionistas
Juvenil Rodrigues Cruz

Seção de Conformidade
Marcelo de Assis

Seção de Pagamento de Cedidos e Sem Vínculo Efetivo
Roberta Guimarães Salomão Fairstein

Escola Corporativa do STJ
Pablo Fernando Pessoa de Freitas

Seção de Aprimoramento de Competências Jurídicas
Renato Silva de Amorim

Seção de Aprimoramento de Competências Gerenciais
Jeanne Silva Nogueira

Seção de Aprimoramento de Competências Administrativas
Fabianna Accioly Bezerra

Seção de Soluções em EaD e Desenho Instrucional
Juliana Bernardes de Faria

Seção de Formação Avançada e Programa de Bolsas
Aline Puton

Seção de Aprimoramento de Competências Comportamentais e Valores Institucionais
Anderson Jônio Lopes Porto de Queiroz

RELATÓRIO 2019
SUMÁRIO

Administração.....	01
Corpo Gerencial.....	01
Apresentação.....	05
Resultados Gerais.....	06
Critério Produtividade.....	10
Critério Competências.....	27
Critério Talentos.....	33
Critério Governança.....	38
Critério Orçamento.....	51
Iniciativas ECORP.....	57
Iniciativas SGP.....	59

1 - Apresentação

O Plano Estratégico de Gestão de Pessoas (PEGEP) foi instituído no ano de 2018, por meio da Instrução Normativa STJ/GP n. 4 de 25 de maio, alterada pela Instrução Normativa STJ/GP n. 14 de 27 de junho de 2019, em conformidade com as diretrizes estabelecidas pelo CNJ, pela Política de Gestão de Pessoas do Superior Tribunal de Justiça, e em consonância com os parâmetros estabelecidos pelo Plano Estratégico do Superior Tribunal de Justiça.

Tem a finalidade, entre outras, de apresentar mecanismos efetivos de contribuição do macroprocesso de gestão de pessoas para o alcance dos propósitos estratégicos do Tribunal. Nesse plano, considerando as possibilidades do que pode ser metrificado no leque de atribuições das unidades que atualmente compõem este planejamento foram registrados indicadores de desempenho com foco nos critérios produtividade, competências, talentos, governança e orçamento.

Vale salientar que, no exercício de 2019, o PEGEP contemplou o planejamento da Secretaria de Gestão de Pessoas e da Escola Corporativa do STJ. Nesse sentido, no decorrer deste documento serão demonstrados os resultados obtidos pelas duas unidades, segundo os indicadores registrados no PEGEP e respectivas análises críticas. Na sequência, as principais iniciativas em andamento na SGP e na ECORP no decorrer do exercício de 2019.

Superior Tribunal de Justiça

Plano Estratégico de Gestão de Pessoas STJ 2020

Desempenho 2019

RELATÓRIO 2019

2 – Resultados gerais

A apuração dos indicadores registrados no Plano Estratégico de Gestão de Pessoas 2019 mostrou os seguintes resultados:

Resultado geral	CRITÉRIO	Resultado por dimensão %	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO	Resultado por objetivo %	INDICADORES	Resultado por meta %
92,64	PRODUTIVIDADE	98,80	Assegurar e gerir o orçamento	Gerenciar o pagamento de pessoal	98,95	Conformidade na folha de pagamento	97,89
						Tempestividade dos lançamentos em folha de pagamento	100
			Aprimorar competências	Fomentar o desenvolvimento de competências dos servidores do STJ	100	Horas de EC por gestor	100
						Horas de EC por servidor	100
						Execução PAC frente ações realizadas	100
						Avaliação de aplicação das ações de educação corporativa	100
						Adesão às ações de ação corporativa	100
			Administrar a Gestão de Desempenho	99,50	Índice de sensibilização da avaliação de desempenho	99,50	
			Atrair e reter talentos	Valorizar servidores	100	Ações de EC promovidas com instrutor interno	100
			Oferecer serviços com qualidade	Atender à demanda do usuário interno por serviços concernentes à gestão de pessoas	99,34	Satisfação do usuário interno com serviços da SGP	97,35
						Satisfação dos clientes internos com as ações de EC	100
						Análise de concessão de direitos e vantagens	100
						Satisfação com o programa de estágio do STJ	100
Promover a cidadania	Beneficiar pessoas com ações de cidadania promovidas pela ECORP	100	Público externo – beneficiados pelas ações de EC	100			

Superior Tribunal de Justiça

Plano Estratégico de Gestão de Pessoas STJ 2020

Desempenho 2019

RELATÓRIO 2019

	COMPETÊNCIAS	98,65	Aprimorar competências	Aprimorar competências dos servidores das unidades de gestão de pessoas	98,65	Desempenho por competências dos gestores da SGP	100
						Desempenho por competências dos gestores da ECORP	91,88
						Horas de EC por gestor da SGP	100
						Horas de EC por gestor da ECORP	100
						Adesão às ações de educação corporativa na SGP	100
						Adesão às ações de educação corporativa na ECORP	100
	TALENTOS	95,89	Atrair e reter talentos	Atrair e reter talentos nas unidades de gestão de pessoas	95,89	Satisfação do Servidor na SGP/	100
						Satisfação do servidor na ECORP	93,50
						Comprometimento do servidor na SGP	100
						Comprometimento do servidor na ECORP	90,04

Superior Tribunal de Justiça

Plano Estratégico de Gestão de Pessoas STJ 2020

Desempenho 2019

RELATÓRIO 2019

	GOVERNANÇA	98,87	Fortalecer a governança institucional	Contribuir para a governança institucional nas unidades de gestão de pessoas	97,74	Gestão SGP	99,79
						Gestão ECORP	87,45
						Governança na SGP	100
						Governança na ECORP	99,20
						Atendimento às recomendações na SGP	100
						Atendimento às recomendações na ECORP	100
				Monitorar indicadores estratégicos	100	Pessoas beneficiadas pelas ações de cidadania	100
						Desempenho por competências dos gestores do STJ	100
	ORÇAMENTO	71,00	Assegurar e gerir o orçamento	Gerir o orçamento nas unidades de gestão de pessoas	50,92	Orçamento estratégico na SGP	43,09
						Orçamento estratégico na ECORP	9,68
						Orçamento de capacitação executado	100
				Garantir a sustentabilidade nas unidades de gestão de pessoas	91,07	Consumo de papel na SGP	100
						Consumo de Papel na ECORP	64,29
						Consumo de copos descartáveis na SGP	100
Consumo de copos descartáveis na ECORP						100	

De acordo com os dados apresentados, a média geral dos indicadores constantes do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas (PEGEP) 2019 foi **92,64%** de alcance das metas.

RELATÓRIO 2019

Observa-se que os critérios **Produtividade, Competências e Governança** alcançaram um patamar acima de **98,5%** de atingimento das metas estabelecidas. Salienta-se que são dimensões, cujos indicadores mensuram serviços e ações de competência e gerência peculiares às unidades avaliadas.

Já o resultado apresentado no critério **Orçamento**, que alcançou um índice de apenas **71%** das metas estabelecidas, decorre da não realização de ações programadas pelas unidades e não executadas por motivos alheios às decisões da SGP ou da ECORP, conforme detalhado na análise crítica dos respectivos indicadores na sequência deste Relatório.

O critério **Talentos**, que inclui a mensuração da satisfação do servidor da SGP e da ECORP com a instituição alcançou a meta com **95,89%** de satisfação, ultrapassando a média geral do STJ que apresentou um índice de satisfação de **83,59%** de alcance da meta, segundo a pesquisa de clima organizacional realizada em 2019.

A análise completa dos resultados obtidos em cada indicador será apresentada a seguir.

Critério Produtividade

Indicadores:

Conformidade na folha de pagamento

Meta: Alcançar, anualmente, 99,5% de conformidade na folha de pagamento de pessoal.

Resultado: 97,89%

Análise Crítica: A meta de alcançar, anualmente, 99,5% de conformidade na folha de pagamento de pessoal conclui 2019 em situação ótima, fechando o ano com um índice de 97,9% de desempenho.

O índice de conformidade representa o nível de segurança da folha de pagamento e é apurado com base no total de lançamentos manuais que necessitaram ser ajustados em qualquer de suas variáveis (valor, vigência, número de parcelas, rubrica, exercício financeiro, tipo de servidor, interessado, base de cálculo etc.), antes do fechamento da folha de pagamento.

Os dados analisados foram extraídos dos registros realizados pelas unidades que confeccionam a folha de pagamento e registrados no Stratej. Por limitação técnica, a análise é efetuada sobre amostra desses dados, sendo avaliados apenas os lançamentos manuais, visto que nesse tipo existe maior probabilidade de ocorrer inconformidades.

No período examinado, não houve grandes intercorrências na apuração de valores e no lançamento de informações na Folha de Pagamento. Atualmente, o desenvolvimento de painéis informativos com a ferramenta Power BI, vem permitindo a conferência de diversos elementos da folha de pagamento de forma automática sem depender de servidores específicos das equipes. A implementação dessa metodologia trará mais segurança para o registro dos eventos funcionais em folha, pois permitirá a sua conferência imediata.

Ao longo do ano de 2019, foi identificada evolução do resultado do indicador em relação a 2018. Isso decorre da implementação de melhorias nas rotinas de realização e conferência da folha de pagamento, como a padronização de planilhas de cálculo. Outro fator que influenciou o resultado foi a redução da quantidade de eventos funcionais no ano (nomeação e vacância de servidores).

Observa-se que, no momento, ocorrem limitações no objetivo último do indicador. Por exemplo, não é possível planejar mudanças relevantes no processo de trabalho envolvendo a folha, pois está em construção um novo sistema que prevê essa etapa. Os principais pontos de atenção, entretanto, têm sido acompanhados a fim de evitar erros, ficando as evoluções na forma de trabalho previstas para ocorrer no iSGP. Desse modo, o propósito da utilização do indicador voltará a ser relevante durante a implementação do novo sistema, pois irá refletir o nível de retrabalho que estará ocorrendo até a estabilização da solução.

Superior Tribunal de Justiça

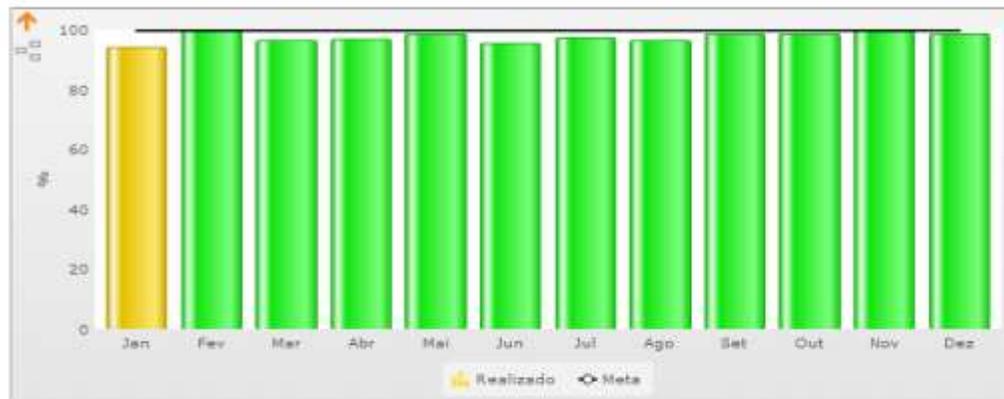
Plano Estratégico de Gestão de Pessoas STJ 2020

Desempenho 2019

RELATÓRIO 2019

Item: Conformidade na folha de pagamento

Unidade organizacional: Coordenadoria de Pagamento Responsável: Octávio Barbosa Nenevê



Período	Meta	Realizado	Farol	Desempenho	Meta acumulada	Realizado acumulado	Farol acumulado	Desempenho acumulado
Jan	99,50	94,03	🟡	94,5%	99,50	94,03	🟡	94,5%
Fev	99,50	100,00	🟢	100,0%	99,50	95,88	🟢	96,4%
Mar	99,50	96,28	🟢	96,8%	99,50	96,00	🟢	96,5%
Abr	99,50	96,64	🟢	97,1%	99,50	96,26	🟢	96,7%
Mai	99,50	98,21	🟢	98,7%	99,50	97,03	🟢	97,5%
Jun	99,50	95,45	🟢	95,9%	99,50	96,90	🟢	97,4%
Jul	99,50	96,95	🟢	97,4%	99,50	96,91	🟢	97,4%
Ago	99,50	96,07	🟢	96,5%	99,50	96,84	🟢	97,3%
Set	99,50	98,22	🟢	98,7%	99,50	96,94	🟢	97,4%
Out	99,50	98,58	🟢	99,1%	99,50	97,08	🟢	97,6%
Nov	99,50	100,00	🟢	100,0%	99,50	97,31	🟢	97,8%
Dez	99,50	98,61	🟢	99,1%	99,50	97,40	🟢	97,9%

RELATÓRIO 2019

Tempestividade dos lançamentos em folha de pagamento

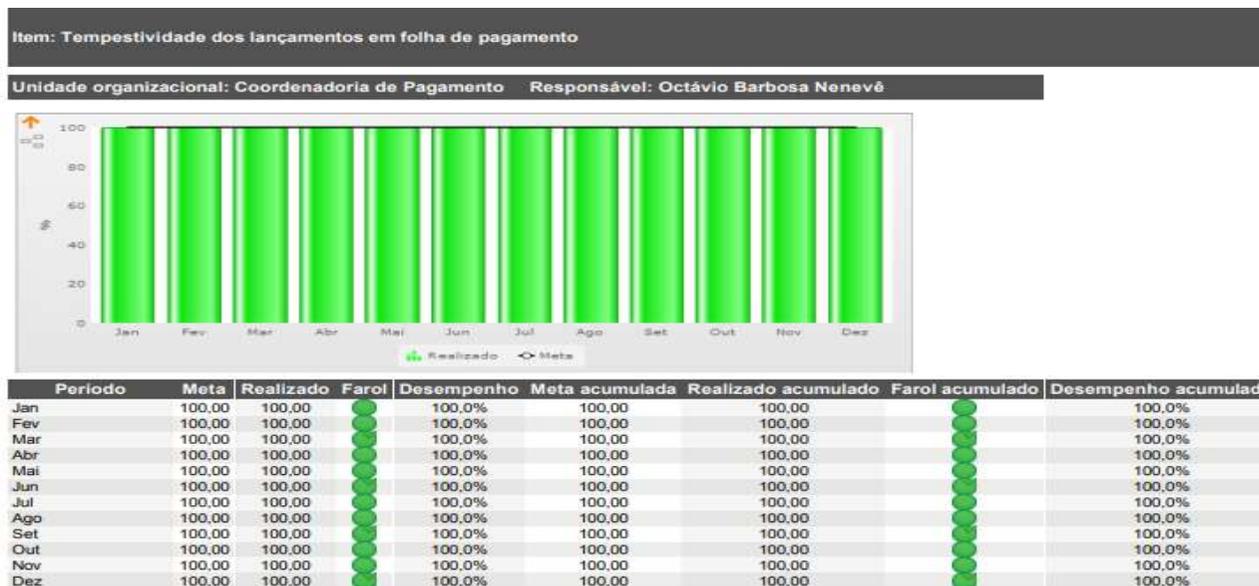
Meta: Alcançar 100% de tempestividade nas alterações de pagamento processadas em folha de pagamento.

Resultado: 100%

Análise Crítica: A meta de alcançar 100% de tempestividade nas alterações de pagamento processadas em folha de pagamento concluiu 2019 em situação ótima, fechando o ano com um índice de 100% de desempenho.

Os dados do indicador são apurados com base no número de Alterações de Pagamento enviadas para processamento em folha e na quantidade efetivamente processada até o fechamento da folha de pagamento. O processamento desses lançamentos tem ocorrido de forma regular, sem intercorrências no trimestre.

O resultado ao longo do ano demonstra que não há dificuldades em se atingir a meta estabelecida e já se alcança um resultado de excelência neste quesito. De tal forma, sugere-se a eliminação do indicador, pois não apresenta informações para uma possível melhora dos serviços e produtos oferecidos. A proposta se coaduna com o apontado pelo Secretaria de Auditoria no Processo STJ n. 20603/2019.



RELATÓRIO 2019

Horas de educação corporativa por gestor

Meta: Manter a média de 8 horas em ações gerenciais de educação corporativa realizadas semestralmente pelos gestores do Tribunal.

Resultado: 100%

Análise Crítica: O indicador de “Horas de EC por Gestor” ficou em situação ótima no ano, superando amplamente a meta prevista, com uma média de 31,77 horas de capacitação gerencial por gestor do STJ.

Atribui-se o resultado ao planejamento e execução de ações destinadas ao desenvolvimento do corpo gerencial do Tribunal, tendo sido realizadas 91 turmas de 71 ações distintas de capacitação sobre o tema gestão em 2019, o que denota ainda uma preocupação com a variedade ofertada para esse tipo de ação.

Com isso, alcançou-se a marca de 240 dos 290 gestores (82,76%) capacitados em algum curso gerencial no ano, totalizando um aproveitamento de 9.212 horas de treinamento no tema.



Horas de educação corporativa por servidor

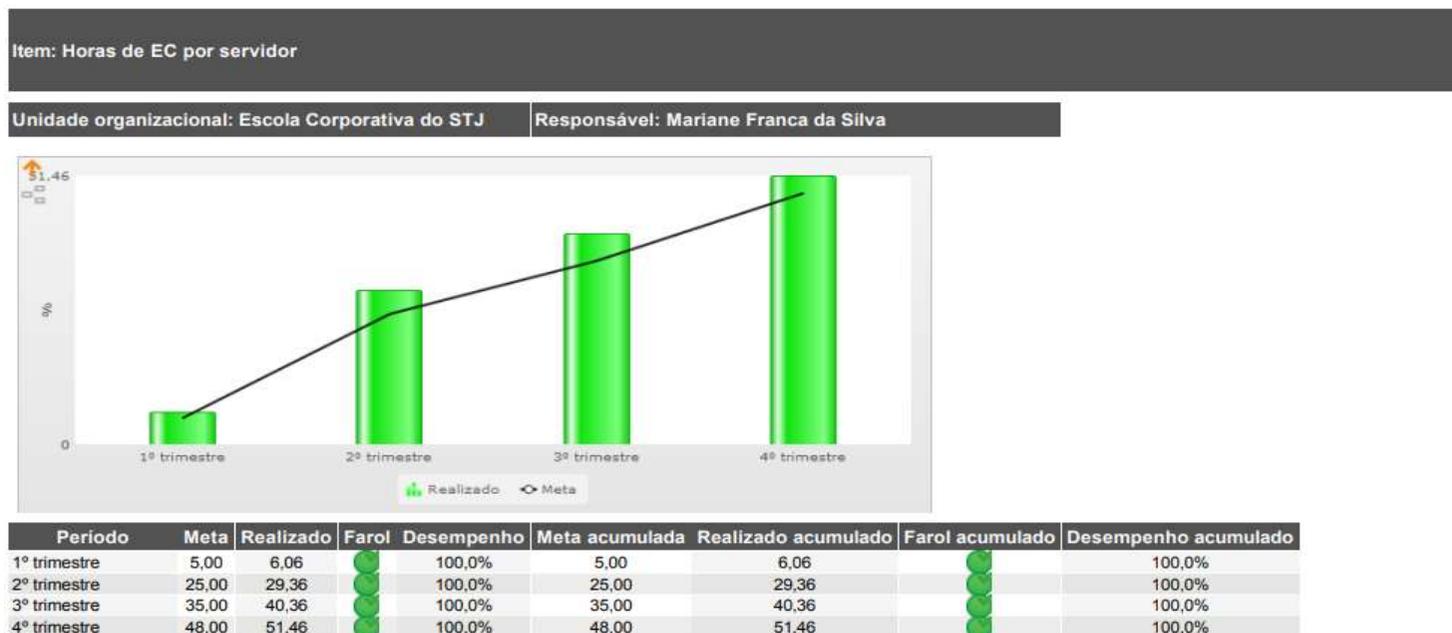
Meta: Obter 48% de servidores treinados com mais de 16 horas, até dez/2019.

Resultado: 100%

Análise Crítica: O indicador de “Horas de EC por Servidor” fecha 2019 em situação ótima, com 51,46% dos servidores do STJ alcançando pelo menos 16 horas de capacitação em 2019.

Acredita-se que o resultado se deva à atuação da ECORP, que trabalhou intensamente durante o ano para disponibilizar uma ampla variedade de ações de educação corporativa. Assim, no presente exercício, foram realizadas 271 ações distintas, desdobradas em 386 turmas, que resultaram em 9.524 participações certificadas nos cursos ofertados pelo STJ e no aproveitamento de mais de 100.000 horas de capacitação.

Com isso, em 2019, 2.015 dos 2.812 servidores do STJ foram capacitados (71,66%), sendo 1.447 deles (51,46%) com mais de 16 horas de treinamento.



RELATÓRIO 2019

Execução do Plano de Ações de Educação Corporativa (PAC) frente às ações realizadas

Meta: Obter 66% das turmas de capacitações realizadas em atendimento ao PAC, até dez/2019.

Resultado: 100%

Análise Crítica: O indicador de “Execução PAC frente Ações Realizadas” ficou em situação ótima no ano, superando a meta estipulada com a execução de 79,19% das ações internas previstas inicialmente no PAC.

A aderência ao planejamento das ações internas demonstra o adequado levantamento das necessidades de capacitação do Superior Tribunal de Justiça. Mas o resultado evidencia também a flexibilidade no atendimento de demandas não planejadas, cuja necessidade muitas vezes ainda não era conhecida no momento do planejamento.

Cumpra ainda informar que, para o Planejamento de Ações de Educação Corporativa de 2020, a ECORP reuniu os gestores estratégicos do órgão e, por meio da técnica de World Café, levantou as necessidades de capacitação para o ano. Com isso, espera-se alcançar uma diminuição nas solicitações de ações não programadas e maior aderência aos objetivos estratégicos do órgão, a partir do próximo ano.



RELATÓRIO 2019

Avaliação de aplicação das ações de educação corporativa

Meta: Obter 46% de eficácia nos treinamentos oferecidos e avaliados pela área de gestão de pessoas, até dez/2019.

Resultado: 100%

Análise Crítica: O indicador tem periodicidade anual e foi mensurado no 4º trimestre de 2019.

Conforme análise crítica apresentada em janeiro de 2020, o indicador em questão ficou em situação ótima em 2019, atingindo 100% da meta estipulada.

Em 2019, foi avaliada a aplicação dos conteúdos adquiridos em ações de educação corporativa. Nas ações selecionadas pela ECORP, Coaching Individual: Aprimorando Competências Gerenciais no STJ e Análise Processual: Recurso Especial e Agravo em Resp (Turma A), identificou-se um percentual de 88,5% de eficácia dos treinamentos.

Com isso, pode-se inferir que os conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridos nas ações educacionais estão sendo aplicados nas situações de trabalho, fato que tem impacto direto nos níveis de motivação e produtividade dos servidores.



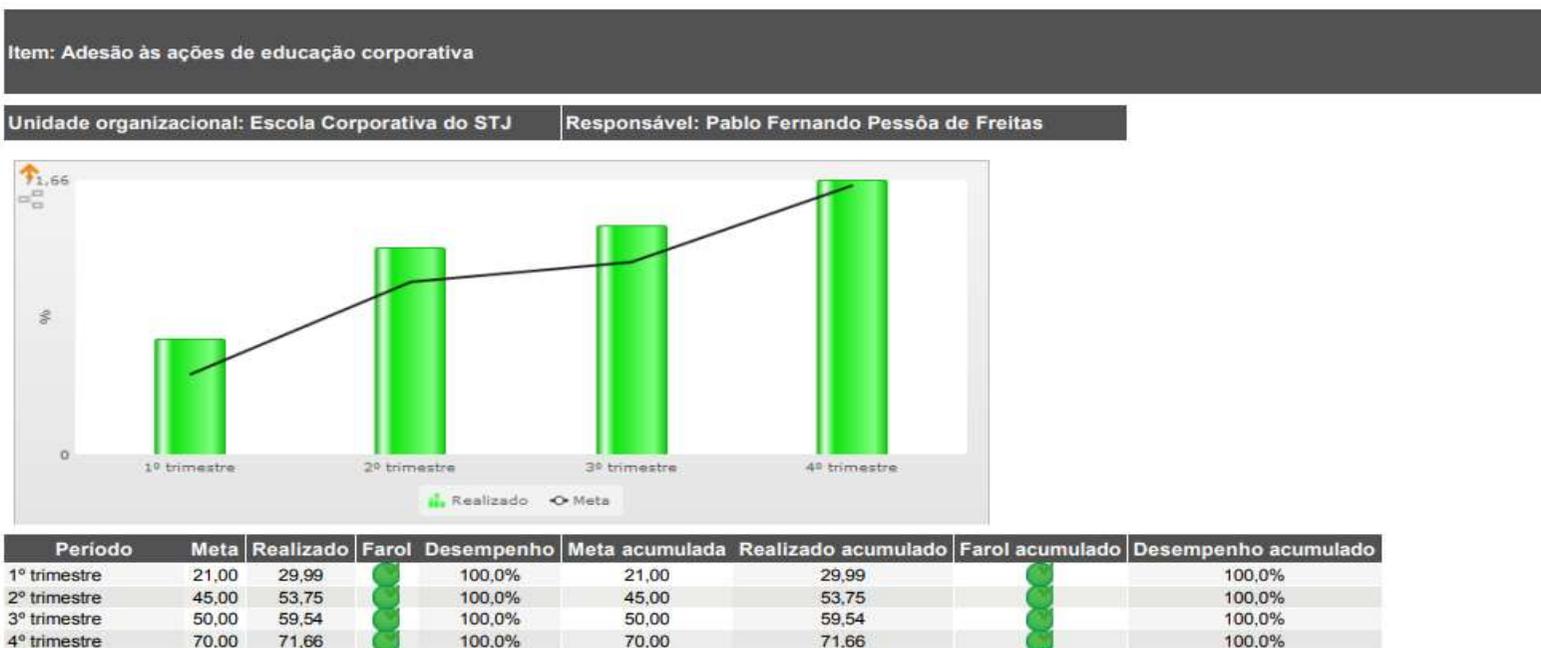
Adesão às ações de educação corporativa

Meta: Aumentar para 70% o percentual de servidores que participam das ações de capacitação oportunizadas pelo STJ, até dez/2019.

Resultado: 100%

Análise Crítica: O indicador de “Adesão às Ações de Educação Corporativa” ficou em situação ótima em 2019, atingindo 100% da meta estipulada para o ano, com 71,66% dos servidores do Tribunal participando de pelo menos uma ação de capacitação no ano.

O resultado é creditado ao trabalho da ECORP, que durante o exercício ofertou uma ampla gama de ações de educação corporativa, tendo sido executadas 271 ações distintas, que se desdobraram em 386 turmas. Isso resultou em um total de 9.524 participações certificadas nas ações ofertadas pelo Tribunal e em mais de 100.000 horas de capacitação, o que culminou em 2.015 dos 2.812 servidores do STJ capacitados neste ano.



Índice de sensibilização da avaliação de desempenho

Meta: Alcançar até 2020 99% de avaliações de desempenho finalizadas, após prazo final da campanha de sensibilização.

Resultado: 99,50%

Análise Crítica: Em 2019, o desempenho foi bem próximo à meta. A Seção de Gestão de Desempenho e Carreira (antiga Seção de Avaliação Institucional e Gestão de Desempenho) realizou diversas ações para alcançar este resultado:

- Palestra de sensibilização – Desempenho em Cena com a Cia Barbixas de Humor;
- Canal de comunicação na intranet – Você Sabia; Matérias semanais na intranet;
- Tutorial animado de como fazer a avaliação; Distribuição de panfletos;
- Comunicação eletrônica direta com os servidores – ECORP Informa;
- Divulgação do prazo final por Memo-Circular ECORP;
- Faixas nas entradas do STJ; e
- Prismas no restaurante do STJ.

Para o cálculo do indicador, foram consideradas 722 avaliações válidas e 704 avaliações finalizadas.



RELATÓRIO 2019

Ações de Educação Corporativa promovidas por instrutor interno

Meta: Manter, em pelo menos 60%, o índice de ações internas de educação corporativa realizadas por instrutores internos.

Resultado: 100%

Análise Crítica: O indicador ficou em situação ótima no ano, atingindo 100% da meta prevista.

Atribui-se o resultado positivo à valorização dada aos conhecimentos e experiências dos servidores da casa, com 128 das 205 ações internas de educação corporativa distintas realizadas sendo ministradas por instrutores internos. Destaca-se, ainda, a execução de diferentes módulos dos programas “Na Trilha da Gestão” e “Sempre é Tempo de Aprender”, que totalizaram juntos 34 ações distintas e foram todos realizados com instrutores do STJ. O desempenho também foi corroborado pela manutenção do Banco de Instrutores Internos no Portal da Escola Corporativa do STJ, que fica aberto o ano inteiro para cadastro de servidores interessados em atuar como facilitadores das ações promovidas pelo órgão.

Apesar disso, observou-se que, em 2019, foi também ampliado o número de contratações de fornecedores externos pelo Tribunal. Por isso, nos exercícios seguintes ainda será necessário manter práticas para garantir que a atuação de instrutores internos não diminua.



Satisfação do usuário interno com serviços da SGP

Meta: Obter 83% de satisfação dos usuários internos com os serviços da SGP, até dez/2020.

Resultado: 97,35%

Análise Crítica: Este indicador é alimentado pela Pesquisa de Satisfação dos Usuários com os Serviços da SGP, realizada a cada dois anos.

O último diagnóstico foi realizado em junho de 2018, cujo resultado foi de 80,8% de satisfação do usuário com os serviços prestados pela SGP, atingindo a meta em 97,35%.

Salienta-se que **para melhorar esse índice** para a próxima pesquisa, prevista para meados de 2020, e cuja meta é atingir 83% de satisfação, bem como para responder às críticas levantadas pelos respondentes, a SGP implementou várias ações do Plano de Ações para 2018/2020, proposto pela comissão responsável pela pesquisa (Processo 007181/2018). Dentre essas ações, a SGP intensificou a comunicação por meio de divulgações dos serviços mais demandados e de esclarecimentos sobre questões que apresentaram mais dúvidas na pesquisa; aperfeiçoou o controle de revisões das matérias publicadas; atualizou a página Gestão de Pessoas na intranet, de forma a torná-la de mais fácil entendimento e acesso; criou e disponibilizou as FAQ's dos serviços mais utilizados; reestruturou o espaço físico da Secretaria para melhorar a acessibilidade; reformulou a página do eConsig para facilitar o acesso ao sistema pelos usuários; implementou as ações dos seis projetos idealizados no início de 2019 no workshop *design thinking*, entre outras.

Avaliando-se a conveniência e oportunidade desse indicador, deduz-se que é de suma relevância para a SGP, considerando que os dados obtidos com a pesquisa revelam o nível de satisfação dos servidores e, conseqüentemente, a qualidade dos serviços prestados, e geram informações úteis para tomada de decisões de prevenção, correção de problemas, bem como, para melhoria e aperfeiçoamento dos serviços.



RELATÓRIO 2019

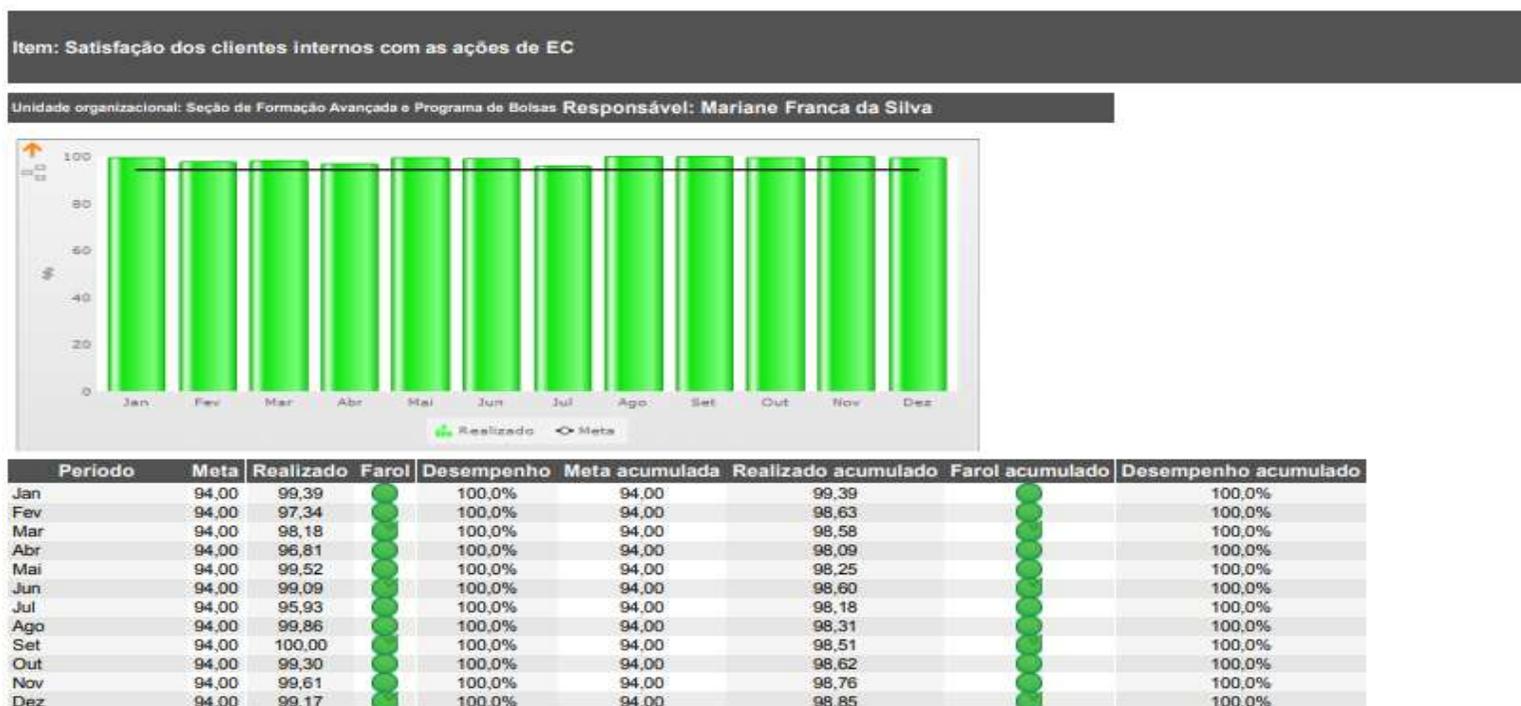
Satisfação dos clientes internos com as ações de educação corporativa

Meta: Manter acima de 94% o percentual de satisfação dos participantes com relação às ações de educação corporativa da qual participaram.

Resultado: 100%

Análise Crítica: O indicador de “Satisfação dos clientes internos com as ações de EC” ficou em situação ótima em 2019, tendo sido alcançado o índice de satisfação de 98,85% a partir da média das medianas mensais das avaliações de reação realizadas.

O resultado é atribuído à qualidade das ações organizadas pela área de educação corporativa, que investe na variedade de cursos ofertados e, sempre que possível, busca desenhá-los de acordo com as peculiaridades e necessidades do órgão, se esforçando para utilizar metodologias mais atraentes aos participantes e para melhorar sempre a qualidade das ações ofertadas.



Análise de concessão de direitos e vantagens

Meta: Conceder 85% de direitos e vantagens aos servidores no prazo padrão.

Resultado: 100%

Análise Crítica: Este indicador mede o percentual de processos referentes a direitos e vantagens analisados e submetidos à decisão no prazo padrão, previamente estabelecido. A meta propõe o atendimento em 85% das ocorrências. O resultado da mensuração apresentou um índice de 100% de atendimento da meta durante o 4º trimestre, mantendo o nível alcançado nos demais trimestres de 2019, apesar das intercorrências mencionadas a seguir.

Com relação ao item averbação de tempo de serviço, observa-se que praticamente em todo o ano de 2019, com exceção do mês de outubro, a meta estabelecida de 23 dias para a análise dos requerimentos foi devidamente superada, permanecendo todo o tempo em 100%. Passando-se à análise do mês de outubro de 2019, cumpre esclarecer ter sido o único mês com resultado atípico na unidade, devido à ocorrência de mudanças na padronização das certidões fornecidas pelo INSS a partir do citado mês. Por esse motivo, foi necessária a utilização de um maior prazo para a correta análise dos pedidos.

Passando-se ao item licença para capacitação, em relação aos dois primeiros trimestres de 2019, como ainda estava em vigor o antigo normativo e os servidores desta Corte ainda aguardavam as novas diretrizes da Administração para verificar a possibilidade de postular a licença, observa-se a ocorrência de poucos pedidos. A partir de julho de 2019, passou a vigorar o novo normativo, contendo regramentos diversos daqueles previstos na antiga norma. Dessa forma, também foram protocolizados poucos pedidos de licença a partir do citado mês. A meta foi atendida em todos os casos.

Com relação à licença para capacitação, restam prejudicadas a conveniência e a oportunidade de permanecer mensurando um item que, ao longo dos anos de 2018 e 2019, deixou de ser uma das principais demandas da SEDIR. Nessa esteira, a unidade já está analisando a possibilidade de substituição desse item por outro que imponha maior desafio no alinhamento estratégico.

Com relação aos pedidos de aposentadoria, em 13/11/2019, foi promulgada a EC n. 103/2019, que trata da reforma da previdência. Com isso, houve uma queda nos pedidos de aposentadoria nos meses de novembro e dezembro de 2019. Entretanto, houve maior demanda em relação aos pedidos de previsão de aposentadoria com base nas novas regras. Assim, em relação à aposentadoria, a SAPEN manteve em dia os prazos estabelecidos para análise dos processos, durante todo o ano de 2019.

Outra questão, foi com a mudança de entendimento pelo TCU, por meio do Acórdão n. 1.599/2019 – Plenário, com relação ao pagamento das vantagens oriundas do artigo 193 da Lei 8.112/1990. Por essa razão, a partir do mês de outubro de 2019, o TCU baixou várias diligências em atos de concessão de aposentadoria de servidores do STJ, devido a julgamentos pela ilegalidade de aposentadoria concedida com a referida vantagem. Em razão desse fato, a análise do abono de permanência, durante o mês de novembro, ficou prejudicada, voltando ao normal no mês de dezembro.

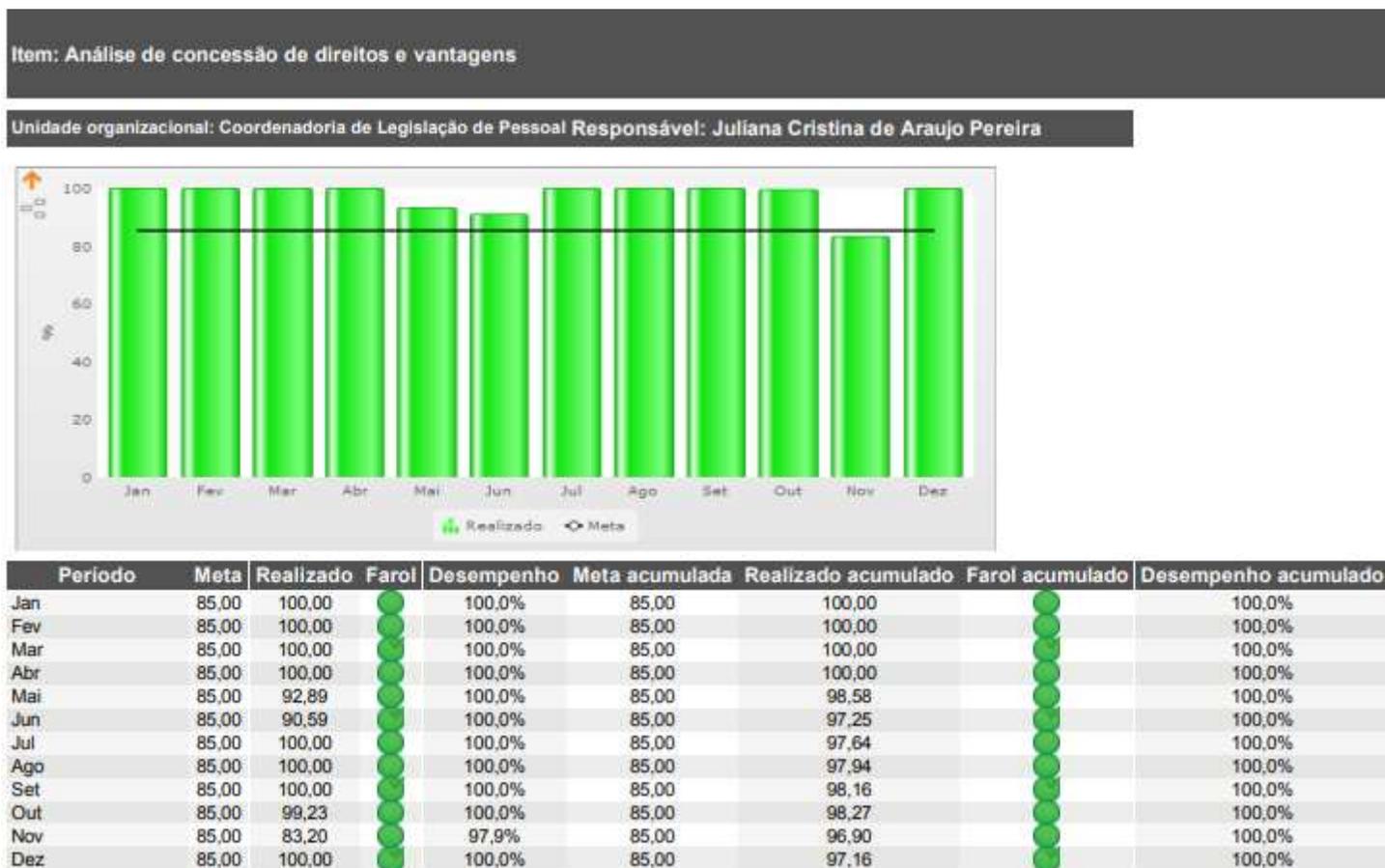
Com relação aos processos de isenção do desconto do Imposto de Renda, o Sr. Diretor-Geral, à vista do Parecer Jurídico de sua Assessoria n. 108/2019, modificou o entendimento sobre a matéria. Assim, a SAPEN iniciou as revisões nos pedidos de isenção sobre os proventos dos aposentados e pensionistas que foram indeferidos. Desse modo, no mês de maio de 2019, não foi possível cumprir com o prazo estipulado para a análise dos pedidos de desconto do

Superior Tribunal de Justiça

RELATÓRIO 2019

Imposto de Renda, especificamente com relação ao Processo STJ n. 14103/2019, por ausência de documento hábil. No mês de junho, o atraso se deu por conta da convocação dos servidores aposentados e pensionistas que não realizaram o recadastramento no mês de maio. Por fim, os pedidos dos meses de novembro e dezembro ainda não foram concluídos, tendo em vista que os processos estão aguardando a realização de Junta Médica.

Ainda no tocante ao item "isenção do desconto do IR", cabe averiguar a conveniência e oportunidade do seu monitoramento.



Satisfação com o programa de estágio do STJ

Meta: Manter acima de 90% o percentual de satisfação dos estagiários com o programa de estágio no STJ.

Resultado: 100%

Análise crítica: Da análise dos dados apurados em 2019, gráfico abaixo, pode-se verificar que os resultados obtidos estão acima do esperado para o indicador proposto. A média do nível de satisfação atingiu 96,62%.

Os dados são apurados/levantados por meio de pesquisa aplicada no momento em que os estudantes estão se desligando do estágio, ocasião em que avaliam a experiência no STJ como satisfatória ou insatisfatória, além de pontuar os aspectos que contribuíram para a satisfação ou insatisfação nesse período.

A pesquisa foi aplicada a 345 estudantes, tendo 334 estagiários avaliados a sua experiência de estágio no STJ de maneira satisfatória, tendo ainda 2 avaliações insatisfatórias e 9 abstenções.

Os itens mencionados a seguir foram considerados mais satisfatórios na avaliação realizada pelos estudantes: Atendimento prestado pela seção de estágio (343 respondentes), Relacionamento com o supervisor (341 respondentes) e Relacionamento com os colegas (340 respondentes).

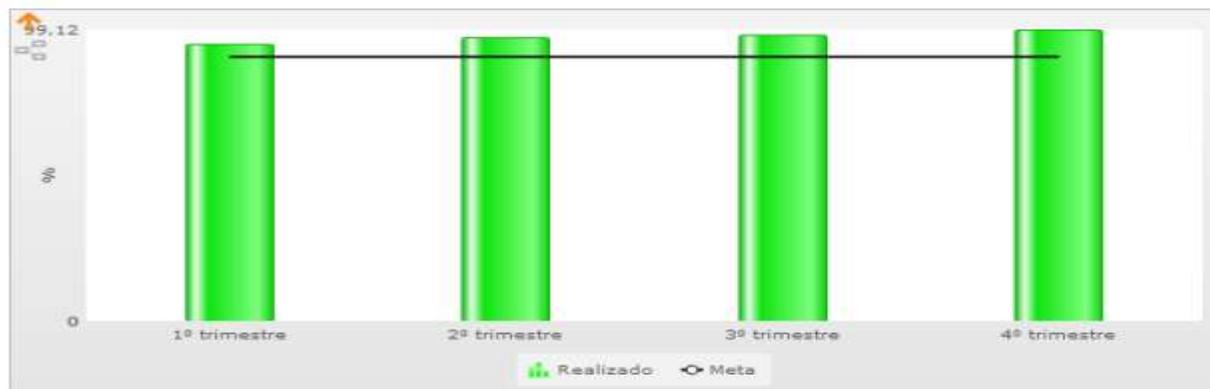
Em contrapartida, verificou-se que: Valor do auxílio-transporte (37 respostas), Atividades de estágio alinhadas ao curso (33 respostas) e Preparação para o mercado de trabalho (22 respostas) foram os aspectos avaliados pelos estudantes como mais insatisfatórios ao longo do ano de 2019.

Não foram realizadas ações para a melhoria dos resultados até o momento. Em que pese os dados apresentados para o indicador estarem acima da meta estabelecida para o trimestre, esta unidade está avaliando, para 2020, a proposição de ações de melhoria com base nos itens considerados insatisfatórios pelos estudantes.

RELATÓRIO 2019

Item: Satisfação com o Programa de Estágio do STJ

Unidade organizacional: Coordenadoria de Provimento e Informações Funcionais Responsável: Maria Ellen Sousa de Queiroz



Período	Meta	Realizado	Farol	Desempenho	Meta acumulada	Realizado acumulado	Farol acumulado	Desempenho acu
1º trimestre	90,00	94,12	●	100,0%	90,00	94,12	●	100,0%
2º trimestre	90,00	96,10	●	100,0%	90,00	95,06	●	100,0%
3º trimestre	90,00	97,14	●	100,0%	90,00	95,69	●	100,0%
4º trimestre	90,00	99,12	●	100,0%	90,00	96,81	●	100,0%

RELATÓRIO 2019

Público externo – beneficiados pelas ações de EC

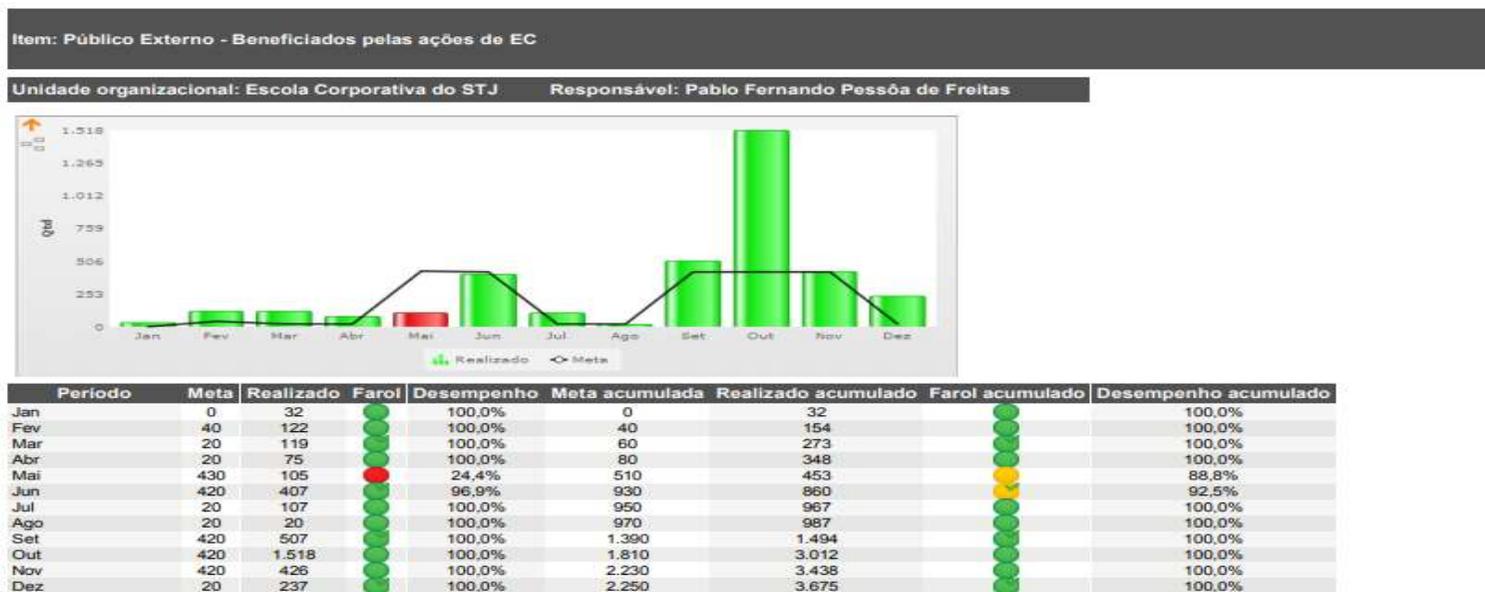
Meta: Beneficiar, anualmente, no mínimo 2.600 pessoas pelas ações de cidadania do STJ organizadas pela ECORP.

Resultado: 100%

Análise Crítica: O indicador de “Público Externo - Beneficiados pelas ações de EC” ficou em situação ótima, superando amplamente a meta prevista, com 3.675 beneficiados.

O resultado positivo se deve principalmente à realização no Portal da Escola Corporativa do STJ das ações a distância ligadas ao programa Conexão Cidadã e de cursos a distância autoinstrucionais aos terceirizados e estagiários do órgão, que em conjunto responderam por 2.717 participações do público externo nas ações ofertadas pelo STJ. Além disso, destacaram-se as seguintes palestras “Palestra Violência Urbana: Não seja a próxima vítima”, “Recursos Repetitivos nos 30 Anos do STJ”, “Conversa só para mulheres – Você sabe cuidar do seu dinheiro?” e “Bibliotemas: conversando com profissionais da informação”, todas com mais de 75 convidados do público externo.

Para o ano de 2020, pretende-se manter esse patamar de beneficiados, com consequente revisão da meta para o indicador.



Critério Competências

Indicadores:

Desempenho por competências dos gestores da SGP

Meta: Manter no mínimo em 90% o desempenho por competência dos gestores, até dez/2020

Resultado: 100%

Análise Crítica: Segundo dados extraídos do Programa de Gestão por Competências – APRIMORE, coordenado pela Escola Corporativa do STJ (ECORP), que consolida as informações dos ciclos avaliativos que ocorrem uma vez ao ano, em 2019 a situação da SGP manteve-se no mesmo patamar que 2018, atingindo a meta em 100%. Conforme relatório fornecido pela ECORP, o índice de realização na SGP mostrou um resultado de 93,05% de desempenho, no ciclo avaliativo realizado no quarto trimestre de 2019.

Salienta-se que é política constante na SGP incentivar o desenvolvimento de seu corpo gerencial. O aperfeiçoamento dos gestores ocorre tanto por meio do aproveitamento das oportunidades de ações de educação corporativa oferecidas pelo STJ, quanto por ações internas de estudos, discussões e compartilhamento de informações. A mensuração deste indicador, que é desdobrado de indicador estratégico, é relevante e oportuna, tendo em vista que subsidia decisões gerenciais para aprimoramento do desempenho por competência dos gestores da unidade.



RELATÓRIO 2019

Desempenho por competências dos gestores da Ecorp

Meta: Manter no mínimo em 90% o desempenho por competência dos gestores, até dez/2020.

Resultado: 91,88%

Análise Crítica: O indicador encerrou 2019 em situação aceitável, sendo o coeficiente médio de desempenho por competência dos gestores da ECORP de 82,69%.

Acredita-se que o resultado seja decorrência dos grandes desafios e do volume elevado de trabalho existentes na ECORP, o que acaba por deixar mais evidentes eventuais deficiências nas competências de seus gestores. Pondera-se, entretanto, que o índice demonstra maturidade da equipe em reconhecer que as competências gerenciais têm espaço para aprimoramento na unidade.

Com isso, em 2020, pretende-se trabalhar para melhorar esse resultado por meio do incentivo à capacitação nos processos em que os gestores da ECORP encontram mais dificuldade de atuar e por meio do cumprimento dos planos de desenvolvimento individual de cada um deles, acordados no contexto do ciclo de diagnóstico de competências realizado pelo Aprimore.



Horas de EC por gestor da SGP

Meta: Manter a média de 16 horas em ações gerenciais de educação corporativa realizadas anualmente pelos gestores da SGP

Resultado: 100%

Análise Crítica: O desempenho obtido alcançou com folga o esperado - 100% da meta. A média foi de 42,69 horas de educação corporativa gerencias realizadas em 2019. Ao todo foram realizadas 683 horas pelos 16 gestores da unidade. Trata-se de um indicador de grande relevância, considerando que subsidia decisões que resultam no encaminhamento dos gestores para ações de aperfeiçoamento e desenvolvimento de atitudes, habilidades e conhecimentos necessários ao exercício de suas atribuições.

Os dados que alimentam a base de dados do indicador são fornecidos pela Escola Corporativa do STJ..



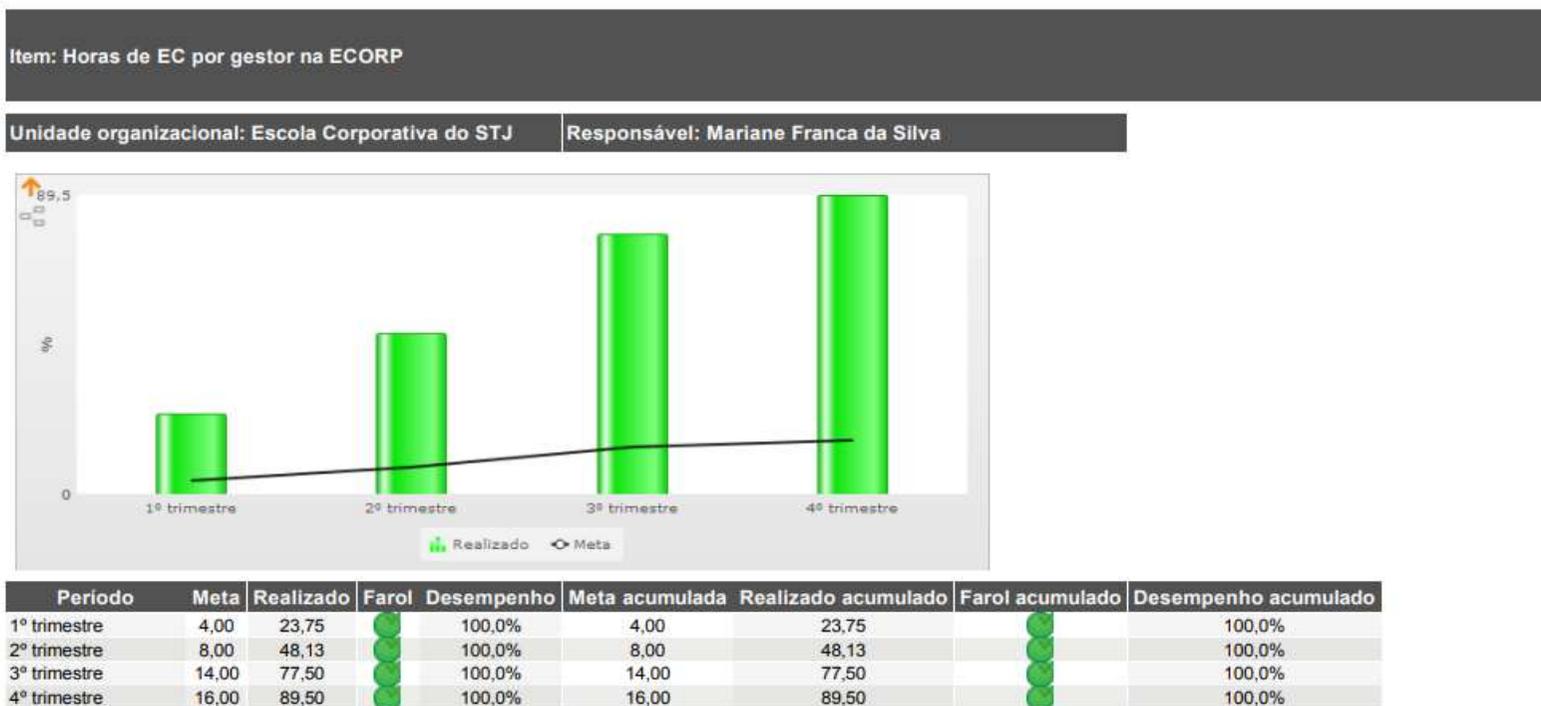
Horas de EC por gestor da Ecorp

Meta: Manter a média de 16 horas em ações gerenciais de educação corporativa realizadas anualmente pelos gestores do Tribunal, até dez/2019.

Resultado: 100%

Análise Crítica: O indicador de “Horas de EC por Gestor – ECORP” ficou em situação ótima em 2019, superando amplamente a meta prevista para o ano, com uma média de 89,50 horas de capacitação gerencial por titular lotado na ECORP.

Atribui-se o ótimo resultado ao incentivo dado pela unidade ao desenvolvimento gerencial interno, reiterando que todos os 6 gestores da área já participaram de ações gerenciais no ano, totalizando 537 horas na participação em 25 ações de capacitação gerenciais distintas.



RELATÓRIO 2019

Adesão às ações de educação corporativa na SGP

Meta: Aumentar para 60% o percentual de servidores que participam das ações de educação corporativa oportunizadas pelo STJ, até dez/2020.

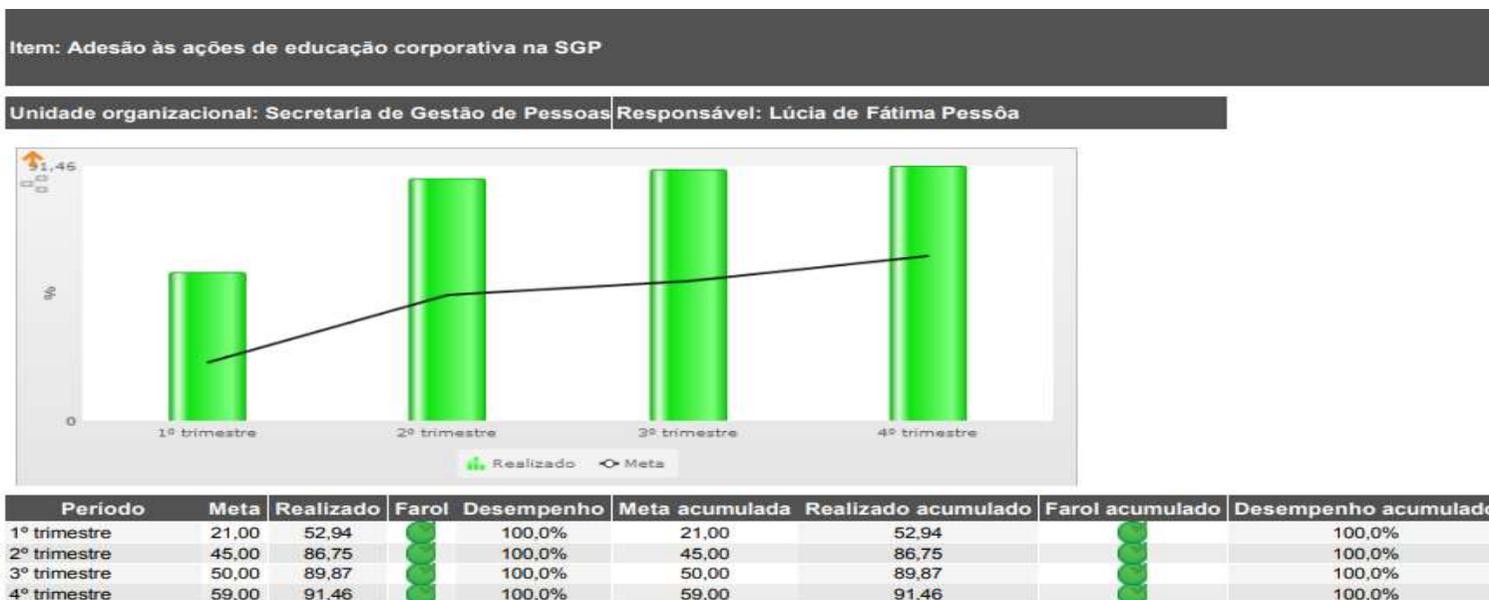
Resultado: 100%

Análise Crítica: Obter um índice de 59% de servidores da SGP participando de ações de educação corporativa oportunizadas pelo STJ foi a meta até o 4º trimestre de 2019.

O indicador conclui o ano demonstrando situação ótima, tendo alcançado 100% da meta. De acordo com os dados fornecidos pela Escola Corporativa do STJ, do total de 82 servidores, 75 participaram de ações de EC em 2019 (91,46%). Desse total 82,93% realizaram mais de 16 horas no ano.

7 servidores fizeram menos de 16 horas de treinamento ao ano, e 7 não participaram de nenhum evento de capacitação. São dados que subsidiarão decisões gerenciais para 2020, a fim de levantar causas pela não adesão e tratamento do assunto caso a caso.

Trata-se de um indicador desdobrado de indicador estratégico, considerado pela SGP de grande relevância, tendo em vista que seu monitoramento permite gerenciar formas de incentivo que elevem a adesão gradativa aos planos anuais de aprimoramento de competências, de modo a garantir redução das lacunas na formação profissional e alinhar a performance individual aos resultados institucionais pretendidos.



RELATÓRIO 2019

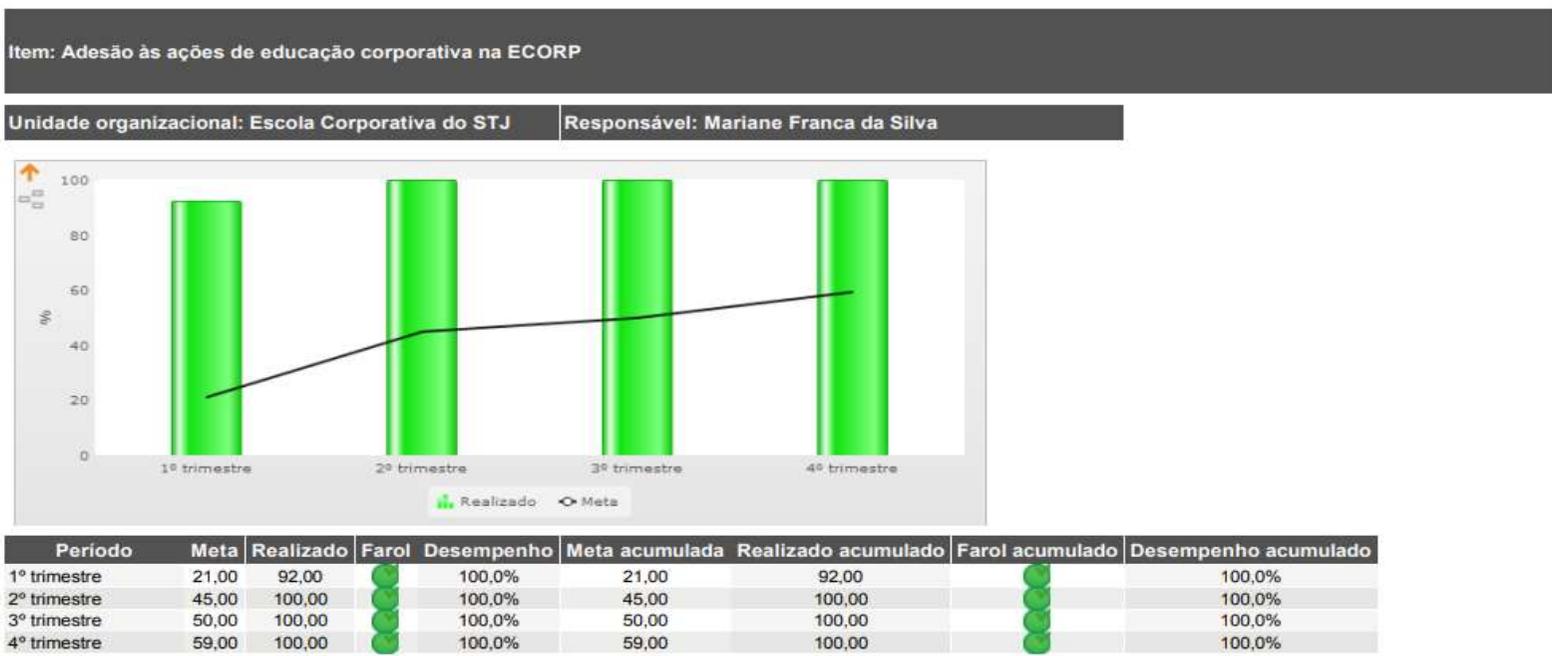
Adesão às ações de educação corporativa na ECORP

Meta: Aumentar para 60% o percentual de servidores que participam das ações de educação corporativa oportunizadas pelo STJ, até dez/2019.

Resultado: 100%

Análise Crítica: O indicador de “Adesão às Ações de Educação Corporativa na ECORP” ficou em situação ótima em 2019, sendo que 100% dos 39 servidores da unidade participaram de pelo menos uma ação de capacitação no ano.

O resultado se deve principalmente à importância que a ECORP dá ao valor institucional da Aprendizagem Contínua, à preocupação de seus servidores em se capacitar e ao apoio que as chefias das unidades dão quando os servidores mostram a intenção de se capacitar.



RELATÓRIO 2019

Critério Talentos*Indicadores:***Satisfação do servidor na SGP**

Meta: Obter 80% de satisfação do servidor com a instituição, até dez/2020

Resultado: 100%

Análise Crítica: Trata-se de indicador vinculado à pesquisa de clima organizacional e satisfação do servidor, até então gerenciada pela ECORP. Na última pesquisa, realizada em 2017, o grau de satisfação do servidor lotado na SGP em relação à Organização foi de 77,27%, atingindo a meta, que era de 75,50% de satisfação, em 100%.

Na pesquisa realizada em 2019, o percentual deu um salto de mais de 10% no desempenho mensurado pelo indicador, passando para 88,64% e atingindo a meta, que em 2019 foi de 80%, em 100%.

Esse resultado comprova que as políticas e práticas adotadas pela SGP para melhorar a satisfação do servidor lotado na unidade geraram os efeitos desejados.

Internamente, a SGP tem implementado várias ações para motivar e manter seus servidores. Para exemplificar cita-se a realização do Workshop Design Thinking no mês de abril de 2019, com a participação da quase totalidade dos servidores da SGP. O evento despertou a criatividade, a confiança e a disposição dos servidores. No encontro foram criados 6 projetos que propiciaram a integração, a inovação e o interesse do servidor em participar das ações da SGP. São eles: SGP Cuida de Você, SGP 360, Humaniza, Carreira.com e Inovação. Acredita-se que a união de esforços para implementação das ações derivadas desses projetos gerou um ambiente de harmonia e integração, demonstrados nos resultados já mencionados.

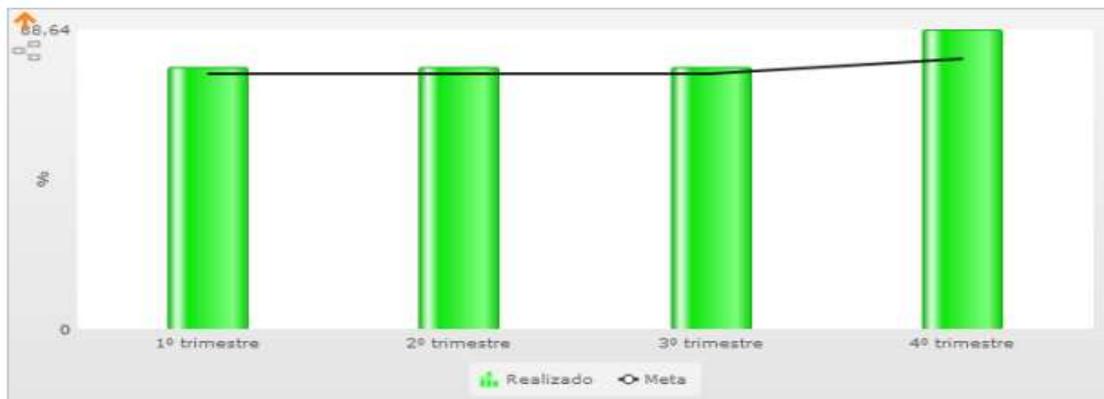
Ademais, cita-se os projetos institucionais implementados pela SGP em 2019, com projeção para todo o Tribunal, que também contribuíram para a melhoria da satisfação dos servidores em geral: ValorizaSTJ, Picolé para todos, Regulamentação do Teletrabalho, STJ Tour e Aplicativo iSGP.

Assim sendo, conclui-se que o monitoramento deste indicador é bastante proveitoso para a SGP, considerando-se os benefícios e vantagens que tem propiciado aos servidores, o que, conseqüentemente, se reflete no bom desempenho e na melhoria da prestação jurisdicional.

RELATÓRIO 2019

Item: Satisfação do servidor na SGP

Unidade organizacional: Secretaria de Gestão de Pessoas | Responsável: Lúcia de Fátima Pessoa



Período	Meta	Realizado	Farol	Desempenho	Meta acumulada	Realizado acumulado	Farol acumulado	Desempenho acumulado
1º trimestre	75,50	77,27	●	100,0%	75,50	77,27	●	100,0%
2º trimestre	75,50	77,27	●	100,0%	75,50	77,27	●	100,0%
3º trimestre	75,50	77,27	●	100,0%	75,50	77,27	●	100,0%
4º trimestre	80,00	88,64	●	100,0%	80,00	88,64	●	100,0%

RELATÓRIO 2019

Satisfação do servidor na Ecorp

Meta: Obter 80% de satisfação do servidor com a instituição, até dez/2020.

Resultado: 93,50%

Análise Crítica: O indicador em questão encerrou 2019 em situação aceitável, sendo de 74,80% a frequência de respostas positivas dos servidores da ECORP aos itens sobre satisfação com a chefia, com a natureza do trabalho, com o salário e com o relacionamento com seus colegas da Pesquisa de Clima Organizacional e Satisfação do STJ.

Destaca-se ainda que o índice da ECORP ficou abaixo do que agrega todos os servidores do Tribunal (83,59%), denotando uma menor satisfação dos servidores lotados na Escola, o que deve ser alvo de atenção. Acredita-se que o aumento do volume de trabalho com a criação da Escola, a escassez de funções de confiança na unidade e processos de trabalho engessados possam ter influenciado esse resultado.

Por isso, a ECORP trabalhará em plano de ação para aumentar a satisfação de seus servidores no 1º trimestre de 2020 e, durante o biênio de 2020 e 2021, o implementará.



Comprometimento do servidor na SGP

Meta: Obter 85% de comprometimento do servidor com a instituição, até dez/2020

Resultado: 100%

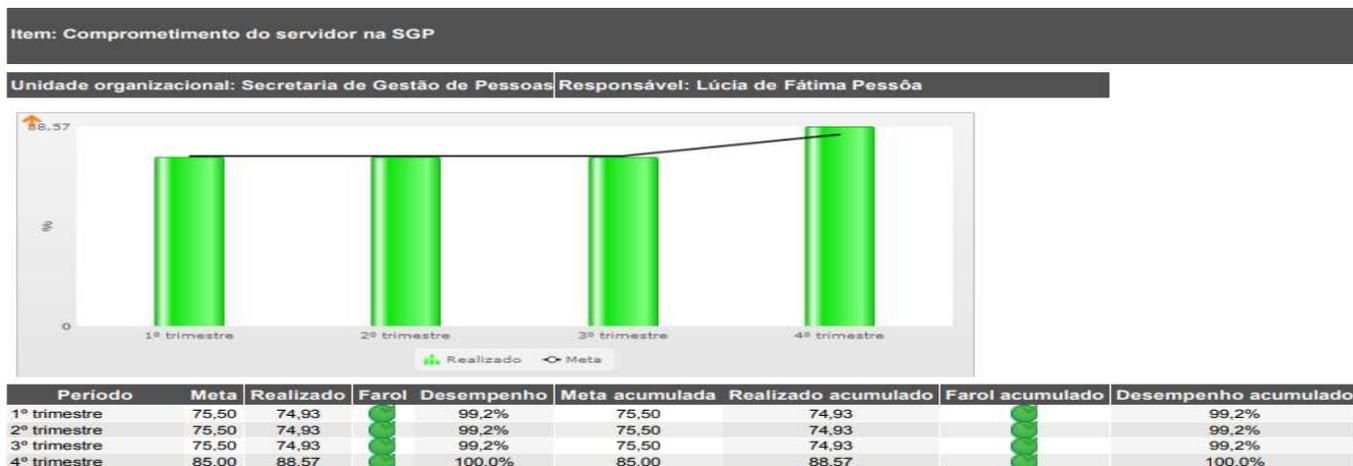
Análise Crítica: O presente indicador está vinculado à pesquisa de clima organizacional e satisfação do servidor, gerenciada até então pela ECORP. Na pesquisa, realizada em fevereiro/março de 2017, apurou-se na SGP um resultado de 99,25% da meta de 75,50% estipulada.

Agora, na última pesquisa realizada no segundo semestre de 2019, apurou-se que o grau de comprometimento do servidor lotado na SGP com o STJ saltou para 88,57% e atingindo a meta em 100%.

Da mesma forma e em coerência com indicador Satisfação do Servidor na SGP, o resultado obtido com este indicador mostrou uma evolução de 13,64% em relação à medição realizada em 2017.

Esta conquista muito provavelmente é reflexo das políticas de valorização implementadas na SGP. Por exemplo, os encontros de todos os servidores da SGP nas comemorações de datas festivas, realizados em 2019, sempre com um tema inserido para discussão; o incentivo e encaminhamento dos servidores para todas as palestras oferecidas pela Escola Corporativa do STJ; a confecção da revista SGP Viva, com caráter de agradecimento, registrando todas as ocorrências relevantes do ano na SGP e entregue a todos os servidores; além daqueles projetos citados no indicador “Satisfação do Servidor na SGP”, cujas ações são inerentes ao indicador “Comprometimento do servidor na SGP”. Entende-se que esse conjunto de ações favorece o crescimento profissional, o comprometimento com o trabalho e a estima e o respeito pela organização.

Da análise geral do indicador, conclui-se que seu monitoramento traz benefícios e ganhos para ambas as partes.



Comprometimento do servidor na Ecorp

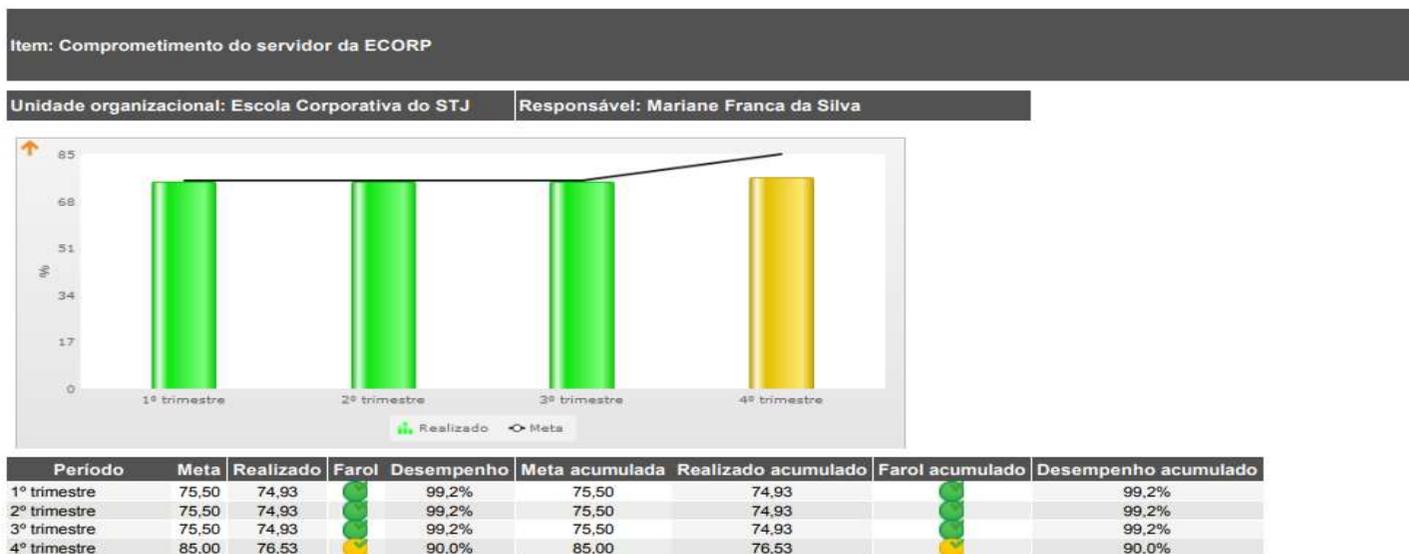
Meta: Obter 85% de comprometimento do servidor com a instituição, até dez/2020.

Resultado: 90,04%

Análise Crítica: O indicador fechou o ano em situação aceitável, sendo de 76,53% a frequência de respostas positivas dos servidores da ECORP aos itens sobre comprometimento Pesquisa de Clima Organizacional e Satisfação do STJ.

Destaca-se ainda que o índice da ECORP ficou abaixo do que agrega todos os servidores do Tribunal (88,68%), indicando uma autoavaliação de comprometimento sensivelmente menor dentre seus servidores, o que, a longo prazo, pode vir a afetar os resultados alcançados na unidade. Assim como no caso do indicador de satisfação dos servidores da ECORP, acredita-se que o aumento do volume de trabalho com a criação da Escola, a escassez de funções de confiança na unidade e processos de trabalho engessados possam ter influenciado esse resultado.

Por isso, a ECORP trabalhará em plano de ação para aumentar o comprometimento de seus servidores no 1º trimestre de 2020 e, durante o biênio de 2020 e 2021, o implementará.



Critério Governança

Indicadores:

Gestão SGP

Meta: Adotar 95% das boas práticas relativas ao critério governança, até dez/2020.

Resultado: 99,79%

Análise Crítica: Este indicador tem a finalidade de avaliar a maturidade da unidade em boas práticas de governança e gestão. O resultado da SGP em 2019 alcançou um percentual de 99,79% da meta estabelecida para o período, que era de adoção de 90% das boas práticas, conforme aquelas detalhadas no questionário avaliativo de governança nas unidades, fornecido pela Assessoria de Modernização e Gestão Estratégica (AMG).

Assim, ficou demonstrado que as ações adotadas no decorrer do ano de 2019 surtiram o efeito desejado e elevaram a nota da SGP em relação à última avaliação, ocorrida em dezembro de 2018. Várias ações/soluções estão sendo formuladas para implementação em 2020, com a intenção de aperfeiçoamento das boas práticas de governança na Secretaria de Gestão de Pessoas e, conseqüentemente, alavancar o desempenho do indicador em 2020.

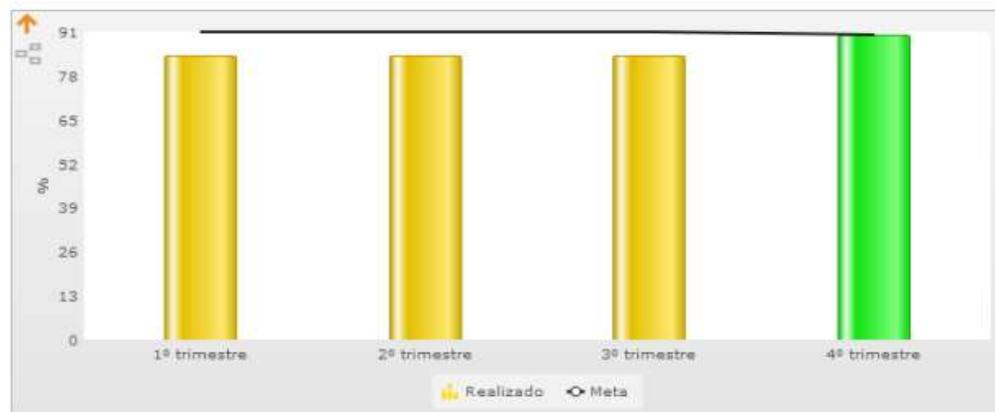
Ressalta-se, por fim, que o monitoramento deste indicador se tem demonstrado de suma relevância para a unidade, considerando os ganhos e benefícios proporcionados. As ações definidas e executadas a partir de sua avaliação acarretam resultados positivos em toda a Secretaria e, conseqüentemente, no desempenho do Tribunal. Portanto, sua manutenção no painel de contribuições da SGP mostra-se pertinente.

Superior Tribunal de Justiça

RELATÓRIO 2019

Item: GestãoSGP

Unidade organizacional: Secretaria de Gestão de Pessoas | Responsável: Lúcia de Fátima Pessoa



Período	Meta	Realizado	Farol	Desempenho	Meta acumulada	Realizado acumulado	Farol acumulado	Desempenho acumulado
1º trimestre	91,00	84,00	🟡	92,3%	91,00	84,00	🟡	92,3%
2º trimestre	91,00	84,00	🟡	92,3%	91,00	84,00	🟡	92,3%
3º trimestre	91,00	84,00	🟡	92,3%	91,00	84,00	🟡	92,3%
4º trimestre	90,00	89,81	🟢	99,8%	90,00	89,81	🟢	99,8%

Gestão Ecorp

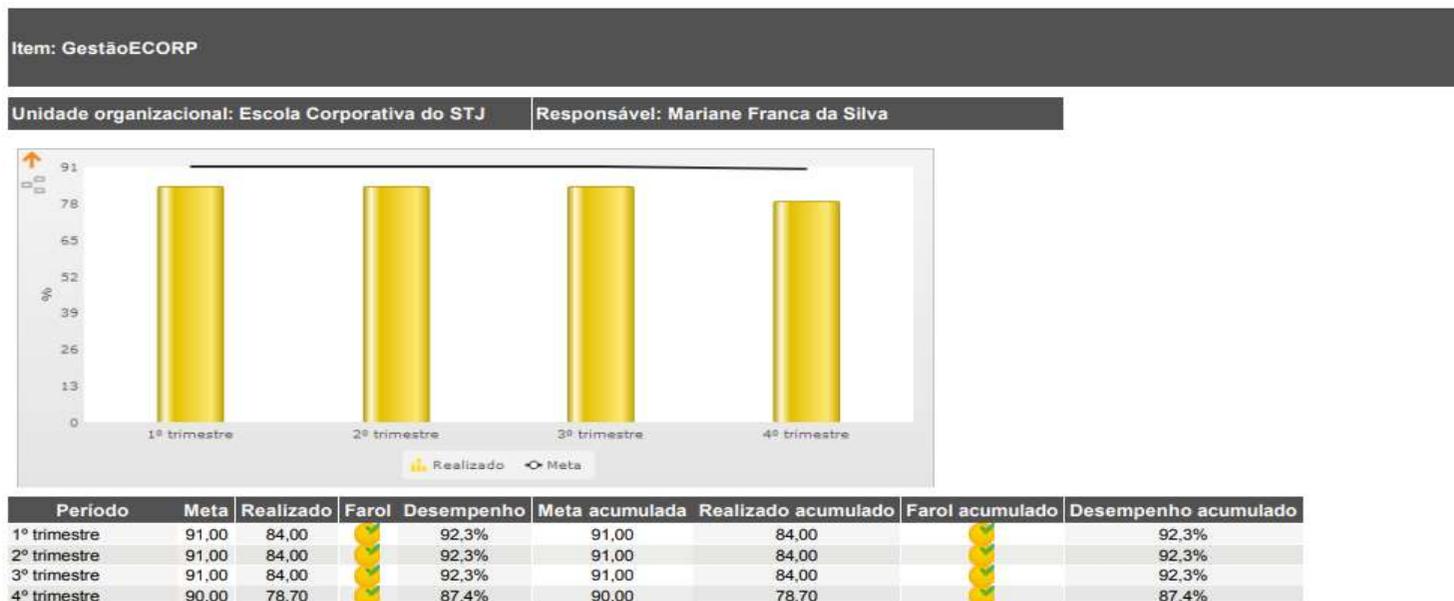
Meta: Adotar 95% das boas práticas relativas ao critério governança, até dez/2020.

Resultado: 87,45%

Análise Crítica: O indicador encerrou 2019 em situação aceitável, sendo de 78,70% a avaliação da gestão dentro da ECORP.

O resultado aquém do ideal na ECORP se explica, em grande parte, pela ausência de processos de gerenciamento de riscos segundo a metodologia adotada no STJ; pela ausência de mapeamento de processos de trabalho da unidade segundo a metodologia adotada pelo Tribunal; e pela não participação dos servidores da unidade em ações sobre o tema ética no ano de 2019.

Dessa forma, para melhorar o índice obtido, a ECORP solicitará apoio da AMG no ano de 2020 para realizar o mapeamento de seus processos de trabalho e o gerenciamento de riscos da unidade segundo a metodologia adotada no órgão.



Governança na SGP

Meta: Alcançar o estágio “Aprimorado” em grau de maturidade em governança de pessoas, até dez/2020.

Resultado: 100%

Análise Crítica: No ano de 2019 o TCU convidou os gestores dos órgãos jurisdicionados para reavaliar o questionário. Por essa razão, deixou de aplicar o levantamento de governança naquele exercício e realizará o próximo ciclo somente em maio de 2020, de acordo com a informação constante do sítio do TCU.

Decorrencia disso, repete-se no quarto e último trimestre o resultado dos trimestres anteriores: a meta e o resultado alcançado.

Com o objetivo de melhorar o resultado da maturidade de governança do STJ, enquanto se aguarda o próximo levantamento do TCU, promovem-se ações para a aumentar o desempenho do indicador com base nas boas práticas ou controles já adotados pela Corte de Contas, conforme orientações constantes do Processo STJ n. 33.157/2018.

Gráfico



Governança na ECORP

Meta: Alcançar o estágio “Aprimorado” em grau de maturidade em governança de educação corporativa, até dez/2020.

Resultado: 99,20%

Análise Crítica: A ECORP deu mais um passo em direção ao patamar de maturidade APRIMORADA para as práticas e controles sob a sua influência, direta ou compartilhada.

O avanço se deu no reconhecimento de que, apesar de não haver ainda a definição formal de ocupações críticas, a ECORP contribui claramente para a prática de executar ações educacionais para assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados para essas ocupações.

Por outro lado, houve avanço menor do que o esperado no desenvolvimento dos MAPs do APRIMORE, em especial para os Gabinetes de Ministros, e os perfis profissionais obtidos pela metodologia própria de gestão por competências ainda não são utilizados pelos segmentos de gestão de pessoas: recrutamento, seleção, lotação e movimentação de servidores. Assim, as práticas ligadas à utilização de perfis profissionais ainda não evoluíram do nível de adoção em "menor parte".



Atendimento às recomendações na SGP

Meta: Atender 85% das recomendações expedidas pela Auditoria Interna (AUD), classificadas como estruturantes e corretivas, em 2019.

Resultado: 100%

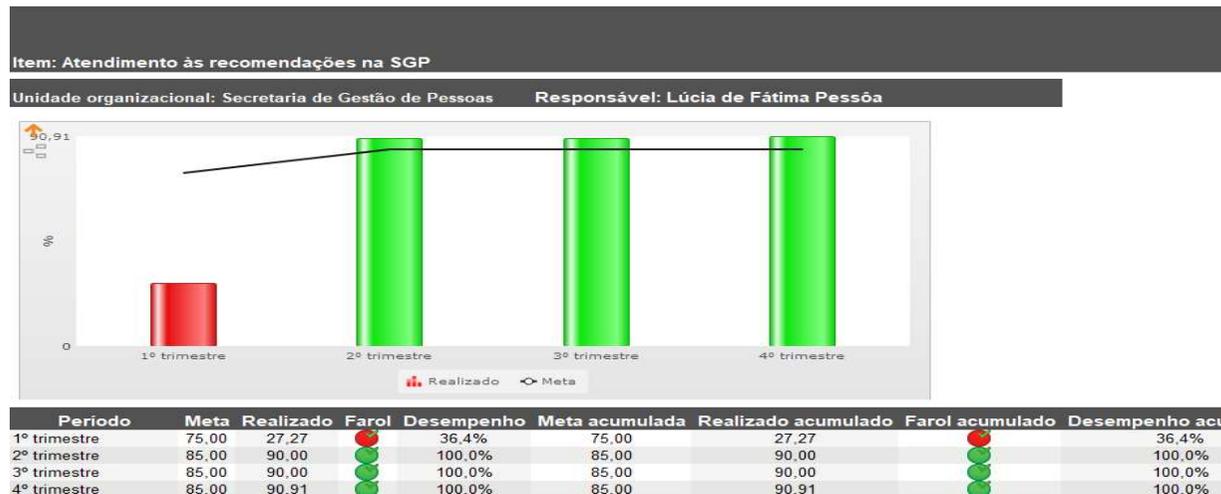
Análise Crítica: O resultado obtido demonstrou que a SGP atingiu 100% da meta, enquadrando-se na situação ótima.

Para o cálculo do mencionado resultado, foram consideradas 11 recomendações corretivas e estruturantes, sendo que dentre elas 10 foram consideradas atendidas pela AUD e 1 não.

Salienta-se que a diligência considerada como “não atendida” pela unidade de monitoramento é decorrente da auditoria preventiva que teve por objetivo avaliar os procedimentos adotados pela Administração do STJ quanto à instrução dos processos referentes às aquisições de bens e à contratação de prestação de serviços realizadas com base no Plano de Contratações do exercício de 2017, no caso da SGP nos processos de contratação de concurso público.

Constatou-se que no final do segundo semestre, após esclarecimentos prestados pela SGP nos autos do Processo n. 017942/2018, a AUD registrou nos autos que não considerará as recomendações atendidas, porém, não irá mais monitorá-las, razão pela qual propôs conhecimento da Diretoria Geral e da SGP e após, seu arquivamento. As demais recomendações, em sua maioria, são referentes à folha de pagamento e todas estão com status de “Atendida”.

Importante destacar que se trata de indicador desdobrado do indicador estratégico “Atendimento às recomendações” e, conforme IN STJ/GDG n. 5/2018, “devem constar obrigatoriamente do painel de contribuição da unidade os indicadores estratégicos que puderem ser desdobrados em resultados setoriais”.



RELATÓRIO 2019

Atendimento às recomendações na ECORP

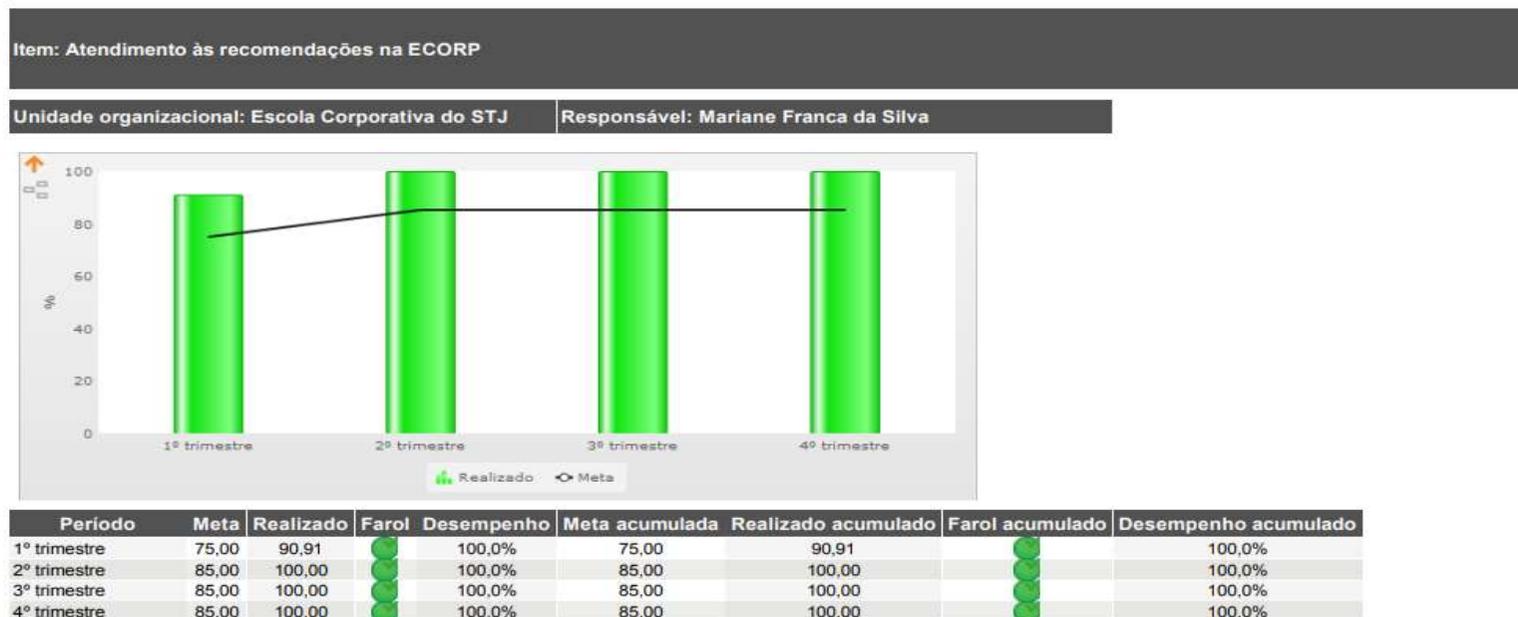
Meta: Atender 85% das recomendações expedidas anualmente classificadas como estruturantes e corretivas, até dez/2019.

Resultado: 100%

Análise Crítica: O indicador, encontra-se em situação ótima, superando a meta prevista para o período.

Até 2019, haviam sido expedidas 4 recomendações estruturantes e 1 corretiva para a ECORP. Dessas, apenas 1 foi monitorada ao longo do ano e, por consequência, considerada para fins do indicador. De qualquer forma, informa-se que a ECORP atuou em 2019 para atender às recomendações recebidas, tendo tomado ações que já sanam 4 das recomendações.

Ademais, reitera-se que o resultado se deve à presteza da ECORP em adaptar seus processos de trabalho e planejamento para atender às recomendações de auditoria e à abertura da unidade para sugestões de melhoria.



RELATÓRIO 2019

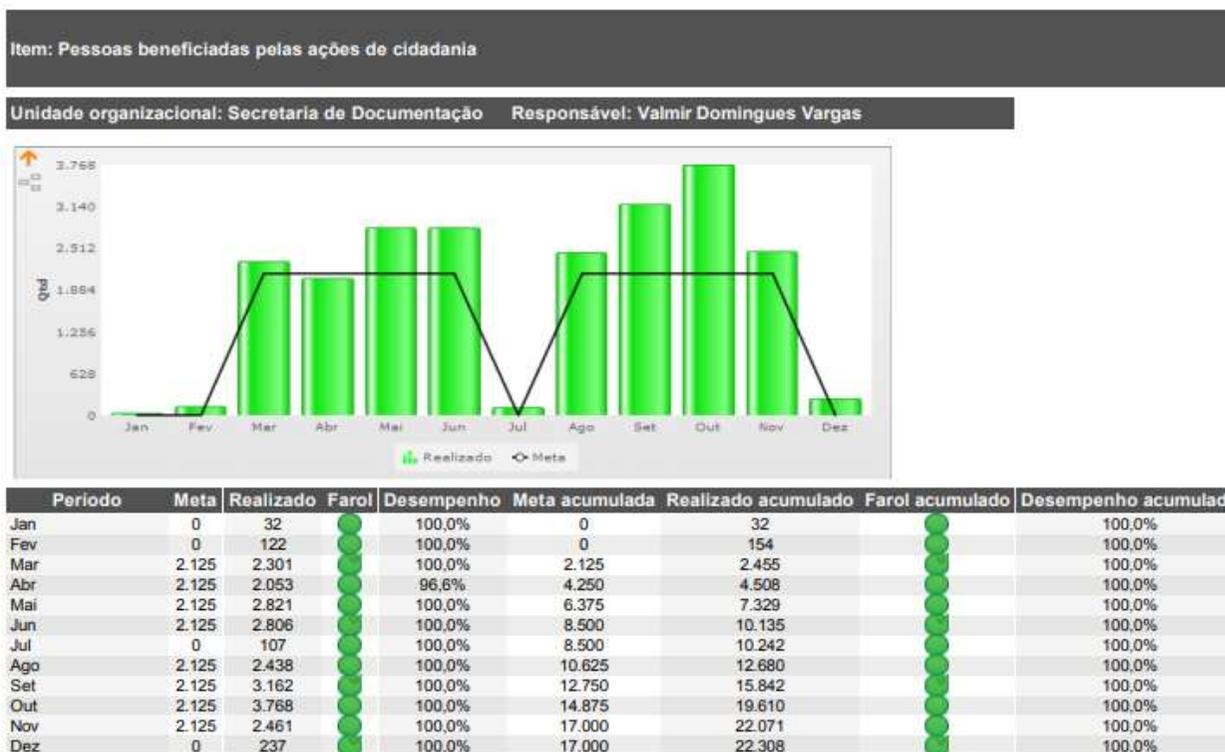
Pessoas beneficiadas pelas ações de cidadania

Meta: Beneficiar, anualmente, no mínimo, 17.000 pessoas pelas ações de cidadania do STJ.

Resultado: 100%

Análise Crítica: Como recorrente, desde 2015, a SED, a ECORP e a AGS vêm contribuindo para o cumprimento da meta estipulada para o período.

Destaque para os programas coordenados pela SED. O resultado novamente surpreende, pois foi responsável por 18.386 beneficiados dos 22.308 computados em 2019, ou seja, contribuiu com mais de 82%. Dentre os programas, têm-se: "Sociedade para Todas as Idades", "Museu-Escola", "Despertar Vocacional Jurídico", "Saber Universitário da Justiça", "Eventos Culturais". A contribuição da ECORP englobou a participação de 3.675 beneficiados pelas ações de educação corporativa. Finalmente, a AGS contou com 247 participantes em seus programas socioambientais.

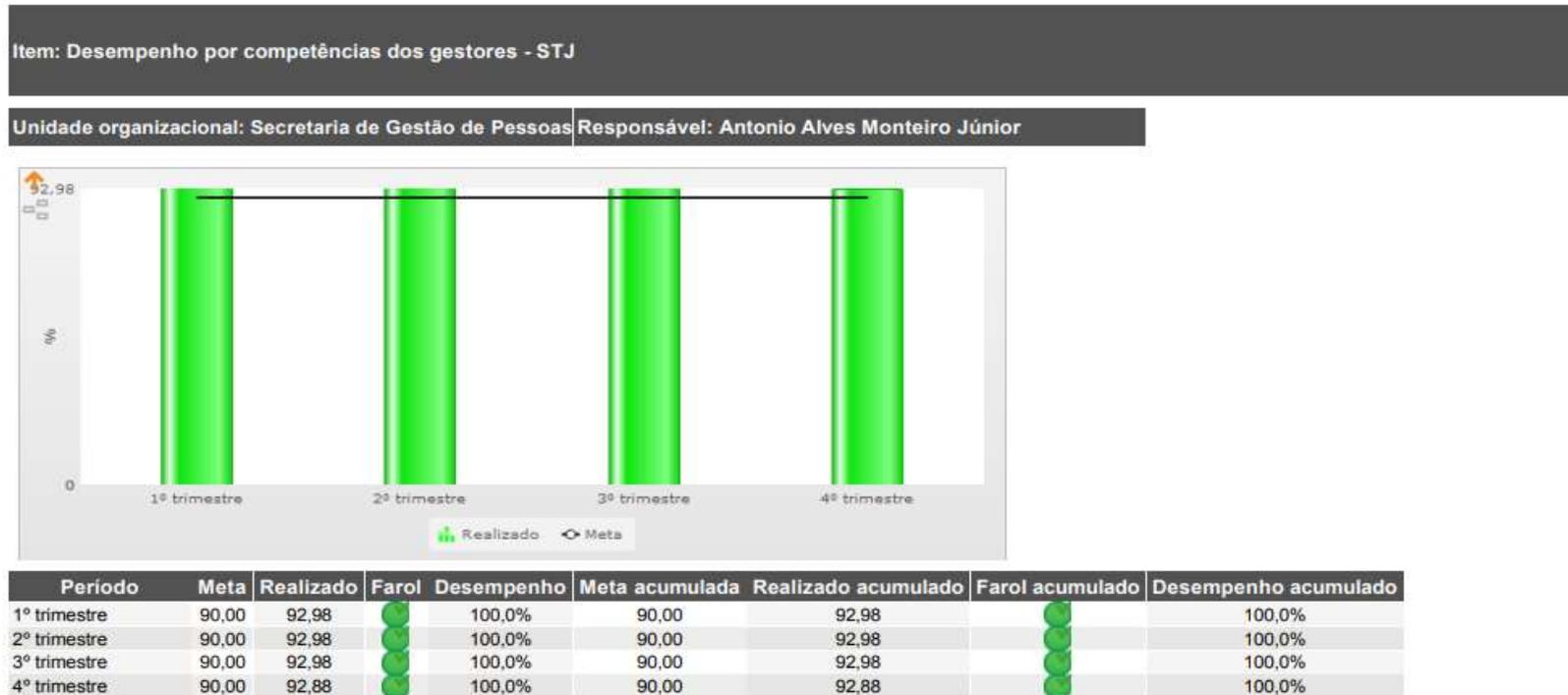


Desempenho por competências dos gestores do STJ

Meta: Manter, no mínimo, em 90% o desempenho por competência dos gestores, até dez/2020.

Resultado: 100%

Análise Crítica: Desde 2015, o indicador vem atingindo mais de 90% quanto ao desempenho por competências dos gestores do Tribunal. Tal fato pode ser evidenciado pelo comprometimento no mapeamento das unidades e na participação nas ações de capacitações oferecidas pelo Tribunal.



Satisfação do Servidor – STJ

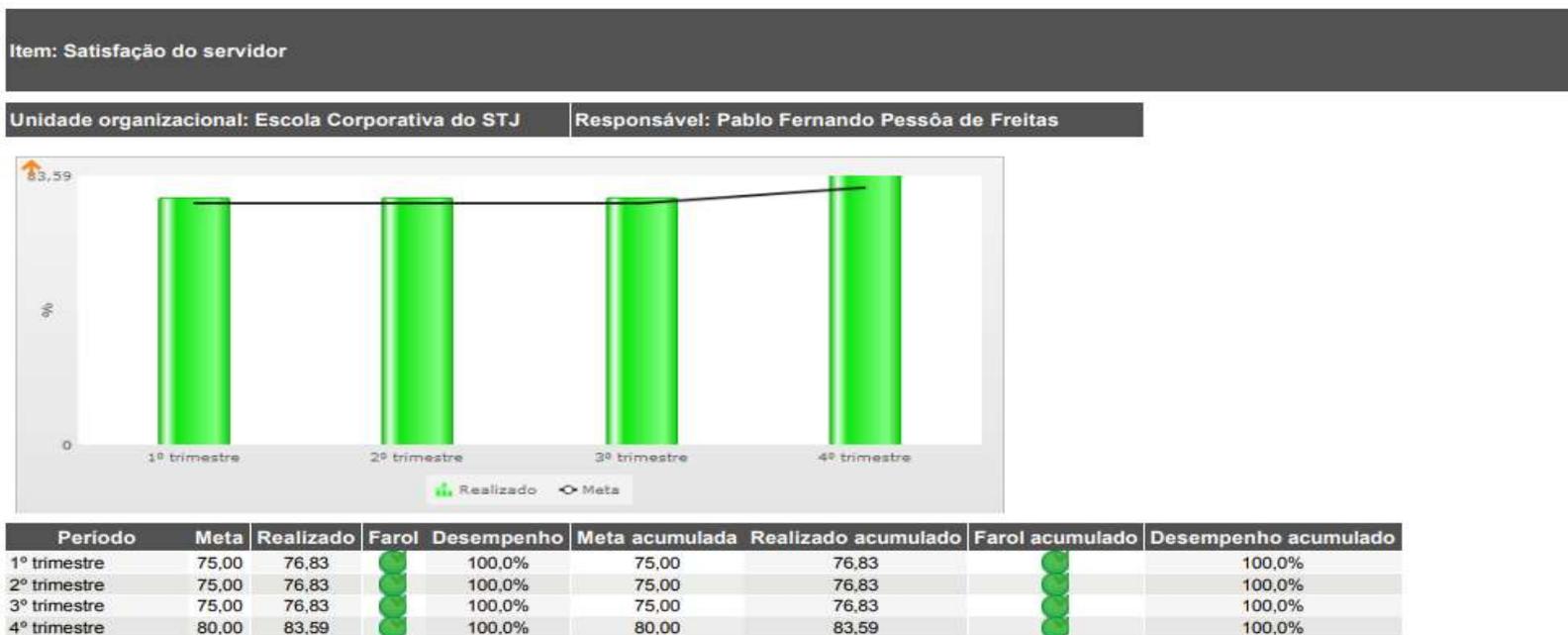
Meta: Obter 80% de satisfação do servidor com a instituição, até dez/2020.

Resultado: 100%

Análise Crítica: Nessa última Pesquisa de Clima do ciclo do Plano STJ 2020, a meta ligada à satisfação do servidor foi superada. Acredita-se que esse desempenho seja reflexo das boas condições de trabalho oferecidas pelo Tribunal.

O resultado alcançado indica que os servidores se mostraram satisfeitos em 83,59% das oportunidades de resposta aos itens sobre satisfação com a chefia, com a natureza do trabalho, com o salário e com o relacionamento com seus colegas. Assevera-se que esse índice foi maior em relação à satisfação com a chefia e menor em relação à satisfação com o salário, o que pode influenciar nas ações para sua melhoria. Entretanto, apesar do bom resultado, ainda é necessário ter atenção à satisfação do servidor para que se mantenha em um patamar desejável.

Por isso, a equipe responsável pela condução da pesquisa de Clima Organizacional e Satisfação do STJ e pela implementação de melhorias decorrentes de seus resultados trabalhará durante 2020 e 2021 em diferentes ações relacionadas a benefícios, capacitação, distribuição do trabalho, carreira, funções de confiança, inovação, lotação, planejamento estratégico, teletrabalho e valorização dos servidores.



Desligamento do servidor do quadro permanente

Meta: Manter o percentual de saídas espontâneas de servidores do quadro permanente abaixo de 2%, até dez/2020.

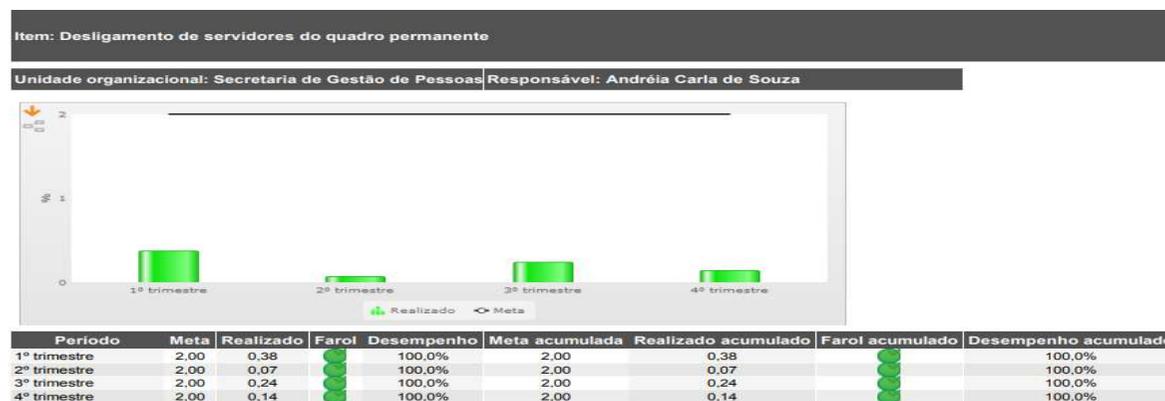
Resultado: 100%

Análise Crítica: O percentual de desligamento de servidores efetivos no ano de 2019 foi de 0,83%, abaixo do limite de 2% previsto. Dos 24 servidores que se desligaram do STJ, 22 assumiram outros cargos públicos. Os servidores desligados responderam ao formulário e apontaram como motivadores predominantes para a saída do STJ: a ascensão profissional, a perspectiva de crescimento na futura carreira e a remuneração.

21 servidores informaram que voltariam a trabalhar no STJ caso surgisse nova oportunidade. 2 responderam que não voltariam e 1 não respondeu. A estrutura física, o ambiente de trabalho, horário flexível, oportunidades de capacitação, jornada de trabalho flexível, quadro de servidores e colaboradores muito qualificado, carga horária, flexibilidade, organização, transparência, valorização do servidor, possibilidade de teletrabalho, excelentes benefícios, flexibilidade de lotação e possibilidade de atuar em diversas áreas foram os pontos positivos citados, enquanto que privilégios para servidores de gabinetes de ministros, gastos desnecessários, remuneração defasada, plano salarial com pequenas progressões, não universalização do Home Office, crescimento engessado, Pró-Ser e pouco espaço para atuação na área contábil foram os aspectos negativos citados. Importante ressaltar que 9 servidores não registraram nenhum aspecto negativo.

Cabe informar que, tendo em vista o atingimento da meta, não foram propostas ações de melhoria em 2019.

Quanto à obtenção dos dados, cabe esclarecer que foram extraídos do sistema SARH - Sistema Integrado de Recursos Humanos e Saúde, por meio do gerenciador de banco de dados ACCESS e exportados para planilha EXCEL. Também foram coletados dados qualitativos no formulário de desligamento, que é preenchido pelo servidor quando solicita sua vacância, e cujas informações são tabuladas em planilha EXCEL.



Ocupação de cargos e funções comissionadas por servidores do quadro permanente

Meta: Manter em pelo menos 80% o percentual de preenchimento dos cargos em comissão e funções comissionadas com servidores do quadro permanente do STJ, até dez/2020.

Resultado: 100%

Análise Crítica: O Tribunal utiliza-se desse indicador para monitorar o percentual de cargos em comissão e funções de confiança ocupados por servidores do quadro permanente, demonstrando a constante preocupação do STJ em valorizar os seus colaboradores.

Cabe informar que esse indicador estava sendo atualizado automaticamente, via código SQL para automação de dados, contudo, observou-se que esse código não atualiza o quantitativo de funções de confiança e os cargos em comissão quando há mudança na estrutura organizacional. A partir do 3º trimestre, portanto, os dados voltaram a ser lançados manualmente.

A meta de manter em, pelo menos, 80% o percentual de preenchimento dos cargos em comissão e funções de confiança com servidores do quadro permanente do STJ até dez/2020 vem sendo cumprida e, no ano de 2019, alcançou o acumulado de 84,62%, atingindo a meta em 100%.

Dentre as ações perenes para manter essa métrica com bons resultados estão: a disponibilização frequente de treinamentos gerenciais; a possibilidade de participação dos substitutos em alguns desses eventos; o programa de formação para sucessores, Na Trilha da Gestão, que tem o objetivo de desenvolver competências gerenciais técnicas e comportamentais, para que o Tribunal disponha de servidores capacitados previamente à designação formal para atuação como gestor.

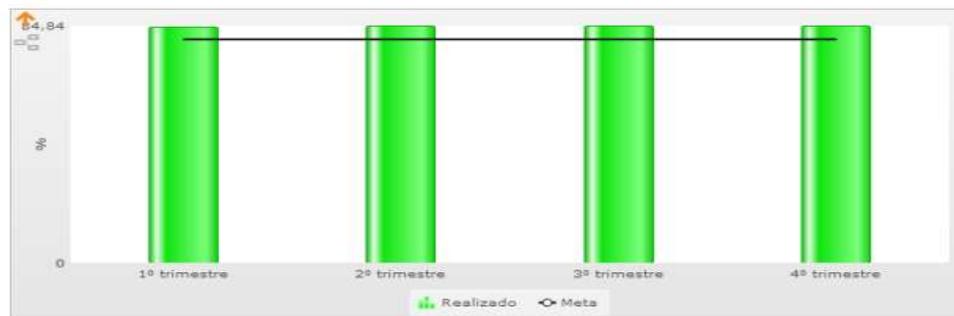
Quanto à obtenção dos dados, cabe esclarecer que são extraídos do sistema SARH - Sistema Integrado de Recursos Humanos e Saúde, por meio do gerenciador de banco de dados ACCESS e exportados para planilha EXCEL.

Superior Tribunal de Justiça

RELATÓRIO 2019

Item: Ocupação de cargos e funções comissionadas por servidores do quadro permanente

Unidade organizacional: Secretaria de Gestão de Pessoas | Responsável: Andréia Carla de Souza



Período	Meta	Realizado	Farol	Desempenho	Meta acumulada	Realizado acumulado	Farol acumulado	Desempenho acumulado
1º trimestre	80,00	84,30	●	100,0%	80,00	84,30	●	100,0%
2º trimestre	80,00	84,80	●	100,0%	80,00	84,55	●	100,0%
3º trimestre	80,00	84,84	●	100,0%	80,00	84,65	●	100,0%
4º trimestre	80,00	84,55	●	100,0%	80,00	84,62	●	100,0%

RELATÓRIO 2019

Crítério Orçamento

Indicadores:

Orçamento estratégico na SGP

Meta: Alcançar 100% de execução do orçamento destinado às iniciativas estratégicas de responsabilidade da unidade, até dez/2020

Resultado: 43,09%

Análise Crítica: Com o índice de alcance da meta de apenas 43,09%, o indicador apresentou um resultado negativo no exercício de 2019 e finalizou o ano em situação crítica. O orçamento estratégico destinado à SGP nesse período, no valor de R\$ 55.000,00, foi para fazer frente às despesas com treinamento dos servidores responsáveis pelo Projeto eSocial no STJ.

Porém, o sistema do eSocial ainda está sofrendo várias alterações o que limita a realização de cursos de capacitação sem a definição do conteúdo a ser aplicado. Em 2019 fora empregado apenas R\$ 23.700,00 para a realização do curso "Práticas Trabalhistas com Enfoque no eSocial, para a equipe da Secretaria de Administração. Para a utilização do valor restante, foi solicitado um treinamento de EFD Reinf, sistema que funcionará em paralelo com o eSocial fazendo a interface de informações complementares à Receita Federal para a Declaração de Imposto de Renda na Fonte. O curso foi planejado para a segunda quinzena de novembro, porém, não foi realizado, o que impediu a utilização do orçamento inicialmente previsto.

Ressalta-se que a gerência deste indicador não depende de decisões da SGP ou do gestor do indicador, visto que ações e decisões sobre o eSocial são alheias à competência da SGP.



VALORES							
Indicador	Unidade organizacional	Responsável	1º trimestre	2º trimestre	3º trimestre	4º trimestre	
Valor executado - eSocial no STJ	Assessoria de Modernização e Gestão Estratégica	Luiz Otávio Borges de Moura	0,00	23.700,00	0,00	0,00	
Valor autorizado - eSocial no STJ	Assessoria de Modernização e Gestão Estratégica	Luiz Otávio Borges de Moura	0,00	27.500,00	0,00	27.500,00	

RELATÓRIO 2019

Orçamento estratégico na Ecorp

Meta: Alcançar 100% de execução do orçamento destinado às iniciativas estratégicas de responsabilidade da unidade, até dez/2019.

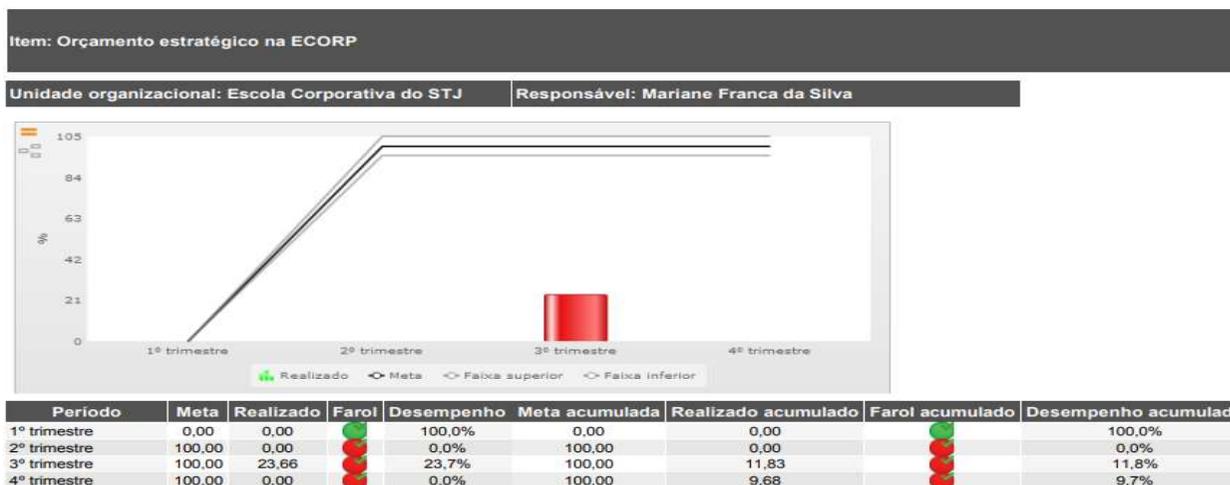
Resultado: 9,68%

Análise Crítica: O indicador em análise ficou em situação crítica no ano, com execução de apenas 9,68% do orçamento previsto para 2019.

A esse respeito, vale comentar que o projeto estratégico com orçamento específico sob a responsabilidade da ECORP é o Aprimore, que planejava utilizar R\$ 110.000,00 neste ano. Entre os dias 17 de junho e 5 de julho de 2019 ocorreram 4 turmas do curso “Mapeamento de Atribuição por Produtos”, no valor de R\$ 10.648,40, que representam a totalidade dos recursos executados.

Explicita-se que a execução frustrada do resto desse orçamento deveu-se à desistência de aquisição, por meio do Processo STJ 14528/2019, de software para atender aos requisitos das metodologias do Inventário Comportamental para Mapeamento de Competências e Avaliação de Desempenho com Foco em Competências institucionalizadas no STJ, cujo custo estimado era de R\$ 100.000,00.

Cumprir informar, por fim, que o projeto foi concluído e, por isso, em 2020 a ECORP não será gestora de nenhum orçamento ligado a projetos estratégicos.



RELATÓRIO 2019

Orçamento de capacitação executado

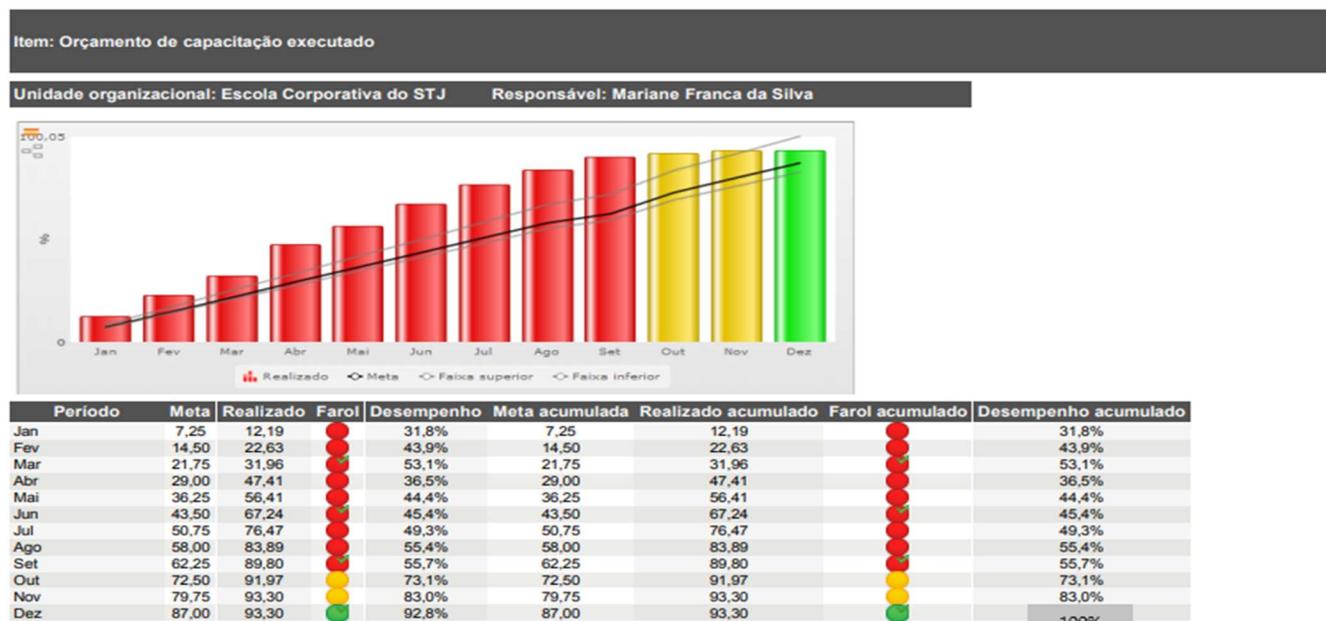
Meta: Alcançar 87% de execução orçamentária do valor autorizado para capacitação de pessoal, até dez/2019.

Resultado: 100%

Análise Crítica: O indicador de “Orçamento de Capacitação Executado” ficou em situação ótima no ano, com execução de 93,30% (R\$ 3.505.589,70) do orçamento de previsto para a capacitação (R\$ 3.757.375,00).

Atribui-se o excelente resultado à expansão dos programas de bolsas de estudo, uma vez que em 2019 a ECORP investiu, além das tradicionais bolsas de estudo de pós-graduação, em bolsas de idiomas para servidores e ministros e deu início à execução, em conjunto com a Universidade de Brasília, de turma fechada do Mestrado Profissional em Direito. Foi ainda realizado o I Concurso de Artigos Científicos do STJ, que representou a execução de R\$ 104.967,65, dentre gratificações por encargo de curso ou concurso pagas aos avaliadores e premiações oferecidas aos ganhadores. Além disso, atribui-se o resultado ao empenho da ECORP e ao apoio que a gestão do órgão dá à capacitação, o que possibilitou a realização de 271 ações distintas, desdobradas em 386 turmas, e uma execução de aproximadamente R\$ 2.600.000,00 com ações internas e externas de educação corporativa.

Para o ano de 2020, foram previstos R\$ 4.900.000,00 no orçamento de capacitação e a expectativa é repetir o bom resultado.

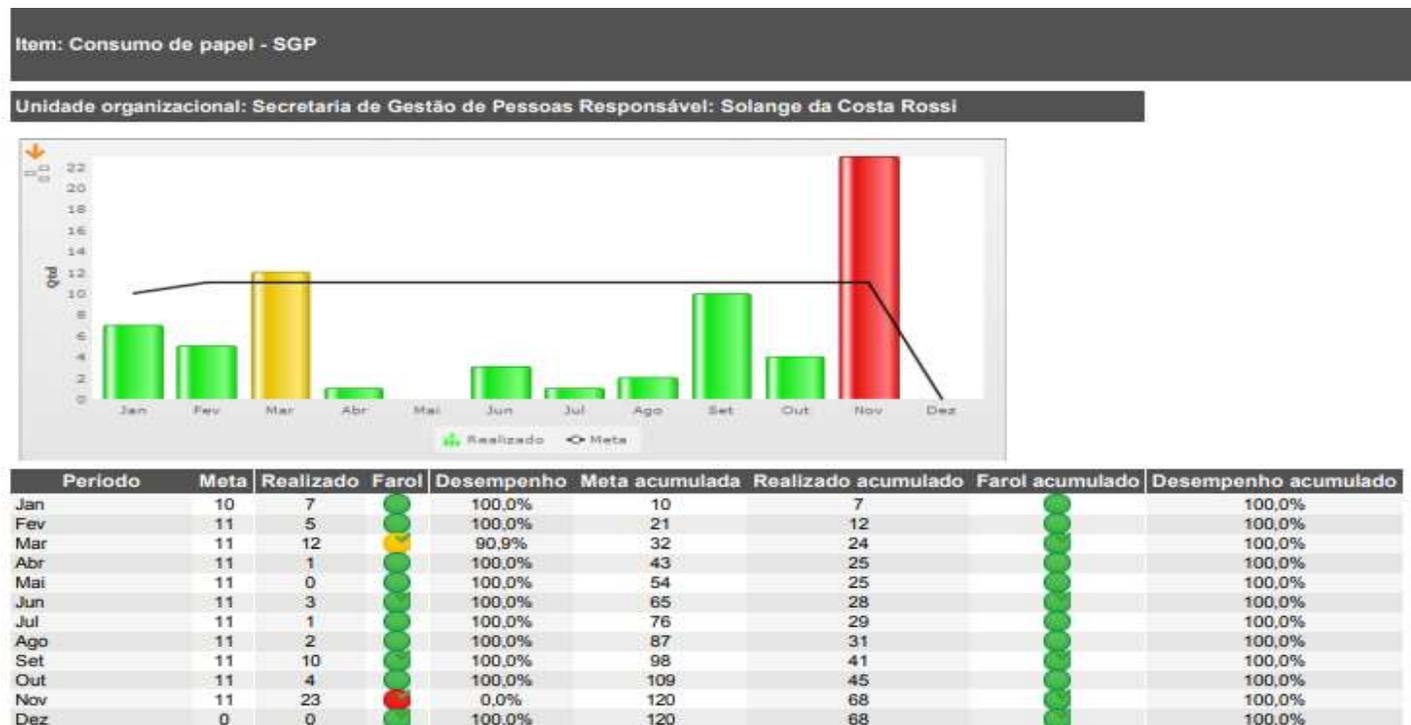


Consumo de papel na SGP

Meta: Manter em no máximo 120 a quantidade consumida de resmas de papel por ano

Resultado: 100%

Análise Crítica: A SGP consumiu 68 resmas de papel em 2019. Assim a meta foi alcançada com muita folga. A contribuição da SGP para a redução do consumo de papel no STJ é considerada na situação ótima, segundo os parâmetros estabelecidos pelo Alinhamento Estratégico.



RELATÓRIO 2019

Consumo de papel na Ecorp

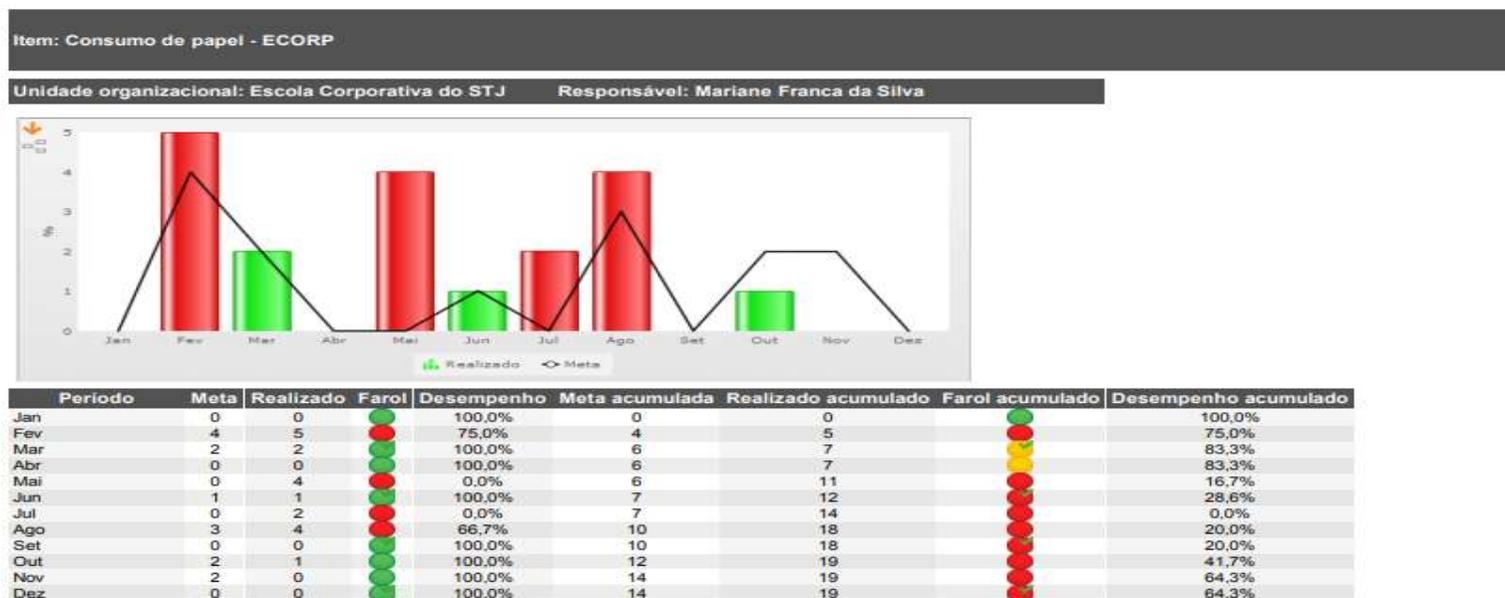
Meta: Manter em 14 a quantidade máxima consumida de resmas de papel, por ano, até dez/2019.

Resultado: 64,29%

Análise Crítica: O consumo de papel na ECORP ficou em situação crítica em 2019, com o consumo de 19 resmas, cinco a mais que as 14 previstas para o ano.

Como evidenciado ao longo do ano, apesar da baixa quantidade de impressões e consumo de papel internamente na ECORP, acredita-se que o resultado se relacione à utilização em ações de educação corporativa com metodologias de ensino que exigem o material e que não eram realizadas de forma sistemática em anos anteriores.

Nesse sentido, considerando a necessidade de emprego do material e a mudança do perfil de consumo da ECORP, entende-se que a utilização nesse patamar é razoável e necessária para a manutenção do uso de metodologias de ensino mais atrativas aos servidores. Dessa forma, em 2020, aliada à implementação da utilização de papel já impresso em um dos lados, será solicitada a revisão da meta.



RELATÓRIO 2019

Consumo de copos descartáveis na SGP

Meta: Manter em 40 a quantidade máxima consumida de embalagens de copos plásticos, por ano, até dez/2020

Resultado: 100%

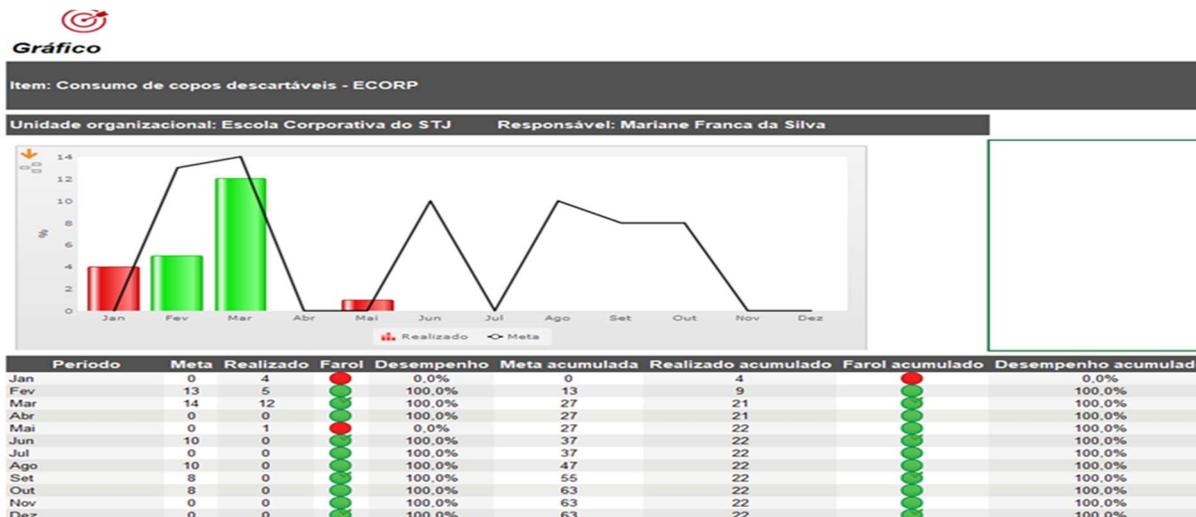
Análise Crítica: Em 2019, não houve nenhuma solicitação do material pela SGP. O resultado obtido pelo indicador demonstra que os esforços despendidos para conscientizar os servidores sobre a questão ambiental surtiram os efeitos esperados.

Consumo de copos descartáveis na ECORP

Meta: Manter em 63 a quantidade máxima consumida de embalagens de copos plásticos descartáveis, por ano, até dez/2019.

Resultado: 100%

Análise Crítica: O consumo de copos descartáveis da ECORP encerrou 2019 em situação ótima. Conforme comentado ao longo do ano, esse resultado decorre do amadurecimento da área em relação à utilização dos recursos naturais. O Centro de Educação Corporativa, por exemplo, dispõe atualmente de uma boa quantidade de copos de vidro e incentiva os participantes das ações lá realizadas a levarem sua garrafa de água ou a utilizarem os copos de vidro em vez dos copos descartáveis. Isso somado à implantação das ilhas de café no Tribunal, nas quais já é fornecida xícara de vidro, faz com que a tendência seja de que a ECORP não solicite mais copos plásticos a partir de 2020.



3 - Iniciativas

Escola Corporativa do STJ

Para o atendimento dos objetivos do plano, em 2019, a Escola Corporativa do STJ concentrou-se em expandir tanto a qualidade quanto a variedade dos serviços que presta, destacando-se, dentre outras ações, a concessão de bolsas de estudo de idiomas a Ministros da instituição, a concretização e realização de processo seletivo para turma fechada de Mestrado Profissional em Direito, realização de ações de capacitação diferenciadas e o início da implementação de curadoria de conhecimento no STJ.

No que se refere à concessão de bolsas de idiomas para Ministros, a adoção da ação pode ser considerada um marco, tendo em vista que, até 2019, a área de capacitação do STJ não atendia especificamente os membros do órgão. Dessa forma, por meio do Contrato STJ 25/2019, a Escola beneficiou 18 dos 33 ministros, oportunizando que cada um destes tivesse aulas em até 2 dos 5 idiomas ofertados (Processo STJ 010963/2019).

Outro destaque é a turma fechada de Mestrado Profissional em Direito para servidores do órgão, a ser realizado em parceria com a Universidade de Brasília (UnB). O acordo foi firmado no final de 2019, já tendo sido realizada a seleção dos 40 servidores que comporão a turma, a ser iniciada no primeiro semestre de 2020 (Processo STJ 034986/2019). Salienta-se que esta é a primeira oportunidade em que o órgão oferta turma fechada de pós-graduação *stricto sensu* a seus servidores, tendo em vista necessidades específicas do órgão, e que está sendo negociada a realização de turma fechada de Mestrado em Administração Pública para servidores da Casa, também em parceria com a UnB.

Em relação às ações de capacitação realizadas em 2019, destacaram-se o programa *Gabinete na Prática*, voltado prioritariamente a Chefes de Gabinete e com o objetivo de desenvolver e aprimorar continuamente habilidades técnicas e gerenciais para gestão em Gabinetes de Ministros. Além disso, metodologias de *design thinking* passaram a ser utilizadas em algumas capacitações que tiveram o objetivo de auxiliar as unidades participantes a propor melhorias em seus processos de trabalho, por meio da metodologia *DOFPISA* (Processos STJ 042087/2018, 018445/2019, 007026/2019). Ainda, como uma das unidades participantes do projeto *Equilibra STJ*, que visa disseminar políticas para alcançar a equidade de gênero no STJ, a ECORP foi responsável por realizar diversas ações educacionais sobre o tema igualdade de gênero, tais como “CineJur: A Juíza”, “CineJur: Chega de Fiu-Fiu”, “Conversa só para mulheres – Você sabe cuidar do seu dinheiro?”, “Trajetórias e Desafios das Mulheres no Judiciário” (Processos STJ 013240/2019, 006293/2019, 004439/2019, 003994/2019).

No final de 2019, foi implementado programa piloto para a utilização de curadoria de conhecimento no STJ, por meio da concessão de Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso a servidores da Casa com conhecimentos sobre as necessidades de capacitação na área jurídica, abarcando as 3 seções de julgamento do STJ, para que, em conjunto com a ECORP, priorizassem o Planejamento de Ações de Educação Corporativa da área jurídica para o ano de 2020 e desenhassem a trilha de aprendizagem de assessor de Ministro, destinada à capacitação de servidores que ocupam ou almejam ocupar a posição (Processo STJ 037689/2019).

RELATÓRIO 2019

Por fim, comenta-se acerca do encerramento do Aprimore, programa de Gestão de Competências do STJ, enquanto projeto estratégico, destacando-se que as atividades realizadas em seu âmbito permanecerão abarcadas como processos de trabalho usuais do gabinete desta Escola (Processo STJ 015883/2015).

Secretaria de Gestão de Pessoas

A Secretaria de Gestão de Pessoas e a Escola Corporativa do STJ, em todas as ações que implementaram em 2019, pautaram-se no objetivo de promover o desenvolvimento dos servidores, zelar pela sua vida funcional e valorizar as pessoas vinculadas à instituição, de modo a contribuir para a excelência dos serviços prestados pelo STJ.

Salienta-se que, afóra as metas estabelecidas por meio de indicadores, a SGP atua direcionando seus esforços para um padrão de excelência no atendimento às demandas do servidor usuário de seus serviços, sempre pautada na aplicação do conjunto de leis, normas e regulamentos a que se submete suas atribuições.

Assim sendo, destaca-se as iniciativas relevantes a seguir, que em 2019 a SGP também se dedicou.

Sistema Integrado de Gestão de Pessoas - iSGP

O atual Sistema de Administração de Recursos Humanos – SARH do Superior Tribunal de Justiça (STJ), implantado há mais 20 anos, é responsável pelo gerenciamento de informações funcionais dos servidores relacionadas ao cadastramento, concessão de direitos, execução da folha de pagamento, desenvolvimento profissional, entre outros. No entanto, a crescente demanda de informações, mudanças legislativa e jurisprudencial e a necessidade de aprimoramento dos servidores e gestores para o desempenho de suas atividades no Tribunal vem tornando as atividades de gestão de pessoas cada vez mais dependentes de um novo sistema eletrônico de informações a fim de que tais atividades possam ser realizadas com efetividade e eficácia.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio da Resolução CNJ n. 240, de 9/9/2016, instituiu a Política Nacional de Gestão de Pessoas com a finalidade, entre outras, de contribuir para o alcance dos propósitos estratégicos do Poder Judiciário e definir mecanismos de governança, de assegurar a aplicação das normas instituídas e o acompanhamento de resultados. Entre as diretrizes dessa política destaca-se a de garantir os recursos necessários ao cumprimento dos objetivos da gestão de pessoas, como pessoal, orçamento, mecanismos organizacionais, infraestrutura e tecnologia da informação.

Em consonância com as diretrizes estabelecidas pelo CNJ, foi instituída a política de gestão de pessoas do STJ, mediante a Portaria STJ/GP n. 10, de 16/1/2017, a qual reforça a diretriz de que o pleno cumprimento do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas pressupõe a disponibilidade de recursos orçamentários, pessoas, infraestrutura e tecnologia da informação, bem como sistemas de gestão de pessoas que ofereçam soluções descentralizadas, a fim de conferir autonomia aos gestores e servidores.

Constatou-se, então, a necessidade do desenvolvimento de uma nova solução informatizada que permita um gerenciamento completo, seguro e adequado das informações funcionais dos servidores e magistrados, com vistas à prestação de serviço efetivo, eficaz e de qualidade. Almeja-se, com o novo sistema, a automação de rotinas de trabalho, maior rapidez na prestação de informações e resgate de dados, facilidade de manutenções e flexibilidade de configuração por meio de parametrização.

RELATÓRIO 2019

Assim, foi instituída por meio da Portaria STJ/GDG n. 165/2019 (Boletim de Serviço do STJ, de 28/2/2019), grupo de trabalho para o desenvolvimento de Sistema Integrado de Gestão de Pessoas no Superior Tribunal de Justiça, o qual é responsável pela definição das regras de negócio, requisitos, novos processos de trabalho e desenvolvimento de novo sistema.

O desenvolvimento desse sistema, denominado iSGP, passou a ser considerado projeto estratégico do Tribunal, conforme Processo STJ 004273/2019, cujos gestores foram designados mediante a Portaria STJ/GDG n. 249 de 28/3/2019 (Boletim de Serviço do STJ, de 2/4/2019).

Conforme cronograma constante do Processo STJ 004273/2019 (doc. 1664511), o início do desenvolvimento do projeto estava previsto para 10/4/2019, sendo alterado, contudo, para 8/7/2019 tendo em vista a superveniência de demanda da Presidência (ECORP) para desenvolvimento de sistema destinado à gestão das inscrições do Concurso de Artigos Científicos do Superior Tribunal de Justiça, o que resultou no atraso de 3 meses para início do projeto.

Assim, novo cronograma foi elaborado, fixando o período de desenvolvimento do sistema para 8/7/2019 a 30/11/2021 (doc. 1842887 do Processo STJ 004273/2019).

No período de julho a dezembro de 2019 (5 meses) foram realizados 11 Sprints (ciclos de desenvolvimento de um sistema por meio de uma gestão de projetos e desenvolvimento ágil de software), durante as quais foram desenvolvidas as funcionalidades relativas ao Cadastramento, da Fase 2 - Pessoas Física e Jurídica, a funcionalidade Cargos e Funções, da Fase 1 - Estrutura Organizacional e Jurídico Institucional, bem como a Tabela de Remuneração, da Fase 6 - Folha.

Assim, parte das entregas (conclusão de itens de funcionalidades) previstas no período foram realizadas.

Durante o desenvolvimento do projeto verificou-se a necessidade de antecipação da Fase 2, com praticamente 100% concluída, e da funcionalidade Tabela de Remuneração da Fase 6.

Já se encontram em teste para homologação as seguintes funcionalidades: a) estrutura de cargos da Fase 1; pessoa jurídica da Fase 2; tabela de remuneração da Fase 6. Atualmente o projeto encontra-se no planejamento da 12ª Sprint.

Não há contratação de empresa especificamente para o desenvolvimento do projeto iSGP, porém, a equipe de desenvolvimento passou a contar com o suporte técnico de empresa contratada para o desenvolvimento de softwares no âmbito do Tribunal (Processo STJ 12017/2016 - Contrato n. 64/2018). Conforme doc. 1834775 do Processo STJ 004273/2019, em relação do projeto iSGP foram realizados, com a citada contratação, os seguintes pagamentos: Julho/2019, R\$ 15.878,29; Agosto/2019, R\$ 59.543,60; Setembro/2019, R\$ 58.668,01; Outubro/2019, R\$ 59.543,60; e Novembro/2019, R\$ 42.064,32. Total no período: R\$ 235.697,82.

Finalmente, cumpre registrar que recente redução, em 25%, da equipe de desenvolvimento do projeto deverá impactar no atual cronograma.

RELATÓRIO 2019

Aplicativo iSGP-STJ

A Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), em parceria com a Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (STI), disponibilizou aos servidores do Tribunal o aplicativo iSGP, por meio do qual é possível o acesso rápido e fácil a algumas informações funcionais do servidor.

O aplicativo (*app*) permite ao servidor consultar as seguintes informações funcionais: contracheque; registros no ponto eletrônico; períodos de férias marcados; consultas médicas agendadas; margem consignável; pontuação no programa Valoriza STJ.

Além das informações acima citadas o aplicativo passou a disponibilizar, também, a nova carteira funcional em formato digital dos servidores do Tribunal, denominada *e-Funcional*, regulamentada pela Instrução Normativa n. 22/2019.

A adoção da carteira em meio digital está alinhada aos projetos de modernização tecnológica do Tribunal, que contará com *QR Code* para verificação *on-line* da autenticidade do documento, garantindo segurança e validade da identidade funcional no aplicativo, além da maior comodidade no uso cotidiano.

Com o *QR Code*, que possui validade temporária a fim de impedir tentativas de fraude, é possível a obtenção de informações atualizadas do servidor diretamente do sítio do STJ, conferindo autenticidade da identidade funcional e segurança.

A carteira funcional em formato digital contempla, ainda, o número do registro do porte de arma dos servidores ocupantes de cargos da área de segurança que possuem porte de arma funcional, atendendo assim demanda da Secretaria de Segurança (SSE).

A instituição da *e-Funcional* representou economia para o Tribunal, na medida em que tornou desnecessária a substituição da atual carteira em papel por outro modelo físico que resultaria em custos para o STJ.

Os servidores poderão acessar o aplicativo iSGP por de *link* disponível no Portal do Servidor.

Valoriza STJ

O Programa Valoriza foi instituído pelo Tribunal por meio da Instrução Normativa (IN) STJ/GP n. 10 de 11/4/2019 e regulamentado pela IN STJ/GDG n. 14 de 17/5/2019. O programa tem o objetivo reconhecer, mediante a concessão de prêmios, os servidores que colaboram para o alcance dos objetivos estratégicos da Casa.

A ação funciona de forma semelhante aos atuais sistemas de milhas existentes no mercado, porém sem caráter financeiro. Os prêmios vão desde atividades do *Programa Vida Ativa* até seis meses de gratuidade na mensalidade de contribuição à ASSTJ.

RELATÓRIO 2019

O *Valoriza STJ* é fruto dos trabalhos realizados pela Comissão do Programa de Valorização e Reconhecimento, instituída pela Portaria STJ/GDG n. 836/2017, e visa contribuir para os índices de satisfação do servidor com a instituição, tendo em vista análise dos resultados da Pesquisa de Clima Organizacional e Satisfação realizada pelo Tribunal no primeiro semestre de 2017.

A Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), por meio da Seção de Registros Funcionais (SERIF/SGP), é a unidade responsável pelo gerenciamento do programa, que, na prática, funciona da seguinte forma: os servidores que possuem alguma fonte de reconhecimento, como curso de capacitação, participação em comissão, publicação de interesse do órgão, atuação como gestor de contrato, projeto, entre outras, poderão acumular pontos, intransferíveis e válidos por tempo limitado (dois anos).

Podem participar do programa todos os servidores que estejam em exercício na sede do Tribunal, em suas representações e na Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (ENFAM).

O primeiro edital foi lançado em 13/09/2019 e no dia 23/10/2019 a SGP realizou o sorteio dos incentivos resultando em 22 beneficiados.

Solange da Costa Rossi
Secretária de Gestão de Pessoas

Pablo Fernando Pessôa de Freitas
Diretor da Escola Corporativa do STJ, substituto