

PLANO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

PEGEP  2020

BRÁSILIA - DF
Maio de 2018

PLANO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

PEGEP  2 0 2 0

BRASÍLIA - DF
Maio de 2018



COMPOSIÇÃO EM FEVEREIRO DE 2018:

Ministra **Laurita Hilário Vaz** (Presidente)
Ministro **Humberto Eustáquio Soares Martins** (Vice-Presidente)
Ministro **Francisco Cândido de Melo Falcão Neto**
Ministro **Felix Fischer**
Ministra **Fátima Nancy Andrichi**
Ministro **João Otávio de Noronha** (Corregedor Nacional de Justiça)
Ministra **Maria Thereza Rocha de Assis Moura**
Ministro Antonio **Herman** de Vasconcellos e **Benjamin**
Ministro **Napoleão Nunes Maia Filho**
Ministro **Jorge Mussi**
Ministro Geraldo **Og Nicéas Marques Fernandes**
Ministro **Luis Felipe Salomão**
Ministro **Mauro Luiz Campbell Marques**
Ministro **Benedito Gonçalves**
Ministro **Raul Araújo Filho**
Ministro **Paulo de Tarso Vieira Sanseverino**
Ministra Maria **Isabel Diniz Gallotti Rodrigues**
Ministro **Antonio Carlos Ferreira**
Ministro Ricardo **Villas Bôas Cueva**
Ministro **Sebastião Alves dos Reis Júnior**
Ministro **Marco Aurélio Gastaldi Buzzi**
Ministro **Marco Aurélio Bellizze Oliveira**
Ministra **Assusete Dumont Reis Magalhães**
Ministro **Sérgio Luíz Kukina**
Ministro Paulo Dias de **Moura Ribeiro**
Ministra **Regina Helena Costa**
Ministro **Rogério Schietti Machado Cruz**
Ministro **Nefi Cordeiro**
Ministro Luiz Alberto **Gurgel de Faria**
Ministro **Reynaldo Soares da Fonseca**
Ministro Marcelo Navarro **Ribeiro Dantas**
Ministro **Antonio Saldanha Palheiro**
Ministro **Joel Ilan Paciornik**

PEGEP **STJ** 2 0 2 0

1. Introdução	5
2. Metodologia	6
3. Missão	7
4. Visão de Futuro	8
5. Valores	9
6. Perspectivas	10
7. Mapa Estratégico	12
8. Objetivos Estratégicos.....	14
9. Indicadores e Metas	17
10. Alinhamento do PEGEP ao Plano STJ 2020	26
11. Considerações Finais	32

1 INTRODUÇÃO

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) publicou, em 9 de setembro de 2016, a Resolução n. 240, que instituiu a Política Nacional de Gestão de Pessoas, com a finalidade, entre outras, de contribuir para o alcance dos propósitos estratégicos do Poder Judiciário, definir mecanismos de governança, bem como assegurar a aplicação das normas instituídas e o acompanhamento de resultados. Entre as diretrizes estabelecidas, estão a elaboração e a execução do plano estratégico de gestão de pessoas, alinhado ao planejamento estratégico nacional do Poder Judiciário e ao plano institucional do órgão.

Desse modo, em consonância com as diretrizes estabelecidas pelo CNJ e pela Política de Gestão de Pessoas do Superior Tribunal de Justiça, instituída pela Portaria STJ/GP n. 10 de 16 de janeiro de 2017, a qual possui a finalidade de estabelecer o alinhamento de seus objetivos com aqueles definidos no Planejamento Estratégico do Tribunal, a Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) apresenta o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas (PEGEP).

2 METODOLOGIA

O plano tem por base o painel de contribuição da unidade, que evidencia o desdobramento setorial da SGP do plano estratégico do STJ. O método de trabalho teve como referência o *Balanced Scorecard (BSC)*, que pressupõe uma visão integrada da organização.

Em consonância com o Plano Estratégico do Tribunal, o PEGEP estende-se até 2020, no qual estão definidos os **valores**, a **missão** e a **visão de futuro**, além dos objetivos distribuídos em três perspectivas: pessoas e recursos, processos internos e contribuição para a organização. Os objetivos foram estabelecidos com base nos critérios do radar estratégico da unidade: produtividade, competências, talentos, governança e orçamento.

Para a definição da missão e da visão de futuro, realizou-se debate entre os servidores da unidade com o objetivo de mapear a percepção de todos os envolvidos nas atividades da área. Frisa-se que, para estruturação e vinculação do PEGEP às normas vigentes, foram realizadas reuniões com grupo de trabalho para alinhar o painel de contribuições do planejamento tático da SGP com a Política de Gestão de Pessoas do STJ.

3 MISSÃO

A missão representa a declaração concisa da razão de ser da SGP, mediante a qual é explicitado o que a unidade é, e descreve como ela espera atuar perante os clientes, para agregar valor aos seus serviços e produtos, propiciando comprometimento dos colaboradores com o trabalho realizado, além de servir de orientação à tomada de decisões.

MISSÃO DA SGP

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.

4 VISÃO DE FUTURO

A visão é uma síntese simbólica do propósito da instituição ou unidade, que confere significado e poder à ação. Reflete o desejo de servir a um grupo revelando a exata dimensão da contribuição da organização. Sintetiza a essência e os valores centrais de quem a enuncia.

A visão está nas crenças, nos valores e em como as pessoas os manifestam por meio dos seus talentos e competências, norteando as decisões desde os grandes projetos até a resolução dos problemas do cotidiano.

VISÃO DA SGP

SER RECONHECIDA NO TRIBUNAL COMO UNIDADE DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS.

5 VALORES

Valores são ideias fundamentais em torno das quais se edifica uma organização. Significam as convicções dominantes, as crenças básicas das pessoas da organização, permeando todas as atividades e as relações com os clientes.

Na SGP, adotam-se os valores institucionais do STJ, a saber:

VALORES

APRENDIZAGEM CONTÍNUA
SUSTENTABILIDADE

COMPROMETIMENTO
TRANSPARÊNCIA

ÉTICA

6 PERSPECTIVAS

O Plano Estratégico de Gestão de Pessoas (PEGEP), alinhado ao Plano STJ 2020, utiliza as seguintes perspectivas: **pessoas e recursos, processos internos e contribuição para a organização.**

PESSOAS E RECURSOS

É A BASE PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DAS OUTRAS PERSPECTIVAS. RELACIONA-SE COM A EFICIENTE GESTÃO DOS RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS, FINANCEIROS E MATERIAIS, BEM COMO DAS PESSOAS E DOS SISTEMAS OPERACIONAIS, DE MODO A ASSEGURAR AMBIENTE PROPÍCIO PARA A CONSECUÇÃO EFETIVA DOS PROCESSOS INTERNOS E DOS RESULTADOS ALMEJADOS.

PROCESSOS INTERNOS

CONSISTE NOS PROCESSOS DE TRABALHO DA UNIDADE. ENVOLVE O DESENVOLVIMENTO DE PROCEDIMENTOS RELATIVOS À GESTÃO DE PESSOAS NO STJ, COM VISTAS A APRIMORAR AS ATIVIDADES DE REGISTRO FUNCIONAL DOS SERVIDORES, DESEMPENHO NA CARREIRA, DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL, RECRUTAMENTO, SELEÇÃO, ALOCAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO, PROCESSAMENTO DA FOLHA E CONCESSÃO DE DIREITOS.

CONTRIBUIÇÃO PARA A ORGANIZAÇÃO

REFERE-SE AO IMPACTO DA ESTRATÉGIA DE GESTÃO DE PESSOAS NAS ATIVIDADES PROMOVIDAS PELO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. FORTALECE A GOVERNANÇA DE PESSOAS E O MODELO DE GESTÃO POR COMPETÊNCIA, ALÉM DE PROMOVER A VALORIZAÇÃO E A QUALIDADE DE VIDA DOS SERVIDORES NO TRABALHO.

7 MAPA ESTRATÉGICO

O mapa representa a estratégia de forma gráfica e sintética, demonstrando relação lógica de causa e efeito (observada no sentido de baixo para cima) entre as perspectivas e os objetivos. Constam abaixo os mapas relativos ao STJ 2020 (aprovado pela Resolução STJ/GP n. 6/2015) e à SGP, referentes ao período que se encerrará em 2020.

7.1 MAPA ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL



7.2. MAPA ESTRATÉGICO DA SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

PEGEP **STJ** 2020

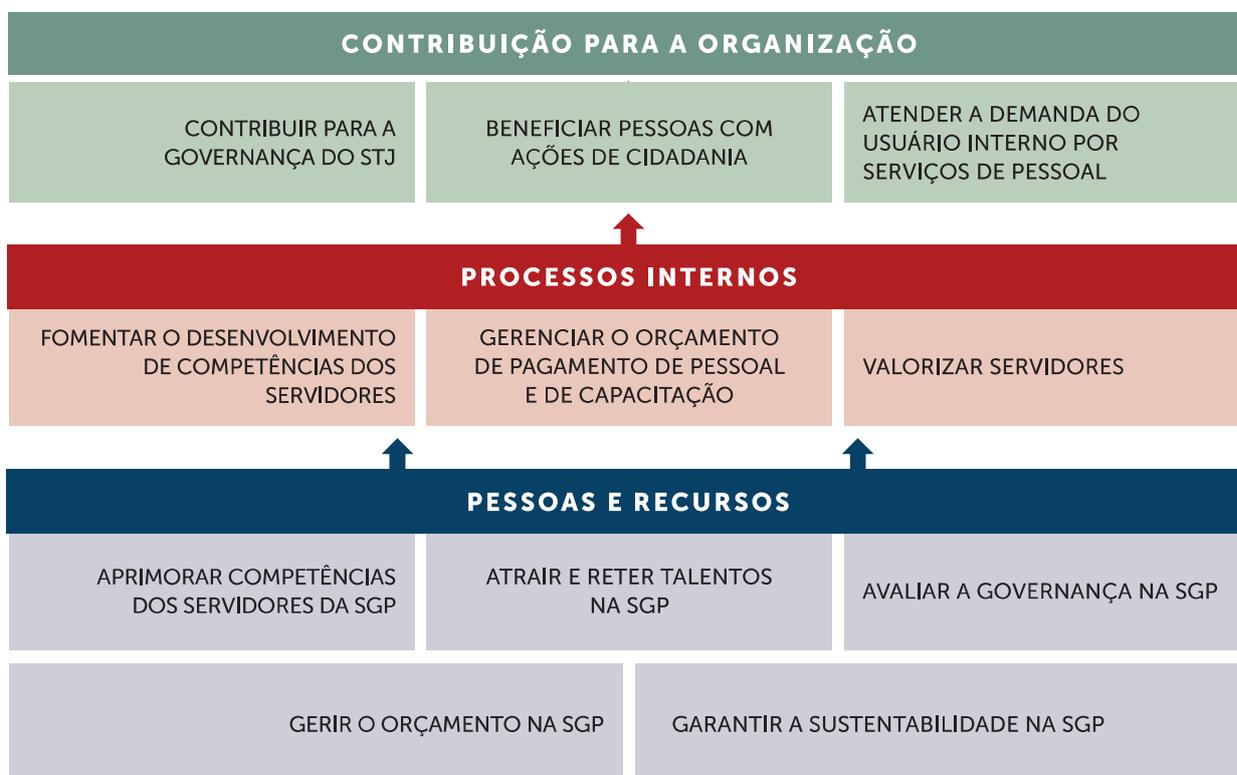
MAPA DA SGP – TRADUÇÃO DA ESTRATÉGIA

MISSÃO

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

VISÃO

Ser reconhecida no Tribunal como unidade de excelência em gestão estratégica de pessoas.



8 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Os objetivos estratégicos de gestão de pessoas sinalizam os pontos de atuação em que o êxito é fundamental para o cumprimento da missão e o alcance da visão de futuro da unidade, os quais são identificados de acordo com as seguintes perspectivas:

8.1 PERSPECTIVA – PESSOAS E RECURSOS

- **Aprimorar competências dos servidores da SGP** – promoção de melhorias no desempenho das atribuições técnicas e gerenciais dos servidores da SGP por meio de qualificação e incentivo, segundo a gestão de competências e do conhecimento.
- **Atrair e reter talentos na SGP** – desenvolvimento de políticas, métodos e práticas que proporcionem um ambiente de trabalho motivador, no qual os servidores da SGP se sintam valorizados, motivados e comprometidos, objetivando a melhoria da prestação de serviços da área.
- **Avaliar a governança na SGP** – busca da excelência na governança de gestão de pessoas por meio da efetiva aplicação de controles internos na Secretaria de Gestão de Pessoas.
- **Gerir o orçamento na SGP** – garantia e administração dos recursos de custeio e de investimento em serviços de gestão de pessoas, em conformidade com os princípios norteadores da gestão pública e da gestão de custos.

- **Garantir a sustentabilidade na SGP** – implemento de políticas orientadas à sustentabilidade, amparadas pelo uso racional de recursos na SGP que resultem na redução do impacto ao meio ambiente.

8.2 PERSPECTIVA – PROCESSOS INTERNOS

- **Fomentar o desenvolvimento de competências dos servidores** – desenvolvimento de atividades relacionadas à gestão de desempenho por competências e promoção, por meio da educação corporativa e da integração dos processos de trabalho de gestão de pessoas do Tribunal, do alinhamento do desempenho dos servidores aos objetivos estratégicos da instituição.
- **Gerenciar o orçamento de pagamento de pessoal e de capacitação** – administração do orçamento de capacitação e coordenação das atividades relacionadas ao pagamento da remuneração e dos benefícios de servidores, magistrados, pessoas cedidas e sem vínculo, além de aposentados e pensionistas, adotando boas práticas e inovando os processos de trabalho para evolução contínua dos trabalhos.
- **Valorizar servidores** – desenvolvimento permanente de ações que assegurem a valorização dos servidores, fortalecendo o comprometimento, melhorando o clima organizacional e aumentando a satisfação dos servidores.

8.3 PERSPECTIVA – CONTRIBUIÇÃO PARA A ORGANIZAÇÃO

- **Contribuir para a governança do STJ** – aprimoramento de mecanismos de gestão estratégica de pessoas, de controle operacional e de eficiência dos processos internos, em sintonia com as melhores práticas institucionais, bem como monitoramento e ação para garantia da qualidade dos serviços e da satisfação dos clientes.
- **Beneficiar pessoas com ações de cidadania** – implemento de ações socioeducativas para o fortalecimento da consciência dos direitos, deveres e valores do cidadão.
- **Atender a demanda do usuário interno por serviços de pessoal** – ação com foco na inovação e na gestão da qualidade para oferecer serviços de excelência para os servidores.

9 INDICADORES E METAS

Os indicadores de desempenho descrevem o que será medido, contemplando as dimensões de eficiência, eficácia ou efetividade.

As metas representam os resultados a serem alcançados para atingir os objetivos propostos. Elas permitem melhor controle do desempenho da gestão estratégica de pessoas no STJ, pois são observáveis, contêm prazos de execução e são quantificadas.

As metas de desempenho estão em conformidade com aquelas almejadas pelo STJ até 2020 e agrupadas de acordo com as perspectivas do modelo de BSC adotado.

9.1 PERSPECTIVA – PESSOAS E RECURSOS

9.1.1 Objetivo: APRIMORAR COMPETÊNCIAS DOS SERVIDORES DA SGP

INDICADOR: DESEMPENHO POR COMPETÊNCIAS DOS GESTORES DA SGP

META	MANTER NO MÍNIMO EM 90% O DESEMPENHO POR COMPETÊNCIA DOS GESTORES, ATÉ DEZ/2020.					
	META DESDOBRADA 2015-2020					
LB/2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
90,25%	90%	90%	90%	90%	90%	90%

INDICADOR: HORAS DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA POR GESTOR NA SGP

META	MANTER A MÉDIA DE 16 HORAS EM AÇÕES GERENCIAIS DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA REALIZADAS ANUALMENTE PELOS GESTORES DO TRIBUNAL.					
	META DESDOBRADA 2015-2020					
LB/2016	2015	2016	2017	2018	2019	2020
10,18	8	8	16	16	16	16

INDICADOR: ADESÃO ÀS AÇÕES DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA DA SGP

META	AUMENTAR PARA 60% O PERCENTUAL DE SERVIDORES QUE PARTICIPAM DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO OFERECIDAS PELO STJ, ATÉ DEZ/2020.					
	META DESDOBRADA 2015-2020					
LB/2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
51,80%	53%	55%	57%	58%	59%	60%

9.1.2 Objetivo: ATRAIR E RETER TALENTOS NA SGP

INDICADOR: SATISFAÇÃO DO SERVIDOR NA SGP

META	OBTER 80% DE SATISFAÇÃO DO SERVIDOR NA SGP, ATÉ DEZ/2020.					
	META DESDOBRADA 2015-2020					
LB/2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020
70,21%	–	74%	75,50%	–	80%	–

INDICADOR: COMPROMETIMENTO DO SERVIDOR NA SGP

META	OBTER 80% DE COMPROMETIMENTO DO SERVIDOR NA SGP, ATÉ DEZ/2020.					
	META DESDOBRADA 2017-2020					
LB/2017	2015	2016	2017	2018	2019	2020
74,93%	–	–	75,50	–	80%	–

9.1.3 Objetivo: AVALIAR A GOVERNANÇA NA SGP

INDICADOR: GOVERNANÇA NA SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

META	ADOTAR 95% DAS BOAS PRÁTICAS RELATIVAS AO CRITÉRIO GOVERNANÇA, ATÉ DEZ/2020.		
	META DESDOBRADA 2017-2020		
LB/2017	2018	2019	2020
83%	87%	92%	95%

9.1.4 Objetivo: GERIR O ORÇAMENTO NA SGP

INDICADOR: ORÇAMENTO ESTRATÉGICO NA SGP

META	ALCANÇAR 98% DE EXECUÇÃO DO ORÇAMENTO ESTRATÉGICO, ATÉ DEZ/2020.					
	META DESDOBRADA 2015-2020					
LB/2013	2015	2016	2017	2018	2019	2020
70,80%	98%	98%	98%	98%	98%	98%

9.1.5 Objetivo: GARANTIR A SUSTENTABILIDADE NA SGP

INDICADOR: CONSUMO DE PAPEL NA SGP

META	MANTER EM 228 A QUANTIDADE CONSUMIDA DE RESMAS DE PAPEL, POR ANO, ATÉ DEZ/2020.					
	META DESDOBRADA 2015-2020					
LB/2011-2015	2015	2016	2017	2018	2019	2020
610	–	305	275	228	228	228

INDICADOR: CONSUMO DE COPOS DESCARTÁVEIS NA SGP

META	MANTER EM 178 A QUANTIDADE CONSUMIDA DE EMBALAGENS DE COPOS PLÁSTICOS DESCARTÁVEIS, POR ANO, ATÉ DEZ/2020.					
	META DESDOBRADA 2015-2020					
LB/2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
408	–	392	375	178	178	178

9.2 PERSPECTIVA – PROCESSOS INTERNOS

9.2.1 Objetivo: FOMENTAR O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIA DOS SERVIDORES

INDICADOR: HORAS DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA POR GESTOR

META	MANTER A MÉDIA DE 16 HORAS EM AÇÕES GERENCIAIS DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA REALIZADAS ANUALMENTE PELOS GESTORES DO TRIBUNAL.					
	META DESDOBRADA 2015-2020					
LB/2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
–	8	8	16	16	16	16

INDICADOR: HORAS DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA POR SERVIDOR

META	OBTER 50% DE SERVIDORES TREINADOS COM MAIS DE 16 HORAS, ATÉ DEZ/2020.					
	META DESDOBRADA 2015-2020					
LB/2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
38,05%	38%	41%	45%	46%	48%	50%

INDICADOR: EXECUÇÃO DO PAC FRENTE AÇÕES REALIZADAS

META	OBTER 70% DAS TURMAS DE CAPACITAÇÕES REALIZADAS EM ATENDIMENTO AO PAC, ATÉ DEZ/2020.					
	META DESDOBRADA 2015-2020					
LB/2016	2015	2016	2017	2018	2019	2020
70,45%	–	–	60%	63%	66%	70%

INDICADOR: AVALIAÇÃO DE APLICAÇÃO DAS AÇÕES DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA

META	OBTER 48% DE EFICÁCIA NOS TREINAMENTOS OFERECIDOS E AVALIADOS PELA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS, ATÉ DEZ/2020.					
	META DESDOBRADA 2015-2020					
LB/2016	2015	2016	2017	2018	2019	2020
72,15%	–	–	42%	44%	46%	48%

INDICADOR: ADESÃO ÀS AÇÕES DE AÇÃO CORPORATIVA

META	AUMENTAR PARA 60% O PERCENTUAL DE SERVIDORES QUE PARTICIPAM DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO OFERECIDAS PELO STJ, ATÉ DEZ/2020.					
	META DESDOBRADA 2015-2020					
LB/2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
51,80%	53%	55%	57%	58%	59%	60%

9.2.2 Objetivo: VALORIZAR SERVIDORES

INDICADOR: PREENCHIMENTO DE VAGAS POR SELEÇÃO INTERNA

META	PREENCHER 60% DAS VAGAS COM FUNÇÃO DE CONFIANÇA OU CARGO EM COMISSÃO DISPONIBILIZADAS POR MEIO DE SELEÇÃO INTERNA, ATÉ DEZ/2020.					
	META DESDOBRADA 2015-2020					
LB/2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
30%	35%	40%	45%	50%	55%	60%

INDICADOR: AÇÕES DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA PROMOVIDAS COM INSTRUTOR INTERNO

META	MANTER, EM PELO MENOS 60%, O ÍNDICE DE AÇÕES INTERNAS DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA, REALIZADAS POR INSTRUTORES INTERNOS, ATÉ DEZ/2020.					
	META DESDOBRADA 2015-2020					
LB/2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
37,50%	40%	60%	60%	60%	60%	60%

9.2.3 Objetivo: GERENCIAR O ORÇAMENTO DE PAGAMENTO DE PESSOAL E DE CAPACITAÇÃO

INDICADOR: ORÇAMENTO DE CAPACITAÇÃO EXECUTADO

META	ALCANÇAR 90% DE EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA DO VALOR AUTORIZADO PARA CAPACITAÇÃO DE PESSOAL, ATÉ 2020.					
	META DESDOBRADA 2015-2020					
LB/2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
41,65 %	60%	68%	76%	84%	87%	90%

INDICADOR: CONFORMIDADE NA FOLHA DE PAGAMENTO

META	MANTER, ANUALMENTE, 99,5% DE CONFORMIDADE NA FOLHA DE PAGAMENTO DE PESSOAL.					
	META DESDOBRADA 2015-2020					
LB/2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
–	99,5%	99,5%	99,5%	99,5%	99,5%	99,5%

INDICADOR: TEMPESTIVIDADE DOS LANÇAMENTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

META	MANTER, ANUALMENTE, 100% DE TEMPESTIVIDADE NAS ALTERAÇÕES DE PAGAMENTO PROCESSADAS EM FOLHA DE PAGAMENTO.					
	META DESDOBRADA 2015-2020					
LB/2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
–	100%	100%	100%	100%	100%	100%

9.3 PERSPECTIVA – CONTRIBUIÇÃO PARA A ORGANIZAÇÃO

9.3.1 Objetivo: ATENDER A DEMANDA DO USUÁRIO INTERNO POR SERVIÇOS DE PESSOAL

INDICADOR: SATISFAÇÃO DO USUÁRIO INTERNO COM SERVIÇOS DA SGP

META	MANTER ACIMA DE 90% O PERCENTUAL DE SATISFAÇÃO DOS USUÁRIOS INTERNOS COM OS SERVIÇOS DA SGP, ATÉ DEZ/2020.				
	META DESDOBRADA 2016-2020				
LB/2016	2016	2017	2018	2019	2020
91,98%	>90%	sem avaliação	>90%	sem avaliação	>90%

INDICADOR: ANÁLISE DE CONCESSÃO DE DIREITOS E VANTAGENS

META	CONCEDER 85% DE DIREITOS E VANTAGENS AOS SERVIDORES NO PRAZO PADRÃO.				
	META DESDOBRADA 2016-2020				
LB/2016	2016	2017	2018	2019	2020
97,61%	85%	85%	85%	85%	85%

INDICADOR: 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.					
	META DESDOBRADA 2015-2020					
LB/2015 (1º SEMESTRE)	2015	2016	2017	2018	2019	2020
94%	>94%	>94%	>94%	>94%	>94%	>94%

9.3.2 Objetivo: CONTRIBUIR PARA A GOVERNANÇA DO STJ

INDICADOR: GOVERNANÇA DE PESSOAS

META	ALCANÇAR O ESTÁGIO "INTERMEDIÁRIO" EM GRAU DE MATURIDADE EM GOVERNANÇA DE PESSOAS, ATÉ DEZ/2020.					
	META DESDOBRADA 2015-2020					
LB/2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
36,7%	38%	40%	43%	46%	49%	52%

9.3.3 Objetivo: BENEFICIAR PESSOAS COM AÇÕES DE CIDADANIA

INDICADOR: PÚBLICO EXTERNO – BENEFICIADOS PELAS AÇÕES DE EC

META	BENEFICIAR, ANUALMENTE, NO MÍNIMO 2.600 PESSOAS PELAS AÇÕES DE CIDADANIA DO STJ ORGANIZADAS PELA SGP.		
	META DESDOBRADA 2018-2020		
LB/2017	2018	2019	2020
–	2.600	2.600	2.600

Legenda:

LB: Linha de Base

PAC: Plano de Ações de Educação Corporativa

SGP: Secretaria de Gestão de Pessoas

10 ALINHAMENTO DO PEGEP AO PLANO STJ 2020

Com a priorização do projeto estratégico Alinhamento STJ 2020, foi instituído o modelo de alinhamento estratégico no Tribunal, no qual são elaborados “painéis de contribuição”. Referidos painéis representam o planejamento setorial derivado da estratégia institucional e explicitam as principais contribuições de cada unidade.

Por meio desses painéis é possível correlacionar os objetivos estratégicos (OE) do Plano STJ 2020 com os objetivos de contribuição (OC) da SGP, explicitando as metas e indicadores de desempenho estabelecidos no âmbito setorial, que afetam diretamente o resultado institucional.

Tais objetivos formam o Radar da Estratégia da SGP e são organizados de acordo com os seguintes critérios:

- **Produtividade:** diz respeito à contribuição específica da unidade para a estratégia institucional, ou seja, aspectos diretamente relacionados ao negócio setorial;
- **Competências:** está voltado, preferencialmente, aos indicadores estratégicos desdobrados do objetivo “aprimorar competências”;
- **Talentos:** refere-se, preferencialmente, aos indicadores estratégicos desdobrados do objetivo “atrair e reter talentos”;

- **Governança:** vincula-se, preferencialmente, aos indicadores estratégicos desdobrados do objetivo “fortalecer a governança institucional”;
- **Orçamento:** está atrelado, preferencialmente, aos indicadores estratégicos desdobrados do objetivo “assegurar e gerir o orçamento”.

10.1 PAINEL DE CONTRIBUIÇÕES DA SGP

RADAR DA ESTRATÉGIA	OBJETIVO ESTRATÉGICO
PRODUTIVIDADE	<ul style="list-style-type: none"> • Assegurar e gerir o orçamento
	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer a governança institucional
	<ul style="list-style-type: none"> • Aprimorar competências
	<ul style="list-style-type: none"> • Atrair e reter talentos
	<ul style="list-style-type: none"> • Oferecer serviços com qualidade
	<ul style="list-style-type: none"> • Promover a cidadania
COMPETÊNCIAS	<ul style="list-style-type: none"> • Aprimorar competências

OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> Gerenciar o orçamento de pagamento de pessoal e de capacitação 	<ul style="list-style-type: none"> Orçamento de capacitação executado
	<ul style="list-style-type: none"> Conformidade na folha de pagamento
	<ul style="list-style-type: none"> Tempestividade dos lançamentos em folha de pagamento
<ul style="list-style-type: none"> Contribuir para a governança do STJ 	<ul style="list-style-type: none"> Governança de pessoas
<ul style="list-style-type: none"> Fomentar o desenvolvimento de competências dos servidores 	<ul style="list-style-type: none"> Horas de EC por gestor
	<ul style="list-style-type: none"> Horas de EC por servidor
	<ul style="list-style-type: none"> Execução PAC frente ações realizadas
	<ul style="list-style-type: none"> Avaliação de aplicação das ações de educação corporativa
	<ul style="list-style-type: none"> Adesão às ações de ação corporativa
<ul style="list-style-type: none"> Valorizar servidores 	<ul style="list-style-type: none"> Preenchimento de vagas por seleção interna
	<ul style="list-style-type: none"> Ações de EC promovidas com instrutor interno
<ul style="list-style-type: none"> Atender a demanda do usuário interno por serviços de pessoal 	<ul style="list-style-type: none"> Satisfação do usuário interno com serviços da SGP
	<ul style="list-style-type: none"> Satisfação dos clientes internos com as ações de EC
	<ul style="list-style-type: none"> Análise de concessão de direitos e vantagens
<ul style="list-style-type: none"> Beneficiar pessoas com ações de cidadania 	<ul style="list-style-type: none"> Público externo – Beneficiados pelas ações de EC
<ul style="list-style-type: none"> Aprimorar competências dos servidores da SGP 	<ul style="list-style-type: none"> Desempenho por competências dos gestores da SGP
	<ul style="list-style-type: none"> Horas de EC por gestor na SGP
	<ul style="list-style-type: none"> Adesão às ações de educação corporativa na SGP

RADAR DA ESTRATÉGIA	OBJETIVO ESTRATÉGICO
TALENTOS	• Atrair e reter talentos
GOVERNANÇA	• Fortalecer a governança institucional
ORÇAMENTO	• Assegurar e gerir o orçamento

Legenda:

EC: Educação Corporativa

PAC: Plano de Ações de Educação Corporativa

SGP: Secretaria de Gestão de Pessoas

	OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO	INDICADORES
➔	• Atrair e reter talentos na SGP	• Satisfação do Servidor na SGP
		• Comprometimento do servidor na SGP
➔	• Avaliar a governança na Secretaria de Gestão de Pessoas	• Governança na Secretaria de Gestão de Pessoas
➔	• Gerir o orçamento estratégico na SGP	• Orçamento estratégico na SGP
	• Garantir a sustentabilidade na SGP	• Consumo de papel na SGP
		• Consumo de copos descartáveis na SGP

11 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A SGP tem envidado esforços para estabelecer, em sua forma de atuação, um padrão de excelência baseado no conjunto de regulamentos e nos modelos de governança institucional e de gestão de pessoas.

Assim, o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas (PEGEP) consiste na busca do aprimoramento do processo de governança e de gestão de pessoas, abordando em sua visão o direcionamento para as tomadas de decisões, o monitoramento do desempenho e a conformidade com os objetivos a serem alcançados, alinhando, assim, as atividades inerentes à área de gestão de pessoas com os resultados institucionais almejados.

O PEGEP permite visualizar a síntese das direções a serem trilhadas pela SGP para o alcance das metas institucionais, representando a junção dos esforços da gestão de pessoas necessária à efetiva contribuição para o planejamento da instituição.

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS
SAFS Quadra 6, lote 1, trecho III, CEP 70.095-900
(61) 3319-9005/9006/9100/9220

