

VOCÊ SABIA?



...que o STJ tem uma Política de Gestão de Pessoas?

Pois é, nós temos. E ela foi atualizada por meio da Portaria STJ/GP n. 10, de 16 de janeiro de 2017, a partir da colaboração de servidores de diversas áreas do Tribunal. Clique [aqui](#) e confira a íntegra.

Você deve estar se perguntando “Por que devo conhecer a política de gestão de pessoas?”. Bom, primeiro porque todos os servidores e gestores são responsáveis por ela. E em segundo lugar, porque seus princípios, diretrizes e políticas precisam ser compreendidos, incorporados e implementados por todos (inclusive você).

Além disso, a política versa sobre temas como Recrutamento e seleção; Gestão de desempenho; Alocação da força de trabalho; Educação corporativa; Qualidade de vida e valorização dos servidores entre outros. Como pode ver, ela traz temas de interesse para todo e qualquer servidor do STJ.

A partir deste canal, teremos um contato quinzenal para disseminar a nossa Política de Gestão de Pessoas. Não fique de fora. Acompanhe-nos!



VOCÊ SABIA?



... Que nossa Política de Gestão de Pessoas possui vários princípios norteadores?

Isso mesmo, e eles são muito importantes para o entendimento e a aplicação da nossa política. Clique [aqui](#) e confira todos os princípios na íntegra.

Você deve ser valorizado! Sim, o estímulo à inovação e à valorização das pessoas deve nortear seu gerenciamento.

Além disso, deve-se respeitar a diversidade e a transparência, prezando sempre pela imparcialidade e impessoalidade quando se trata da gestão das pessoas.

Independente da mudança periódica das gestões, nossa Política De Gestão De Pessoas é pautada pela continuidade dos projetos e ações, o que é fundamental para seu sucesso.

Outro princípio norteador são nossos valores institucionais, além da preocupação com a acessibilidade e a responsabilidade socioambiental.

Lembre-se, você é parte fundamental para o sucesso da nova Política de Gestão de Pessoas.

A partir deste canal, teremos um contato quinzenal para disseminar a nossa Política de Gestão de Pessoas. Não fique de fora. Acompanhe-nos!

VOCÊ SABIA?



... que a Unidade de Gestão de Pessoas deve participar de todo o ciclo de planejamento estratégico institucional?

O Plano Estratégico de Gestão de Pessoas deve ser alinhado ao Plano Estratégico do Tribunal, a fim de garantir a sinergia da área de gestão de pessoas com toda a instituição. A participação da Unidade de Gestão de Pessoas inclui não somente o planejamento em si, mas também a sua divulgação a todos os servidores, pautando-se fortemente pela transparência das ações!

O Plano Estratégico de Gestão de Pessoas é composto por várias iniciativas, como programas, projetos e ações. Seus resultados devem ser sempre monitorados por meio de indicadores para que a avaliação e o aperfeiçoamento possam ser constantes. Ademais, seu pleno cumprimento pressupõe a disponibilidade de recursos orçamentários, pessoas, infraestrutura e tecnologia da informação.

A partir deste canal, teremos um contato quinzenal para disseminá-la.

Não fique de fora. Acompanhe-nos!

VOCÊ SABIA?



... que o recrutamento e a seleção devem pautar-se, dentre outras, pelas seguintes diretrizes:



- ✓ Para os processos de recrutamento e seleção os cargos efetivos devem ter atribuições amplas, de modo a otimizar os processos de movimentação interna e a potencializar os resultados do Tribunal, a satisfação e o engajamento dos servidores.
- ✓ **Cargos de liderança** terão perfis profissionais definidos com base em **competências gerenciais e técnicas** requeridas para cada unidade, de modo a **selecionar com a maior precisão possível os gestores** que melhor se adequem a cada unidade;
- ✓ **Os processos seletivos internos**, baseados em competências, **devem ser transparentes e acessíveis a todos os servidores**, atendidos os requisitos normativos e os interesses do Tribunal e das pessoas, promovendo, assim, maior eficiência e transparência.

A partir deste canal, teremos um contato quinzenal para disseminar nossa Política de Gestão de Pessoas (*Portaria GP n 10/2017*). Não fique de fora. Acompanhe-nos!

VOCÊ SABIA?



...que há critérios para a alocação de pessoas no STJ?

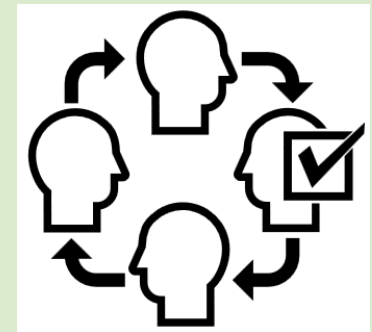


É isso mesmo! O planejamento da alocação de servidores deve observar os seguintes aspectos:

- a estratégia do Tribunal;
- os postos de trabalho considerados críticos;
- as competências requeridas na unidade;
- o interesse e as competências dos servidores; e
- a complexidade e o volume dos processos de trabalho.

Outras questões importantes:

- ❖ Caso você mude de unidade, ou ainda, se você optar por sair do STJ, é importante **compartilhar com a SGP os motivos** que contribuíram para essa decisão. A Seção de Movimentação de Pessoas (Ramal 9033) irá monitorar essas causas e identificar possíveis ações de melhoria.
- ❖ O ingresso de novos servidores em uma unidade implica a realização de uma **ambientação local**. A Seção de Aprimoramento Gerencial e Cidadania (Ramal 9942) realiza periodicamente cursos de ambientação (presenciais e virtuais), mas a recepção e orientação quanto às atividades específicas da unidade ficam a cargo do gestor e dos próprios colegas de trabalho.



Fique Esperto!

Conheça a Política de Gestão de Pessoas.

VOCÊ SABIA?



... que a Gestão de Desempenho é contemplada na Política de Gestão de Pessoas?

Pois é! A Gestão do Desempenho segue estas diretrizes:

- é um processo diário e contínuo (não se limita ao preenchimento dos formulários no período avaliativo);
- deve estar alinhada aos resultados institucionais esperados;
- deve evoluir para um sistema de múltiplos avaliadores (hoje temos a autoavaliação e a avaliação do superior hierárquico, mas pretendemos avançar para a participação de equipes, pares e clientes);
- deve focar o desenvolvimento do servidor na carreira ao longo de sua vida funcional; e
- seus resultados subsidiam decisões pertinentes à gestão de pessoas.



[Clique aqui](#) e conheça a página da Gestão do Desempenho na Intranet.



Fica a dica

O *feedback* deve ser uma prática constante e uma ferramenta de desenvolvimento.

Gestor e servidor devem acordar previamente o desempenho esperado

O Tribunal deve criar alternativas para a realização de atividades laborais.

A carreira deve valorizar igualmente o desempenho de funções gerenciais, técnicas e relativas a projetos.

VOCÊ SABIA?



... que o desenvolvimento de pessoas é uma responsabilidade compartilhada?

Sim! Os servidores, os gestores e a área de gestão de pessoas devem atuar em conjunto.



- **Papel dos servidores:**

- ✓ Buscar autodesenvolvimento pessoal e profissional.

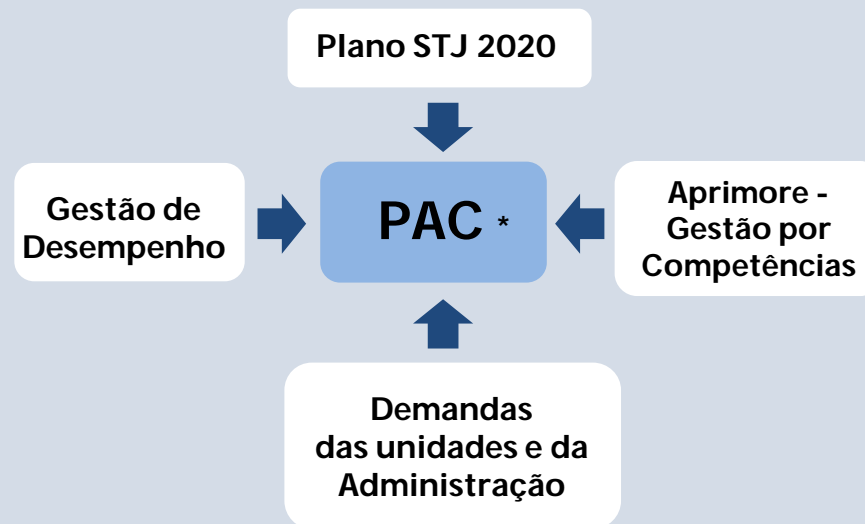
- **Papel dos gestores:**

- ✓ Buscar autodesenvolvimento pessoal e profissional;
- ✓ Incentivar o desenvolvimento e o compartilhamento de conhecimentos na sua equipe.

- **Papel do Tribunal e da área de Gestão de Pessoas:**

- ✓ Oferecer ações de educação a todos que atuam na Instituição e também ao público externo, quando possível;
- ✓ Incentivar a formação acadêmica dos servidores;
- ✓ Priorizar a instrutoria interna, como forma de valorizar os talentos, estimular o aperfeiçoamento e aproximar as ações de educação do contexto do Tribunal.

Você sabe como é elaborado o Plano de Ações de Educação Corporativa?



* As ações de educação corporativa devem seguir o Projeto Pedagógico Institucional (PPI).

VOCÊ SABIA?



... que o Tribunal se preocupa com sua Valorização e Qualidade de vida?

- Dentre os papéis do STJ para garantir isso, encontram-se:
 1. Promover ações que contribuam para qualidade de vida e adoção de estilo de vida saudável;
 2. Oferecer condições físicas e psicossociais seguras e ergonômicas aos servidores;
 3. Oferecer benefícios e incentivos para atração, satisfação, participação, retenção e qualidade de vida das pessoas;
 4. Proporcionar condições adequadas a desenvolvimento e reconhecimento no local de trabalho;
 5. Promover ações destinadas à preparação para vida funcional e à aposentadoria;
 6. Incentivar o trabalho voluntário em ações institucionais.

Além de tudo isso, realizamos a **Pesquisa de Clima e Satisfação** com vistas a subsidiar ações de melhoria no ambiente de trabalho.



VOCÊ SABIA?



... que os sistemas de gestão de pessoas devem oferecer soluções descentralizadas, conferindo autonomia aos gestores e servidores?

Isso mesmo! A Secretaria de Gestão de Pessoas deve disponibilizar canais e recursos para acesso facilitado e seguro às informações que detém.

Por isso, pesquisas, orientações e atualizações estão disponíveis ...

❑ **Na Intranet**

- ✓ consulta aos principais serviços e contatos;
- ✓ notícias da SGP no *VemComigo*.

❑ **No Portal do Servidor**

- ✓ verificação e alteração de seus dados cadastrais e currículo;
- ✓ consulta a contracheque, prévias e comprovantes de rendimento;
- ✓ acompanhamento de afastamentos, licenças, direitos e vantagens;
- ✓ acesso ao sistema de gestão de desempenho;
- ✓ inscrição em ações de educação corporativa;
- ✓ consulta e proposição de seus períodos de férias;
- ✓ acesso a informações sobre o Pró-Ser; entre outras funcionalidades.

- ❑ Além disso, você pode entrar em contato com a SGP por e-mail ou telefone para deixar sugestões e reclamações que ajudarão a identificar problemas e propor ações de melhoria. Nossos contatos estão disponíveis na Intranet: [Mais Links >> Gestão de Pessoas >> Principais serviços / contato](#)

É preciso *i-novar*.

Já está em desenvolvimento o *iSGP*: um novo Sistema de Gestão de Pessoas com mais autonomia e integração! A Parceria da SGP - STI promete...



Mantenha seus dados atualizados!

Todos somos responsáveis pela atualização e veracidade de nossas informações funcionais.

