



2. METODOLOGIA

O Plano Estratégico de Gestão de Pessoas tem por base o desdobramento do macroprocesso de gestão de pessoas do STJ, alinhado ao Planejamento Estratégico Institucional que se utiliza da ferramenta Balanced Scorecard – BSC, criada pelos professores da Harvard Business School – Robert S. Kaplan e David P. Norton.

O referencial estratégico utilizado baseou-se no diagnóstico institucional, especialmente acerca do ambiente interno – forças e fraquezas, realizado pela equipe da Secretaria de Gestão Estratégica – SGE, em conjunto com representantes de todas as unidades do Tribunal, por ocasião da elaboração do Plano Estratégico 2021-2026.

Acerca dos pontos fortes do macroprocesso gestão de pessoas, o destaque foi para o aperfeiçoamento contínuo, que mantém os servidores do STJ altamente qualificados.

No entanto, no que se refere às fraquezas foram apontados alguns pontos que merecem atenção: deficiências relacionadas à gestão da valorização dos servidores; despreparo das equipes para atuar com maior sinergia e lidar com situações mais complexas; necessidade de uso mais intenso de tecnologia e inovação; necessidade de melhorar a maturidade da governança com estabelecimento de normas e planos menos engessados.

A partir dessa leitura, juntamente com os demais materiais relevantes como o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas 2020, normativos internos do Tribunal, Pesquisa de Clima Organizacional 2019, Política de Gestão de Pessoas e os nor-

mativos do Conselho Nacional de Justiça, foram definidos a missão, a visão, os valores que regem a atuação das unidades e os objetivos de gestão de pessoas, distribuídos nas perspectivas: pessoas e recursos, processos internos e contribuição para a organização.

Na sequência, a comissão responsável pela elaboração deste plano, com representantes da Comissão de Acessibilidade – ACI, Centro de Formação e Gestão Judiciária – CEFOR, Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP e Secretaria de Serviços Integrados de Saúde – SIS, passou a discutir e levantar os objetivos estratégicos, consolidando-se o Mapa Estratégico de Gestão de Pessoas e posterior levantamento de indicadores e iniciativas que servirão de termômetro para avaliação dos resultados esperados com este plano.