

PEGEP STJ

2022 / 2026

Plano Estratégico de Gestão de Pessoas



Brasília - DF
Abril / 2022



PEGEP STJ

2022 / 2026

Plano Estratégico de Gestão de Pessoas

Brasília - DF
Abril / 2022

COMPOSIÇÃO EM ABRIL DE 2022

Ministro **Humberto** Eustáquio Soares **Martins** (Presidente)

Ministro **Jorge Mussi** (Vice-Presidente)

Ministro **Felix Fischer**

Ministro **Francisco** Cândido de Melo **Falcão** Neto

Ministra Fátima **Nancy Andrighi**

Ministra **Laurita** Hilário **Vaz**

Ministro **João Otávio de Noronha**

Ministra **Maria Thereza** Rocha de **Assis Moura**

Ministro Antonio **Herman** de Vasconcellos e **Benjamin**

Ministro Geraldo **Og** Nicéas Marques **Fernandes**

Ministro **Luis Felipe Salomão**

Ministro **Mauro** Luiz **Campbell Marques**

Ministro **Benedito Gonçalves** (Diretor da Revista)

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** (Ministro Ouvidor)

Ministra **Regina Helena Costa**

Ministro **Rogério Schietti** Machado Cruz

Ministro Luiz Alberto **Gurgel de Faria**

Ministro **Reynaldo Soares da Fonseca**

Ministro Marcelo Navarro **Ribeiro Dantas**

Ministro **Antonio Saldanha Palheiro**

Ministro **Joel Ilan Paciornik**

Secretário-Geral da Presidência

Jadson Santana de Sousa

Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal

Marcos Antonio Cavalcante

Secretária de Gestão de Pessoas

Solange da Costa Rossi

Secretário de Serviços Integrados de Saúde

Roberto Paulo Lenzi

Diretor do Centro de Formação e Gestão Judiciária

Alexandre Kehrig Veronese Aguiar

Coordenadora da Comissão de Acessibilidade e Inclusão

Simone Pinheiro Machado de Souza

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	5
2. METODOLOGIA	7
3. MISSÃO E VISÃO	9
4. VALORES	11
5. PERSPECTIVAS	12
6. MAPA ESTRATÉGICO	13
6.1 Mapa Estratégico Institucional	13
6.2 Mapa Estratégico de Gestão de Pessoas	14
7. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	15
8. INDICADORES E METAS	18
9. CONSIDERAÇÕES FINAIS	26



1. INTRODUÇÃO

Com a publicação da Resolução n. 240, de 9 de setembro de 2016, pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), instituiu-se 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, assegurar a aplicação das normas instituídas e acompanhar 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, e com o objetivo de estabelecer o alinhamento de seus objetivos àqueles definidos no planejamento estratégico do Tribunal, apresenta-se o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas 2022/2026 (PEGEP 2022-2026).

No STJ, entende-se a gestão de pessoas como um macroprocesso transversal, portanto não restrito a apenas uma unidade, que perpassa, em termos formais e por delegação estrutural, atualmente, quatro áreas, quais sejam: Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP), Secretaria de Serviços Integrados de Saúde (SIS), Centro de Formação e Gestão Judiciária (CEFOP) e Comissão de Acessibilidade e Inclusão (ACI), mandatárias no organograma institucional de funções administrativas que correspondem a atividades relacionadas a pessoas.

Por assim dizer, o macroprocesso gestão de pessoas é entendido como a integração de subprocessos concernentes ao provimento de cargos, ao desenvolvimento e valorização de pessoas, à atualização e manutenção dos registros funcionais, à concessão de direitos, ao cumprimento de deveres dos servidores, à remuneração, à acessibilidade e inclusão, à assistência médica e ao plano de benefícios de servidores e magistrados.

Nesse sentido, há na organização compartilhamento de responsabilidade dos objetivos deste plano, destacando-se que o cumprimento e a gestão das metas são identificados com os agentes incumbidos de administrá-los.

Por fim ressalta-se que, embora a gestão de pessoas em termos formais seja conduzida pelas ações da SGP, SIS, CEFOR e ACI, trata-se de uma atividade em que todos os servidores e gestores do Tribunal devem se envolver, pois sua prática é mais abrangente que processos formais de trabalho, consistindo na soma de inter-relações cotidianas entre todas as pessoas.



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.



3. MISSÃO E VISÃO

A missão representa a declaração concisa da razão de ser das áreas envolvidas na gestão de pessoas, mediante a qual é explicitado o que essas unidades esperam atuar perante os clientes, para agregar valor aos seus serviços e produtos, propiciar comprometimento dos colaboradores com o trabalho realizado, além de servir de orientação à tomada de decisões.

MISSÃO VINCULADA AO MACROPROCESSO GESTÃO DE PESSOAS:

Promover práticas integradas que visem ao desenvolvimento e à valorização das pessoas, por meio de capacitação, motivação, saúde e qualidade de vida no trabalho, contribuindo para o alcance dos resultados institucionais.

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 VINCULADA AO MACROPROCESSO GESTÃO DE PESSOAS:

Ser reconhecida no Tribunal e referência no Judiciário por sua excelência em gestão estratégica de pessoas.



4. VALORES

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

No macroprocesso de gestão de pessoas, são adotados e defendidos os mesmos valores institucionais preconizados no STJ, a saber:

Aprendizagem contínua

Comprometimento

Ética

Sustentabilidade

Transparência



5. PERSPECTIVAS

O Plano Estratégico de Gestão de Pessoas (PEGEP 2022-2026), alinhando-se ao Plano Estratégico STJ 2021 / 2026, organiza-se de acordo com as seguintes perspectivas: Contribuição para a Organização; Processos Internos e Pessoas e Recursos.

A perspectiva **CONTRIBUIÇÃO PARA A ORGANIZAÇÃO** refere-se ao impacto da estratégia de gestão de pessoas nas atividades promovidas pelo Superior Tribunal de Justiça. É definida como o bom atendimento da demanda dos usuários internos, assim como a prática de ações voltadas para a promoção da cidadania. Encontra-se no topo do mapa por servir de direcionamento para as demais perspectivas.

A perspectiva **PROCESSOS INTERNOS**, que consiste nos processos de trabalho das unidades de gestão de pessoas, é definida como 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, concessão de direitos, acessibilidade e inclusão, assistência médica e plano de benefícios de servidores e magistrados.

A perspectiva **PESSOAS E RECURSOS**, base para a concretização dos objetivos das outras perspectivas, é definida como eficiente gestão dos recursos, 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.

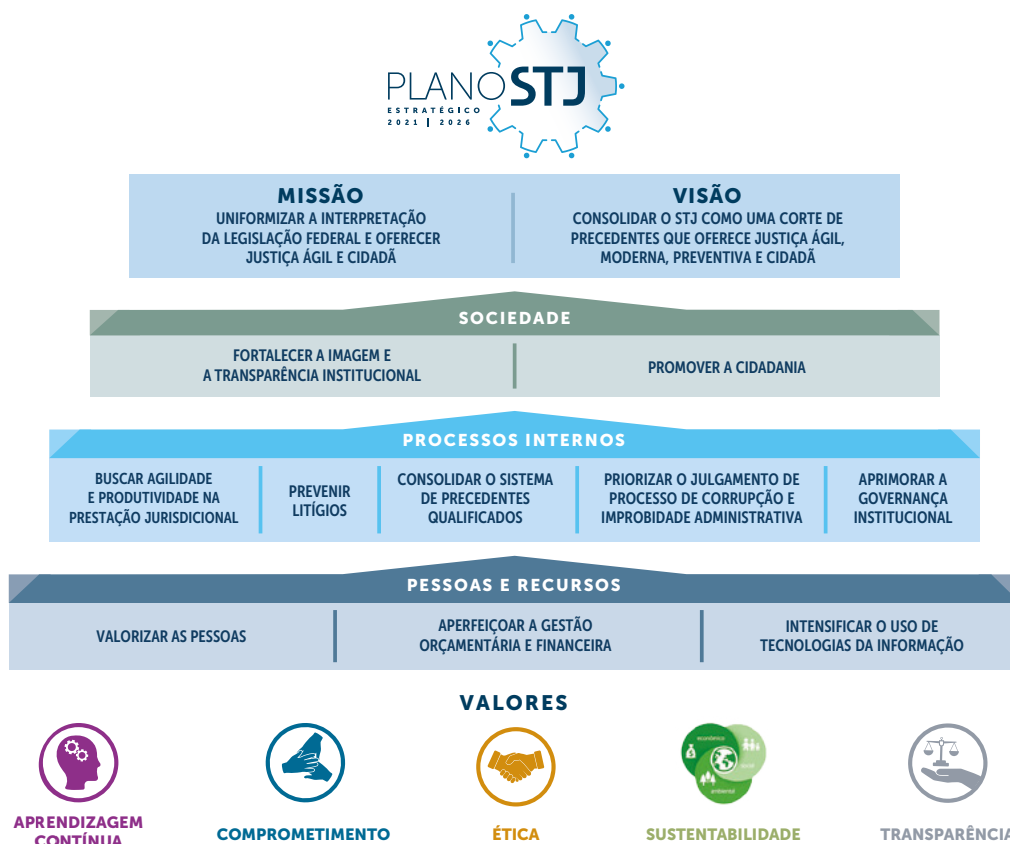


6. MAPA ESTRATÉGICO

O mapa representa a estratégia de forma gráfica e sintética, demonstrando uma relação lógica de causa e efeito (observada no sentido de baixo para cima) entre as perspectivas e os objetivos.

A seguir, são apresentados os mapas relativos ao Plano STJ 2026 (aprovado pela Resolução STJ/GP n. 23/2021) e ao PEGEP referente ao período de 2022 até 2026.

6.1 MAPA ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL



6.2 MAPA ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS



PLANO ESTRATÉGICO DE
GESTÃO DE PESSOAS
PEGEP STJ
2022 / 2026

MAPA ESTRATÉGICO

MISSÃO

PROMOVER PRÁTICAS INTEGRADAS QUE VISEM AO DESENVOLVIMENTO E À VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS, POR MEIO DE CAPACITAÇÃO, MOTIVAÇÃO, SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, CONTRIBUINDO PARA O ALCANCE DOS RESULTADOS INSTITUCIONAIS

VISÃO

SER RECONHECIDA NO TRIBUNAL E REFERÊNCIA NO JUDICIÁRIO POR SUA EXCELÊNCIA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

CONTRIBUIÇÃO PARA A ORGANIZAÇÃO

ATENDER O CLIENTE QUE BUSCA POR SERVIÇOS CONCERNENTES À GESTÃO DE PESSOAS

BENEFICIAR PESSOAS COM AÇÕES DE CIDADANIA

PROCESSOS INTERNOS

PROMOVER A MELHORIA CONTÍNUA DOS SERVIÇOS NAS ÁREAS DE GESTÃO DE PESSOAS

BUSCAR A MELHOR ADEQUAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

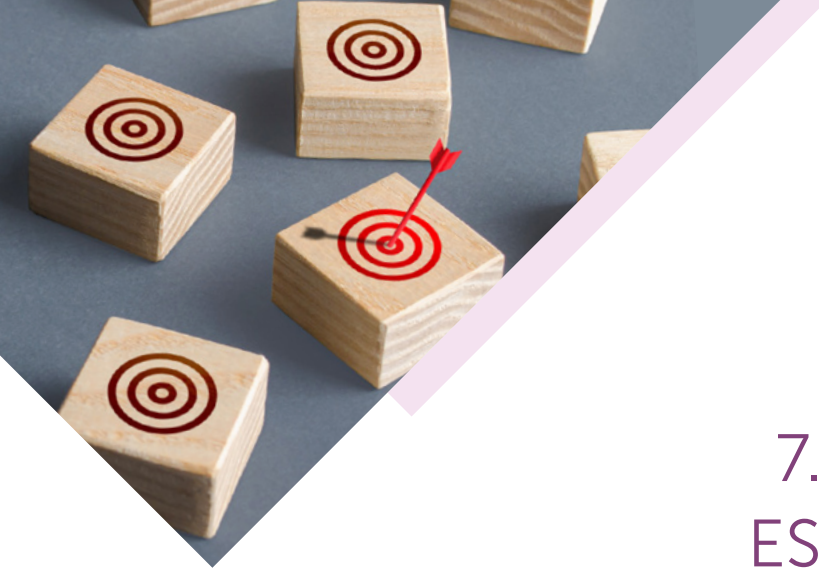
PESSOAS E RECURSOS

APRIMORAR COMPETÊNCIAS DOS SERVIDORES DO STJ

FORTALECER O MODELO DE GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

PROMOVER A VALORIZAÇÃO DOS SERVIDORES

ATUAR NA PROMOÇÃO DE SAÚDE E NA PREVENÇÃO DE DOENÇAS DE MAGISTRADOS E SERVIDORES



7. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Os objetivos sinalizam os pontos de atuação em que o êxito é fundamental para o cumprimento da estratégia de gestão de pessoas; são identificados de acordo com as seguintes perspectivas:

7.1 PERSPECTIVA - PESSOAS E RECURSOS

Aprimorar competências dos servidores do STJ – promover melhorias no desempenho das atribuições técnicas e gerenciais dos servidores por meio de qualificação, segundo a gestão por competências e do conhecimento.

Indicadores:

Perfil profissional de competências

Horas de EC por gestor

Adesão às ações de educação corporativa

Cumprimento do PAC

Fortalecer o modelo de gestão por competências no STJ – implementar ações que proporcionem a consolidação do modelo de gestão por competências no STJ.

Indicador:

Participação no Aprimore STJ

Promover a valorização dos servidores – desenvolver políticas, métodos e práticas que proporcionem um ambiente de trabalho motivador, no qual os servidores sintam-se valorizados, motivados e comprometidos.

Indicadores:

Índice de satisfação dos servidores em Teletrabalho

Servidores em Teletrabalho

Cursos com instrutoria interna

Satisfação do servidor

Comprometimento do servidor

Atuar na promoção de saúde e na prevenção de doenças de magistrados e servidores – implementar ações que busquem a promoção e a prevenção de doenças dos magistrados e servidores do Tribunal.

Indicadores:

Absenteísmo

Saúde Preventiva

7.2 PERSPECTIVA - PROCESSOS INTERNOS

Promover a melhoria contínua dos serviços nas áreas de gestão de pessoas – desenvolver ações para o aprimoramento contínuo dos serviços de gestão de pessoas.

Indicador:

Mapeamento dos processos de gestão de pessoas

Buscar a melhor adequação da força de trabalho – realizar a implementação da gestão do dimensionamento da força de trabalho nas unidades do Tribunal.

Indicador:

Adequação da força de trabalho

7.3 PERSPECTIVA – CONTRIBUIÇÃO PARA A ORGANIZAÇÃO

Atender o cliente que busca por serviços concernentes à gestão de pessoas – atuar com foco na gestão da qualidade para oferecer serviços de excelência.

Indicadores:

Satisfação do usuário interno com serviços de Gestão de Pessoas
Satisfação com o programa de estágio do STJ
Satisfação dos clientes internos com as ações de educação corporativa
Análise de concessão de direitos e vantagens

Beneficiar pessoas com ações de cidadania – implementar ações para o fortalecimento da consciência dos direitos, deveres e valores do cidadão.

Indicadores:

Público Externo - Beneficiados pelas ações de educação corporativa
Acessibilidade no STJ



8. 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 um 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, agrupadas de acordo com as perspectivas acima mencionadas, estão alinhadas com aquelas almejadas pelo STJ até 2026, de modo que os processos de trabalho de gestão de pessoas contribuam para as ações estratégicas do Tribunal.

8.1 PERSPECTIVA - PESSOAS E RECURSOS

8.1.1 Objetivo: Aprimorar competências dos servidores do STJ

INDICADOR	Perfil profissional de competências				
Descrição	Mede a média ponderada das avaliações de competências comportamentais, de responsabilidades e técnicas dos servidores do STJ				
Meta	Manter em, no mínimo, 90% o nível de competências profissionais, até dez/2026				
Linha de Base	93,67% (2021)				
Ano	2022	2023	2024	2025	2026
Metas Anuais	>=90%	>=90%	>=90%	>=90%	>=90%

INDICADOR	Horas de Educação Corporativa por gestor				
Descrição	Mede a média de horas em ações gerenciais de educação corporativa realizadas semestralmente pelos gestores do Tribunal				
Meta	Manter a média de 8 horas em ações gerenciais de educação corporativa realizadas semestralmente pelos gestores do Tribunal				
Linha de Base	16h (2020) 22h (2021)				
Ano	2022	2023	2024	2025	2026
Metas Anuais	16	16	16	16	16

INDICADOR	Adesão às ações de Educação Corporativa por servidor				
Descrição	Mede o percentual de servidores que participam de ação de educação corporativa oferecida ou coordenada em parceria pelo STJ para aprimoramento de competências de seus colaboradores				
Meta	Manter, em pelo menos 70%, o percentual de servidores que participam das ações de capacitação organizadas ou coordenadas em parceria pelo STJ, até dez./2026				
Linha de Base	57,25% (2021)				
Ano	2022	2023	2024	2025	2026
Metas Anuais	70%	70%	70%	70%	70%

INDICADOR	Cumprimento do PAC				
Descrição	Mede a quantidade de turmas promovidas de acordo com o PAC em relação ao total de turmas realizadas				
Meta	Atender pelo menos 80% das capacitações previstas no PAC, até dez./2026				
Linha de Base	88,76% (2021)				
Ano	2022	2023	2024	2025	2026
Metas Anuais	80%	80%	80%	80%	80%

8.1.2 Objetivo: Fortalecer o modelo de Gestão por Competências no STJ

INDICADOR	Participação no Aprimore STJ				
Descrição	Mede o percentual de preenchimento das autoavaliações de competências (comportamentais e responsabilidades) dos servidores do STJ				
Meta	Alcançar 65% de autopreenchimento de formulários de competências, até dez/2026				
Linha de Base	39,28% (2021)				
Ano	2022	2023	2024	2025	2026
Metas Anuais	45%	50%	55%	60%	65%

8.1.3 Objetivo: Promover a valorização dos servidores

INDICADOR	Índice de satisfação dos servidores em teletrabalho*				
Descrição	Mede a satisfação dos servidores com o teletrabalho				
Meta	Obter xx de satisfação do servidor com o teletrabalho, até dez/2026				
Linha de Base	A calcular – pesquisa 2022				
Ano	2022	2023	2024	2025	2026
Metas Anuais	-	-	-	-	-

* Indicador em construção

INDICADOR	Servidores em teletrabalho**				
Descrição	Mede o quantitativo de servidores em teletrabalho submetidos ao normativo vigente, ao final de cada exercício				
Meta	Alcançar a participação de 550 servidores na modalidade de teletrabalho, até dez/2026				
Linha de Base	201 (2020)				
Ano	2022	2023	2024	2025	2026
Metas Anuais	360	420	475	515	550

** Indicador será revisado em 2022

INDICADOR	Cursos com Instrutoria Interna				
Descrição	Mede o percentual de eventos de capacitação promovidos pelo STJ que são conduzidos por instrutor interno				
Meta	Manter, em pelo menos 60%, o índice de ações internas de educação corporativa realizadas por instrutores internos, até dez/2026				
Linha de Base	61,11% (2021)				
Ano	2022	2023	2024	2025	2026
Metas Anuais	60%	60%	60%	60%	60%

INDICADOR	Satisfação do servidor				
Descrição	Mede o grau de satisfação dos servidores em relação à organização em que trabalham				
Meta	Manter a satisfação do servidor com o STJ acima de 80%, até dez/2026				
Linha de Base	89,85% (2021)				
Ano	2022	2023	2024	2025	2026
Metas Anuais	-	>80%	-	>80%	-

INDICADOR	Comprometimento do servidor				
Descrição	Mede o grau de comprometimento dos servidores com relação à organização, ou seja, o percentual de servidores que se consideram pouco, muito ou totalmente comprometidos com o STJ				
Meta	Manter acima de 90% o grau de comprometimento dos servidores com a instituição, até dez/2026				
Linha de Base	Média resultados 2017/2019/2021 - 87,31%				
Ano	2022	2023	2024	2025	2026
Metas Anuais	90%	90%	90%	90%	90%

8.1.4 Objetivo: Atuar na promoção de saúde e na prevenção de doenças de magistrados e servidores

INDICADOR	Absentéismo				
Descrição	Mede o percentual de ausências dos servidores por motivos de doença, no período da mensuração				
Meta	Manter o absenteísmo por motivos de doença abaixo de 3%, até dez/2026				
Linha de Base	2,73% (2021)				
Ano	2022	2023	2024	2025	2026
Metas Anuais	<3%	<3%	<3%	<3%	<3%

INDICADOR	Saúde preventiva				
Descrição	Mede o quantitativo de atendimentos a servidores por ocasião das ações de saúde preventivas promovidas pelo STJ				
Meta	Realizar 3.100 atendimentos a servidores anualmente, por meio de ações de saúde preventiva, até dez/2026				
Linha de Base	1.404 (2021)				
Ano	2022	2023	2024	2025	2026
Metas Anuais	1.460	2.120	2.480	2.840	3.100

8.2 PERSPECTIVA - PROCESSOS INTERNOS

8.2.1 Objetivo: Promover a melhoria contínua dos serviços nas áreas de gestão de pessoas

INDICADOR	Mapeamento de processos de gestão de pessoas				
Descrição	Mede o quantitativo de processos de gestão de pessoas mapeados				
Meta	Concluir o mapeamento dos processos da cadeia de gestão de pessoas (121) até 2026				
Linha de Base	36				
Ano	2022	2023	2024	2025	2026
Metas Anuais	53	70	87	104	121

8.2.2 Objetivo: Buscar a melhor adequação da força de trabalho

INDICADOR	Força de trabalho no STJ*				
Descrição	Mede a quantidade de unidades dimensionadas por meio do modelo e ferramenta adotada pelo Tribunal de gestão de dimensionamento da força de trabalho				
Meta	Realizar a implementação da gestão do dimensionamento da força de trabalho nas unidades do Tribunal, até dez/2026				
Linha de Base	-				
Ano	2022	2023	2024	2025	2026
Metas Anuais	-	-	-	-	-

* Indicador em construção

8.3 PERSPECTIVA - CONTRIBUIÇÃO PARA A ORGANIZAÇÃO

8.3.1 Objetivo: Atender o cliente que busca por serviços concernentes à gestão de pessoas

INDICADOR	Satisfação do usuário interno com os serviços de Gestão de Pessoas				
Descrição	Mede a satisfação com todos os serviços prestados ao usuário interno e pesquisados pela SGP				
Meta	Manter acima de 85% o nível de satisfação dos usuários internos com os serviços da SGP, até dez/2026				
Linha de Base	92,59 (2020)				
Ano	2022	2023	2024	2025	2026
Metas Anuais	>85%	-	>85%	-	>85%

INDICADOR	Satisfação com o programa de estágio				
Descrição	Mede a satisfação dos estagiários com o Programa de Estágio do STJ				
Meta	Manter acima de 90% o percentual de satisfação dos estagiários com o Programa de Estágio do STJ				
Linha de Base	95,95% (2021)				
Ano	2022	2023	2024	2025	2026
Metas Anuais	>90%	>90%	>90%	>90%	>90%

INDICADOR	Satisfação dos clientes internos com as ações de Educação Corporativa				
Descrição	Mede a percepção dos participantes quanto à qualidade das ações de Educação Corporativa promovidas pelo CEFOR				
Meta	Manter acima de 94% o percentual de satisfação dos participantes com relação às ações de educação corporativa da qual participaram				
Linha de Base	95,41% (2021)				
Ano	2022	2023	2024	2025	2026
Metas Anuais	>94%	>94%	>94%	>94%	>94%

INDICADOR	Análise de concessão de direitos e vantagens				
Descrição	Mede o percentual de processos referentes a direitos e vantagens analisados e submetidos à decisão no prazo padrão				
Meta	Atender, no mínimo, 90% de direitos e vantagens aos servidores no prazo padrão				
Linha de Base	100% (2021)				
Ano	2022	2023	2024	2025	2026
Metas Anuais	90%	90%	90%	90%	90%

8.3.2 Objetivo: Beneficiar pessoas com ações de cidadania

INDICADOR	Público Externo - Beneficiados pelas ações de educação corporativa				
Descrição	Mede o número de pessoas que usufruem das ações de educação corporativa oferecidas pelo STJ à sociedade				
Meta	Beneficiar 2700 pessoas pelas ações de cidadania do STJ organizadas pelo CEFOR, até dez/2026				
Linha de Base	3020 (2021)				
Ano	2022	2023	2024	2025	2026
Metas Anuais	2700	2700	2700	2700	2700

INDICADOR	Acessibilidade no STJ				
Descrição	Mede o quão acessível o STJ está para o cidadão com base nas dimensões apresentadas em referencial para organizações públicas				
Meta	Cumprir 77% das ações de acessibilidade no STJ com base em referencial para organizações públicas, até dez/2026				
Linha de Base	67,63% (2021)				
Ano	2022	2023	2024	2025	2026
Metas Anuais	62%	67%	69,5%	72%	77%



9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Secretaria de Gestão de Pessoas, o Centro de Formação e Gestão Judiciária, a Secretaria de Serviços Integrados de Saúde e a Comissão de Acessibilidade e Inclusão têm 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 2022-2026) consiste na busca do aprimoramento do processo de governança e de gestão de pessoas, abordando em sua visão o direcionamento para a tomada 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 para o alcance das metas institucionais, representando a junção dos esforços da gestão de pessoas necessária à efetiva contribuição para o planejamento da instituição.

ELABORAÇÃO/REVISÃO

Grupo de trabalho instituído pela Portaria STJ/GDG n. 201 de 4 de março de 2020, alterada pelas Portarias STJ/GDG n. 248 de 7 de abril de 2021 e n. 311 de 3 de maio de 2021.

Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP

José Fábio Barbosa de Santana
Lúcia de Fátima Pessoa
Larissa Araujo Amaro
Kêth Simas Frazão
Renata Cardoso Almeida
Juliana Cristina de Araújo Pereira
Andréia Carla de Souza

Centro de Formação e Gestão Judiciária – CEFOR

Filipe Borges Marra

Secretaria de Serviços Integrados de Saúde – SIS

Sartre Gonçalves Santos

Comissão de Acessibilidade e Inclusão – ACI

Simone Pinheiro Machado de Souza

Comitê Gestor de Gestão de Pessoas – COGEP

Portaria STJ/GP n. 163/2008, alterada pelas Portarias STJ/GP n. 378/2018 e 63/2019



STJ
SUPERIOR
TRIBUNAL DE JUSTIÇA

SAFS - Quadra 06 - Lote 01 - Trecho III
Brasília - DF | (61) 3319-8000

