



PLANO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS PEGEP STJ 2020

**EDIÇÃO REVISADA E ATUALIZADA EM JUNHO/2019
SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA
Brasília - DF**

Composição STJ em junho de 2019

Ministro **João Otávio de Noronha** (Presidente)

Ministra **Maria Thereza Rocha de Assis Moura** (Vice-Presidente)

Ministro **Felix Fischer**

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

Ministra Fátima **Nancy Andrighi**

Ministra **Laurita** Hilário **Vaz**

Ministro **Humberto** Eustáquio Soares **Martins**

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** Luiz **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**

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	44
2. METODOLOGIA.....	55
3. FINALIDADE.....	66
4. VALORES.....	77
5. PERSPECTIVAS.....	88
6. MAPA ESTRATÉGICO.....	99
7. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	1111
8. INDICADORES E METAS.....	1313
9. ALINHAMENTO DO PEGEP AO PLANO STJ 2020.....	1818
10. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	2121
11. CONTROLE DE VERSÃO.....	2222

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, 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 2019/2020 (PEGEP).

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), Escola Corporativa do STJ (ECORP) e Comissão de Acessibilidade e Inclusão (ACI), mandatárias no organograma institucional de funções administrativas que atendem a atividades relacionadas a pessoal.

Por assim dizer, o macroprocesso gestão de pessoas é entendido como a integração de subprocessos concernentes ao provimento de cargos, à qualificação e valorização de pessoas, à atualização e manutenção dos registros funcionais, à concessão de direitos, ao cumprimento de deveres dos servidores, remuneração, assistência médica e 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, da ECORP, da SIS 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 tem por base o desdobramento do macroprocesso de gestão de pessoas do STJ. O método de trabalho está baseado numa leitura sistêmica da organização, que pressupõe um olhar integrado acerca da estrutura institucional.

Em consonância com o plano estratégico do Tribunal, o PEGEP estende-se até 2020 e nele estão definidos os objetivos de gestão de pessoas, distribuídos em três perspectivas: *pessoas e recursos*, *processos internos* e *contribuição para a organização*. Os objetivos atendem também à metodologia do alinhamento estratégico normatizada pela Instrução Normativa STJ/GDG n. 8/2019.

Frisa-se que, para estruturação e vinculação do PEGEP às normas vigentes, foram realizadas reuniões com grupo de trabalho para alinhar os painéis de contribuição do planejamento de gestão de pessoas à Política de Gestão de Pessoas do STJ.

3. FINALIDADE

A finalidade, neste caso, explicita a razão de existir do macroprocesso gestão de pessoas e descreve como ele pode atuar junto aos clientes, para agregar valor aos serviços e produtos de modo a criar um clima de comprometimento dos colaboradores com o trabalho realizado e orientar a tomada de decisões.

Finalidade vinculada ao macroprocesso gestão de pessoas:

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. 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), alinhando-se ao Plano STJ 2020, organiza-se de acordo com as seguintes perspectivas: **pessoas e recursos, processos internos e contribuição para a organização.**

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

A perspectiva **PROCESSOS INTERNOS**, que consiste nos processos de trabalho da unidade, 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, assistência médica e plano de benefícios de servidores e magistrados.

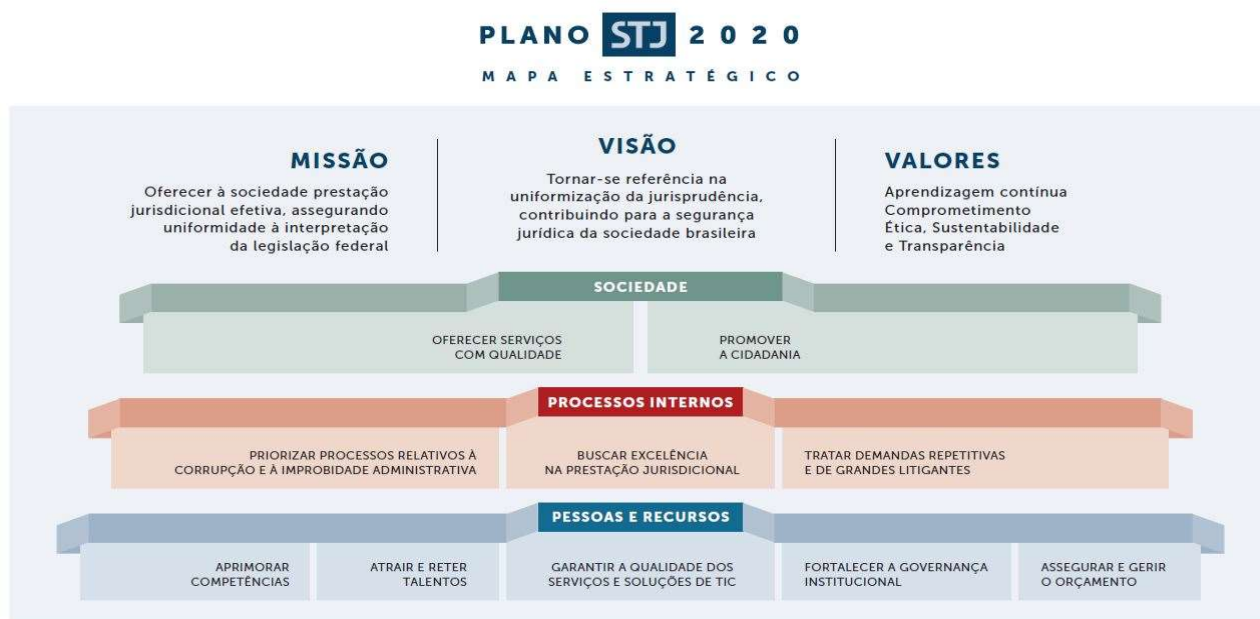
A perspectiva **CONTRIBUIÇÃO PARA A ORGANIZAÇÃO** refere-se ao impacto da estratégia de gestão de pessoas nas atividades promovidas pelo Superior Tribunal de Justiça. É definida como o bom atendimento da demanda dos usuários e ações voltadas para a promoção da cidadania.

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 2020 (aprovado pela Resolução STJ/GP n. 6/2015) e ao PEGEP referente ao período de 2015 até 2020.

6.1 Mapa Estratégico Institucional



6.2. Mapa Estratégico de Gestão de Pessoas

MAPA DE GESTÃO DE PESSOAS		
FINALIDADE		
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		
CONTRIBUIÇÃO PARA A ORGANIZAÇÃO		
Beneficiar pessoas com ações de cidadania	Atender a demanda do usuário interno por serviços concernentes à gestão de pessoas	
 PROCESSOS INTERNOS		
Fomentar o desenvolvimento de competências dos servidores	Gerenciar o pagamento de pessoal	
Valorizar servidores	Administrar a gestão de desempenho	
 PESSOAS E RECURSOS		
Aprimorar competências dos servidores das unidades de gestão de pessoas	Contribuir para a governança institucional nas unidades de gestão de pessoas	Gerir o orçamento nas unidades de gestão de pessoas
Atrair e reter talentos nas unidades de gestão de pessoas	Monitorar indicadores estratégicos	Garantir a sustentabilidade nas unidades de gestão de pessoas
Garantir a acessibilidade dos serviços, produtos e ambientes de trabalho		

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

Atrair e reter talentos nas unidades de gestão de pessoas – desenvolver políticas, métodos e práticas que proporcionem um ambiente de trabalho motivador, no qual os servidores sintam-se valorizados, motivados e comprometidos, objetivando a melhoria da prestação de serviços da área.

Contribuir para a governança institucional nas unidades de gestão de pessoas – buscar excelência na governança de gestão de pessoas por meio da efetiva aplicação de boas práticas de gestão dentro das unidades bem como nas medidas de governança institucional.

Monitorar indicadores estratégicos – administrar indicadores estratégicos de serviços de competência das unidades de gestão de pessoas, de forma a acompanhar o seu desempenho e propor ações corretivas quando necessário.

Gerir o orçamento nas unidades de gestão de pessoas – gerir o orçamento de capacitação, garantir e administrar os 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 nas unidades de gestão de pessoas – implementar políticas orientadas à sustentabilidade, de forma que o uso de materiais na unidade seja economicamente viável, socialmente justo e ambientalmente correto.

Garantir a acessibilidade dos serviços, produtos e ambientes de trabalho – implementar ações que promovam os direitos das pessoas com deficiência e a igualdade de oportunidades para todos, de acordo com a Resolução CNJ n. 230, de 22 de junho de 2016.

7.2. Perspectiva - Processos internos

Fomentar o desenvolvimento de competências dos servidores do STJ – desenvolver atividades relacionadas à gestão de desempenho por competências e promover, por meio da educação corporativa e da integração dos processos de trabalho de gestão de pessoas do Tribunal, o alinhamento do desempenho dos servidores aos objetivos estratégicos da instituição.

Gerenciar o pagamento de pessoal – coordenar as 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 das rotinas.

Valorizar servidores – desenvolver permanentemente ações que assegurem a valorização dos servidores, fortalecendo o comprometimento, melhorando o clima organizacional e aumentando a satisfação dos servidores.

Administrar a gestão de desempenho – assegurar a eficiência e a efetividade nos processos de avaliação de desempenho dos servidores do STJ.

7.3. Perspectiva – Contribuição para a organização

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

Atender a demanda do usuário interno por serviços concernentes à gestão de pessoas – atuar com foco na inovação e na gestão da qualidade para oferecer serviços de excelência aos servidores.

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 estão alinhadas com aquelas almeçadas pelo STJ até 2020 no sentido de que **os processos de trabalho de gestão de pessoas** estejam contribuindo para as ações estratégicas do Tribunal e estão agrupadas de acordo com as perspectivas acima mencionadas.

8.1. Perspectiva - Pessoas e recursos

8.1.1. Objetivo: Aprimorar competências dos servidores das unidades de gestão de pessoas

INDICADOR: DESEMPENHO POR COMPETÊNCIAS DOS GESTORES DAS UNIDADES DE GESTÃO DE PESSOAS

META	Manter no mínimo em 90% o desempenho por competência dos gestores da SGP e da Ecorp, 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 DAS UNIDADES DE GESTÃO DE PESSOAS

META	Manter a média de dezesseis horas em ações gerenciais de educação corporativa realizadas anualmente pelos gestores da SGP e da Ecorp, até dez/2020.					
	META DESDOBRADA 2015 - 2020					
LB/2016	2015	2016	2017	2018	2019	2020
10,18	16	16	16	16	16	16

INDICADOR: ADESÃO ÀS AÇÕES DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA NAS UNIDADES DE GESTÃO DE PESSOAS

META	Aumentar para 60% o percentual de servidores da SGP e da Ecorp que participam das ações de capacitação oportunizadas 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%

8.1.2. Objetivo: Atrair e reter talentos nas unidades de gestão de pessoas

INDICADOR: SATISFAÇÃO DO SERVIDOR NAS UNIDADES DE GESTÃO DE PESSOAS

META	Obter 80% de satisfação do servidor na SGP e na Ecorp, até dez/2020.					
	META DESDOBRADA 2015 - 2020					
LB/2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020
70,21%	-	-	75,50%	-	80%	-

INDICADOR: COMPROMETIMENTO DO SERVIDOR NAS UNIDADES DE GESTÃO DE PESSOAS

META	Obter 85% de comprometimento do servidor na SGP e na Ecorp, até dez/2020.					
	META DESDOBRADA 2017 - 2020					
LB/2017	2015	2016	2017	2018	2019	2020
74,93%	-	-	75,50	-	85%	-

8.1.3. Objetivo: Contribuir para a governança institucional nas unidades de gestão de pessoas

INDICADOR: GESTÃO NAS UNIDADES DE GESTÃO DE PESSOAS

META	Adotar 95% das boas práticas relativas ao critério governança na SGP e na Ecorp, até dez/2020.					
	META DESDOBRADA 2015 - 2020					
LB/2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
85%	85%	87%	89%	91%	93%	95%

INDICADOR: GOVERNANÇA NAS UNIDADES DE GESTÃO DE PESSOAS

META	Alcançar o estágio “aprimorado” em grau de maturidade em governança de pessoas, até dez/2020.		
	META DESDOBRADA 2018 - 2020		
LB/2018	2019	2020	
SGP 54,20%	74%	A definir	
ECORP 66,67%	77,50%	A definir	

INDICADOR: ATENDIMENTO ÀS RECOMENDAÇÕES NAS UNIDADES DE GESTÃO DE PESSOAS

META	Atender 95% das recomendações expedidas anualmente pela Auditoria Interna classificadas como estruturantes e corretivas, até dez/2020.		
	META DESDOBRADA 2017 - 2020		
LB/2017/2018	2019	2020	
SGP – 59%	85%	95%	
ECORP – 96%	85%	95%	

8.1.4. Objetivo: Monitorar indicadores estratégicos

INDICADOR: PESSOAS BENEFICIADAS PELAS AÇÕES DE CIDADANIA

META	Beneficiar, anualmente, no mínimo, 17.000 pessoas pelas ações de cidadania do STJ.					
	META DESDOBRADA 2015 - 2020					
LB/2013	2015	2016	2017	2018	2019	2020
17.579	17.000	17.000	17.000	17.000	17.000	17.000

INDICADOR: DESEMPENHO POR COMPETÊNCIA DOS GESTORES - STJ

META	Manter, no mínimo, em 90% o desempenho por competência dos gestores, até dez/2020.					
	META DESDOBRADA 2015 - 2020					
LB/2015	2016	2017	2018	2019	2020	
90,25%	90%	90%	90%	90%	90%	

INDICADOR: SATISFAÇÃO DO SERVIDOR - STJ

META	Obter 80% de satisfação do servidor com a instituição, até dez/2020.					
	META DESDOBRADA 2016 - 2020					
LB/2010	2016	2017	2018	2019	2020	
70,21%	74%	-	77%	-	80%	

INDICADOR: DESLIGAMENTO DE SERVIDORES DO QUADRO PERMANENTE

META	Manter o percentual de saídas espontâneas de servidores do quadro permanente abaixo de 2%, até dez/2020.					
	META DESDOBRADA 2015 - 2020					
LB/2013	2015	2016	2017	2018	2019	2020
2%	<2%	<2%	<2%	<2%	<2%	<2%

INDICADOR: OCUPAÇÃO DE CARGOS E FUNÇÕES COMISSONADAS 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.					
	META DESDOBRADA 2015 - 2020					
LB/2013	2015	2016	2017	2018	2019	2020
71%	75%	76%	80%	80%	80%	80%

8.1.5. Objetivo: Gerir o orçamento nas unidades de gestão de pessoas

INDICADOR: ORÇAMENTO ESTRATÉGICO NAS UNIDADES DE GESTÃO DE PESSOAS

META	Alcançar 100% de execução do orçamento destinado às iniciativas estratégicas de responsabilidade da SGP e da Ecorp, até dez/2020.					
	META DESDOBRADA 2015 - 2020					
LB/2013	2015	2016	2017	2018	2019	2020
70,80 %	98%	98%	98%	98%	98%	100%

INDICADOR: ORÇAMENTO DE CAPACITAÇÃO EXECUTADO

META	Alcançar 90% de execução orçamentária, do valor anual autorizado para capacitação de pessoal, até dez/2020.					
	META DESDOBRADA 2015 - 2020					
LB/2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
41,65 %	60%	68%	76%	84%	87%	90%

8.1.6. Objetivo: Garantir a sustentabilidade nas unidades de gestão de pessoas

INDICADOR: CONSUMO DE PAPEL NA SGP

META	Manter em, no máximo, 120 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	183	120	120

INDICADOR: CONSUMO DE COPOS DESCARTÁVEIS NA SGP

META	Manter em, no máximo, 40 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	326	40	40

INDICADOR: CONSUMO DE PAPEL NA ECORP

META	Reduzir para 14 a quantidade consumida de resmas de papel por ano, até dez/2020.					
	META DESDOBRADA 2015 - 2020					
LB/2018	2015	2016	2017	2018	2019	2020
14	-	-	-	-	14	14

INDICADOR: CONSUMO DE COPOS DESCARTÁVEIS NA ECORP

META	Reduzir para 63 a quantidade consumida de embalagens de copos plásticos descartáveis por ano, até dez/2020.					
	META DESDOBRADA 2015 - 2020					
LB/2018	2015	2016	2017	2018	2019	2020
63	-	-	-	-	63	63

8.1.7. Objetivo: **Garantir a acessibilidade dos serviços, produtos e ambientes de trabalho**

(Indicadores em construção).

8.2. Perspectiva - Processos internos

8.2.1. Objetivo: Fomentar o desenvolvimento de competência dos servidores do STJ

INDICADOR: HORAS DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA POR GESTOR

META	Manter a média de dezesseis horas em ações gerenciais de educação corporativa realizadas anualmente pelos gestores do Tribunal, até dez/2020.					
	META DESDOBRADA 2015 - 2020					
LB/2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
-	16	16	16	16	16	16

INDICADOR: HORAS DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA POR SERVIDOR

META	Obter 50% de servidores treinados com mais de dezesseis 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 PLANEJAMENTO ANUAL DE CAPACITAÇÃO 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 EDUCAÇÃO CORPORATIVA

META	Aumentar para 60% o percentual de servidores que participam das ações de capacitação oportunizadas 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%

8.2.2. Objetivo: Valorizar servidores

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%
--------	-----	------	------	------	------	------

8.2.3. Objetivo: Gerenciar o pagamento de pessoal

INDICADOR: CONFORMIDADE NA FOLHA DE PAGAMENTO

META	Manter anualmente 99,5% de conformidade na folha de pagamento de pessoal, até dez/2020.					
	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 processadas em folha de pagamento, até dez/2020.					
	META DESDOBRADA 2015 - 2020					
LB/2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
-	100%	100%	100%	100%	100%	100%

8.2.4. Objetivo: Administrar a gestão de desempenho

INDICADOR: ÍNDICE DE SENSIBILIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

META	Alcançar 99% de avaliações de desempenho finalizadas anualmente, após prazo final da campanha de sensibilização (31/3), até dez/2020.					
	META DESDOBRADA 2015 - 2020					
LB/2018	2015	2016	2017	2018	2019	2020
97,19%	-	-	-	-	98%	99%

8.3. Perspectiva – Contribuição para a organização

8.3.1 Objetivo: Atender à demanda do usuário interno por serviços concernentes à gestão de pessoas

INDICADOR: SATISFAÇÃO DO USUÁRIO INTERNO COM SERVIÇOS DA SGP

META	Obter 83% de satisfação dos usuários internos com os serviços da SGP, até dez/2020.			
	META DESDOBRADA 2016 - 2020			
LB/2018	2018	2019	2020	
80,8%	83%	Sem avaliação	83%	

INDICADOR: ANÁLISE DE CONCESSÃO DE DIREITOS E VANTAGENS

META	Conceder 85% de direitos e vantagens aos servidores no prazo padrão, anualmente, até dez/2020.				
	META DESDOBRADA 2016 - 2020				
LB/2016	2016	2017	2018	2019	2020
97,61%	85%	85%	85%	85%	85%

INDICADOR: SATISFAÇÃO 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, anualmente, até dez/2020.		
	META DESDOBRADA 2015 - 2020		
LB/2018	2019	2020	
93,33%	>90%	>90%	

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, até dez/2020.				
	META DESDOBRADA 2015 - 2020				
LB/2015	2016	2017	2018	2019	2020
94%	>94%	>94%	>94%	>94%	>94%

8.3.2 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 Ecorp, até dez/2020.		
	META DESDOBRADA 2015 - 2020		
LB/2017	2018	2019	2020
-	2.600	2.250	2.600

9. ALINHAMENTO DO PEGEP AO PLANO STJ 2020

Com a priorização do projeto estratégico “Alinhamento STJ 2020”, foi instituído como modelo de desdobramento da estratégia institucional o “Painel de Contribuição”. Cada painel constitui o planejamento setorial derivado do institucional e apresenta as principais contribuições de cada unidade para a estratégia do STJ, explicitando as metas e os indicadores de desempenho estabelecidos no âmbito setorial que impactam diretamente no resultado institucional.

Ressalta-se que o rol de indicadores é um processo dinâmico que está sujeito à revisão periódica mediante inclusão, exclusão ou alteração pelas unidades de gestão de pessoas, a saber: SGP, Ecorp e SIS.

Tais objetivos formam o Radar da Estratégia 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:** está vinculado, preferencialmente, aos indicadores estratégicos desdobrados do objetivo Fortalecer a governança;
- **Orçamento:** está atrelado, preferencialmente, aos indicadores estratégicos desdobrados do objetivo Assegurar e gerir o orçamento.

9.1. Painel de contribuição das unidades de gestão de pessoas

RADAR DA ESTRATÉGIA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO DE CONTRIBUIÇÃO	INDICADORES
PRODUTIVIDADE	Assegurar e gerir o orçamento	Gerenciar o pagamento de pessoal	Conformidade na folha de pagamento
			Tempestividade dos lançamentos em folha de pagamento
	Aprimorar competências	Fomentar o desenvolvimento de competências dos servidores do STJ	Horas de EC por gestor
			Horas de EC por servidor
			Execução PAC frente às ações realizadas
			Avaliação de aplicação das ações de educação corporativa
			Adesão às ações de ação corporativa
	Administrar a gestão de desempenho	Índice de sensibilização da avaliação de desempenho	
	Atrair e reter talentos	Valorizar servidores	Ações de EC promovidas com instrutor interno
	Oferecer serviços com qualidade	Atender à demanda do usuário interno por serviços concernentes à gestão de pessoas	Satisfação do usuário interno com serviços da SGP
Satisfação dos clientes internos com as ações de EC			
Análise de concessão de direitos e vantagens			
Satisfação com o programa de estágio do STJ			
Promover a cidadania	Beneficiar pessoas com ações de cidadania promovidas pela Ecorp	Público externo – beneficiados pelas ações de EC	
COMPETÊNCIAS	Aprimorar competências	Aprimorar competências dos servidores das unidades de gestão de pessoas	Desempenho por competências dos gestores da SGP/Desempenho por competências dos gestores da Ecorp **
			Horas de EC por gestor da SGP/Horas de EC por gestor da Ecorp**
			Adesão às ações de educação corporativa na SGP/ Adesão às ações de educação corporativa na Ecorp**
TALENTOS	Atrair e reter talentos	Atrair e reter talentos nas unidades de gestão de pessoas	Satisfação do servidor na SGP/Satisfação do servidor na Ecorp**
			Comprometimento do servidor na SGP/Comprometimento do servidor na Ecorp**

GOVERNANÇA	Fortalecer a governança institucional	Contribuir para a governança institucional nas unidades de gestão de pessoas	Gestão SGP /Gestão Ecorp**
			Governança na SGP/Governança na ECORP*
			Atendimento às recomendações na SGP/Atendimento às recomendações na Ecorp*
	Monitorar indicadores estratégicos	Pessoas beneficiadas pelas ações de cidadania	
		Desempenho por competências dos gestores do STJ	
		Satisfação do Servidor - STJ	
Desligamento do servidor do quadro permanente			
ORÇAMENTO	Assegurar e gerir o orçamento	Gerir o orçamento nas unidades de gestão de pessoas	Orçamento estratégico na SGP/Orçamento estratégico na Ecorp*
			Orçamento de capacitação executado
	Garantir a sustentabilidade nas unidades de gestão de pessoas	Consumo de papel na SGP/Consumo de papel na Ecorp*	
		Consumo de copos descartáveis na SGP/Consumo de copos descartáveis na Ecorp*	

*Indicadores comuns às SGP e Ecorp, porém com parâmetros diferentes.

** Indicadores comuns às SGP e Ecorp com parâmetros iguais.

Legenda:

EC: Educação Corporativa

LB: Linha de Base

PAC: Plano de Ações de Educação Corporativa

SGP: Secretaria de Gestão de Pessoas

ECORP: Escola Corporativa do STJ

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Secretaria de Gestão de Pessoas, a Escola Corporativa do STJ, 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) 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.

11.CONTROLE DE VERSÃO

Versão	Data	Descrição das atualizações
1.0	MAIO/2018	VERSÃO APROVADA PELA INSTRUÇÃO NORMATIVA STJ/GP N. 4 DE 25 DE MAIO DE 2018.
2.0	JUNHO/2019	VERSÃO ATUALIZADA CONFORME REUNIÕES DE GRUPO DE TRABALHO DE SERVIDORES DA SGP E DA ECORP E VALIDADA PELO COMITÊ GESTOR DE GESTÃO DE PESSOAS, instituído pela Portaria STJ/GP n. 163 de 25 de junho de 2018, alterada pelas Portarias STJ/GP n. 378/2018 e 63/2019.

Elaboração/Revisão

Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP

- João do Carmo Botelho Falcão
- Lúcia de Fátima Pessoa
- Larissa Araujo Amaro
- Kêth Simas Frazão
- Renata Cardoso Almeida

Escola Corporativa do STJ – ECORP

- Mariane Franca da Silva
- Julierne Lopes Velez

Comitê Gestor de Gestão de Pessoas

Portaria STJ/GP n. 163/208, alterada pelas Portarias STJ/GP n. 378/2018 e 63/2019