



FOLHETO DO PROJETO

APRIMORE

FOLHETO DO PROJETO

O Programa Aprimore STJ é um conjunto de projetos (quatro projetos) que cuida da implantação da gestão por competências no STJ. Esse modelo de gestão contribui para que a área de gestão de pessoas tenha ações cada vez mais estratégicas e alinhadas com os resultados finais da organização.

Gestão por competências para o STJ é metodologia que orienta e metodiza a formulação e a caracterização das competências organizacionais e técnicas. Ou seja, é um processo de alinhamento das pessoas para atingirem as metas e os objetivos da Organização por meio de suas competências. Já, competência é agrupamento de conhecimentos (C), habilidades (H) e atitudes (A) correlacionadas, que afeta parte considerável da atividade de alguém, se relaciona com seu desempenho, pode ser medido segundo padrões preestabelecidos, e pode ser melhorado por meio de treinamento e Desenvolvimento. (Parry, 1996, apud LEME, 2005, p. 17)¹.

Para que ter um sistema assim?

- Alinhar as políticas de gestão de pessoas do Tribunal aos novos modelos de gestão pública;
- Fomentar práticas de gestão de pessoas alinhadas às estratégias do Tribunal;
- Priorizar práticas de gestão de pessoas que promovam uma cultura de meritocracia, valorização e bem-estar dos servidores;
- Alinhar o comportamento e o desempenho dos servidores aos objetivos estratégicos do Tribunal, visando à entrega de resultados que agreguem valor para o Tribunal e para os servidores;
- Contribuir para que os gestores adquiram ferramentas para a melhor gestão do capital humano, principalmente para o desenvolvimento de equipes, visando à efetividade e maior valor nos resultados da unidade;

¹ LEME, Rogério. Aplicação prática de gestão de pessoas por competências. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

- Integrar os subsistemas de gestão de pessoas e suas políticas de agregar, aplicar, desenvolver, monitorar, recompensar e manter pessoas, primando por transparência, eficiência, eficácia, efetividade, impessoalidade e melhoria contínua.



As principais ações promovidas pelo Programa Aprimore são:

- Mapeamento de Atribuições por produtos (MAP) – instrumento que registra os produtos (entregas), atribuições (responsabilidades – atribuições estratégicas para a unidade), competências comportamentais e técnicas que cada unidade do STJ possui. Não é mapeamento de processo, pois não há interesse em se conhecer o fluxo e propor melhorias sobre isso. São coletados dois MAPs: o do gestor e o da unidade;
- Ciclo Diagnóstico por Competências – no mês de agosto são abertos os formulários eletrônicos de competências comportamentais e de responsabilidades.

As competências técnicas são avaliadas indiretamente por meio das responsabilidades, pois ao registrar o MAP, o gestor indica quais competências técnicas são necessárias para que as atribuições sejam executadas com qualidade;

CICLO DIAGNÓSTICO POR COMPETÊNCIAS

RESPONSABILIDADES

- Atribuições estratégicas (precisam ser validas pois impactam na qualidade dos produtos entregues pela unidade).
- É aquilo que o servidor faz, e não o como ele faz.

COMPETÊNCIAS TÉCNICAS

- Conhecimentos e Habilidades.
- São o saber e o saber fazer.
- São avaliados indiretamente por meio das atribuições a que estão vinculadas.

COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS

- Atitudes.
- É o querer fazer.
- São os comportamentos (indicadores comportamentais) esperados dos servidores e gestores do Tribunal.

- Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) – é aplicado a cada dois anos, inicialmente, e sua finalidade é mapear até três competências técnicas e até três competências comportamentais, por servidor, que precisem de ações de educação corporativa para que as lacunas sejam sanadas ou a competência potencializada. O PDI é a ferramenta de alinhamento do Aprimore com a Educação Corporativa;
- Calibração do sistema de gestão por competências – são promovidas ações como o Fórum Aprimore STJ, o curso de revisão do modelo, cursos de alinhamento com os subsistemas, pesquisa de opinião e revisão dos MAPs. Essas ações têm por objetivo contribuir para revisão e calibragem do modelo.

Resumidamente, as principais ações são:

A gestão por competências não é um modelo estanque ou taxativo, assim demanda constante revisão e alinhamento, com as demandas organizacionais.

