



STJ
SUPERIOR
TRIBUNAL DE JUSTIÇA

INTRODUÇÃO

APRIMORE

INTRODUÇÃO

O sistema de coleta de diagnóstico por competências

O sistema atual de coleta do Aprimore foi desenvolvido a partir do sistema de avaliação de desempenho (a avaliação feita para fins de promoção, progressão e aprovação em estágio probatório).

O diagnóstico por competências é realizado no mês de agosto, anualmente.

O modelo de gestão por competências do Tribunal faz o diagnóstico de dois aspectos das competências: comportamentais e responsabilidades.

Competências comportamentais indicam atitudes dos servidores e gestores no contexto do trabalho. E as responsabilidades são atribuições estratégicas que necessitam de um conjunto de competências técnicas para serem executadas (um conjunto de conhecimentos e habilidades).

A cada dois anos, faz-se a coleta do plano de desenvolvimento individual (PDI), que é habilitado no sistema. O período de aplicação do diagnóstico por competências permanece o mesmo – mês de agosto –, entretanto, quando há a coleta de PDI, ficam 15 dias para o preenchimento dos formulários de diagnóstico e 15 dias para o preenchimento do PDI.

O objetivo do diagnóstico é mapear as lacunas de competências e permitir que sejam sugeridas ações de educação corporativa para saná-las.

Os formulários eletrônicos são preenchidos por auto avaliação, avaliação da chefia imediata e avaliação 180º (equipe avalia sua chefia). Já, o PDI é preenchido por meio de acordo entre a chefia imediata e o servidor (são propostas ações para até três competências técnicas e três comportamentais).

Os relatórios individuais com os resultados dos formulários eletrônicos e do PDI ficam disponíveis no sistema a partir do mês de setembro.

O sistema de relatório do diagnóstico por competências

O sistema de relatórios disponibiliza os resultados consolidados por unidades. Ou seja, o relatório apresenta a médias das notas obtidas nos formulários de cada unidade.

Esse resultado é enviado via e-mail, e o acesso é por meio de um link.