

REVOGADO

[Revogado pela Portaria STJ/GDG n. 10 de 16 de janeiro de 2017](#)



SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

ATO N. 116, DE 17 DE JUNHO DE 2005

Institui a Política de Gestão de Pessoas do Superior Tribunal de Justiça.

O PRESIDENTE DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 21, XXXI, do Regimento Interno e considerando a importância de tornar amplamente conhecidas as diretrizes, valores e princípios que norteiam a gestão de pessoas no Tribunal,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir a Política de Gestão de Pessoas do Superior Tribunal de Justiça, na forma do anexo deste ato.

Art. 2º A unidade gestora de recursos humanos divulgará a Política, promovendo as ações necessárias para sua implementação.

Art. 3º Este ato entra em vigor na data de sua publicação.

Ministro EDSON VIDIGAL

ANEXO

POLÍTICA DE GESTÃO DE PESSOAS DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

1. Princípios

- 1.1 Todos no Tribunal são co-responsáveis pela construção e implementação da Política de Gestão de Pessoas.
- 1.2 A missão, a visão, os valores e as estratégias institucionais norteiam a gestão de pessoas.
- 1.3 O mérito é fator determinante na gestão de pessoas, e o seu foco deve estar no resultado do desempenho das pessoas, das unidades e do Tribunal.
- 1.4 O cidadão é reconhecido como cliente de cada serviço prestado no Tribunal.
- 1.5 As pessoas são capazes de contribuir com seus talentos para o sucesso do Tribunal e são responsáveis pela qualidade, produtividade e resultado do seu trabalho.
- 1.6 O gerente é o gestor das pessoas e dos resultados da sua unidade.
- 1.7 A área de Recursos Humanos é facilitadora do processo de gestão de pessoas.
- 1.8 A pessoa que atua no Tribunal é formadora e disseminadora da imagem institucional.
- 1.9 A visão de futuro e o conhecimento, quando compartilhados, agregam valor e mobilizam pessoas em direção aos resultados setoriais e organizacionais.

2. Diretrizes

- 2.1 O trabalho deve contribuir para a realização pessoal e profissional.
- 2.2 As pessoas devem ser reconhecidas e valorizadas e devem caminhar para um processo de autogestão.
- 2.3 As oportunidades de aprendizagem devem estar disponíveis a todas as pessoas que atuam no Tribunal.
- 2.4 A gestão de pessoas deve refletir uma compreensão sistêmica e estruturada.
- 2.5 A inovação, a criatividade e o empreendedorismo devem ser estimulados e valorizados.
- 2.6 O Tribunal deve buscar constantemente as melhores práticas de gestão de pessoas e a promoção de uma cultura de vida saudável.
- 2.7 A carreira deve evoluir para uma estrutura em Y, valorizando igualmente o desempenho de funções gerenciais e técnicas.
- 2.8 A remuneração do servidor deverá contemplar uma parcela variável, vinculada ao seu desempenho, diferenciando os que apresentarem maior produtividade, atingirem os padrões de excelência de desempenho e cumprirem as metas estabelecidas.
- 2.9 As decisões que dizem respeito à esfera de interesse das pessoas devem ser amplamente divulgadas.

3. Políticas

- 3.1 Cultura e Valores Organizacionais
 - 3.1.1 A missão, a visão e os valores institucionais devem ser permanentemente trabalhados por meio de projetos que envolvam todas as pessoas atuantes no Tribunal.
 - 3.1.2 O clima organizacional deve ser gerenciado por meio de metas que elevem os indicadores de satisfação e motivação das pessoas.
 - 3.1.3 A cultura organizacional deve ser desenvolvida de forma a favorecer a excelência do desempenho e o desenvolvimento das pessoas e do Tribunal.
 - 3.1.4 A área de Recursos Humanos deve assessorar os gestores em ações referentes à cultura, ao clima e às mudanças organizacionais.
 - 3.1.5 O servidor deve ser conscientizado de sua função de agente público e de cidadão na prestação dos serviços da Instituição e deve estar comprometido com o propósito de melhoria do Poder Judiciário.
- 3.2 Atuação dos Gestores
 - 3.2.1 A atuação gerencial deve ser orientada pela missão, visão, valores e estratégias institucionais, enfatizando os resultados da unidade e a melhoria contínua dos processos de trabalho.
 - 3.2.2 A gestão de pessoas deve estar voltada para o cidadão e consoante com a Política de Gestão de Pessoas do Tribunal.
 - 3.2.3 O gestor é autônomo, responsabilizando-se pelas metas acordadas e pelos resultados alcançados.
 - 3.2.4 O relacionamento com parceiros e colaboradores deve basear-se na confiança e no respeito.
 - 3.2.5 O gestor deve comprometer-se com o processo de capacitação dos colaboradores e com seu desenvolvimento gerencial.
- 3.3 Suporte da Área de Recursos Humanos
 - 3.3.1 A área de Recursos Humanos atua como facilitadora da gestão, por meio do serviço de consultoria interna.
 - 3.3.2 A prioridade de suporte, a formulação de serviços e o desenvolvimento de produtos pela área de Recursos Humanos são determinados pela demanda e pela contribuição para os resultados das áreas-clientes.

- 3.4 Treinamento e Desenvolvimento das Pessoas
 - 3.4.1 As pessoas são responsáveis por gerir suas carreiras profissionais.
 - 3.4.2 O desenvolvimento profissional no Tribunal é uma responsabilidade compartilhada entre a pessoa, o gerente e a área de Recursos Humanos.
 - 3.4.3 As oportunidades de aprendizagem devem ser disponibilizadas a todas as pessoas que atuam no Tribunal.
 - 3.4.4 As ações de desenvolvimento profissional devem relacionar-se ao desempenho, à análise de potencial e à carreira dos servidores.
 - 3.4.5 Os recursos orçamentários destinados à capacitação são geridos de forma descentralizada pelas unidades organizacionais, excetuando-se os recursos destinados aos eventos corporativos.
 - 3.4.6 É priorizada a utilização de instrutoria interna e de treinamento em serviço nas ações de capacitação, como forma de valorização dos talentos e economia de recursos.
 - 3.4.7 As ações de especialização são acessíveis a todos os servidores e devem vincular-se aos objetivos do Tribunal, mediante critérios previamente definidos.
- 3.5 Recrutamento e Seleção
 - 3.5.1 O perfil dos ingressantes no Tribunal é definido a partir da identificação das competências necessárias aos cargos existentes.
 - 3.5.2 A periodicidade dos concursos públicos para ingresso no Tribunal é anual.
 - 3.5.3 As competências requeridas para os cargos são dinâmicas e serão revisadas periodicamente.
 - 3.5.4 O mérito deve ser a fonte primária dos processos seletivos internos para ocupação de postos de trabalho, de cargos em comissão e de funções comissionadas, aproveitando-se o potencial das pessoas para o alcance dos resultados da Instituição.
 - 3.5.5 Os cargos devem ter atribuições amplas e possibilitar o recrutamento para habilidades específicas.
- 3.6 Lotação e Movimentação de Pessoas
 - 3.6.1 O planejamento da alocação da força de trabalho será revisto em face da adoção de inovações tecnológicas, da aquisição de conhecimentos específicos e da realização de aperfeiçoamento nos métodos e processos de trabalho nas unidades do Tribunal.
 - 3.6.2 Por ocasião da lotação, será realizada análise de potencial visando o melhor aproveitamento das habilidades e competências das pessoas.
 - 3.6.3 A mudança de lotação não gera expectativa de reposição de força de trabalho na unidade de origem, devendo ser acordada diretamente entre os gestores das áreas envolvidas.
 - 3.6.4 Têm prioridade na lotação de servidores as unidades diretamente relacionadas à Cadeia de Valor do STJ.
 - 3.6.5 As causas de desligamento de servidores do Tribunal e de movimentação de pessoal devem ser constantemente monitoradas para identificação de ações requeridas para a retenção de talentos.
- 3.7 Gestão dos Incentivos
 - 3.7.1 A progressão depende primordialmente de resultados de desempenho.
 - 3.7.2 Os benefícios devem constituir forma de remuneração indireta e mecanismo para atrair as pessoas e mantê-las motivadas, levando-as a alcançar resultados de excelência.
 - 3.7.3 A previdência complementar constituirá fonte de atratividade e incentivo para o servidor.
 - 3.7.4 A valorização do servidor deve ser traduzida no reconhecimento do seu desempenho cotidiano pelo gestor e pela equipe de trabalho.

3.8 Gestão do Desempenho

- 3.8.1 O foco da gestão de desempenho é o aperfeiçoamento profissional do servidor e do gerente, além da melhoria contínua dos resultados da unidade.
- 3.8.2 A gestão do desempenho envolve a auto-avaliação, avaliação pelo gerente imediato e avaliação pelos pares, clientes e, no caso de gestor, pelos colaboradores.
- 3.8.3 A gestão do desempenho fornece informações para a tomada de decisão em relação à promoção, à sucessão e à capacitação.
- 3.8.4 As metas de desempenho são acordadas entre gestor e colaborador.
- 3.8.5 A gestão do desempenho envolve o processo de acompanhamento e avaliação permanente das metas acordadas e dos resultados esperados.

3.9 Qualidade de Vida

- 3.9.1 O Tribunal deve promover a cultura de Qualidade de Vida.
- 3.9.2 As pessoas devem ser conscientizadas e estimuladas a adotar um estilo de vida ativo e saudável.

3.10 Sucessão Gerencial

- 3.10.1 A carreira gerencial é constituída pelos cargos em comissão e funções comissionadas, com atribuições de direção e chefia.
- 3.10.2 Os cargos e funções da carreira gerencial são acessíveis a todos os servidores, mesmo não pertencendo à unidade de lotação do cargo pretendido, mediante procedimentos de seleção vinculados ao mérito profissional e a critérios previamente definidos.
- 3.10.3 As unidades podem utilizar critérios de seleção diferenciados para atender às suas peculiaridades.
- 3.10.4 A equipe que integra a unidade onde será preenchida função gerencial pode apresentar candidato à sucessão.
- 3.10.5 A ocupação de cargos e funções comissionadas deve refletir a política de valorização do servidor.

3.11 Gestão da Informação em Recursos Humanos

- 3.11.1 As informações relativas à gestão de pessoas são acessíveis a todos, preservadas as de caráter individual.
- 3.11.2 Os sistemas de informações de recursos humanos devem estar orientados aos gestores e colaboradores, buscando a máxima interatividade com o usuário.
- 3.11.3 A área de Recursos Humanos disponibilizará estratégias, instrumentos e técnicas para facilitar a utilização integrada das informações.
- 3.11.4 Todos são responsáveis pela atualização e veracidade das suas informações funcionais.
- 3.11.5 A Instituição deve comunicar e colocar à disposição de cada colaborador as informações que lhe dizem respeito.