III Fórum Aprimore:
Mudanças e Reflexões

Gestão por competências do STJ

Antônio Alves Monteiro Júnior
Iraci Gonçalves Guimarães
Núcleo Aprimore
Centro de Formação e Gestão Judiciária – CEFOR

Setembro, 2021

III Fórum Aprimore:
Mudanças e Reflexões

Agenda

1. Principais Marcos do Aprimore.
2. Aprendendo com quem sabe.
3. Pra quê?
4. Análise de Dados - BI.

1. Principais Marcos do Aprimore

- Treinamento com resultados – conhecimento fica na casa.
- Publicação de normativo – maior consistência em organizações cuja cultura demanda normatização.
- Sistema informatizado – aplicação da avaliação.
- Revisão do modelo de gestão por competências – periódica.

III Fórum Aprimore:
Mudanças e Reflexões

1. Principais Marcos do Aprimore

- Curso EAD do mapeamento de competências – compatibilidade de agenda com horas gerenciais (95% de unidades mapeadas).
- Guia de competências – compilação de todos os mapeamentos.
- Fórum Aprimore – compartilhamento de conhecimento e debates
- Oito Ciclos de Diagnóstico (avaliação) – banco de informações.

2. Aprendendo com quem sabe!

- Reuniões de alinhamento com as unidades responsáveis pelos processos de gestão de pessoas:
  a) Funções críticas;
  b) Valorização dos servidores;
  c) Remuneração;
  d) Seleção Interna;
  e) Dimensionamento da força de trabalho;
  f) Concurso Público;
  g) Carreira e desempenho;
  h) Descrição e especificação de cargos;
  i) Banco de talentos;
  j) Políticas de sucessão e meritocracia;
  k) Educação corporativa e trilhas de competências;
  l) Liderança e trilha da gestão;
  m) Gestão do conhecimento e Banco de saberes;
  n) Certificação por competências.

2. Aprendendo com quem sabe!

- Reuniões de alinhamento com as unidades responsáveis por outros processos como:
  a) Acessibilidade – ajustes no sistema;
  b) Qualidade de vida;
  c) Gestão de processos;
  d) Governança.

3. Pra quê?

a) Funções críticas;

Quais os servidores mais adequados para determinada função?

Determinado servidor está apto a assumir esta função?

3. Pra quê?

b) Seleção e movimentação;

Em qual unidade, o servidor será melhor aproveitado?

Qual o servidor poderia reforçar a equipe de determinada unidade?

3. Pra quê?

c) Desenvolvimento de pessoas;

Qual o público-alvo de determinada ação de desenvolvimento?

Quais treinamentos o tribunal ofereceu?

De quais ações a minha equipe participou?

Os PDI's foram concluídos?

Quais competências o servidor já tem e quais necessitam aprimorar?

3. Pra quê?

d) Gestão por competências;

Qual competência atinge o maior número de unidades e servidores?

Quais competências o servidor já tem e quais necessitam aprimorar?

Como está o desempenho da minha equipe?

Qual a tendência de rotatividade do servidor?

Obrigado!

Iraci e Antônio

iraci@stj.jus.br

aajunior@stj.jus.br

aprimore@stj.jus.br

(61) 3319-9909/8766