



SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

PORTARIA STJ N. 504, DE 17 DE NOVEMBRO DE 2008.

Dispõe sobre o Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores do Superior Tribunal de Justiça.

O PRESIDENTE DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA, usando da atribuição que lhe é conferida pelo Regimento Interno e considerando o disposto no art. 10 da Lei n. 11.416, de 15 de dezembro de 2006,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir o Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores do Superior Tribunal de Justiça.

Art. 2º Estabelecer como propósito do Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores do Superior Tribunal de Justiça o de servir de referência às ações de educação corporativa, visando à formação, atualização e aperfeiçoamento contínuo.

Parágrafo único. Para os fins desta portaria, são considerados ações de educação corporativa os eventos apresentados sob a forma de cursos, presenciais e a distância, os grupos formais de estudo, os treinamentos em serviço, os estágios supervisionados e os seminários, congressos, simpósios e correlatos, desde que contribuam para o desenvolvimento do servidor e estejam alinhados com as estratégias institucionais.

Art. 3º As ações de educação corporativa obedecerão às áreas de interesse do Tribunal.

Parágrafo único. São consideradas áreas de interesse do Tribunal aquelas necessárias ao cumprimento da missão institucional relacionadas, prioritariamente, com a prestação jurisdicional.

Art. 4º São premissas do Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores do Superior Tribunal de Justiça:

I – a existência de plano estratégico com a definição clara de objetivos e metas a alcançar voltado para o cumprimento da missão institucional e para a visão de futuro do Tribunal;

II – a identificação das competências institucionais críticas, para garantir a eficiência dos processos e a eficácia nos resultados do Tribunal;

III – o profundo conhecimento sobre o capital humano e intelectual existente no Tribunal.

Art. 5º São princípios do Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores do Superior Tribunal de Justiça:

I – a educação fundamentada em valores éticos, na prática da cidadania e no aperfeiçoamento da gestão pública que atenda às demandas da sociedade brasileira;

II – o processo educativo fundamentado no repertório de conhecimentos e experiências do servidor, sujeito e parceiro na construção da aprendizagem;

III – a educação com foco no desenvolvimento integral do ser humano que estimule o raciocínio, a consciência, a sensibilidade e uma visão crítica do ambiente;

IV – a prática educacional que incentive a inovação e a participação, assegurando a transferência efetiva do aprendizado e possibilitando o desenvolvimento de competências num processo de melhoria contínua;

V – a criação de uma cultura de educação coletiva em que o conhecimento construído em conjunto passe a ser patrimônio de todos.

Art. 6º São diretrizes do Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores do Superior Tribunal de Justiça:

I – otimizar os recursos orçamentários disponíveis para a educação corporativa, buscando a adoção de formatos, métodos, técnicas e soluções de aprendizagem, a fim de garantir a melhor relação custo-benefício para a administração;

II – possibilitar o acesso de todos os servidores às ações de educação corporativa, oferecendo pelo menos uma oportunidade de aprendizagem em cada exercício;

III – proporcionar o envolvimento dos ocupantes de cargos e funções de natureza gerencial com o aprendizado, assegurando a realização de pelo menos trinta horas de capacitação, destinadas à formação e ao desenvolvimento de gestores a cada exercício;

IV – avaliar, permanentemente, os resultados alcançados nas ações de educação corporativa.

Art. 7º São instrumentos do Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores do Superior Tribunal de Justiça:

I – dotação orçamentária para a realização dos planos anuais de capacitação e desenvolvimento, obtida a partir do planejamento preliminar dos investimentos pretendidos para o exercício;

II – planos anuais de capacitação e desenvolvimento compostos por ações e eventos de educação corporativa, voltados para a aquisição de um conjunto de competências essenciais à atividade do servidor;

III – avaliações de desempenho baseadas em competências;

IV – relatórios físico-financeiros anuais da execução dos planos anuais de capacitação e desenvolvimento.

§ 1º O planejamento orçamentário dos planos anuais de capacitação e desenvolvimento, de que trata o inciso I deste artigo é um prognóstico sobre os recursos financeiros necessários ao atendimento das demandas relativas à educação corporativa e implicará a consolidação de uma proposta orçamentária para o exercício subsequente.

§ 2º Os planos anuais de capacitação e desenvolvimento, de que trata o inciso II deste artigo, devem indicar as ações e os eventos de educação corporativa prioritários para o período a que se referem.

§ 3º Cada ação de educação corporativa proposta nos planos anuais de capacitação e desenvolvimento deve explicitar:

I – os resultados que se pretende alcançar;

II – o universo de servidores ao qual se destina;

III – a estimativa de investimentos.

§ 4º As avaliações de desempenho, de que trata o inciso III deste artigo, referem-se à mensuração do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (competências) necessários ao servidor no desempenho das suas atividades e devem ser aplicadas a todos os servidores, a fim de que sejam gerados os planos de desenvolvimento individual a partir das análises dos seus resultados.

§ 5º Os relatórios físico-financeiros anuais de execução dos planos anuais de capacitação e desenvolvimento, de que trata o inciso IV deste artigo, incluirão os resultados obtidos no exercício, explicitando:

I – o número total de participações nas ações de educação corporativa;

II – o número total de servidores capacitados;

III – o investimento total efetuado;

IV – o investimento realizado em cada unidade administrativa;

V – a média de horas de aprendizado destinadas a cada servidor.

Art. 8º A unidade de gestão de pessoas poderá, respeitado o montante de recursos orçamentários aprovados e destinados à educação corporativa, alterar as ações previstas nos planos anuais de capacitação e desenvolvimento, para atender a demandas específicas, pontuais e não contempladas.

Art. 9º São estratégias do Programa Permanente de Capacitação e Desenvolvimento dos Servidores do Superior Tribunal de Justiça para orientar o planejamento e a proposição das ações de educação corporativa:

I – eventos para inserir e ambientar o novo servidor no Tribunal, com o objetivo de favorecer a assimilação da cultura, do sistema de valores e dos padrões de conduta esperados;

II – eventos voltados para o desenvolvimento de um conjunto de atitudes e comportamentos favoráveis à adequada atuação do servidor no papel que desempenha no seu ambiente de trabalho;

III – eventos voltados para a aquisição, atualização e aperfeiçoamento das competências necessárias ao exercício das atividades do Tribunal, em áreas específicas do conhecimento, com o propósito de assegurar melhores níveis de desempenho funcional;

IV – eventos voltados para a formação e desenvolvimento de lideranças, com a finalidade de assegurar uma linguagem gerencial única focada na gestão estratégica do capital humano e intelectual do Tribunal;

V – eventos voltados à reciclagem de conhecimentos e habilidades específicas necessárias ao exercício da atividade de segurança, destinados aos servidores ocupantes dos cargos de Analista e Técnico Judiciário, Área Administrativa, cujas atribuições estejam relacionadas com as funções de segurança judiciária.

Parágrafo único. Os eventos mencionados nos incisos III e IV deste artigo, poderão ter carga horária superior a trezentas e sessenta horas de aula e desenvolver-se sob a forma de cursos de pós-graduação, desde que observem os parâmetros estabelecidos neste ato regulamentar e atendam a critérios específicos indicados pelas instituições promotoras para seleção dos participantes, avaliação do aproveitamento individual e obtenção de certificado.

Art. 10. Para a viabilização das estratégias de que trata o art. 9º, poderão ser utilizados:

I – metodologia presencial;

II – metodologia a distância;



III – instrutores internos;

IV – instrutores contratados;

V – conteudistas internos;

VI – conteudistas contratados;

VII – tutores internos;

VIII – tutores contratados;

IX – convênios ou contratos com instituições de ensino, universidades, escolas ou centros de treinamento, públicos ou privados.

Art. 11. A unidade de gestão de pessoas, por intermédio da sua unidade de desenvolvimento, adotará as providências necessárias à implementação e ao cumprimento das orientações fixadas nesta portaria.

Art. 12. Esta portaria entra em vigor na data da sua publicação.

Art. 13. Revogam-se as disposições em contrário.

Ministro CESAR ASFOR ROCHA