



GESTÃO DE PESSOAS DO PODER JUDICIÁRIO

II Encontro Nacional de Gestores de Pessoas do Poder Judiciário



GESTÃO DE PESSOAS DO PODER JUDICIÁRIO

II Encontro Nacional de Gestores de Pessoas do Poder Judiciário

**A governança na gestão de pessoas:
instituição do comitê gestor local e seus
desafios**

**Dra. Ana Cristina Monteiro de Andrade Silva
Juíza Federal da 1ª Vara Federal de Joaçaba**

GOVERNANÇA E PRINCÍPIOS



O QUE É GOVERNANÇA CORPORATIVA E QUAL A SUA FINALIDADE.

Corrobora-se com Matias-Pereira: “A boa governança corporativa, seja no setor público ou no privado, exige uma clara identificação e articulação das definições de responsabilidade; uma verdadeira compreensão do relacionamento entre as partes interessadas da organização e sua estrutura de administrar os recursos e entregar resultados; e suporte para a administração, particularmente de alto nível.”

GOVERNANÇA

TAREFA PERMANENTE

PROATIVIDADE

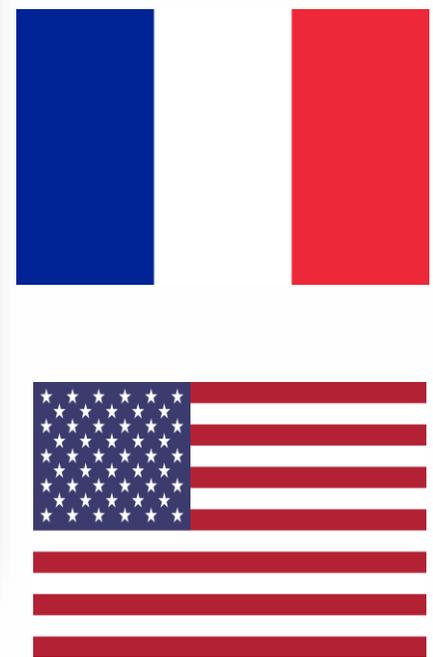
ÉTICA

CONFORMIDADE

TRANSPARÊNCIA

PRESTAR CONTAS

Princípios básicos de Governança



Esses princípios, conforme Barret são: liderança, integridade, compromisso e responsabilidade em prestar contas, integração e transparência.



Como destaca Matias Pereira: “uma instituição pode ter os melhores princípios de ética e não ter boa governança. A recíproca, entretanto, não é verdadeira. A adoção de boas práticas de governança implica também a adoção de princípios éticos que ficará na dependência da postura e do comportamento das pessoas. Nesse sentido, está implícito que as práticas recomendadas para a boa governança incluem os princípios éticos que também devem ser adotados pelos dirigentes ou gestores de cada órgão ou entidade pública.”

GOVERNANÇA CORPORATIVA

PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS:

- a) Transparência (*disclosure*)
- b) Eqüidade (*fairness*)
- c) Prestação de Contas (*accountability*)
- d) Cumprimento das Leis (*compliance*)
- e) Ética

TRANSPARÊNCIA

Portal da Transparência

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO

Sobre o Portal ▾ Painéis ▾ Consultas Detalhadas ▾ Controle social ▾ Rede de Transparência Receba Notificações Aprenda mais ▾

Busque no Portal da Transparência

Todos ▾

Busque por órgão, cidade, CNPJ, servidor...

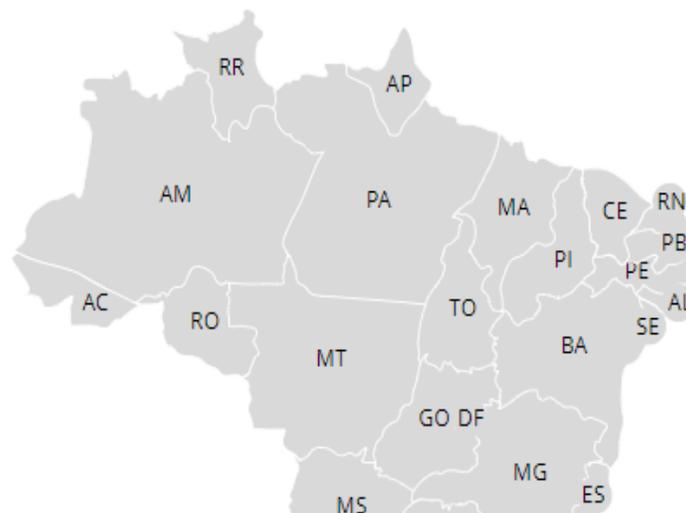


Acesso rápido

- » Documentos diários de execução da despesa pública
- » Execução mensal da despesa pública por:
 - Órgão
 - Área de atuação
 - Ação/programa orçamentário
 - Período
- » Consulta de Pessoa Jurídica
- » Consulta de Pessoa Física

Localidade

Estado e Município



Receitas e despesas

- » Orçamento anual da despesa
- » Orçamento anual da receita
- » Receitas públicas
- » Despesas públicas
- » Recursos transferidos
- » Gastos com cartão de pagamento



Políticas públicas

- » Áreas de atuação (Funções)
- » Programas de governo
- » Benefícios ao cidadão
- » Programas e ações orçamentários
- » Emendas parlamentares



Órgãos e Servidores



Contratos e convênios



Artigos 9 a 12
Resolução nº 240 do CNJ

Art. 9º

Rede de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário



Comitê Gestor Nacional e pelos Comitês Gestores Locais



**Comissão Permanente de Eficiência Operacional
e Gestão de Pessoas do CNJ**



Princípios de Gestão Participativa e de Cooperação.

Art. 10. Os Tribunais devem instituir Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, no prazo de 90 (noventa) dias, com as seguintes atribuições, sem prejuízo de outras definidas nos seus atos de constituição:

I – propor e coordenar plano estratégico local de gestão de pessoas, alinhado aos objetivos institucionais e às diretrizes desta Política;

II – atuar na interlocução com a Rede de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário, compartilhando iniciativas, dificuldades, aprendizados e resultados;

III – monitorar, avaliar e divulgar o desempenho e os resultados alcançados pela gestão de pessoas;

IV – instituir grupos de discussão e trabalho com o objetivo de propor e de subsidiar a avaliação da Política e medidas de Gestão de Pessoas.

Art. 11. O Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas terá, no mínimo, a seguinte composição, para mandato de 2 (dois) anos, com 1 (uma) possível recondução:

I – 1 (um) magistrado indicado pelo Tribunal respectivo;

II – 1 (um) magistrado escolhido pelo Tribunal a partir de lista de inscritos aberta a todos os interessados;

III – 2 (dois) magistrados eleitos por votação direta entre os magistrados do primeiro grau, da respectiva jurisdição, a partir de lista de inscrição;

IV – 1 (um) servidor indicado pelo Tribunal respectivo;

V – 1 (um) servidor escolhido pelo Tribunal a partir de lista de inscritos aberta a todos os interessados;

VI – 2 (dois) servidores eleitos por votação direta entre os servidores, a partir de lista de inscrição.

Art. 11. (...) § 1º O Comitê Gestor Local será coordenado por magistrado, não vinculado a órgão diretivo do Tribunal, eleito por seus próprios integrantes.

§ 2º Será indicado 1 (um) suplente para cada membro do Comitê Gestor Local.

§ 3º Os tribunais adotarão as medidas necessárias para proporcionar aos membros do Comitê Gestor Local condições adequadas ao desempenho de suas atribuições, facultada a designação de equipe de apoio às suas atividades.

§ 4º Os tribunais devem assegurar a participação de magistrados e servidores indicados pelas respectivas associações, sem direito a voto.

§ 5º Na Justiça Eleitoral, caso nas listas de inscritos para magistrados e para servidores não haja interessados suficientes para ocupação das vagas de membro e suplente, caberá aos tribunais indicar os membros do Comitê e os suplentes para completar a sua composição.

Artigo 12

**AVALIAÇÃO
CONTÍNUA**

OBRIGATÓRIO

COMITÊ LOCAL DE GESTÃO DE PESSOAS



Reunião do Comitê

PAUTA

- Diagnóstico nas áreas de Gestão de Pessoas para avaliar se as respectivas estruturas estão em conformidade com a Estrutura determinada pela Resolução 240/16 do CNJ;
- Diagnóstico das respectivas unidades com a finalidade de verificar as questões impactantes que afetam a saúde e o trabalho do servidor e sugestões das áreas de Recursos Humanos para melhorias;
- Políticas de Recompensa: na próxima reunião serão apresentados os trabalhos da respectiva comissão;
- Programa de Gestão de Pessoas: como são concebidos e como é feita a aferição dos resultados;
- Identificar as motivações dos servidores em realizar o teletrabalho;
- Saúde: informar a motivação dos afastamentos/licenças médicas;
- Levantamento de quantos servidores já estão ou vão implementar regras de aposentadorias com direito a integralidade e paridade até o final de 2019;

Reunião do Comitê

PAUTA

- Levantamento de casos de servidores e magistrados que passam por procedimentos médicos e que necessitam realizar o deslocamento do interior para a capital para realização de perícias médicas;
- Quantitativo de cargos vagos por tipo de cargo (técnico, analista, oficial de justiça), que não podem ser providos por restrições orçamentárias, observando os claros em relação à lotação ideal;
- Programas de Desenvolvimento Gerencial: informar como é feita a aferição dos resultados, impactos nos ambientes de trabalho e o público destinatário;
- Informações acerca ou andamento dos trabalhos da comissão destinada a apresentar alternativas para equalização da carga de trabalho no âmbito da justiça Federal (Res. 219/16- CNJ);
- Encaminhar à Comissão do Teletrabalho, responsável por elaborar manifestação deste Tribunal para atender solicitação formulada pelo Conselho Nacional de Justiça acerca de propostas para revisão/aprimoramento da Resolução 227/16-CNJ;

Sugestões



- a) aumento do limite de 30% para 50% de servidores em teletrabalho sem necessidade de submeter a questão à autoridade máxima do respectivo Órgão;
- b) servidores que já implementaram os requisitos para aposentadoria não sejam considerados no limite estabelecido para realização do teletrabalho.

DESAFIO

DIÁLOGO

SOLUÇÕES CRIATIVAS

Educação Judicial - Resolução nº 240 CNJ

Art. 7º São diretrizes para o acompanhamento e o desenvolvimento de gestores:

II – estabelecer estratégias que garantam o desenvolvimento de potenciais sucessores dos ocupantes de cargos e funções gerenciais;

III – assegurar oportunidades de desenvolvimento e de aquisição de competências gerenciais aos gestores e potenciais sucessores em condições de igualdade e acessibilidade;

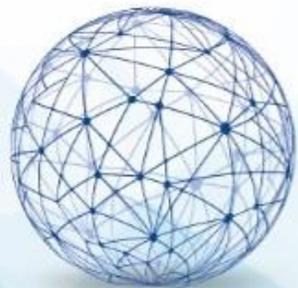




GESTÃO DE PESSOAS DO PODER JUDICIÁRIO

II Encontro Nacional de Gestores de Pessoas do Poder Judiciário

Dra. Ana Cristina Monteiro de Andrade Silva
ana.silva@trf4.jus.br



GESTÃO DE PESSOAS DO PODER JUDICIÁRIO

II Encontro Nacional de Gestores de Pessoas do Poder
Judiciário

Apresentação das Práticas de Sucesso



GESTÃO DE PESSOAS DO PODER JUDICIÁRIO

Tema 4 – Valorização e Ambiente de Trabalho

Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do CNJ

Conselho Nacional de Justiça – CNJ
(Meg Gomes Martins)

IN nº 41, de 25/1/2018

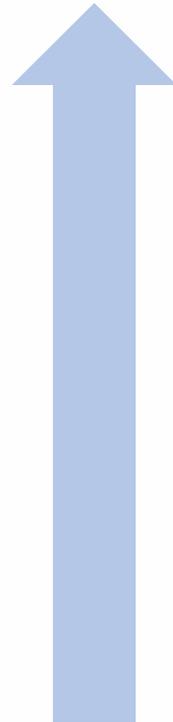
“Implantar ações que promovam a saúde e a **qualidade de vida no trabalho**, de forma **integrada e contínua**”.

Um dos **Objetivos Estratégicos** do CNJ



Concepção do PQVT

DOWN-TOP



Sensibilização

Ações

Programa



Histórico

2014

Ações internas nas unidades

Integração

Não institucional

2016

Mensuração dos
indicadores

Capacitação da Equipe

Visitas técnicas

2015

SEGED

Ações de QVT e Saúde

Apoio Institucional

Planejamento:

1. Ministério da Saúde
2. Datas Importantes



Fontes que auxiliaram a construção do PQVT

- **Diagnóstico do Poder Judiciário;**
- Consulta pública interna (DGE);
- QVT inserida no **PLS** do CNJ;
- Entrevistas de **desligamento;**
- Análises dos índices de **rotatividade;**
- Entrevistas de avaliação de **pessoas com deficiência** para o programa de gestão do desempenho;
- **Indicadores** qualitativos e quantitativos **de saúde** coletados pelo STF;
- **Atendimentos** individuais **psicossociais** realizados pela SEGED.



QVT sob o olhar dos trabalhadores



QVT é **centrada no olhar dos trabalhadores** e compreendida como sendo **representações afetivas** que os trabalhadores expressam sobre o contexto organizacional, polarizadas em vivências de **bem-estar e/ou de mal-estar** no trabalho

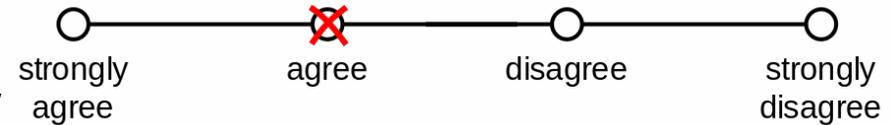
1ª Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho

Construção do questionário com apoio da UnB

O Questionário

1ª Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho

- ✓ Instruções iniciais,
- ✓ **Questões objetivas** (55 itens),
- ✓ **Questões subjetivas** (4);
- ✓ Questões sociodemográficas.



Escala de 1 – 4, convertida para uma escala de 0 a 100.

- Faixa de mal-estar:** Médias abaixo de 50%, sendo que as médias;
- Faixa de transição, itens com médias entre 50% e 70%;
- Faixa de bem-estar, itens com médias acima de 70%.

Divulgação

1ª Pesquisa de
Qualidade de Vida no
Trabalho

- ✓ Lançamento oficial: **1º Fórum de QVT** do CNJ
 - ✓ Prof. Dr. **Mario César** – abriu o evento
 - ✓ Prof. Dr. **Cristiane Faiad** - A Qualidade de Vida no Trabalho na Administração Pública”

Coleta de Dados

- ✓ Sistema “Questionários” do CNJ;
- ✓ Senhas aleatórias;
- ✓ Servidores da SGP foram até o público-alvo



Amostra

1ª Pesquisa de
Qualidade de Vida no
Trabalho

✓ 246 participantes

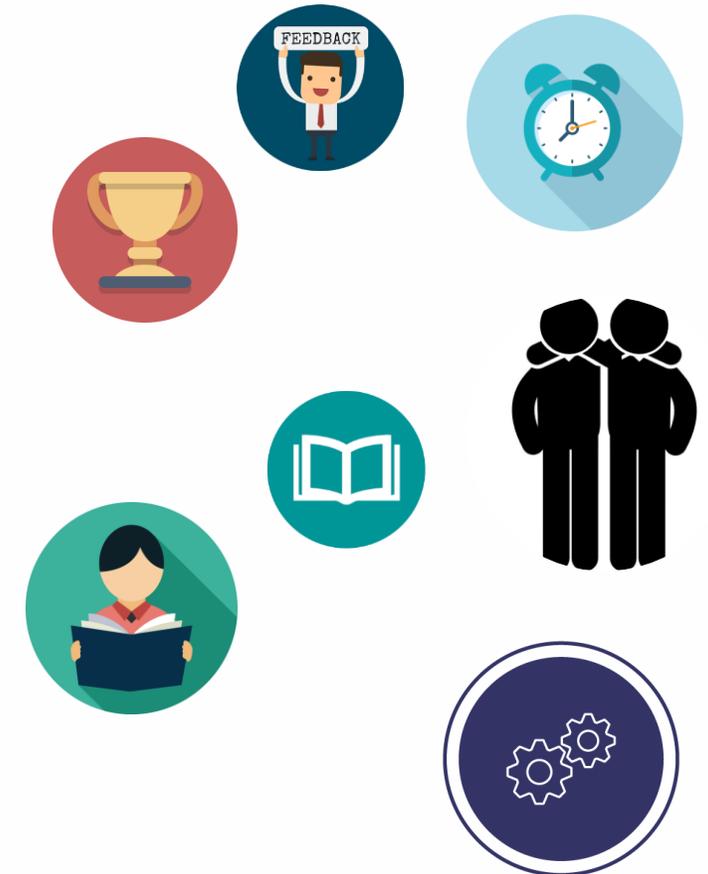
- ✓ Não possuía cargo gerencial (61,80%);
- ✓ Entre 31 e 40 anos de idade (57,30%);
- ✓ Tempo de serviço de 3 a 5 anos (37,00%);
- ✓ Possuía algum tipo de especialização (59,80%);
- ✓ Sexo masculino (51,20%).



Análise de Dados

- ✓ SPSS.
- ✓ Itens se agruparam em 7 fatores:
 - ✓ Políticas de gestão, valorização,
 - ✓ Desenvolvimento profissional,
 - ✓ Carga de trabalho,
 - ✓ Atuação da chefia,
 - ✓ Condições de trabalho;
 - ✓ Relacionamento socioprofissional.

1ª Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho



Análise de Dados

1ª Pesquisa de
Qualidade de Vida no
Trabalho

- ✓ 4 questões abertas
 - ✓ Mais verbalizações: **Elo trabalho-vida social**, o que indica que QVT no CNJ é, predominantemente, o **prazer que as pessoas têm com o próprio trabalho** e a possibilidade de se realizar na vida profissional e pessoal.
 - ✓ **Bem-estar**: Relacionamento Socioprofissional.
 - ✓ **Mal-estar**: Políticas de Gestão.



Escutar para Transformar

- ✓ Resultados apresentados à **alta administração, aos servidores e a cada unidade administrativa** (resultados setoriais).
- ✓ Atualmente:
 - ✓ **Gestão da QVT**: monitorando os avanços apresentados por meio dos **Planos de Ação** de *melhorias* elaborado por cada unidade.

1ª Pesquisa de
Qualidade de Vida no
Trabalho



Objetivos do PQVT

Programa de
Qualidade de Vida no
Trabalho

- ✓ Geral: **Promover a saúde e o bem-estar no trabalho no CNJ**
- ✓ Específicos:
 - Promover a **saúde, o bem-estar físico, psicológico e social e prevenir agravos;**
 - Promover **ambiente de trabalho confiável e seguro**, com condições de trabalho adequadas;
 - Favorecer a **organização do trabalho humanizada;**
 - Favorecer **relações socioprofissionais** de trabalho saudáveis;

Objetivos do PQVT

Programa de
Qualidade de Vida no
Trabalho

- ✓ Específicos:
 - Promover o **reconhecimento no trabalho** e a perspectiva de crescimento profissional;
 - Melhorar o **desempenho profissional** e os níveis de produtividade, aliado com a diminuição dos índices de absenteísmo e de rotatividade;
 - Aumentar **a satisfação e o comprometimento** no trabalho;



Objetivos do PQVT

- ✓ Específicos:
 - Otimizar o **nível de integração e comunicação** entre os trabalhadores, entre as unidades do CNJ e com a sociedade e
 - Estimular o **convívio materno-infantil**.



Programa de
Qualidade de Vida no
Trabalho

Mensuração do PQVT

Programa de
Qualidade de Vida no
Trabalho

✓ Indicadores:

- Cumprimento de Ações: 24 por ano
- Participação: aumentar em 2% a cada ano
- Satisfação: alcançar 75% em cada iniciativa



Áreas temáticas do PQVT

Programa de
Qualidade de Vida no
Trabalho

1. **Gestão da qualidade de vida no trabalho e saúde:** *Acompanhar e gerir a QVT no CNJ*
 - Comitê de QVT
 - Pesquisa de QVT



Áreas temáticas do PQVT

2. Suporte organizacional e

gerencial: *organizar o trabalho*

de forma humanizada por meio

da melhoria no gerenciamento de

peças do CNJ.

- Multiplicadores do Conhecimento
- Cinegestão
- Desenvolvimento de Líderes

Programa de
Qualidade de Vida no
Trabalho



Áreas temáticas do PQVT

Programa de
Qualidade de Vida no
Trabalho

3. Adoção de Hábitos Saudáveis, Promoção da Saúde e Prevenção de agravos.

- Rodas de saúde mental e assédio moral
- Gestão financeira pessoal
- Atendimento Psicossocial
- DESAFIO CNJ SAUDÁVEL do CNJ.**



Desafio CNJ Saudável

Objetivos

- ✓ Promover **saúde e bem-estar**;
- ✓ Promover **integração** entre os colaboradores do CNJ;
- ✓ Fomentar um **clima organizacional favorável**;
- ✓ Estimular a melhoria na qualidade de vida por meio do **incentivo à realização de atividades físicas e de alimentação equilibrada**.

Programa de
Qualidade de Vida no
Trabalho



Desafio CNJ Saudável

2016

- ✓ **33 equipes (344 pessoas);**
- ✓ 3 baterias (6 tipos de medições):
 - ❑ Bioimpedância: massa corporal total (peso),
 - ❑ Gordura relativa (%) e percentual de massa magra (ou massa muscular);
 - ❑ Medidas com o uso da fita métrica: circunferências da cintura, abdômen e quadril.

**Programa de
Qualidade de Vida no
Trabalho**

Desafio CNJ Saudável

2017

✓ **24 equipes (200 pessoas);**

✓ **Medições**

- Saúde celular [medida de bioimpedância formada pela massa corporal total (peso), gordura relativa (%), percentual de massa magra (ou massa muscular)]
- Circunferência de abdômen
- Fitness test (medida da aptidão física formada pela flexibilidade, coordenação e equilíbrio, força, capacidade aeróbia e auto avaliação).

**Programa de
Qualidade de Vida no
Trabalho**

Desafio CNJ Saudável

2019

✓ **Parceria com o IESB.**

✓ **Medições:**

- Bioimpedância (Peso corporal, Índice de massa corporal, Percentual de gordura, Peso gordo, Idade metabólica e Taxa metabólica basal);
- Relação cintura-quadril;
- Aptidão física (Flexibilidade, Tração lombar, Tração manual e Capacidade aeróbica).

**Programa de
Qualidade de Vida no
Trabalho**

Desafio CNJ Saudável

Programa de
Qualidade de Vida no
Trabalho

- Equipes se engajam em atividades para vencer a competição
- Equipe de QVT fomenta atividades relacionadas à saúde

Prêmios:

- ✓ Equipe vencedora;
- ✓ 1º, 2º e 3º lugar masculino.



Resultados: Ganhos de saúde, bons resultados de perda e ganho de peso e medidas, competição saudável, engajamento e interação.

Áreas temáticas do PQVT

5. Reconhecimento e Crescimento

profissional: promover o reconhecimento no trabalho e a perspectiva de crescimento profissional.

- Correio do Reconhecimento
- Homenagem por tempo de serviço
- Troca de Saberes no CNJ

Programa de
Qualidade de Vida no
Trabalho

Correio do
RECONHECIMENTO

De: _____

Para: _____

PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

#SomosTodosCNJ

Reconheça seu colega!
Escreva aqui um elogio até o dia 24 de outubro e aguarde o reconhecimento na sua sala. Quer elogiar mais alguém? O modelo está na página inicial da Intranet.

CNJ

Áreas temáticas do PQVT

Programa de
Qualidade de Vida no
Trabalho

6. Solidariedade, responsabilidade socioambiental e inclusão social (CNJ Social): favorecer comportamentos solidários, de cidadania e pró- sociais.
- Homenagem por tempo de serviço
 - Papai Noel do CNJ
 - Volta às aulas solidárias
 - Campanha do agasalho
 - Doação de sangue e cadastro para doação de medula óssea
 - PLS – Quinzena do descarte

Áreas temáticas do PQVT

7. Condições de Trabalho

- ☐ Centro de Apoio à Amamentação e Cuidado Infantil (Ceame)

Programa de
Qualidade de Vida no
Trabalho



GRATIDÃO!



Meg Gomes Martins
meg.martins@cnj.jus.br

CNJ



GESTÃO DE PESSOAS DO PODER JUDICIÁRIO

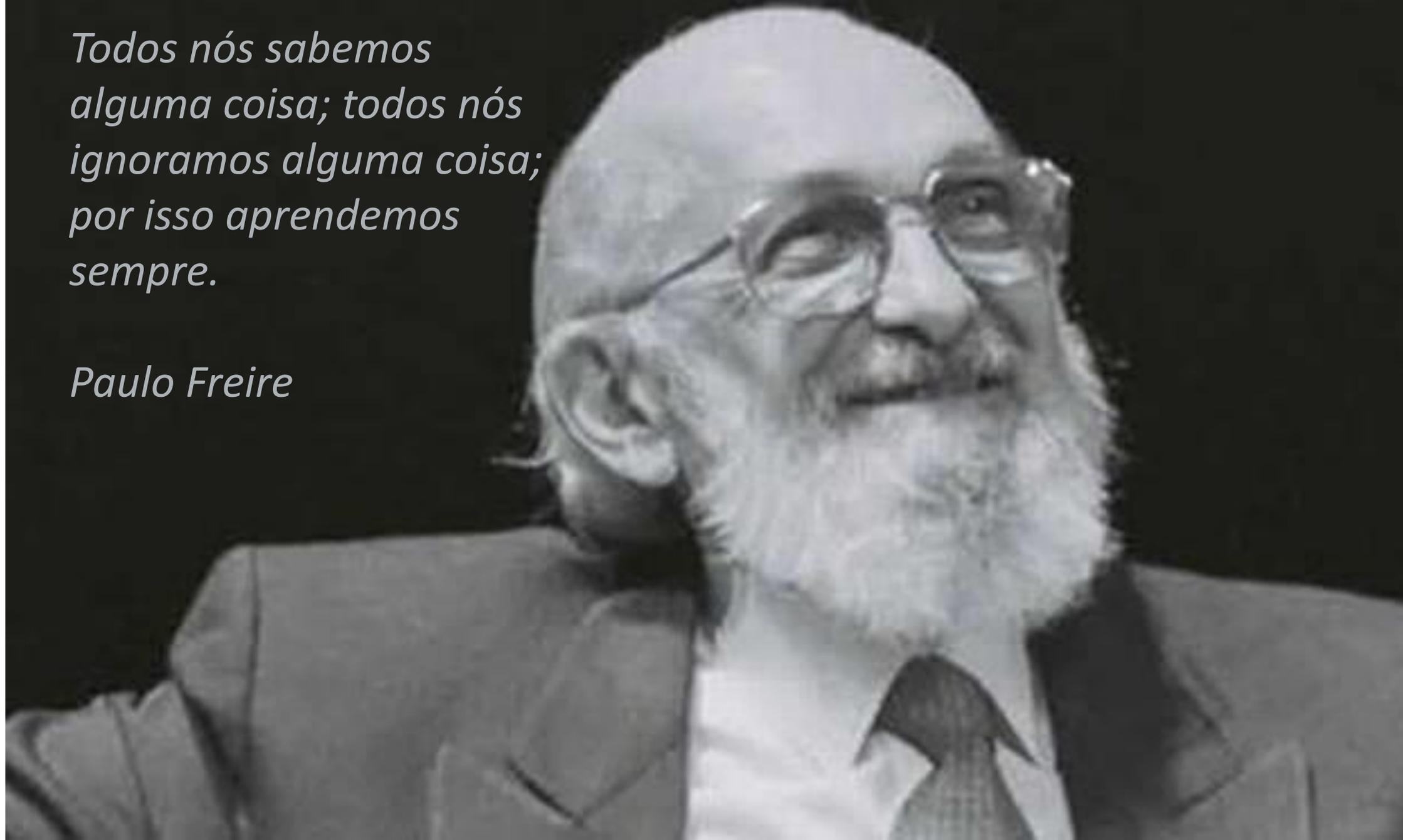
**Tema 3 – Acompanhamento e Desenvolvimento de
Servidores e Gestores**

Programa de Formação de Multiplicadores de Conhecimento

**Supremo Tribunal Federal
Laura Vieira Maciel**

*Todos nós sabemos
alguma coisa; todos nós
ignoramos alguma coisa;
por isso aprendemos
sempre.*

Paulo Freire



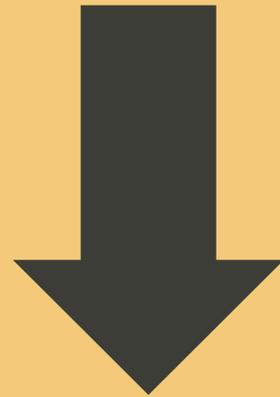
*Dê-me uma alavanca
e moverei o mundo.*

Arquimedes





Conhecimento
tácito



Conhecimento
explícito



2009

1.135 servidores

12 instructores internos habilitados

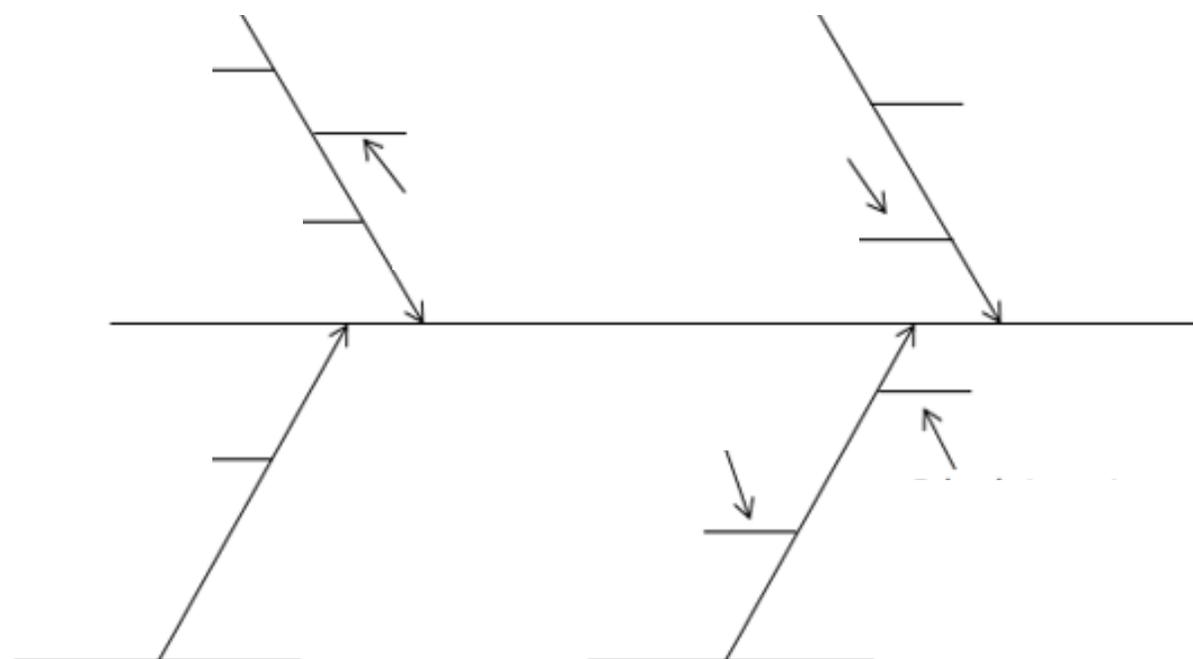
1,06%



Docência



Análise de causa e efeito





Não basta saber a raiz do problema!

Segunda-feira, 7 de fevereiro de 2011

Instrutoria Interna

Interessados em dar aulas no Tribunal devem procurar seção na SRH

Para ser instrutor em cursos e treinamentos internos, os servidores devem atender a alguns pré-requisitos, dispostos na [Instrução Normativa nº 114/10](#), que regulamenta a atividade. O interessado deve apresentar, com formulário próprio, certificado de conclusão de nível superior ou especialização na disciplina que deseja lecionar, dentre outros documentos comprobatórios.



Os servidores que preencherem as exigências podem fazer a inscrição a qualquer momento na Seção de Programas Institucionais de Desenvolvimento/CDPE . Dependendo da demanda, essas pessoas poderão ser convidadas pelo Tribunal a ministrar cursos internos na disciplina em que forem habilitadas.

As possibilidades são amplas e as diversas áreas de atuação do Tribunal podem ser incluídas no programa. "Não há tema de preferência, pelo contrário, queremos formar uma lista bastante heterogênea que atenda às necessidades internas", garante Renata Morais Lima Costa, que atua na seção.

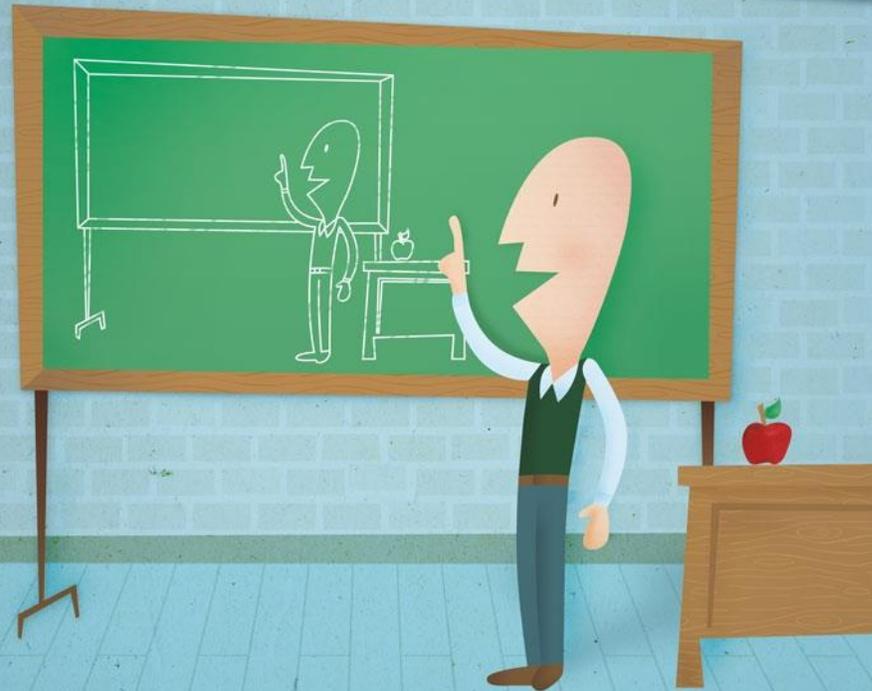
O [formulário](#) está disponível na intranet (Formulários "Drive N" - Instrutor Interno - inscrição) e deve ser encaminhado com a documentação comprobatória dos pré-requisitos à seção, que fica no Anexo II-A, ala B, sala C- 454.

A Seção de Ações de Capacitação Continuada/CDPE, que atua em parceria com a Seção de Programas Institucionais de Desenvolvimento, escolherá o servidor com base na análise do currículo, na experiência profissional e/ou outros critérios específicos exigidos em decorrência da natureza e complexidade do treinamento.

Os selecionados têm algumas atribuições como apresentar proposta do curso a ser ministrado; planejar as aulas; elaborar o conteúdo e o material didático. Mas a seleção não implica em obrigatoriedade de o servidor atuar como instrutor. "Ele deverá verificar se estará disponível naquele período, se vai coincidir ou não com férias, licenças ou outro compromisso", esclarece Renata.

Cooptação de servidores

curso de formação de
instrutores internos



Um curso para quem quer aprender a ensinar

Domine diversas técnicas de ensino e transmita para seus colegas do STF todo o seu conhecimento.

De 27 a 30 de junho, das 8h às 11h30.

Sala de Treinamento – Anexo II-A, 2º andar, sala 208,
com a consultora organizacional Nanci Capel Pilares.

Faça sua inscrição pelo Sistema de Inscrições Online, de 13 a 20 de junho.
Informações pelos ramais 3353 e 3385.

Módulo I:
**O processo de Ensino-Aprendizagem
do Adulto**

Módulo II:
**Comunicação para Multiplicadores de
Conhecimento**



E a docência?

Instrutoria Solidária

Oficina de motivação e preparação para ambientes de mudança para terceirizados

O Projeto Instrutoria Solidária tem o objetivo de capacitar os servidores interessados em se habilitarem como instrutores a transmitirem seus conhecimentos aos terceirizados do STF e a adquirirem as horas de docência exigidas pela IN nº 114/2010.

Oficina: Motivação e preparação para ambientes de mudança

Instrutor: Wemerson Pereira Silva

Datas: 6, 8, 13 e 15 de março

Horário: Das 19h às 21h

Local: Sala de Treinamento (Anexo II, A – 2º andar – sala C-208)

Inscrição: 23 e 24 de fevereiro, na Central de Atendimento ao Servidor (Anexo II - A, Ala B, sala 452, ramal 3300)

Informações pelos ramos 33 85/33 53
ou pelo email spid@stf.jus.br.



curso de formação de
instrutores internos



Um curso para quem quer aprender a ensinar

Domine diversas técnicas de ensino e transmita para seus colegas do STF todo o seu conhecimento.

De 27 a 30 de junho, das 8h às 11h30.

Sala de Treinamento – Anexo II-A, 2º andar, sala 208, com a consultora organizacional Nanci Capel Pilares.

Faça sua inscrição pelo Sistema de Inscrições Online, de 13 a 20 de junho.
Informações pelos ramais 3353 e 3385.



Programa de Formação de

Multiplicadores de Conhecimento

Porque você também é um.

Participe e seja um agente na
gestão do conhecimento do STF.

Módulo 1: O processo de ensino-aprendizagem do adulto

Instrutora Interna: Laura Vieira Maciel

Período: 20, 22, 27 e 29 de maio

Local: Sala de Treinamento, anexo II-A, 2º andar, C-208

Período de inscrição: de 5 a 9 de maio, pelo

Sistema de Inscrição Online – Espaço do Servidor

Informações: ramais 3385 e 3353



RECONHECIMENTO



Em 2014,
você
fez a
diferença
como
multiplicador de
conhecimento.

Laura Maciel,

Agradecemos a sua atuação como instrutor(a) em evento(s) de capacitação do STF. Sua participação contribuiu para a disseminação do conhecimento no Tribunal.

Quarta-feira, 3 de dezembro de 2014

Reconhecimento

Servidores falam da experiência como instrutores internos



Em 2014, foram realizados 105 eventos de capacitação no STF. Desses, 71 foram por meio de instrutoria interna remunerada, voluntária ou solidária. Ou seja, mais da metade dos cursos, oficinas e palestras que aconteceram no Supremo neste ano contaram com servidores da casa como instrutores. "Trata-se de um número bastante representativo, o que evidencia o potencial dos servidores do STF, a preocupação com a disseminação do conhecimento e a valorização do capital humano", afirma Renata Moraes, chefe da Seção de Programas Institucionais da Secretaria de Gestão de Pessoas.

Em agradecimento a essa participação, as seções de Programas Institucionais, de Capacitação Continuada e de Educação a Distância enviaram um cartão de agradecimento a todos que atuaram como instrutores internos em eventos promovidos pela Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas

em 2014. O cartão foi enviado por e-mail nesta segunda-feira (1).

Márcia Regina da Cunha, servidora do Gabinete do Ministro Marco Aurélio, ministrou o curso Noções de Direito Constitucional para terceirizados e foi surpreendida com cartão. "Adorei! As pessoas que tiveram essa iniciativa estão de parabéns", diz ela. Márcia diz que ficou tão feliz que enviou a vários colegas a demonstração de reconhecimento. Ela considera importante valorizar o conhecimento dos servidores da Casa e, tanto na condição de aluna, como de instrutora, acredita que o entendimento é facilitado quando o instrutor é interno. "Não tem comparação. Ninguém melhor que os próprios colegas, que estão convivendo no dia a dia, para saber quais são as demandas do trabalho."

O conhecimento da realidade do Tribunal também é citado por Rafael Rabelo, instrutor interno e servidor da Secretaria de Tecnologia da Informação, como o aspecto mais relevante para o sucesso de cursos ministrados por servidores. Ele cita uma experiência da própria TI, que recebeu um treinamento externo e bem



Programa de Formação de
**Multiplicadores
de Conhecimento**

Porque você também é um.

Curso: Formação presencial de multiplicadores de conhecimento
Instrutora Interna: Laura Vieira Maciel
Local: Sala de Treinamento, anexo II-A, 2º andar, C-208
Período: de 29 fevereiro a 4 de março, das 15h às 19h.
Carga horária: 20 horas
Número de vagas: 20
Inscrição Online: de 17 de fevereiro até atingir o número máximo de participantes.
Informações: Central de Atendimento ao Servidor - Ramal: 3300



Programa de Formação de
**Multiplicadores
de Conhecimento**

EaD

Porque você também é um.

Participe e seja um agente na
gestão do conhecimento do STF.

Curso Online: Produção de Conteúdos para a EaD
Instrutora Interna: Mariana Serejo
Período: 3/11 a 11/12
Carga Horária: 30 h/a
Inscrições Online: 21 a 23 de outubro
Informações: Consulte matéria no Supremo em Dia.

EaD



Programa de Formação de
**Multiplicadores
de Conhecimento**

Porque você também é um.

Curso Online: Formação de Tutores para a Educação a Distância
Instrutora Interna: Mariana Serejo

Período: 4/4 a 25/5
Carga Horária: 35 h/a

Inscrições Online: 14 a 18 de março
Informações: Consulte matéria no Supremo em Dia.

Evolução

Instrutoria Interna valoriza servidores, serviço público e Tribunal

Por: *Deise Pedreira*

A instrutoria interna do Tribunal começou tímida, em 2005, com apenas três servidores habilitados a ministrar cursos na Casa. Desde então, o processo evoluiu a olhos vistos: foi criado um programa de capacitação, a norma mudou, ampliou-se o campo de atuação e, o mais importante, multiplicou-se o número de habilitados. Atualmente, o STF conta com 103 servidores aptos para exercer a instrutoria interna – 9% do quadro – cujo conhecimento precioso é difundido entre a família da Suprema Corte. Desses, 59% atuou entre 2010 a 2015.

Os benefícios dizem respeito a todos – Tribunal, instrutores e servidores: o conhecimento é disseminado; o treinamento, adequado à realidade do Tribunal e o trabalho tende a ser bem feito, pois brota da experiência interna. Outra vantagem é o reconhecimento do capital humano pela Instituição, o qual incita a autoconfiança do servidor e o motiva a se qualificar ainda mais. Somem-se a isso as vantagens financeiras, tanto para o servidor – cuja retribuição pecuniária por oito horas de trabalho varia, conforme a atividade e a qualificação, de R\$ 895 a R\$ 2.871 –, quanto para a Administração Pública, que economiza em contratação externa. Além de tudo isso, o instrutor pode varar mundos, visto que a lista de habilitados está disponível na Internet para consultas de outras instituições.

Pequeno histórico

“A Instrutoria Interna é a valorização do capital intelectual da Casa”, diz Renata Costa, chefe da Seção de Programas Institucionais. Renata conta que, no início, era difícil os servidores preencherem os critérios de habilitação, principalmente no que se refere à comprovação da experiência em didática, adquirida em treinamentos específicos ou em cursos de mestrado ou doutorado. Diante dessa carência, foi criado, em 2011, o Programa de Formação de Instrutores Internos, hoje denominado Programa de Formação de Multiplicadores do Conhecimento. A partir de 2015, veio a criação de novas capacitações: a de tutor (que ministra cursos a distância) e a de conteudista (que elabora material didático para EaD).

Atualmente, o servidor pode se habilitar para atuar como instrutor interno em cinco atividades distintas. Para saber mais, acesse a [página da SGP](#).



Como se conversasse

A pedagoga Mariana Aparecida Lima, da Seção de Educação a Distância, elabora material e forma tutores a distância. Ela trabalha o olhar pedagógico para que a comunicação entre aluno e tutor seja didática, em tom de conversa. Tendo já formado duas turmas de tutores, Mariana se sente

valorizada e se alegra ao ver seus ex-alunos atuando. “Nesse momento percebemos que a multiplicação do conhecimento já aconteceu”, diz ela. A formação aqui não é cognitiva, mas focada na atitude, explica. Tanto que na última turma, mandou o seguinte recado para uma aluna – que normalmente é descontrainda e comunicativa, mas que parecia desconfortável no ambiente virtual: “Você pode ser você mesma na Educação a Distância”. A dica, para a nova tutora, foi um divisor de águas em sua percepção da atividade. O ex-aluno de Laura Maciel, Higor Rodrigues também é docente e elabora material didático. Dá aula presencial em cursos em sua área, Engenharia e Segurança de Redes, e faz a transposição do material físico para o ambiente multimídia. “Acho gratificante, pois vejo colegas que nem sabiam que eu tinha esse conhecimento e o que eu poderia fazer”, diz ele, que tem especialização e mestrado. Higor, que aderiu à instrutoria porque o STF não estava encontrando treinamentos adequados no mercado, acha importante o tribunal valorizar os próprios servidores, pois acredita que aqui há talentos que podem resolver a capacitação.



A nutricionista da Seção de Assistência Materno-Infantil Patrícia Radaelli também foi aluna do Programa de Multiplicadores de Conhecimento e já foi tutora em ação promovida pelo Programa Qualidade de Vida do STF. Ficou feliz em ver o interesse das pessoas por sua área e em comprovar que o treinamento a

distância não é superficial. “Saber que a minha atuação como profissional é útil e valiosa, a ponto de eu fazer um curso que gera bem-estar para o trabalho, dá uma sensação de reconhecimento”, disse ela.

Laura Vieira Maciel já é conhecida e reconhecida por sua atuação como instrutora em cursos de desenvolvimento do potencial humano, tais como treinamento de multiplicadores e formação de líderes. Ela diz amar esse projeto, que é o seu xodó. Acha lindo e se motiva

Resultados

- Formação presencial de multiplicadores de conhecimento
- Formação de tutores para educação a distância
- Formação de conteudistas para a educação a distância

Resultados

- Instrutoria em ações presenciais
- Tutoria em cursos a distância
- Elaboração de material didático de cursos a distância
- Transposição de material didático de cursos a distância
- Revisão de material didático de cursos a distância

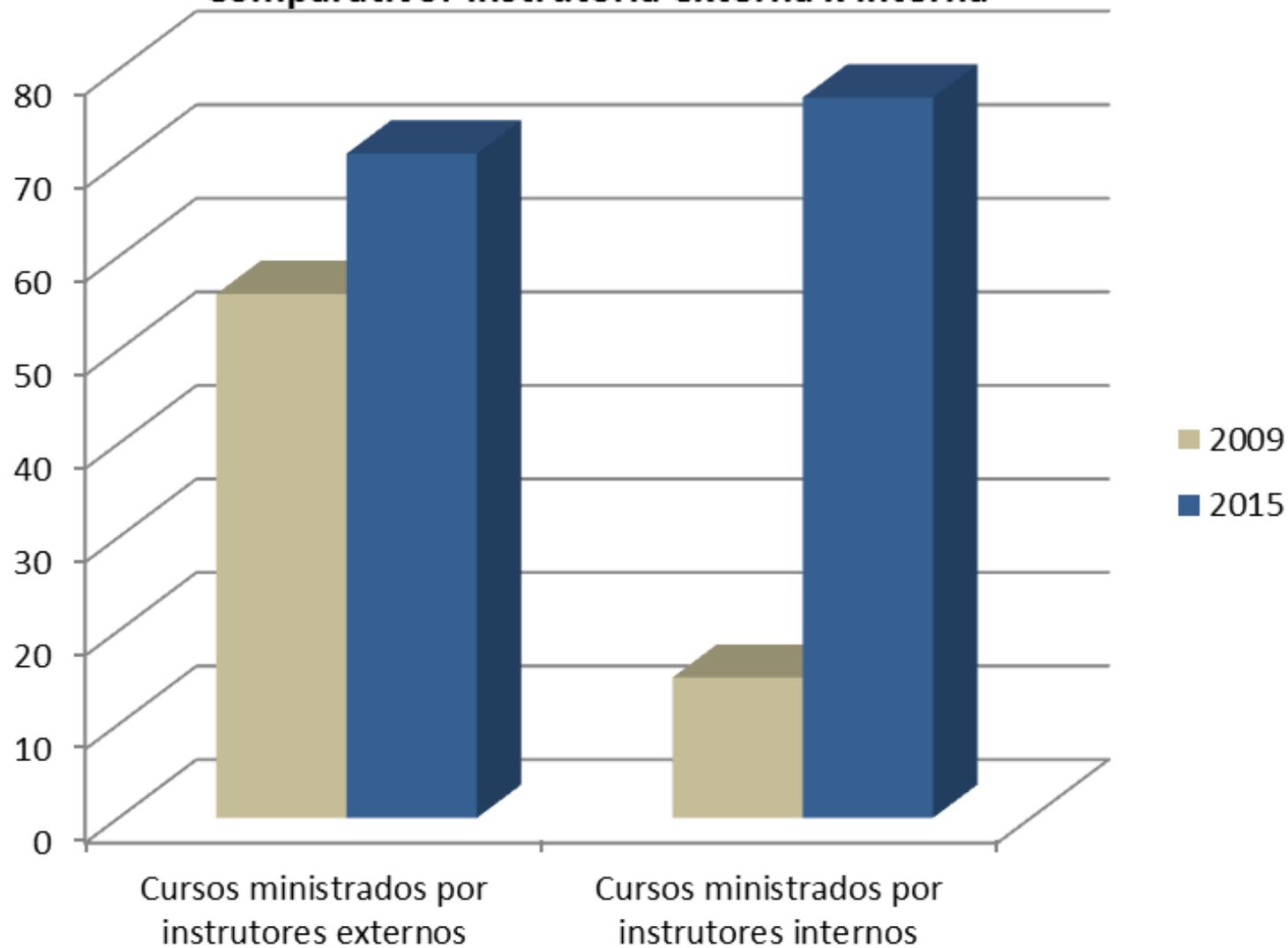
1400%

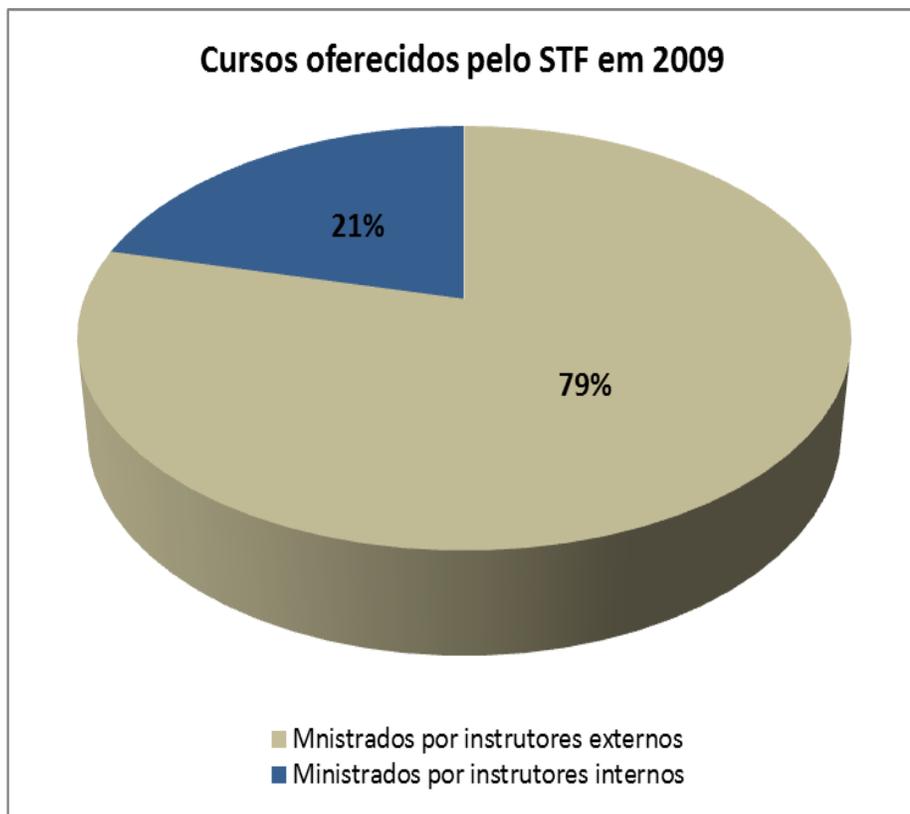
180 habilitados

295 servidores participantes

283 cursos

Comparativo: instrutoria externa x interna





71 cursos oferecidos
15 instrutoria interna

146

cursos oferecidos por
instrutoria interna

Juntos somos mais fortes!



Encontro de Multiplicadores de Conhecimento

O valor dos moinhos de vento

Instrutora Interna Voluntária: Laura Vieira Maciel

Data: 17 de novembro de 2016

Horário: das 14h às 17h

Carga horária: 3 horas-aula

Local: Sala de Treinamento I, anexo I, 2º andar

Público-alvo: servidores que participaram de formações presenciais de multiplicadores de conhecimento

Período de Inscrição: de 7 a 9/11/2016 ou até o preenchimento de vagas

Quantidade de vagas: 30





Economicidade
Gestão do conhecimento
Produtividade
Qualidade

“O curso foi fantástico! É uma injeção de ânimo para quem, como eu, estava desmotivado no Tribunal. Saio renovado com a experiência. Eu participei porque já tinha interesse em me tornar instrutor interno, mas saio muito mais consciente do meu papel para a transformação da realidade do Tribunal.”

Conheça todas as teorias, domine todas as técnicas, mas ao tocar em uma alma humana seja apenas outra alma humana.

Jung



Laura Vieira Maciel
laura.maciel@stf.jus.br

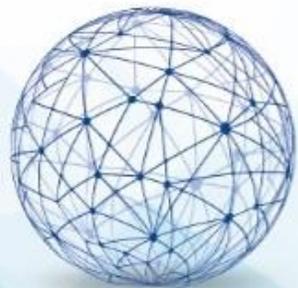


Programa de Formação de
**Multiplicadores
de Conhecimento**

Porque você também é um.



SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL
Secretaria de Gestão de Pessoas
Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas
Seção de Programas Institucionais



GESTÃO DE PESSOAS DO PODER JUDICIÁRIO

Tema 1 – Planejamento em Gestão de Pessoas

Plano Diretor de Gestão de Pessoas - 2015 a 2020

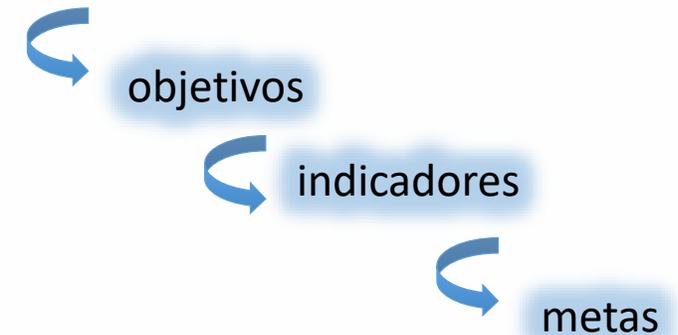
Tribunal Superior do Trabalho
Danilla Veloso

Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas - TST



Conceito e contextualização

O Plano Diretor de Gestão de Pessoas – PDGP é o **instrumento de planejamento tático, alinhado ao Plano Estratégico Institucional**, que estabelece **objetivos, indicadores, metas** e ações para a gestão de pessoas do Tribunal Superior do Trabalho - TST.



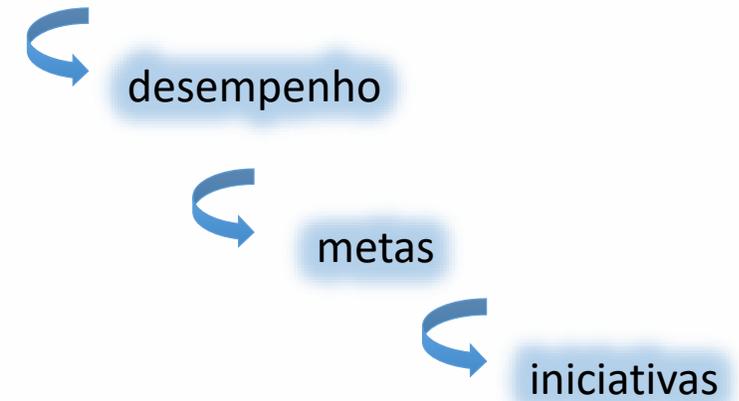
Documento norteador das ações de gestão de pessoas de longo prazo e visa atender às diretrizes estabelecidas pelo TCU para governança de gestão de pessoas na Administração Pública Federal, consoante Acórdão nº 3.023/2013

Está alinhado às diretrizes da **Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário**, conforme a Resolução do (CNJ) nº 240/2016 e está em consonância com a **Política de Gestão de Pessoas do TST**.



Metodologia

A metodologia aplicada para definir os objetivos do PDGP foi a denominada “*Balanced Scorecard – BSC*” (indicadores de desempenho balanceados), mundialmente utilizada para descrição de objetivos com indicadores de:



O modelo BSC é representado por elementos chamados “**perspectivas**”, que são categorias de objetivos mensuráveis, cada uma com **foco em determinado aspecto de desempenho** da Gestão de Pessoas.

Perspectivas	RESULTADO	PROCESSOS INTERNOS	RECURSOS
 <p>Objetivos de Contribuição</p>	<p>Aferir Gestão de Pessoas Medir o desempenho da Gestão de Pessoas mediante execução do PDGP</p>	<p>Comunicar a Gestão de Pessoas Promover ações que reforcem a atuação de Gestão de Pessoas.</p>	<p>Desenvolver competências Desenvolver continuamente as competências das pessoas para o melhor desempenho de suas atribuições.</p>
		<p>Otimizar processos de trabalho Aprimorar processos de trabalho a fim de proporcionar maior eficiência na sua execução e efetividade dos resultados.</p>	<p>Valorizar pessoas Promover condições para a motivação e a satisfação das pessoas, contribuindo para o melhor desempenho profissional e pessoal.</p>



Indicadores e metas

A partir dos objetivos de contribuição, **foram criados indicadores**, que refletem o desempenho da Gestão de Pessoas, ao informar o "quanto" ela se encontra direcionada à sua Visão; e **estabelecidas metas**, que representam **os resultados almejados para atingir os objetivos de contribuição** propostos.

Perspectivas	RESULTADO	PROCESSOS INTERNOS		RECURSOS	
Objetivos de Contribuição	Aferir Gestão de Pessoas	Comunicar a Gestão de Pessoas	Otimizar processos de trabalho	Desenvolver competências	Valorizar pessoas
Indicadores	Índice de Execução do PDGP (IEP)	Índice de Comunicação da Gestão de Pessoas (ICGP)	Índice de Implantação da Base do Conhecimento	Índice de Implantação da Gestão por Competências	Índice de Lotação por Competência
				Índice de Gaps/Lacunas de Competências	
				Índice de Aderência ao Plano de Desenvolvimento Individual	

Acompanhamento e Monitoramento

O acompanhamento e o monitoramento do Plano Diretor de Gestão de Pessoas - PDGP do TST observa as seguintes diretrizes:

- Alinhamento à estratégia institucional
- Incentivo à gestão por competências e por resultados
- Fomento à inovação e à valorização do servidor
- Vinculação da estratégia com a avaliação de desempenho
- Alinhamento ao PDGP, por meio dos painéis de contribuição de cada unidade
- Realização periódica de reuniões de análise da estratégia – PDGP- RAE



Acompanhamento e Monitoramento

Painel de Contribuição

É a **ferramenta de apoio** à gestão do PDGP, por meio do qual cada unidade vinculada à SEGPEs informa as ações realizadas, o que possibilita **identificar e visualizar a colaboração** de cada unidade no alcance dos resultados da Gestão de Pessoas.



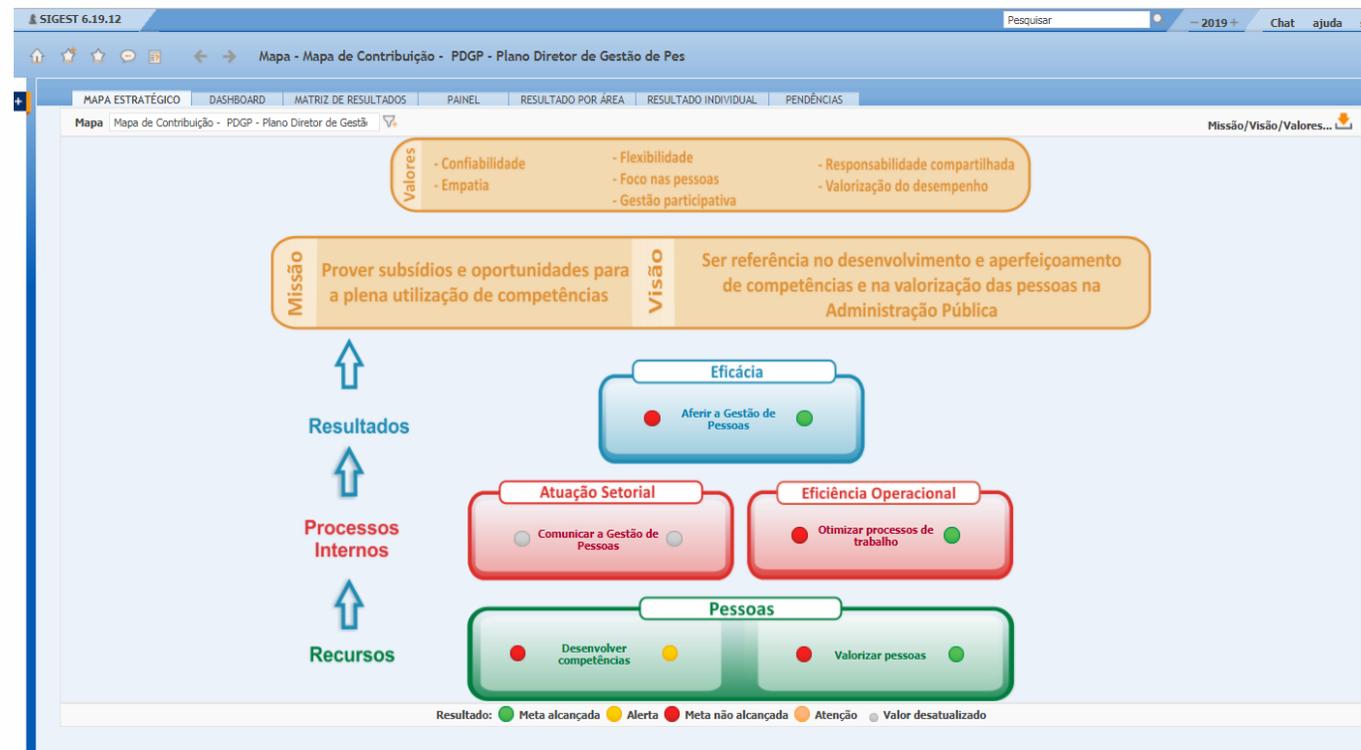
Reuniões de suporte ao acompanhamento do PDGP:

- I - **até o dia 10 de cada mês**: reunião de equipe - indicadores, metas, projetos, ações e painéis de contribuição, para monitoramento dos seus respectivos andamentos;
- II - **até o dia 15 de cada mês**: reunião da Secretaria de Gestão de Pessoas com os respectivos responsáveis das unidades subordinadas, para monitoramento dos indicadores, metas, projetos, ações e painéis de contribuição;
- III - **junho e novembro**: reunião de comunicação do PDGP, com a participação de todos os servidores das unidades da Secretaria de Gestão de Pessoas, para divulgação dos resultados da execução do PDGP.

Acompanhamento e Monitoramento

Sistema de Gestão Estratégica - SIGEST

É a **ferramenta tecnológica** corporativa de gestão do Plano Estratégico do TST, por meio da qual são **monitorados** os objetivos, os indicadores, **as metas**, os projetos, **as ações** e os painéis de contribuição.





Ações contempladas no PDGP

Relatório TCU – Governança de Gestão de Pessoas no TST

Fatores do modelo de avaliação	Capacidade (%)	Estágio
Liderança da Alta Administração	67,63	Intermediário
Planejamento Organizacional	100,00	Aprimorado
Planejamento da Gestão de Pessoas	59,61	Intermediário
Planejamento da Força de Trabalho	13,80	Inexistente
Unidade de Gestão de Pessoas como Parceira Estratégica	66,89	Intermediário
Gestão da Liderança e Processo Sucessório	53,79	Intermediário
Treinamento e Desenvolvimento	69,61	Intermediário
Gestão do Conhecimento	40,00	Intermediário
Comunicação	60,35	Intermediário
Avaliação de Desempenho	32,17	Inicial
Relações com os Colaboradores	66,92	Intermediário
Reconhecimento	10,00	Inexistente
Perfil Profissional e de Atividades	55,96	Intermediário
Recrutamento e Seleção	39,43	Inicial
Retenção	20,78	Inicial
Accountability	76,27	Aprimorado

Ações contempladas no PDGP



Acompanhamento do PDGP – reunião mensal e semestral, no termos do **ATO SEGPE.SGDGSET.GP Nº 474/2016**, o qual, estabelece o Sistema de Acompanhamento e Monitoramento do Plano Diretor de Gestão de Pessoas do Tribunal Superior do Trabalho – PDGP

Ações contempladas no PDGP



Atuação setorial

Comunicar a Gestão de Pessoas

- Estabelecer novas formas de comunicação com os servidores
 - Implantar um Programa de Comunicação de GP
- Ampliar o número de ferramentas de comunicação da Secretaria
 - Lançar página da SEGPEs na intranet

Ações contempladas no PDGP



Ações contempladas no PDGP



Eficiência Operacional
Otimizar processos de trabalho

- Implementação da Gestão de Riscos no âmbito da Secretaria
- Implementação da Gestão do Conhecimento
 - Base do Conhecimento: Legislação de Pessoal
 - Elaboração de Trilhas: Desenvolvimento de Pessoas

Ações contempladas no PDGP



- Finalizar a implantação da Gestão de Pessoas por Competências
- Implementação de um Programa de Recompensas e Valorização
Elaboração de minuta do ato "Valeu".

A logomarca

A execução do Plano Diretor de Gestão de Pessoas do TST - PDGP conta com a **contribuição de todos os seus colaboradores**. Por isso, no intuito de representar esse espírito de **cooperação da equipe** de pessoas do TST



A Gestão de Pessoas atua como área que contribui para **impulsionar o desempenho profissional** dos colaboradores do Tribunal. Assim, a logomarca criada busca demonstrar como a área serve de **suporte à logomarca do próprio TST** e como o conjunto de esforços profissionais contribui para o alcance da Missão Institucional.

Histórico

A elaboração do PDGP iniciou-se em **março de 2015**. Em 6 de agosto de 2015, o plano foi aprovado mediante o Ato SEGPE.SGDGSET.GP Nº 436. Passou a vigorar nesta Corte, a partir de 7/8/2015. Em 2016, foi instituído o **Sistema de Acompanhamento e Monitoramento** do Plano Diretor de Gestão de Pessoas do Tribunal Superior do Trabalho – PDGP, por meio do ATO SEGPE.SGDGSET.GP Nº 474/2016.

A proposta do PDGP foi elaborada por servidores da SEGPE, apresentada e analisada ao Comitê de Gestão de Pessoas e, por fim, aprovada pelo Presidente do Tribunal, ad referendum do eg. Órgão Especial.

Resultados e benefícios

A implementação do PDGP proporcionou uma **melhor integração da equipe de Gestão de Pessoas**, haja vista a realização das reuniões para o planejamento e elaboração do PDGP, bem como as reuniões periódicas, que acontecem mensalmente entre gestores, entre gestores e sua equipe, e semestralmente com todos os servidores da SEGPE.

Tempo de Implementação

A elaboração do PDGP iniciou-se em **março de 2015**. Em 6 de agosto de 2015, o plano foi aprovado mediante o Ato SEGPE.S.GDGSET.GP Nº 436. Passou a vigorar nesta Corte, a partir de 7/8/2015. Em 2016, foi instituído o **Sistema de Acompanhamento e Monitoramento** do Plano Diretor de Gestão de Pessoas do Tribunal Superior do Trabalho – PDGP, por meio do ATO SEGPE.S.GDGSET.GP Nº 474/2016.

Resultados e benefícios

A implementação do PDGP proporcionou uma **melhor integração da equipe de Gestão de Pessoas**, haja vista a realização das reuniões para o planejamento e elaboração do PDGP, bem como as reuniões periódicas, que acontecem mensalmente entre gestores, entre gestores e sua equipe, e semestralmente com todos os servidores da SEGPE.S.

Agradeço pela atenção!

Danilla Fonseca Godoy Veloso

Coordenadora de Desenvolvimento de Pessoas

cdep@tst.jus.br

3043-4153

*Secretaria de Gestão de Pessoas
Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas
Tribunal Superior do Trabalho*