



GLOSSÁRIO

PROGRAMA APRIMORE STJ

(GESTÃO POR COMPETÊNCIAS)



APRIMORE

The word "APRIMORE" is written in a bold, blue, all-caps sans-serif font. It is centered horizontally and partially overlaid by a light blue, semi-transparent geometric shape that resembles a faceted crystal or a complex polygon.

GLOSSÁRIO

PALAVRA	DEFINIÇÃO
Alinhamento estratégico	Identificação de objetivos, indicadores e iniciativas setoriais, de forma que cada unidade possa visualizar mais claramente sua contribuição para a estratégia institucional e atuar com foco nos resultados que a organização almeja alcançar. (BRASIL, 2017f)
Alta Administração	Compreende o corpo dos dirigentes máximos da organização. No STJ, compreende os órgãos colegiados do Plenário, da Corte Especial e do Conselho de Administração e os cargos de Presidente do Tribunal, Diretor-Geral e Secretário-Geral da Presidência (BRASIL, 2016f).
Aprendizagem organizacional	Mudança ou alteração do comportamento organizacional em função de novos conhecimentos, habilidades ou destrezas incorporadas pelos seus membros (CHIAVENATO, 2003).
Aptidão	Habilidade não cognitiva de caráter inato ou desenvolvido (BRASIL, 2017b).
Atividade	É um agrupamento de tarefas (rotinas) complementares, caracterizado pelo consumo de recursos e orientado para um objetivo definido. (BRASIL, 2016c).
Atitudes	Se relaciona ao querer fazer algo, se traduz pelo A do CHA, e compreende os comportamentos exibidos pela pessoa e seu estado de disponibilidade em fazer algo (BRASIL, 2017b).
Atribuições	Atividade que deve ser executado para que o produto da unidade organizacional seja entregue (BRASIL, 2017c).
Avaliação de desempenho	Verificação sistemática e formal da atuação do servidor no exercício das atribuições do cargo no âmbito de sua área ou especialidade, mediante critérios objetivos. (BRASIL, 2011)
Diagnóstico por competências	Diagnóstico do processo de condução de pessoas de forma alinhada à estratégia da Organização, que permite ao servidor avaliar o seu nível de entrega e de agregação de valor para a Organização e para si mesmo (BRASIL, 2017g).
Cargo	Conjunto de tarefas executadas de maneira cíclica ou repetitiva (CHIAVENATO, 2003).
Cargo público	Conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor. Os cargos públicos, acessíveis a todos os brasileiros, são criados por lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão. (BRASIL, 1990)
Capacitação	Roteiro de ações educacionais que visa sanar os gaps, ou lacunas de competências, e aprimorar o desempenho do servidor (BRASIL, 2017g).

Capital intelectual	Conhecimento que tem valor para a organização, sendo o mesmo constituído pelo capital de clientes, o humano, o estrutural e o financeiro (CHIAVENATO, 2003).
Capital organizacional	Integração dos capitais humanos, estruturais e intelectuais e que agem como corpo real de movimento nas dimensões de uma organização (RIBEIRO, 2014).
Carreira	Trajetória do servidor desde o ingresso no cargo até o seu desligamento. A carreira do servidor no STJ é regida por regras específicas de ingresso, desenvolvimento profissional, remuneração e avaliação de desempenho (BRASIL, 2017b)
Clima organizacional	É o conjunto de atributos mensuráveis do ambiente de trabalho que os servidores percebem de maneira direta ou indireta e que influencia seu comportamento e motivação. O clima organizacional mede a satisfação dos servidores em relação à instituição e reflete a política de gestão de pessoas, os modelos de gestão, a gestão da comunicação, a valorização profissional bem como a identificação do servidor com a instituição (BRASIL, 2017b).
Competência	Agrupamento de conhecimento (C), habilidades (H) e atitudes (A), correlacionados, que afeta parte considerável da atividade de alguém, se relaciona com seu desempenho, pode ser medido segundo padrões preestabelecidos, e que pode ser melhorado por meio de treinamento e desenvolvimento (BRASIL, 2017).
Competências comportamentais	Atitudes que subsidiam o comportamento e são traduzidas em indicadores necessários para o desenvolvimento de competências (BRASIL, 2014).
Competências gerenciais	Conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que dizem respeito ao papel do indivíduo em cargos de gestão, liderança, coordenação e supervisão. (BRASIL, 2017).
Competências organizacionais	Capacidades necessárias para uma instituição e que são percebidas pela sociedade, indo além dos somatórios das competências individuais de cada servidor (BRASIL, 2017c).
Competências técnicas	Conhecimentos e habilidades necessários para que as atribuições sejam executadas de forma efetiva e com qualidade (BRASIL, 2017c).
Complexidade	Nível de entrega e de agregação de valor da atividade executada, que é registrada por meio do mapeamento de atribuições por produtos (MAP) e se relaciona com os processos da unidade (BRASIL, 2017c)
Comportamento	Conduta, maneira de proceder e de agir ou reagir ao ambiente externo (CHIAVENATO, 2003). Comportamento é aquilo que os outros observam no contexto de trabalho.
Conhecimento	Base cognitiva para desempenho de uma competência, compreendida pelo C no CHA, vinculado ao saber acerca de algo (BRASIL, 2017c).

Conhecimento estratégico	Informações e saberes de uma organização que são mais efetivas para a efetividade dos objetivos organizacionais (GLAD et al, 2013).
Conhecimento organizacional	Todo conhecimento já produzido dentro de uma organização, se relacionando desde suas questões físicas, estruturais, colaboradores, até aspectos culturais existentes (SHINYASHIKI et al, 2003)
Consultoria interna	Equipe de dentro da Organização que presta serviços de implantação e supervisão de metodologias diversas (LEME, 2012).
Cultura organizacional	É o conjunto de hábitos e crenças estabelecidos por meio de normas, valores, comportamentos e expectativas compartilhados por todos que trabalham no STJ. Constitui o modo institucionalizado de pensar e agir (BRASIL, 2017).
Descrição da função	Descrição das tarefas atribuídas para a pessoa exercendo um cargo dentro de uma Organização (CHIAVENATO, 2003).
Descrição e especificação de Cargos (DEC)	Documento que reúne informações acerca dos cargos efetivos do Superior Tribunal de Justiça (BRASIL,2017g).
Desempenho	Ato de desempenhar o que acordado entre gestor e servidor para a execução das tarefas, metas e responsabilidades (BRASIL, 2017)
Desenvolvimento	Conjunto de experiências e oportunidades de aprendizagem que propiciam o crescimento pessoal e profissional, objetivando aumentar os conhecimentos, as habilidades e as atitudes (BRASIL, 2017b).
Diagnóstico de gaps ou lacunas	Identificação e análise dos déficits do perfil do servidor que se encontra nessa função e o perfil do servidor que deve desempenhar essa função (BRASIL, 2017e).
Diálogo com propósito	Capacidade de dar e receber opiniões, sugestões ou elogios e fazer ou aceitar críticas sobre alguma ação pessoal ou profissional. (BRASIL, 2013)
EAD (Educação à distância)	Modalidade de ensino/aprendizagem que se utiliza de ferramentas tecnológicas para possibilitar que estudantes e professores desenvolvam suas atividades mesmo estando em tempos e lugares diferentes (BRASIL, 2018).
Educação corporativa	Ações de educação que contribuem para o desenvolvimento do servidor e estão alinhadas às estratégias institucionais (BRASIL, 2015).
Efetividade	Percepção de atingimento do resultado esperado pelas partes interessadas de uma entrega de serviços ou produtos, usando os meios disponibilizados e com o dispêndio mínimo de recursos e esforços (BRASIL, 2016).
Eficácia	Capacidade de alcançar as metas e objetivos planejados (BRASIL, 2016).
Eficiência	Relação entre o quanto se consegue produzir e os meios disponibilizados, com foco no dispêndio mínimo de recursos e esforços (BRASIL, 2016).

Entrega	Aquilo que o servidor deixa para a organização, é o valor agregado às suas funções e ao seu empenho (BRASIL, 2017b).
Estratégia	Caminho mais adequado a ser seguido para alcançar os objetivos pretendidos (BRASIL, 2016b).
Feedback	Ver Diálogo com propósito.
Gaps ou lacunas	Déficits entre o perfil da função que o servidor deve desempenhar e o perfil do servidor que está nessa função. (BRASIL, 2017b)
Gestão de Desempenho	Procedimentos que tem por objetivo identificar os aspectos que influenciam o desempenho individual e os resultados da unidade, objetivando buscar soluções para o crescimento profissional e pessoal do servidor (BRASIL, 2017f).
Gestão por Competências	Metodologia que orienta e metodiza a formulação e a caracterização das competências empresariais e dos cargos e funções (BRASIL, 2017e).
Governança	Mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade (BRASIL, 2016d).
Habilidades	Se relaciona com a capacidade de saber fazer algo, se traduzindo como o H do CHA, compreendendo a aplicação de um saber (BRASIL, 2017b).
Indicadores	O indicador é uma medida, de ordem quantitativa ou qualitativa, as informações relevantes dos elementos que compõem o objeto da observação. É um recurso metodológico que informa empiricamente sobre a evolução do aspecto observado (BRASIL, 2016).
Indicador de desempenho	Medida que expressa quantitativamente os resultados de uma determinada realidade (BRASIL, 2016).
Inventário Comportamental	Lista de indicadores de competências que traduz a conduta e o comportamento ideal desejado para que a organização aja de acordo com a missão, visão, valores e estratégia da Organização (LEME, 2012).
Macroprocessos	Descrição das principais atividades de uma organização, que pode ser desdobrada em processos de trabalho mais simples (BRASIL, 2017d).
Mapeamento	Identificação dos processos necessários para o alcance dos objetivos institucionais da organização (BRASIL, 2015b).
Mapeamento de atribuições por produto (MAP)	Ferramenta de precisão do diagnóstico de competências de cada unidade do STJ, fornecendo o perfil de cada servidor lotado nela (BRASIL, 2017c).
Metas (estabelecidas)	Compromisso de desempenho expresso em termos de um objetivo a ser alcançado, de forma mensurável e em determinado período de tempo. (BRASIL, 2013)
Missão	É uma declaração concisa da razão de ser da organização (BRASIL, 2016b).

Planejamento estratégico	É o processo para a formulação e detalhamento da estratégia do Tribunal (BRASIL, 2016b).
Plano de Desenvolvimento Individual	Roteiro de ações educacionais (entre treinamentos e orientações) que busca sanar os gaps e aprimorar o desempenho do servidor (BRASIL, 2017c).
Política de Gestão de Pessoas	Conjunto de princípios e diretrizes que orientam as práticas em gestão de pessoas, com vistas à obtenção de resultados desejados pelo servidor, pela instituição e pela sociedade (BRASIL, 2017b)
Processo (de trabalho)	Atividades técnicas e gerenciais que idealizadas por pessoas e executadas de forma ordenada, inter-relacionadas e orientadas para resultados fazem uso de materiais e informações para gerar produtos e serviços pelos clientes (BRASIL, 2016e).
Produto	Aquilo que uma unidade organizacional entrega para a sua própria diretoria/coordenação secretaria/unidade, outros órgãos e/ou a sociedade. (BRASIL, 2017c)
Responsabilidade	Atribuições que, quando executadas, geram um impacto considerável nos resultados efetivos do que a unidade entrega (BRASIL, 2014).
Responsabilidade-padrão	Criação de atribuições comuns, após o agrupamento de servidores em níveis estratégicos, táticos e operacionais (BRASIL, 2017d).
Resultados	Metas relacionadas aos processos de trabalho da unidade e acordadas entre a chefia e os servidores (BRASIL, 2014).
Tarefa ou Rotina	É o meio pelo qual se materializa cada atividade, subdividida em passos, ou operações. São sequências de passos indispensáveis à obtenção de um produto ou prestação de serviço. (BRASIL, 2016e).
Treinamento	Ações que promovem, de forma sistemática, por metodologia presencial ou a distância, o desenvolvimento de competências para o cumprimento da missão institucional (BRASIL, 2007).
Valores organizacionais	Conjunto de regras que balizam os atos dos ministros, gestores e servidores do STJ e que devem ser transmitidos e postos em prática (BRASIL, 2017).
Visão de futuro	A situação desejada pela organização e seu contexto de atuação em médio/longo prazo (BRASIL, 2016b).

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 8.112/1990**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm . Acesso em 05 de Abril de 2018.

BRASIL. Comissão Interdisciplinar do Poder Judiciário. **Portaria conjunta nº 1/2007 Anexo IV**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/ARQUIVO/NORMA/POR-TARIACONJUNTAGP001-2007.PDF> . Acesso em 25 de janeiro de 2018.

BRASIL. Secretaria de Gestão Pública. **Manual de Orientação para Gestão do Desempenho**, 2013. Disponível em: http://www.planejamento.gov.br/assuntos/gestao-publica/arquivos-e-publicacoes/manual_orientacao_para_gestao_de-sempenho.pdf . Acesso em 25 de janeiro de 2018.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Resolução N. 10 de 29 de julho de 2011**. Disponível em: <http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/40122>. Acesso em 05 de Abril de 2018.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Orientação Normativa N. 5 de 13 de maio de 2014**. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/74365/ON_5_2014_ST.pdf . Acesso em 25 de janeiro de 2018.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Instrução Normativa STJ/GDG N. 7 de 22 de Abril de 2015**. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/90567/Int_7_2015_SET_.pdf . Acesso em 26 de janeiro de 2018.

BRASIL. Ministério Público do Distrito Federal e Territórios. **Gestão por competências no MPDFT: conceitos, metodologias e experiências dos ramos do MPU / Ministério Público do Distrito Federal e Territórios**. – Brasília: MPDFT, Escritório de Gestão por Competências, 2015b.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Construindo e gerenciando indicadores: guia metodológico**, 2016. Disponível em: http://www.stj.jus.br/static_files/STJ/Institucional/Gest%C3%A3o%20estrat%C3%A9gica/4_indicadores_14dez16.pdf . Acesso em: 23 maio. 2017.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Estratégia com uso do BSC**, 2016b. Disponível em: http://www.stj.jus.br/static_files/STJ/Institucional/Gest%C3%A3o%20estrat%C3%A9gica/2_balanced_scorecard_14dez16.pdf . Acesso em: 03 mar. 2017.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Introdução à gestão de processos de trabalho: guia metodológico**, 2016c. Disponível em: http://www.stj.jus.br/static_files/STJ/Institucional/Gest%C3%A3o%20estrat%C3%A9gica/3_gestao_processos_15dez16.pdf . Acesso em: 23 maio. 2017.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Resolução STJ/GP n. 19 de 22 de dezembro de 2016: estabelece o sistema de governança institucional do Superior Tribunal de Justiça**, 2016d. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/106969/RES_19_2016_MP.pdf. Acesso em 05 de Abril de 2018.

BRASIL. **Gestão por competências no Judiciário: compartilhando experiências / Conselho Nacional de Justiça**. – Vol. 1, n. 1 (jan./ jun. 2017)-.- Brasília: CNJ, 2017

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Portaria STJ/GP N. 10 de 16 de Janeiro de 2017**, 2017b. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/107418/Prt_10_2017_SAD.pdf . Acesso em 25 de janeiro de 2018.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Curso Mapeamento de atribuições por produtos**, 2017c. Disponível em: <http://ead.stj.jus.br/ead/course/view.php?id=381> . Acesso em 26 de janeiro de 2018.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Descrição e especificação de cargos**, 2017d. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/113624> . Acesso em 30 de janeiro de 2018.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Informações Sobre a Gestão de Desempenho**, 2017e. Brasília: STJ, 2017.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Instrução Normativa GDG n. 5 de 27 de junho de 2017: aprova o alinhamento estratégico no Superior Tribunal de Justiça**, 2017f.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Livreto Programa Aprimore**, 2017g. Brasília: STJ, 2017.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Portal de Educação a Distância do Superior Tribunal de Justiça**, 2018. Disponível em: <http://ead.stj.jus.br/ead/mod/resource/view.php?id=17869> . Acesso em 30 de janeiro de 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**, 7ª edição revista e atualizada, 2003. Editora Elsevier, Rio de Janeiro, 2003.

GLAD, Leniza de Faria Lima et al. **Mapeamento dos conhecimentos estratégicos em redes de bibliotecas: um estudo de caso da REDE de Bibliotecas Integradas da Marinha – Rede BIM**, 2013. XXV CBBD, Florianópolis. Disponível em: <https://portal.febab.org.br/anais/article/view/1534> . Acesso em 31 de janeiro de 2018.

LEME, Rogério. **Aplicação prática de gestão de pessoas por competências: mapeamento, treinamento, seleção, avaliação e mensuração de resultados de treinamento**, 2012. Qualitymark Editora, Rio de Janeiro.

RIBEIRO, Helena. **Relação entre capital organizacional e coaching executivo**, 2014. Disponível em: <http://www.razaohumana.com.br/relacao-entre-capital-organizacional-e-coaching-executivo/> . Acesso em 31 de janeiro de 2018.

SHINYASHIKI, Gilberto Tadeu; TREVIZAN, Maria Auxiliadora; MENDES, Isabel Amélia Costa. **Sobre a criação e a gestão do conhecimento organizacional**. Rev. Latino-Am. Enfermagem, Ribeirão Preto, v. 11, n. 4, p. 499-506, Aug. 2003. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692003000400013&lng=en&nrm=iso . Acesso em 31 de Janeiro de 2018.