



**INSTITUTO BRASILEIRO DE COACHING
FACULDADE MONTEIRO LOBATO**

**PÓS-GRADUAÇÃO EM
GESTÃO DE PESSOAS COM COACHING**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC)

MODALIDADE: ARTIGO CIENTÍFICO

DISCENTE: JEANNE SILVA NOGUEIRA

ANO: 2017
SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA:
UMA ORGANIZAÇÃO QUE DISSEMINA VALORES*

Jeanne Silva Nogueira**

RESUMO

Trata-se da descrição da trajetória do Superior Tribunal de Justiça (STJ) na disseminação de valores até chegar à proposta atual que se chama "VIVA Vivenciando Valores" e dissemina cinco valores (comprometimento, ética, sustentabilidade, aprendizagem contínua e transparência). O presente artigo traz em seu corpo um breve histórico da disseminação dos valores no STJ até o desdobramento do atual programa VIVA; a descrição de como funciona atualmente o programa VIVA; a descrição de outras ações que disseminam valores, mas que não compõem o programa VIVA; os resultados da disseminação de valores no STJ; e os planos para o futuro. Tem como objetivos elucidar e relacionar não só as ações já promovidas para a disseminação de valores e como os seus impactos na vida funciona dos servidores. A partir das análises pode-se inferir que há um trabalho bastante rico que envolve diversas unidades do STJ no que tange a disseminação de valores que serve inclusive de case para outros órgãos da Administração Pública.

Palavras-chave: disseminação, valores, STJ.

*Artigo elaborado como Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) da Pós-graduação em Gestão de pessoas com coaching

** **Jeanne Silva Nogueira** é graduada em Pedagogia pela Universidade de Brasília. É Master, *business* e *executive* Coach pelo Instituto Brasileiro de Coaching, Consultora de Recursos Humanos e Practiyoner em Programação Neurolinguística pelo Instituto de Coaching e Linguística. Concluiu também diversos cursos de aperfeiçoamento nas mais diversas áreas relacionadas aos seguintes temas: Educação corporativa, Gestão da Mudança, Valores Institucionais, Competências Emocionais, Comunicação, Clima Organizacional, Liderança, Feedback, Gestão de Competências, Desenvolvimento de Competências, entre outros. Suas mais recentes atuações profissionais incluem, no Superior Tribunal de Justiça, o "Coaching em Grupo: Construindo Acordos e Melhorias na SOJ" e a "Gestão sob Média: Aprimorando a Comunicação na Secretaria de Orçamento e Finanças", nos quais atuou como Coach e Instrutora, com carga horária de 13,5h e 9h, respectivamente, dentre outras ações já realizadas. E-mail jeannenogueira@gmail.com

1.INTRODUÇÃO

Conforme Idalberto Chiavento (2007) toda empresa necessita de ter valores a serem consagrados, ou seja, esses valores devem ser disseminados pela organização, reconhecidos e respeitados pelos seus colaboradores. Eles norteiam padrões de comportamentos a serem colocados em prática na atuação dentro da organização.

De acordo ainda com Barret (2009) com base no mapeamento dos valores de mais de 500 empresas, em 35 países, desde 2007 “empresas dirigidas por valores são, sem dúvida alguma, as empresas mais bem sucedidas do planeta”.

José Roberto Marques (2016) ainda afirma que a definição dos valores “é muito relevante, pois estabelece as expectativas da empresa para o comportamento de seus colaboradores e serve de base para a criação de um manual de conduta”

A Portaria Conjunta n. 3 de 2007(anexo I), da qual o STJ é signatário, estabelece que cada órgão deve elaborar o seu Planejamento Estratégico e disseminar a missão, visão e valores instituídos, e que deve constar no programa permanente de capacitação, ações de cidadania que visem a prática de valores institucionais.

Visando atender a esta norma e tendo como base a noção da importância não só dos valores, como também de todo um planejamento estratégico para a instituição, o Superior Tribunal de Justiça elaborou, em 2015, o plano estratégico STJ 2020, onde estão presentes a missão, visão e valores institucionais. Estes últimos que, de acordo com o Plano STJ 2020, são “ideias fundamentais em torno das quais se edifica uma organização. Representam as convicções dominantes, as crenças básicas das pessoas da organização, que permeiam todas as atividades e relações com os clientes” e atualmente são cinco, conforme abaixo relacionados e descritos:

1. Aprendizagem contínua: assumir a responsabilidade de se desenvolver continuamente, de forma a contribuir para o crescimento pessoal e profissional, bem como para o desempenho organizacional;
2. Comprometimento: atuar com dedicação, orgulho institucional, empenho e envolvimento em suas atividades;
3. Ética: agir com honestidade e integridade em todas as suas ações e relações;

4. Sustentabilidade: adotar políticas e práticas economicamente viáveis, socialmente justas e ambientalmente corretas;

5. Transparência: ser transparente nas suas atribuições e relacionamentos, bem como disponibilizar e divulgar informações de maneira clara e tempestiva, de forma a possibilitar a participação e o controle social.

Como forma de atender a disseminação desses valores, a Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas do STJ criou por intermédio da Seção de Aprimoramento Gerencial e Cidadania o programa “VIVA – Vivenciando Valores”, que envolve diversas unidades deste tribunal e tem um escopo bastante variado de ações visando a conscientização e o reconhecimento destes valores. A disseminação de valores pode ser também visualizada em outras ações que não compõem o programa VIVA.

Visando elucidar **como** funciona o Programa Viva e as ações que o compõe **para que** o mesmo sirva de exemplo, não só para os demais órgãos públicos, como também para qualquer outra organização que entenda a importância da disseminação dos valores, este trabalho apresentará as seguintes questões:

1. Breve histórico da disseminação dos valores no STJ até o desdobramento do atual programa VIVA;
2. Descrição de como funciona o Programa VIVA;
3. Descrição de outras ações que disseminam valores, mas que não compõem o programa VIVA;
4. Resultados da disseminação de valores no STJ; e
5. Planos para o futuro.

Quanto à **metodologia** utilizada para obtenção dos resultados propostos acima, o presente trabalho possui natureza descritiva, tendo em vista a finalidade de esquematizar e caracterizar a disseminação de valores do STJ” (Irmão; Barbalho, 2014).

Quanto às técnicas de pesquisa, recorreu-se, inicialmente, à **pesquisa documental**, que pode ser definida como:

O exame de materiais de natureza diversa, que ainda não receberam um tratamento analítico, ou que podem ser reexaminados, buscando-se novas interpretações ou interpretações complementares (GODOY et al.1995, p. 21).

Com relação às fontes, além de normas internas, recorreu-se a arquivos internos, reportagens, matérias na *intranet* do órgão, fotos e vídeos, e arquivos de áudio.

Recorreu-se também à técnica da **observação participante** (Wolf, 2004), método em que o investigador é instrumento na coleta de dados. Essa técnica confere certo grau de subjetividade, por essa razão buscou-se estar consciente da análise das observações, de modo que as apreciações e reflexões do observador captassem os processos sociais e seus respectivos contextos, buscando-se a menor parcialidade possível (Silverman, 2006).

2 DESENVOLVIMENTO E DEMONSTRAÇÃO DE RESULTADOS

2.1 Breve Histórico da disseminação de valores no STJ

O primeiro registro de valores que se tem notícia no tribunal, foi no ano de 2004, e são os abaixo relacionados:

1. Orgulho institucional;
2. Presteza;
3. Inovação;
4. Cooperação;
5. Comprometimento;
6. Transparência;
7. Confiança; e
8. Respeito.

Para atender a esses valores, até o ano de 2009 foi criado o programa “Praticando Valores” que abarcou as seguintes ações: Palestras, workshops, produção de textos e produção de blocos de anotações a serem entregues nas ações da Secretaria de Gestão de Pessoas.

A disseminação dos valores ficava a cargo da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas, por intermédio da Seção de Ações de Cidadania (SEACI). Foi criada uma identidade visual para o programa e para cada um dos valores. (anexo II).

A partir de 2009 foi criado o programa “Campanha de Valor”, nos mesmos moldes do programa anterior, ou seja, com as mesmas ações previstas, quais sejam:

- Confecção mensal de blocos e marcadores de páginas com os nove valores do STJ, para divulgar aos servidores o conceito de cada um deles;
- Elaboração mensal de textos com os valores institucionais que serão distribuídos nos eventos realizados pela Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas, com a finalidade de apresentar valores por meio de estudos de casos e textos motivadores;
- Confecção de 16 banners sobre os valores do STJ para que as informações cheguem ao Tribunal.

Neste momento, o tribunal assume nove valores, são eles:

1. Autodesenvolvimento: Captar, desenvolver e aplicar conhecimentos que contribuam para o próprio crescimento profissional e para o desempenho organizacional;
2. Comprometimento: Atuar com dedicação, empenho e envolvimento em suas atividades;
3. Cooperação: Trabalhar em equipe, compartilhando responsabilidades e resultados;
4. Ética: Agir com honestidade e integridade em todas as ações e relações;
5. Inovação: Propor e implementar novas soluções;
6. Orgulho Institucional: Sentir-se satisfeito em pertencer à instituição;
7. Presteza: Entregar resultados com rapidez e qualidade;
8. Responsabilidade Socioambiental: Capacidade de se responsabilizar pelo sigilo e confidencialidade das informações; e
9. Transparência: Praticar atos com visibilidade plena no desempenho de suas atribuições.

A partir do ano de 2011 foi criado o Programa “Cultura de Valor” com identidade visual própria (anexo III), disseminando os mesmos valores, utilizando-se da mesma metodologia e identidade visual.

Finalmente em 2013 o programa muda o seu nome para "VIVA - Vivenciando Valores" e é criada a logo (anexo IV), conforme já conhecida atualmente, porém

somente em 2015, com o Plano STJ 2020, surgem os 5 valores disseminados atualmente, são eles:

1. **Aprendizagem contínua:** assumir a responsabilidade de se desenvolver continuamente, de forma a contribuir para o crescimento pessoal e profissional, bem como para o desempenho organizacional ;
2. **Comprometimento:** atuar com dedicação, orgulho institucional, empenho e envolvimento em suas atividades;
3. **Ética:** agir com honestidade e integridade em todas as suas ações e relações;
4. **Sustentabilidade:** adotar políticas e práticas economicamente viáveis, socialmente justas e ambientalmente corretas;
5. **Transparência:** ser transparente nas suas atribuições e relacionamentos, bem como disponibilizar e divulgar informações de maneira clara e tempestiva, de forma a possibilitar a participação e o controle social.

A partir dos resultados (anexo V) de uma enquete, que foi disseminada, no início do ano de 2015, questionando aos servidores quais seriam as metodologias de aprendizagens mais eficientes para estimular e reforçar os valores institucionais adotados pelo STJ, a Seção de Aprimoramento Gerencial e Cidadania implementou diversas atividades ao programa, que serão descritas no próximo tópico.

2.2 Descrição de como funciona o programa Viva-Vivenciando Valores

A partir de 2015 a SEACI deixa de existir e a responsabilidade pela disseminação dos valores nesta corte permanece a cargo da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas, porém, por intermédio da Seção de Aprimoramento Gerencial e Cidadania (SAGEC). A SAGEC que, até então era responsável pelo desenvolvimento gerencial, abarca todas as atribuições e servidores da SEACI. A disseminação de valores conta também com a colaboração de diversas unidades, tais como: Ouvidoria, Assessoria de Gestão Socioambiental, Coordenadoria de Memória e Cultura e Assessoria de Ética e Disciplina.

Para disseminar os valores, e tendo como base o relatório da enquete divulgada em 2015, a SAGEC diversificou as ações. É interessante destacar a utilização do *microlearning* como metodologia. Uma vez que esta metodologia, por

ser rápida, flexível e focada, pode se tornar mais atraente ao público adulto. Segue a definição de microlearning (Minquest, 2015)

Microlearning se refere a oferecer processos de aprendizagem em doses menores, mais facilmente assimiláveis e planejadas. Atividades educacionais que se baseiam em microlearning são caracterizadas por exigir do participante menos tempo e menos esforço em sua realização, com assuntos específicos e direcionados em cada unidade da abordagem, mas mantendo a complexidade no todo. São flexíveis e centradas no usuário.

As ações para disseminar os valores do Programa VIVA, até o presente momento, são as seguintes:

1. Carimbos virtuais (anexo VI)

Foi criado um carimbo virtual para cada um dos valores e, dessa forma, sempre que qualquer reportagem ou divulgação na intranet (anexo VII) ou cartazes fixados em totens, e-mails circulares, bem como *banners* de divulgação de ação de educação, enfim, qualquer notícia que fosse divulgada, por qualquer meio, que tivesse qualquer relação com os valores passou a receber um carimbo para dar ênfase de que ali existe uma discussão em torno de um dos valores do tribunal.

Para que a ação fosse eficiente, houve um alinhamento entre a SAGEC e a área de comunicação do Tribunal. E um servidor da SAGEC ficou responsável por, ainda no período da manhã, verificar as notícias veiculadas no STJ e, caso não houvesse o carimbo referente, solicitar a sua inserção.

2. Disseminação dos valores na ambientação

A partir de 2015 foi instituído que os valores seriam também disseminados na ambientação dos novos servidores, pois, dessa maneira, os servidores teriam já uma clara noção dos valores que o Tribunal espera deles. Com base nisso, os servidores da Seção de aprimoramento Gerencial e Cidadania ficaram responsáveis por criar um momento onde os valores fossem apresentados aos servidores.

A ambientação é a socialização do STJ. Socialização é a preparação para a carreira é a integração do indivíduo à sociedade fazendo com que ele adote padrões de comportamentos inerentes àquela cultura. (Pontes, 2017)

E faz todo sentido disseminar os valores logo na ambientação, uma vez que, este processo, a socialização, compreende a internalização das normas e valores profissionais, bem como dos conhecimentos e habilidades necessários ao exercício

da profissão, o que contribui para que o indivíduo desenvolva um sentimento de identidade profissional típico dos membros da sua área. (PONTES, 2017)

No STJ, a ambientação acontece duas vezes ao ano (em janeiro e julho) de forma presencial e on-line, sendo que a ação presencial de carga horária de 20 horas. Os valores são trabalhados já no primeiro encontro, no primeiro dia. Primeiramente, é utilizada uma ferramenta de coaching (anexo VIII) onde são mapeados os valores individuais de cada um dos participantes. Após esse momento de profunda reflexão sobre a importância dos valores de cada um e do respeito e tolerância que devemos ter quando somos confrontados com valores diferentes dos nossos, são apresentados os valores do Tribunal.

Há ainda palestras, no decorrer da ação, de pessoas que lidam de forma direta com cada um dos valores, por exemplo: palestra de sustentabilidade com a Assessora de Gestão Socioambiental, Ketlin Feitosa e palestra sobre ética com o Assessor chefe da Assessoria de ética e Disciplina, Alessandro Garcia Vieira.

Já na modalidade online, que foi criada no intuito de complementar a ambientação presencial, os valores também são citados e trabalhados. (Anexo IX).

3. Criação da coluna nossa base (Anexo X)

Como forma de continuar a disseminação dos valores por meio do *microlearning*, foi criada a coluna Nossa Base, com divulgação mensal, veiculada no Portal de Educação a distância e no jornal da intranet chamado "Vem Comigo". Os textos dessa coluna são necessariamente sobre os valores do tribunal. São geralmente convidados servidores da casa, que tenham afinidade com um dos valores. Também é utilizado esse espaço para divulgar premiações, números, enfim, coisas que demonstrem a evolução do tribunal na disseminação de algum de seus valores.

4. Nova identidade visual

Foi criada uma nova identidade visual, mais sóbria e alinhada não só a à identidade visual do Plano STJ 2020 como também com o momento político atual. (anexo XI)

5. Podcasts¹ e-café

¹ Os podcasts --também chamados de podcastings-- são arquivos de áudio transmitidos via internet. Neles, os internautas oferecem seleções de músicas ou falam sobre os mais variados assuntos -- exatamente como acontece nos blogs. A palavra que determina esta nova tecnologia surgiu da fusão de iPod (toca-MP3 da Apple) e broadcast (transmissão via rádio).

Seguindo a linha de utilizar o *microlearning* como estratégia de aprendizagem, a Seção de Educação a Distância disponibilizou um espaço no portal de educação a distância para a criação de uma biblioteca de *podcasts*, chamado e-café. A SAGEC, responsável pelo programa VIVA, aproveitou o espaço para também criar áudios relacionados a disseminação de valores. Dentre os *podcasts* publicados, já foram criados e divulgados os seguintes E-cafés voltado para os valores:

- A ética no serviço público - Neste programa, Maria Aparecida, tutora do curso "Ética: uma questão de escolha", e os servidores Marja Mühlbach, João Fagundes e Anderson Jônio debatem o papel da ética no serviço público.
- Prevenção à corrupção - O programa Viva STJ – Vivenciando Valores no Tribunal da Cidadania trouxe à tona a discussão sobre a prevenção à corrupção. Para comentar o tema, foram convidados os servidores Renato Amorim, Alessandro Garcia e a Procuradora de Justiça do MPDFT, Dr^a. Maria Rosynete de Oliveira.
- Comprometimento – Para conversar sobre comprometimento foram convidados os servidores Anderson Jônio, chefe da Seção de Educação a Distância do STJ e Laura Vieira Maciel, servidora do Supremo Tribunal Federal. Ambos, além de atuarem como coaches, são instrutores em ações de aperfeiçoamento na área de gestão.

O E-café é de acesso público, ou seja, pode ser acessado por qualquer pessoa que entre no seguinte endereço: <http://ead.stj.jus.br/ead/mod/resource/view.php?id=10232>

6. Ações de sustentabilidade promovidas pela Assessoria de Gestão Socioambiental - AGS².

a. Gestão de resíduos - Separação do lixo (anexo XII) - Diversas ações foram implementadas no sentido de que haja um descarte mais consciente dos resíduos produzidos no STJ, como por exemplo:

- i. A inserção de um recipiente próprio e separados para recolher os papéis – esse papel separado dá origem a blocos de papel reciclado.
- ii. Recipientes para recolher lixo eletrônico – esse material é direcionado, atualmente para uma organização não

² A AGS é uma Assessoria, subordinada a Diretoria geral do STJ, responsável por garantir a observância do valor Sustentabilidade. A atuação da Assessoria de Gestão Socioambiental (AGS) do Superior Tribunal de Justiça é orientada pelos eixos temáticos da Agenda Ambiental na Administração Pública – A3P, programa do Ministério do Meio Ambiente, criado em 1999, que tem como foco principal a adoção de novos padrões de consumo por parte do gestor público.

governamental chamada Programando o Futuro que, além de dar uma destinação correta ao lixo eletrônico, ainda oferece capacitação técnica para jovens e adultos.

- iii. Lixeiras coletivas com separação apropriada para diferentes resíduos,
- iv. Papa cartão – É uma trituradora de cartões PVC que fica disponível na praça do servidor³. Foi fechada uma parceria com a empresa “RS de Paula” que recicla 100% do material.
- v. Recipiente para recolhimento de bitucas de cigarro - as bitucas são encaminhadas ao Instituto de Artes da Universidade de Brasília (UnB), onde são recicladas e aproveitadas na fabricação de papéis, pelo Laboratório de Papel Artesanal da UnB.
- vi. Recipiente para recolhimento de escovas e tubos de pasta de dente – graças a uma parceria entre a AGS e a empresa *TerraCycle* esse material pode ser transformado em objetos como bancos, lixeiras, telhas, saboneteiras etc.

A AGS é responsável por destinar todos esses resíduos de forma mais sustentável, favorecendo a sua reutilização, redução e reciclagem. Com base nesse programa a AGS também passou a controlar a impressão de materiais gráficos. Como resultado, SAGEC não imprime mais bloquinhos de papel com a logo dos valores e no lugar disponibiliza em suas ações blocos feitos com papel reutilizado e com capa de antigos processos. Isso também auxilia na vivência do valor sustentabilidade.

b. Licitações sustentáveis - A obrigatoriedade de que todos os processos de compra sejam analisados pela AGS para garantir que o STJ priorize em seus contratos compras que respeitem os 3 eixos da sustentabilidade⁴.

c. Programas de Qualidade de Vida no Trabalho – Para promover a qualidade de vida dos servidores e atender ao eixo social da sustentabilidade.

- i. Feiras de artesanato – Feira promovida sempre em período próxima às datas festivas. Pequenos artesões são convidados para expor o seu trabalho.

³ A praça do servidor é um local amplo que fica em frente ao restaurante do Tribunal onde transitam muitos colaboradores e cidadãos durante o dia.

⁴ Os três pilares da sustentabilidade se dividem nos seguintes âmbitos: o social, o ambiental e o econômico. Cada um retrata um contexto em que a sustentabilidade é aplicada, ao mesmo tempo em que um depende do outro para se sustentar. (Pensamento Verde,2014)

- ii. Feira de alimentos orgânicos – Toda quarta-feira há uma feira onde pequenos produtores expõem os seus produtos orgânicos.
- d. Sensibilização e capacitação
 - i. Curso Elaboração consciente de pedido de material – Com o intuito de instruir os servidores a realizarem o planejamento e o pedido de materiais de forma consciente e com eficiência. Em 2017 foram promovidas oito turmas com a instrutora Ketlin Feitosa, que apresenta o planejamento sustentável e consciente da aquisição e do uso de material.
 - ii. Curso Introdução a Gestão Socioambiental – Curso on-line disponibilizado no portal de educação a distância do STJ que visa desenvolver competências que permitam aos participantes atuar como agentes transformadores e gestores da responsabilidade socioambiental no Superior Tribunal de Justiça. Este mesmo curso é promovido para servidores do tribunal como também para a sociedade em geral. (Anexo XIII)
- e. Palestras VIVA – Palestras que promovem os valores.
 - i. Palestra VIVA: Tendências emergentes e soluções inovadoras (Anexo XIV) com a palestrante Andréa Ramal – promovida em março de 2017, com o intuito de sensibilizar os servidores sobre as novas tendências no processo de aprendizagem e outras soluções inovadoras a serem utilizadas e desenvolvidas em futuras ações de educação no âmbito do STJ, bem como consolidar o valor "aprendizagem contínua" no STJ.
- f. Seminário “Vivenciando valores em tempos de crise” (Anexo XV). Cinco palestrantes foram convidados para disseminar sobre cada um dos valores do tribunal para assim sensibilizar para a vivência dos valores do STJ, privilegiando o caráter prático e aplicável ao dia a dia do servidor, analisando o cenário de crise e identificando oportunidades de melhoria e inovação, contribuindo para o alcance da missão e visão institucional. O STJ também promove palestras com especialistas para a disseminação dos valores .

g. Viva.com - O Superior Tribunal de Justiça possui um portal de educação a distância e uma seção extremamente capacitada para criação, organização e acompanhamento de cursos na modalidade à distância. Dentre esses cursos temos alguns que compõem o programa “VIVA.com”, voltados também para a disseminação de valores, são eles:

- i. Ética, uma questão de escolha – O curso tem como objetivo geral propor uma discussão sobre nossas escolhas ante as relações no trabalho, a partir de reflexões acerca do homem moderno e sua relação com o mundo, tendo como pano de fundo a ética.
- ii. Introdução à gestão Socioambiental – Curso Introdução a Gestão Socioambiental – O curso visa desenvolver competências que permitam aos participantes atuar como agentes transformadores e gestores da responsabilidade socioambiental no Superior Tribunal de Justiça.

h. Cine-Viva – Debate promovido com base em algum filme dando ênfase a algum dos valores.

Promover um debate tomando como pano de fundo uma produção cinematográfica torna-se eficiente, uma vez que “o cinema consegue em poucos minutos envolver e prender a atenção do público”(Friedrich, 2013) permite uma comparação entre a vida real e a ficção. A TV coloca por alguns instantes o interlocutor no lugar dos personagens fazendo com que eles experimentem um alto grau de empatia. E isso acontece porque a “televisão desenvolve formas sofisticadas multidimensionais de comunicação sensorial, emocional e racional, superpondo linguagens e mensagens que facilitam a interação com o público (MORAN, 2005, p. 97).

O STJ promoveu 2 ações deste programa:

- Em 2016, o “Cine-Viva – Viva o comprometimento” que debateu pontos do filme “O estagiário” (Anexo XVI) e;
- Em 2017, o “Cine-Viva - Ética, o valor da sua escolha” onde foi debatido o filme “Efeito Borboleta” (Anexo XVII).

7. Premiação dos servidores destaque no valor aprendizagem contínua (Anexo XVIII) - Como forma de disseminar o valor aprendizagem contínua. Duas vezes ao ano, a Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas faz um levantamento daqueles servidores que mais participaram de cursos de Capacitação e os premia com livros. A intenção dessa ação é valorizar os servidores que vivenciam a Aprendizagem contínua e estimular os demais.

2.3 Descrição de outras ações que disseminam valores, mas que não compõem o programa VIVA

Além das ações do programa VIVA, a disseminação de valores é presente em diversas outras ações relacionadas a outros programas, a saber:

1. Mapeamento dos valores dos novos servidores na ambientação.

A servidora Jeanne Silva Nogueira, master coach formada pelo IBC modificou a forma de apresentar os valores para os servidores recém ingressos no tribunal, utilizando para isso uma ferramenta de coaching.

A apresentação dos valores passou a acontecer da seguinte maneira:

a. É distribuída uma ferramenta de mapeamento de valores (anexo XIX) aos servidores e é feita uma reflexão em grupo para que cada um consiga selecionar os seus cinco valores mais fortes;

b. É utilizada a maiêutica para ajudar os servidores a confrontar cada um dos valores e colocá-los em ordem de importância;

c. A partir daí é feita uma reflexão sobre a importância de conhecer os próprios valores. Aproveita-se esse momento para levantar questões como a tolerância e a empatia.

d. Após esse momento de autoconsciência, é apresentado cada um dos valores do Superior Tribunal de Justiça.

Essa metodologia foi implementada, uma vez que “o fato comum é que todo ser humano possui seu próprio conjunto de valores e, estes, correspondem ao seu modo de se relacionar com as pessoas e o mundo à sua volta.” (Marques, 2015)

Então, o STJ entende que é interessante a autoconsciência dos próprios valores para só então entender e tomar para si os valores do tribunal. Acredita-se que dessa forma os novos servidores entram na casa tendo consciência dos seus próprios valores e entendendo e respeitando não só os valores do tribunal como também os dos seus colegas.

2. Mapeamento dos valores nas sessões de coaching em grupo.

No ano de 2017, o STJ implementou o Programa “Coaching no Tribunal”.

Este programa é composto de ações de coaching em grupo e coaching individual. Cada ação do coaching em grupo consiste em 7 encontros de 3 horas e meia, cada turma é composta de 15 servidores. Nesses encontros os coaches trabalham diversas competências gerenciais. Porém, é crucial que sejam mapeados os valores dos servidores logo nas primeiras sessões e aproveita-se a oportunidade para apresentar os valores do Tribunal.

3. Mapeamento dos valores nas sessões de coaching individual

O coaching individual é composto de 10 encontros entre coach e coachee. Os coaches que atendem são servidores formados nas mais variadas escolas. Há uma orientação prévia de que sejam trabalhados os valores pessoais e organizacionais logo nos primeiros encontros. No ano de 2017 foram atendidos 12 *coachees*.

2.3 – Resultados da disseminação de valores no STJ

Como forma de mensurar os impactos das ações voltadas para a disseminação de valores, temos alguns instrumentos, a saber:

- Avaliação de reação - Ao final de cada ação formal de educação encaminhamos por e-mail uma avaliação de reação. A avaliação é padronizada e questiona sobre os objetivos daquela ação. Foram analisados os relatórios de avaliação de reação dos seguintes eventos:

- “Cine viva – o valor da sua escolha” (anexo XX), executado em dezembro de 2017

- “Viva.com – ética, uma questão de escolha” – executado em agosto de 2017 (anexo XXI)

- Viva.com - Introdução À Gestão Socioambiental: Gestão consciente, Administração Eficiente (Anexo XXII) – executado em maio de 2017

A partir da análise dessas ações executadas em 2017, podemos observar que quando é questionado se considera-se capaz de transmitir os conteúdos assimilados, em todos os relatórios o índice alcançado foi superior a 90% quando agrupados os itens da escala 5 e excelente. O que faz com que se presuma que os servidores absorveram os conteúdos e estão dispostos a colocar em prática.

- Pesquisa sobre a contribuição das ações da educação corporativa para o STJ (anexo XXIII) - Essa pesquisa foi veiculada no tribunal pelo período de 30 de novembro a 15 de dezembro de 2017. Apesar de apenas 6,40% do total de servidores ter respondido a pesquisa, ela dá um bom norte sobre o impacto do valor Aprendizagem contínua. Foi feita a pergunta “A capacitação no STJ contribui efetivamente para a prática do valor institucional da aprendizagem contínua?” 96% dos participantes da pesquisa responderam que sim.

- Pesquisa da Assessoria de Modernização Estratégica (AMG) – A assessoria de modernização estratégia e a unidade responsável pela elaboração e acompanhamento do plano estratégico do STJ (STJ 2020). O plano STJ 2020 começou em 2015 e em seu corpo vieram discriminados os cinco valores atuais do STJ. Desde 2016, a AMG tem feito uma pesquisa anual para aferir o quanto os colaboradores da casa estão alinhados com a estratégia do STJ e dentre os questionamentos a AMG pergunta se os participantes conhecem os valores do STJ e se são capazes de transcrever-los na pesquisa. Na pesquisa de 2017 (anexo XXV) foi feito uma evolução em gráfico que mostra que houve uma terrível queda de 2015 a 2016 e um pequeno avanço de 2016 a 2017. A queda de 2015 a 2016 é provável que tenha acontecido devido ao início de um novo plano estratégico naquele ano e pela mudança do rol dos 9 valores anteriores para os cinco valores atuais.

A pesquisa também nos ajuda a inferir que os valores mais conhecidos pelos servidores são, nessa ordem, ética, sustentabilidade e comprometimento.

2.4 – Planos para o Futuro

A Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas tem ainda diversos planos para continuar a disseminação de valores no STJ, a saber:

- Criação de uma animação – Será elaborada uma animação para cada um dos valores para que possa ser divulgado no início de cada uma das ações de educação corporativa.
- Continuidade do programa de coaching do tribunal – Para o ano de 2018 há previsão de 4 turmas de coaching em grupo, 4 palestras de sensibilização, e, no mínimo 20 processos de atendimento individual.
- Elaboração de um instrumento de pesquisa - Na construção desse texto observou-se a necessidade de construção de um instrumento único que mensure o impacto das ações de disseminação de valores para os servidores do Tribunal.
- Avaliação de impacto das ações de educação corporativa voltadas para os valores. – Há no tribunal uma seção responsável por efetivar a avaliação de impacto de ações estratégicas
- Buscar um padrinho para o programa de valores - Essa sugestão será dada à Coordenadoria de Desenvolvimento de pessoas. Eleger um dos 33 Ministros da casa para apadrinhar o programa. É possível que com um apadrinhamento o programa adquira maior estabilidade.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer da construção desse texto tive clareza do tamanho do programa de disseminação de valores e do esforço dos servidores envolvidos. Esse documento servirá como um marco, uma vez que não havia nada que enumerasse e consolidasse todas as ações efetivadas no intuito de disseminar os valores.

A construção do trabalho também permitiu a visualização de novos espaços a serem trabalhados e a importância da constante renovação do programa. Certamente, como fruto desse trabalho, novas ações serão implementadas.

Ao escrever o tópico 2.1 que traz o histórico da disseminação de valores, tive clareza da importância de se ter uma estabilidade no rol de valores a serem disseminados, penso que tantas modificações ao longo dos anos dificultaram no reconhecimento dos valores pelos colaboradores da casa.

Observa-se também que a forma como a disseminação de valores é feita no tribunal serve como exemplo para outros órgãos e que, inclusive, o tribunal já é case

de sucesso e largamente buscado por outras instituições para colocar em prática o programa.

Também é necessário que o Tribunal elabore uma forma mais concreta para mensurar se os seus servidores estão, após todas as ações, reconhecendo e respeitando verdadeiramente os valores da casa.

Por fim, observa-se que o programa de disseminação de valores do STJ é válido, está em constante implementação de melhorias e assumiu uma nova cara a partir do momento em que disponibilizamos a formação de coaching para alguns servidores envolvidos nas ações.

4 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Milton J. *Imagens e sons: a nova cultura oral*. São Paulo: Cortez, 2001.

BARRET, Richard. *Libertando a alma da empresa: como transformar a organização numa entidade viva*. São Paulo: Cultrix, 2000.

BARRETT, Richard. *Criando uma organização dirigida por valores: uma abordagem sistêmica para a transformação cultural*. São Paulo: Antakarana e ProLíbera Editora, 2009.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Plano STJ 2020: a base para o futuro que queremos*. Brasília: STJ, 2015.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Portaria nº 3, de 31 de maio de 2007. Regulamenta os seguintes dispositivos da Lei n. 11.416, de 15.12.2006: Ingresso e do Enquadramento, Ocupação de Função Comissionada e Cargo em Comissão, Programa Permanente de Capacitação e Remoção.

CHIAVENATO, Idalberto. *Administração: teoria, processo e prática*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

FRIEDRICH, Simoni Priesnitz; SANTOS, E. G. *Cinema: uma proposta educativa evidente para a melhoria do Ensino de Ciências*. VI Encontro regional sul de ensino de biologia e XVI Semana Acadêmica de Ciências Biológicas, p. 01-12, 2013.

GODOY, A. S. et al. A pesquisa qualitativa e sua utilização em administração de empresas. *Revista de Administração de Empresas*, v. 35, n. 4, p. 65-71, 1995.

MARQUES, José Roberto. Definindo visão, missão e valores. Disponível em <<http://www.jrmcoaching.com.br/blog/definindo-visao-missao-e-valores/>> Acesso em 24 out. 2017.

MARQUES, José Roberto. *Valores Pessoais – Quais são os Seus?* Disponível em <<http://www.jrmcoaching.com.br/blog/valores-pessoais-quais-sao-os-seus/>> Acesso em 10 nov. 2017.

Microlearning: grande ferramenta para o treinamento corporativo. Disponível em <<http://www.fabricadecursos.com.br/2016-39-microlearning-grande-ferramenta-para-o-treinamento-corporativo/>> Acesso em 23 ago. 2017.

MORAN, J. M. Desafios da televisão e do vídeo à escola. In: *Integração das Tecnologias na Educação/ Secretária de Educação a Distância*. Brasília: Ministério da Educação, Seed, 2005.

NIVEN, Paul R. *Balanced Scorecard passo-a-passo: elevando o desempenho e mantendo resultados*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

O que é Microlearning? Disponível em <<http://www.mindquest.com.br/o-que-e-microlearning/>> Acesso em 10 nov. 2017.

PONTES, Emiliano Sousa. *Socialização Profissional: Análise da Produção Científica Nacional e Internacional*. In Congresso Enanpad, 2017

ANEXO I - PORTARIA Nº 3 DE 2007

**SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL
PRESIDÊNCIA**

PORTARIA CONJUNTA Nº 3, DE 31 DE MAIO DE 2007

A PRESIDENTE DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA E OS PRESIDENTES DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA E DO CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL, DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E DO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, DO SUPERIOR TRIBUNAL MILITAR E DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS, com fundamento no art. 26 da Lei nº 11.416, de 15.12.2006, publicada no Diário Oficial da União, de 19.12.2006, RESOLVEM:

Art. 1º Regularizar os seguintes dispositivos da Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006, na forma dos anexos adiante especificados:

- I - Ingresso e do Enquadramento - Anexo I;
- II - Ocupação de Função Comissionada e Cargo em Comissão - Anexo II;
- III - Programa Permanente de Capacitação - Anexo III;
- IV - Remoção - Anexo IV.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Min. ELLEN GRACIE
Presidente do Supremo Tribunal Federal e
do Conselho Nacional de Justiça

Min. RAPHAEL DE BARROS MONTEIRO FILHO
Presidente do Superior Tribunal de Justiça e
do Conselho da Justiça Federal

Min. RIDER NOGUEIRA DE BRITO
Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e
do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

Min. Ten.-Brig.-do-Ar HENRIQUE MARINI E SOUZA
Presidente do Superior Tribunal Militar

Des. LÉCIO RESENDE DA SILVA
Presidente do Tribunal de Justiça do Distrito
Federal e dos Território

**CRITÉRIOS E PROCEDIMENTOS UNIFORMES
(LEI Nº 11.416/2006, ART. 26)**

**ANEXO I
REGULAMENTO DO INGRESSO E DO ENQUADRAMENTO**

Art. 1º O enquadramento dos servidores efetivos do Poder Judiciário da União de que trata a Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006, observará os critérios e procedimentos estabelecidos neste ato, com efeitos a partir de 1º de junho de 2006.

Art. 2º As atribuições dos cargos e respectivas especialidades serão descritas em regulamento de cada órgão, observado o seguinte:

I - Cargo de Analista Judiciário/Área Judiciária: atividades de nível superior, de natureza técnica, realizadas privativamente por bacharéis em Direito, relacionadas ao processamento de feitos; apoio a julgamentos; análise e pesquisa de legislação, de doutrina e de jurisprudência nos vários ramos do Direito; estudo e pesquisa do sistema judiciário brasileiro; execução de mandados; organização e funcionamento dos escritórios judiciais; bem como a elaboração de laudos, de atos, de pareceres e de informações jurídicas;

II - Cargo de Analista Judiciário/Área Administrativa: atividades de nível superior, de natureza técnica, relacionadas à gestão estratégica; de pessoas; de processos; de recursos materiais e patrimoniais; orçamentários e financeiros; licitações e contratos; controle interno e auditoria; segurança de dignitários e de pessoas, de bens materiais e patrimoniais, da informação e funções relacionadas a transporte; bem como a elaboração de laudos, de pareceres e de informações;

III - Cargo de Analista Judiciário/Área Apoio Especializado: atividades de nível superior com formação ou habilitação específica, de natureza técnica, relacionadas à gestão da informação; tecnologia da informação; comunicação; saúde; engenharia; arquitetura; apanhamento taquigráfico, bem como aquelas vinculadas a especialidades inerentes a cada órgão e as que venham a surgir no interesse do serviço;

IV - Cargo de Técnico Judiciário/Área Administrativa: atividades de nível intermediário, relacionadas à execução de tarefas de apoio à atividade judiciária; de suporte técnico e administrativo às unidades organizacionais; transporte; segurança de dignitários e de pessoas, de bens materiais e patrimoniais e da informação;

V - Cargo de Técnico Judiciário/Área Apoio Especializado: atividades de nível intermediário com formação ou habilitação específica, relacionadas à execução de tarefas de suporte técnico e administrativo às unidades organizacionais, bem como aquelas vinculadas a especialidades inerentes a cada órgão e as que venham a surgir no interesse do serviço;

VI - Cargo de Auxiliar Judiciário/Área Administrativa: atividades relacionadas à execução de tarefas básicas de apoio operacional às unidades organizacionais.

Art. 3º Fica mantido o enquadramento dos servidores realizado pelos Órgãos do Poder Judiciário da União por força da Lei nº 9.421, de 24 de dezembro de 1996, salvo:

I - os de Técnico Judiciário e os de Auxiliar Judiciário enquadrados na área de atividade serviços gerais, que deverão ser reenquadrados na área de atividade administrativa, sem prejuízo da especialidade;

II - os de Técnico Judiciário, enquadrados na área judiciária que deverão ser reenquadrados na área administrativa;

III - os de Analista Judiciário e de Técnico Judiciário, área serviços gerais, oriundos das antigas categorias funcionais de Inspetor de Segurança Judiciária e Agente de Segurança Judiciária, respectivamente, que deverão ser enquadrados na área administrativa, na especialidade Segurança ou na especialidade Transporte;

IV - os de Técnico Judiciário, área serviços gerais, oriundos da antiga categoria funcional de Vigilante deverão ser enquadrados na área administrativa, na especialidade Segurança;

V - os de Auxiliar Judiciário e de Técnico Judiciário, área serviços gerais, sem especialidade, deverão ser enquadrados na área administrativa, especialidade apoio de serviços diversos.

§ 1º Caberá à Administração de cada órgão do Poder Judiciário da União, mediante opção do servidor, no prazo a ser fixado em regulamento próprio, reenquadrar na especialidade Segurança os cargos referidos nos incisos III e IV deste artigo, que a

partir da vigência da Lei nº 9.421/96 foram enquadrados na especialidade Transporte, observado o concurso público de ingresso.

§ 2º É vedado o reenquadramento na especialidade Segurança a servidores que ingressaram na especialidade Transporte ou similar, mediante concurso público realizado para essa especialidade após a edição da Lei nº 9.421/96.

Art. 4º Os órgãos do Poder Judiciário da União procederão, em até 90 dias após a publicação deste ato, ao reenquadramento de que tratam os incisos I, II, III, IV e V do art. 3º e seu § 1º deste ato.

Art. 5º O enquadramento não determina por si só a lotação do servidor, o qual, a qualquer tempo, a critério da Administração, poderá prestar serviços em outra unidade, desde que para exercer atribuições compatíveis com as do seu cargo efetivo.

Art. 6º Poderão ocorrer alterações de área de atividade e/ou de especialidade dos cargos vagos, observado o seguinte:

I - caso inexista concurso público em andamento, assim considerado aquele cujo edital de abertura tenha sido publicado e o de homologação do resultado ainda não tenha sido publicado na imprensa Oficial da União; ou

II - existindo concurso público com prazo de validade em vigor, tenham sido totalmente preenchidas as vagas previstas no edital.

Parágrafo único. A Administração poderá criar novas especialidades para atender às necessidades do serviço.

ANEXO II REGULAMENTO DA OCUPAÇÃO DE FUNÇÃO COMISSIONADA E CARGO EM COMISSÃO

Seção I Das Disposições Gerais

Art. 1º Este ato disciplina os critérios e os requisitos para ocupação de funções comissionadas e cargos em comissão a que alude o art. 5º da Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006.

Art. 2º Os Quadros de Pessoal dos órgãos do Poder Judiciário da União são integrados pelas Funções Comissionadas, escalonadas de FC-1 a FC-6, e pelos Cargos em Comissão, escalonados de CJ-1 a CJ-4, para o exercício de atribuições de direção, chefia e assessoramento.

Seção II Das Funções Comissionadas

Art. 3º Cada órgão destinará, no mínimo, oitenta por cento do total das funções comissionadas para serem exercidas por servidores integrantes das Carreiras dos Quadros de Pessoal do Poder Judiciário da União, podendo designar-se, para as demais, servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo que não integrem essas carreiras ou que sejam titulares de empregos públicos.

Parágrafo Único. É facultado aos órgãos do Poder Judiciário da União estabelecer percentuais mínimos de funções comissionadas reservados aos servidores de seu Quadro de Pessoal.

Art. 4º As funções comissionadas de natureza gerencial serão exercidas, preferencialmente, por servidores com formação superior e experiência compatível com a área de atuação, na forma a ser estabelecida em cada órgão.

§ 1º Consideram-se funções comissionadas de natureza gerencial aquelas em que haja vínculo de subordinação e poder de decisão, especificados em regulamento de cada



órgão, exigindo-se do titular participação em curso de desenvolvimento gerencial oferecido pela administração.

§ 2º Poderá ser excepcionado, para efeito de substituição, o critério de escolaridade, na hipótese de inexistir, na unidade, servidor que preencha tal requisito.

Art. 5º É obrigatória a participação dos titulares de funções comissionadas de natureza gerencial em cursos de desenvolvimento gerencial, a cada dois anos, sob a responsabilidade dos respectivos órgãos do Poder Judiciário da União.

§ 1º Os servidores designados para o exercício de função comissionada de natureza gerencial, que não tiverem participado de curso de desenvolvimento gerencial oferecido pelo órgão, deverão fazê-lo no prazo de até um ano da publicação do ato de designação, a fim de obterem a certificação.

§ 2º A certificação em curso de desenvolvimento gerencial poderá ser considerada como experiência a que alude o art. 4º deste ato.

§ 3º Serão considerados, para os efeitos do caput deste artigo, os cursos de desenvolvimento gerencial realizados nos últimos dois anos, contados da publicação da Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006, vigendo pelo prazo de dois anos a partir dessa data.

§ 4º A recusa injustificada do servidor na participação em curso de desenvolvimento gerencial inviabilizará a continuidade de sua investidura.

Art. 6º As Funções Comissionadas de natureza não gerencial serão ocupadas pelos servidores que atenderem aos requisitos estabelecidos em cada órgão ou em regulamentação do Superior Tribunal Militar, do Tribunal Superior do Trabalho, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Conselho da Justiça Federal.

Seção III Dos Cargos em Comissão

Art. 7º Pelo menos cinquenta por cento dos cargos em comissão, no âmbito de cada órgão do Poder Judiciário, serão ocupados por servidores efetivos integrantes do respectivo Quadro de Pessoal.

§ 1º Para a investidura em cargos em comissão, ressalvadas as situações constituídas, será exigida formação superior compatível, e, preferencialmente, experiência na área, aplicando-se o disposto no § 1º do art. 4º, no art. 5º e seus parágrafos quanto aos titulares de cargos em comissão de natureza gerencial e o disposto no art. 6º em relação aos titulares de cargos em comissão de natureza não gerencial.

§ 2º Os órgãos que em 15 de dezembro de 2006 não estavam enquadrados nos limites previstos no § 7º do art. 5º da Lei nº 11.416, de 2006, deverão fazê-lo até o final do exercício de 2007.

§ 3º Não se aplica a regra do caput deste artigo aos órgãos do Poder Judiciário da União que ainda não possuam quadro de pessoal, que deverão fazê-lo no prazo de até 180 dias, contados do provimento dos seus cargos efetivos, quando criados.

Art. 8º Os cargos em comissão compreendem atividades de assessoramento técnico superior, de direção ou de chefia, conforme a estrutura do quadro de pessoal dos órgãos.

§ 1º Compete aos titulares dos cargos de direção e chefia planejar, estabelecer diretrizes, dirigir, acompanhar, orientar, avaliar estratégias e ações, e executar as políticas traçadas pelo órgão, de acordo com cada regulamento.

§ 2º Compete aos titulares dos cargos de assessoramento realizar pesquisas e estudos técnicos, bem como elaborar pareceres, relatórios e documentos que subsidiem as decisões, o planejamento e a formulação de estratégias.

§ 3º Os cargos em comissão de Assessor de Gabinete de Ministro, de Desembargador ou de Juiz, são privativos de bacharéis em Direito e compreendem atividades de assessoramento à autoridade no desempenho de suas funções.

**ANEXO III
REGULAMENTO DO PROGRAMA PERMANENTE
DE CAPACITAÇÃO**

Art. 1º Caberá a cada órgão do Poder Judiciário da União instituir, no âmbito de suas competências, Programa Permanente de Capacitação com a finalidade de:

I - nortear o desenvolvimento e a manutenção das competências necessárias à atuação profissional dos servidores, alinhadas com o planejamento estratégico dos órgãos;

II - contribuir para a efetividade e qualidade nos serviços prestados ao cidadão;

III - preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos, presentes e futuros da organização;

IV - desenvolver uma cultura na qual a responsabilidade pela capacitação seja compartilhada por todas as áreas da organização e pelo próprio servidor;

V - valorizar os servidores por meio de uma educação continuada;

VI - direcionar o investimento em capacitação para o alcance das metas e das estratégias da organização.

Art. 2º As premissas que orientarão a implantação do Programa de Permanente de Capacitação são:

I - a elaboração, por parte de cada órgão, do Planejamento Estratégico, bem como a disseminação entre os servidores da missão, dos valores, dos objetivos e das metas organizacionais;

II - o incentivo aos servidores para o seu autodesenvolvimento, no sentido de melhorar o gerenciamento da sua carreira e de criar condições concretas também para o desenvolvimento organizacional;

III - a identificação e o desenvolvimento das competências necessárias para garantir a efetividade organizacional.

Art. 3º O Programa Permanente de Capacitação será regido pelos seguintes princípios:

I - Responsabilidade Compartilhada - educação como responsabilidade de todos, tendo a área de Gestão de Pessoas como consultora, oferecendo suporte técnico e orientação às iniciativas de capacitação das demais unidades;

II - Oportunidade de Crescimento Igualitária - ações educativas estendidas a todos os servidores com pelo menos uma oportunidade de capacitação por ano, direcionada às necessidades evidenciadas;

III - Busca de Qualidade e Produtividade - treinamento voltado para a melhoria contínua da qualidade e para o aumento da produtividade, com vistas à maior eficiência dos serviços prestados;

IV - Valorização do Servidor - reconhecimento das competências adquiridas pelo servidor para o exercício de atividades de maior responsabilidade e complexidade, bem como estímulo para que ele atue como instrutor interno ou tutor nos cursos promovidos pelos órgãos;

V - Gestão do Conhecimento - formação de capital intelectual pela geração, armazenamento e compartilhamento de conhecimentos e experiências entre servidores;

VI - Alinhamento Estratégico - ações de desenvolvimento de pessoas consonantes com a estratégia de cada órgão, propiciando ao servidor a compreensão do seu papel no alcance de resultados.



Art. 4º Deverá constar do Programa Permanente de Capacitação ações voltadas para:

I - Ambientação - destinada a servidores recém-ingressos, para proporcionar a formação da cidadania corporativa, pelo compartilhamento e sensibilização para o cumprimento da missão, da visão de futuro, da prática dos valores e o fortalecimento da cultura, bem como das informações acerca das políticas e das normas do órgão, alinhando as expectativas do servidor com os valores organizacionais;

II - Formação da Cidadania Corporativa - volta-se à sensibilização permanente das pessoas que atuam na organização, visando a compreensão e o comprometimento para o cumprimento da missão, da visão e a prática de valores institucionais;

III - Capacitação Continuada - eventos de curta duração e de caráter contínuo desenvolvidos para fortalecer ou instalar competências necessárias para o melhor desempenho dos cargos ou das funções;

IV - Aperfeiçoamento e Especialização - cursos de pósgraduação nos níveis de especialização, de mestrado e de doutorado, visando à ampliação e o aprofundamento de competências em áreas de interesse do órgão;

V - Desenvolvimento Gerencial - destinado a elevar o grau das competências gerenciais associadas à gestão pública contemporânea, na consecução das metas institucionais; deverá contemplar no mínimo ações de capacitação em liderança, negociação, comunicação, relacionamento interpessoal, gestão de equipes ou correlatos, obedecido o mínimo de 30 horas de aula a cada dois anos;

VI - Reciclagem Anual para Atividade de Segurança - destinada aos servidores ocupantes dos cargos de Analista Judiciário e Técnico Judiciário - Área Administrativa cujas atribuições estejam relacionadas às funções de segurança; deverá contemplar ações de capacitação em serviços de inteligência, segurança de dignitários, patrimonial, da informação, de pessoas ou correlatos, direção defensiva, obedecido o mínimo de 30 horas de aula anuais, além de teste de condicionamento físico, facultado a cada órgão, para fins de execução, firmar convênio ou contrato com academias de formação, escolas e centros de treinamento, públicos ou privados.

Parágrafo único. O Programa Permanente de Capacitação poderá contemplar curso de formação, como etapa de concurso público, além de outros temas que venham a desenvolver os servidores dentro da organização.

Art. 5º As ações de capacitação constantes do art. 4º deverão obedecer às áreas de interesse do Poder Judiciário da União e poderão ser ministradas por metodologia presencial ou a distância e, sempre que possível, por meio de instrutores ou tutores internos, observada a legislação específica em vigor e as especificidades de cada órgão.

Parágrafo único. As áreas de interesse do Poder Judiciário da União são as necessárias ao cumprimento de sua missão institucional, relacionadas aos serviços de processamento de feitos; execução de mandados; análise e pesquisa de legislação, doutrina e jurisprudência nos vários ramos do Direito; elaboração de pareceres jurídicos; redação; gestão estratégica, de pessoas, de processos e da informação; material e patrimônio; licitações e contratos; orçamento e finanças; controle interno; segurança e transporte; tecnologia da informação; comunicação; saúde; engenharia e arquitetura, além dos vinculados a especialidades peculiares a cada órgão do Poder Judiciário da União, bem como aquelas que venham a surgir no interesse do serviço.

Artigo 6º Não será computada como horas trabalhadas a frequência em eventos de capacitação oferecidos pelo órgão fora do horário do expediente.

Art. 7º Cada órgão regulamentará as suas ações de capacitação, com base nos critérios estabelecidos neste ato, contemplando as suas especificidades.

ANEXO IV
REGULAMENTO DA REMOÇÃO

Seção I
Das Disposições Gerais

Art. 1º Este ato disciplina a aplicação do instituto da remoção, previsto no art. 20 da Lei nº 11.416, de 15 de dezembro de 2006, no âmbito do Poder Judiciário da União.

Art. 2º Remoção é o deslocamento do servidor, a pedido ou de ofício, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede.

§ 1º Para os fins do caput deste artigo entende-se como mesmo quadro as estruturas dos órgãos integrantes de cada ramo do Poder Judiciário da União, a saber:

I - Conselho da Justiça Federal, Tribunais Regionais Federais e Seções Judiciárias, em relação à Justiça Federal;

II - Tribunal Superior do Trabalho, Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e Varas do Trabalho, em relação à Justiça do Trabalho;

III - Superior Tribunal Militar e Auditorias da Justiça Militar, em relação à Justiça Militar.

§ 2º Não se aplica o instituto da remoção de que trata este ato ao Supremo Tribunal Federal, ao Conselho Nacional de Justiça, ao Superior Tribunal de Justiça e ao Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios.

Art. 3º A remoção não constitui, em nenhuma hipótese, forma de provimento ou de vacância de cargo efetivo.

Art. 4º A lotação do servidor removido deverá ser compatível com as atribuições do seu cargo efetivo.

Art. 5º O servidor removido para qualquer órgão dentro da Justiça Federal ou de cada Justiça Especializada não perderá, para todos os efeitos, o vínculo com o órgão de origem.

Art. 6º Ressalvados os casos previstos nas alíneas do inciso III do parágrafo único do art. 36 da Lei nº 8.112, de 1990, a remoção dar-se-á:

I - de ofício, no interesse da Administração;

II - a pedido do servidor, a critério da Administração.

Art. 7º A remoção não suspende o interstício do servidor para fins de promoção ou de progressão funcional, sendo de responsabilidade do órgão, no qual esteja em efetivo exercício, a avaliação de seu desempenho, conforme regulamento do órgão de origem, e a promoção de ações para a sua capacitação.

Art. 8º O servidor em estágio probatório poderá requerer remoção e participar de concurso de remoção.

Art. 9º O servidor removido poderá requerer remoção e participar de concurso de remoção, independentemente do período transcorrido desde a última remoção e do tempo que tenha permanecido no órgão para o qual foi removido, nos termos da regulamentação do Superior Tribunal Militar, do Tribunal Superior do Trabalho, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Conselho da Justiça Federal, observado o disposto no § 1º do art. 2º deste ato.

Art. 10. Ressalvadas as hipóteses previstas nas alíneas "a" e "b" do inciso III do parágrafo único do art. 36 da Lei nº 8.112, de 1990, é vedada a realização de qualquer modalidade de remoção que resulte em déficit de lotação superior a 10% (dez por cento) do quadro de pessoal no órgão de origem.

Seção II
Da Remoção de Ofício



Art. 11. A remoção de ofício é o deslocamento de servidor no âmbito da Justiça Federal e de cada Justiça Especializada constantes do § 1º do art. 2º deste ato em virtude de interesse da Administração.

Parágrafo único. A remoção de ofício ocorrerá:

I - no âmbito de cada órgão;

II - entre órgãos distintos, condicionada à anuência recíproca e observadas as normas do Superior Tribunal Militar, do Tribunal Superior do Trabalho, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Conselho da Justiça Federal.

Seção III Da Remoção a Pedido

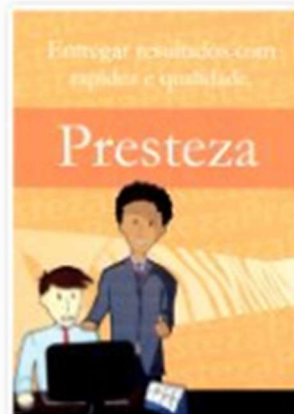
Art. 12. A remoção a pedido dar-se-á a critério da Administração, nos termos da regulamentação do Superior Tribunal Militar, do Tribunal Superior do Trabalho, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Conselho da Justiça Federal, observado o disposto no § 1º do art. 2º deste ato.

Seção IV Das Disposições Finais

Art. 13. Os servidores que em 15 de dezembro de 2006 encontravam-se cedidos no âmbito de cada Justiça Federal e de cada Justiça Especializada, salvo opção expressa em contrário, e no interesse das Administrações envolvidas, são considerados removidos para os órgãos em que estejam prestando serviço, observado o limite de 10% do quadro de pessoal no órgão de origem.

Art. 14. As despesas decorrentes da mudança para a nova sede, em virtude da remoção prevista no inciso II do art. 6º correrão a expensas do servidor.

ANEXO II – IDENTIDADE VISUAL DO PROGRAMA PRATICANDO VALORES



ANEXO III - IDENTIDADE VISUAL DO PROGRAMA CULTURA DE VALOR

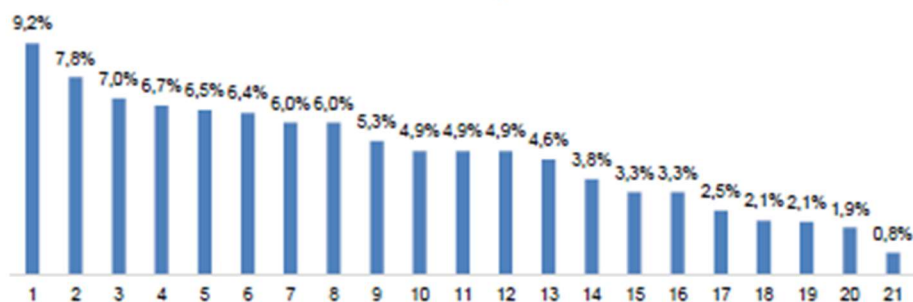


ANEXO IV – LOGO DO PROGRAMA VIVENCIANDO VALORES

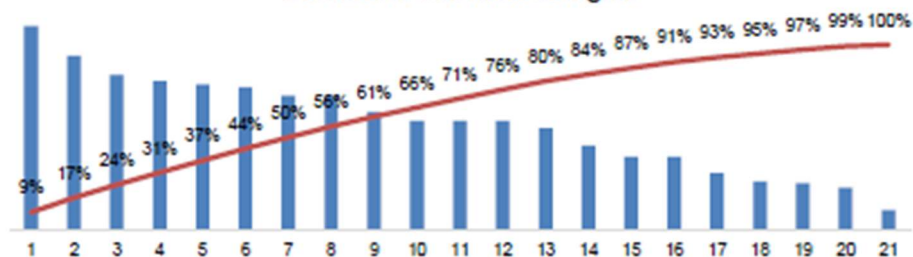


ANEXO V – PARTE DO RELATÓRIO DA PESQUISA SOBRE DISSEMINAÇÃO DE VALORES

Metodologias



Somatório das Metodologias



- 1 - Participar de palestras
- 2 - Participar de treinamentos em sala de aula/oficinas/workshops
- 3 - Ter acesso a entrevistas com especialistas
- 4 - Participar de cursos virtuais autoinstrucionais (educação a distância)
- 5 - Participar de cursos virtuais com tutoria (educação a distância)
- 6 - Debater estudos de caso
- 7 - Visitar organizações que se destacam pela vivência de determinados valores (*benchmarking*)
- 8 - Participar de debates com autoridades do STJ (Secretários, Diretor-Geral, Ministros, etc.)
- 9 - Ver vídeos
- 10 - Ler reportagens
- 11 - Participar de grupos de discussão/rodas de diálogo (presenciais)
- 12 - Ter acesso a depoimentos de servidores que se destacam pela vivência dos valores do STJ
- 13 - Ler livros
- 14 - Debater filmes
- 15 - Assistir a encenações teatrais
- 16 - Participar de fóruns/comunidades virtuais (educação a distância)
- 17 - Escutar arquivos de áudio (*podcasts*)
- 18 - Participar de bate-papo em tempo real com especialistas (*chats*)
- 19 - Participar de gincanas/jogos/quizes
- 20 - Participar de dramatizações (simulações de situações reais ou fictícias com fins educacionais)
- 21 - Outras sugestões - utilize o espaço abaixo para propor novas metodologias de aprendizagem e para indicar filmes, livros, palestrantes, entre outros.

ANEXO VI – CARIMBOS VIRTUAIS





Oportunidade prorrogada

Atenção servidores, a Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) informa que as inscrições para o curso *Ética: uma questão de escolha* foram prorrogadas até quarta (2).

A capacitação tem o objetivo de promover uma reflexão sobre a vida moderna e os novos desafios para o homem atual e a percepção do comportamento humano diante da diversidade.



Com carga horária de 24 horas, o treinamento será ministrado a distância e acontece entre os dias 8 de março e 1º de abril, com tutoria de Paulo Dias Gomes, da Seção de Atendimento e Publicação da Segunda Turma.

São 30 vagas destinadas a todos os servidores do tribunal. Os interessados podem

se inscrever pelo [Portal do Servidor](#), no *link* Eventos Internos.

Atenção! É necessária uma autorização prévia das chefias para participar do curso.

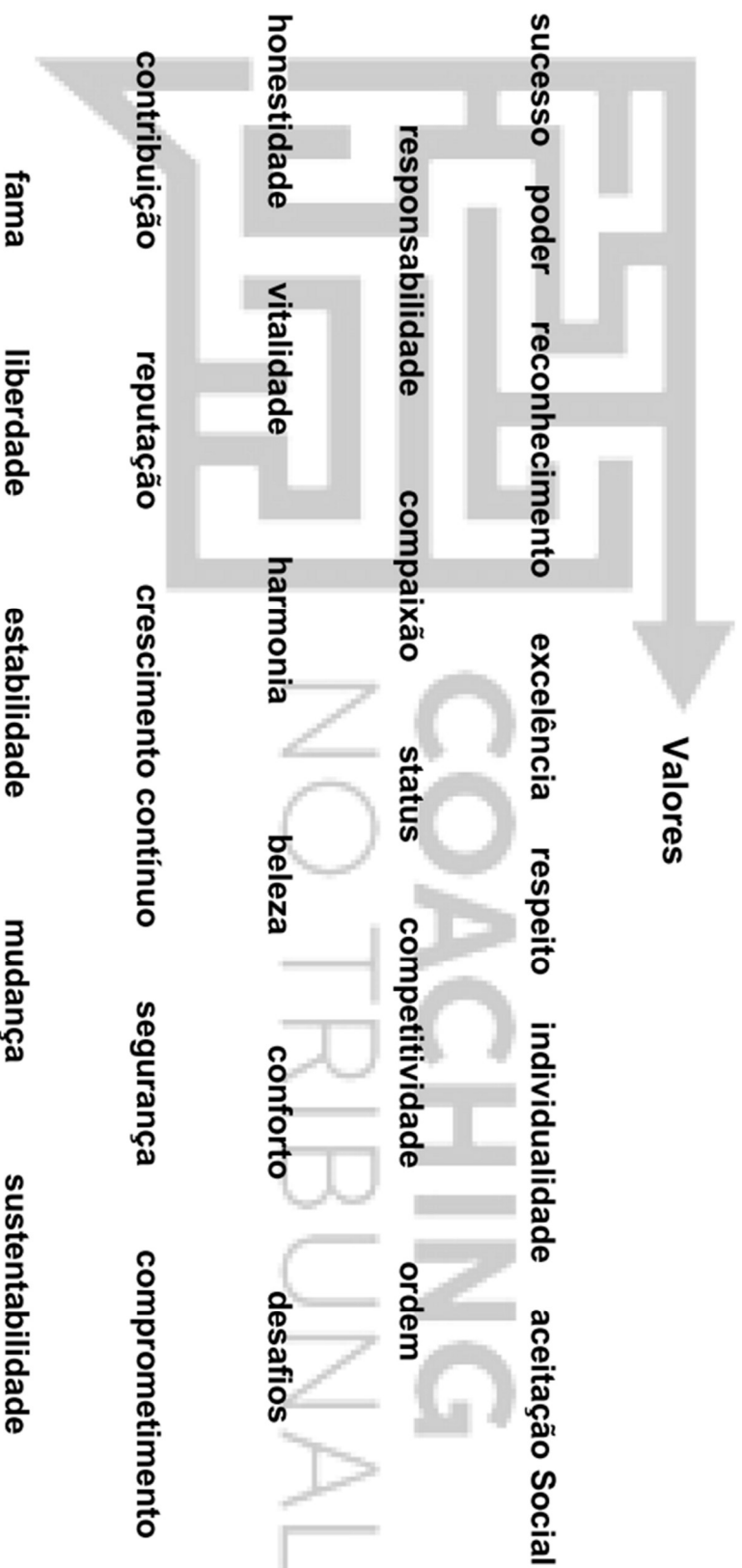
Mais informações pelos ramais 9209 e 9918, ou ainda pelo *e-mail* gerencial.cidadania@stj.jus.br.



ANEXO VIII – FERRAMENTA DE COACHING

Data:

Coachee:



ANEXO IX – VALORES NA AMBIENTAÇÃO A DISTÂNCIA



Aprendizagem contínua

Assumir a responsabilidade de desenvolver-se continuamente, de forma a contribuir para o crescimento pessoal e profissional, bem como para o desempenho organizacional.



Comprometimento

Atuar com dedicação, empenho e envolvimento em suas atividades.



Ética

Agir com honestidade e integridade em todas as suas ações e relações.



Sustentabilidade

Adotar políticas e práticas economicamente viáveis, socialmente justas e ambientalmente corretas.



Transparência

Disponibilizar e divulgar informações à sociedade, de maneira clara e tempestiva, de forma a possibilitar a participação e o controle social.



Você tem comprometimento com o seu trabalho? Estar comprometido significa atuar com dedicação, empenho e envolvimento em suas atividades. Pode-se dizer que o comprometimento é uma força que estabiliza e direciona o comportamento. Mas quais são as atitudes esperadas de um colaborador comprometido? Como um gestor pode aumentar o comprometimento da sua equipe?

Primeiramente, é importante ressaltar que existem diversas teorias sobre os tipos de comprometimento organizacional. Alguns autores apontam o comprometimento afetivo, o instrumental, o normativo e o comportamental como os principais.

O comprometimento afetivo pode ser observado em colaboradores que acreditam fortemente nos valores e objetivos da organização. Esses colaboradores mantêm vínculos sentimentais com ela e se sentem orgulhosos e valorizados. O comprometimento afetivo surge através do envolvimento baseado na harmonia entre valores individuais e organização.

Já o comprometimento instrumental está intimamente relacionado com um sentimento de troca: só haverá comprometimento se existirem recompensas. Elas estão ligadas a questões financeiras e sociais; o colaborador anseia por um melhor salário, por mais status ou por uma maior liberdade. Muitas vezes o comprometimento instrumental é gerado pelos custos que o colaborador terá caso deixe a organização.

Percebemos o comprometimento normativo quando o colaborador demonstra lealdade por meio do sentimento de obrigação em permanecer na organização. Isso pode ocorrer por causa de um benefício que ele tenha recebido ou por um sentimento de débito com a instituição, desenvolvido ao longo dos anos.

Por fim, o comprometimento comportamental pode ser traduzido no vínculo que o colaborador estabelece com suas ações no trabalho. Ocorre um sentimento de responsabilidade por essas ações, o colaborador acredita que elas terão consequências importantes para a organização e as considera como sua responsabilidade.



E o que pode ajudar um colaborador a ser comprometido? Tal resposta pode ser mais complexa do que parece, mas vamos falar de três elementos que podem ajudar nesse processo.

O primeiro deles é envolver a pessoa de forma que ela **se sinta parte da equipe**. Quando envolvemos todos da equipe no trabalho que precisa ser feito pela unidade, as pessoas tendem a tomar parte da responsabilidade para si, o que gera comprometimento. Além disso, há maior sinergia, fluidez e dinamismo das demandas e melhoria no relacionamento interpessoal.

Nesse sentido, um segundo elemento poderoso é permitir que as pessoas da equipe possam **participar das decisões**. De acordo com Peter Drucker, os objetivos acordados consensualmente geram engajamento e otimizam a comunicação entre gestores e equipe.

Por fim, uma terceira forma de gerar engajamento é deixar que o colaborador **tenha liberdade** para expressar suas ideias. Isso gerará um ambiente em que as pessoas se sentirão apreciadas e terão maior abertura para ouvir o que os gestores têm a dizer. Uma vez que o servidor perceba que sua opinião é considerada, haverá um sentimento de reciprocidade com os demais participantes da equipe, especialmente o gestor.

Se você é gestor, vamos a algumas dicas práticas para aumentar o comprometimento da sua equipe?

- Faça reuniões para deixar a equipe ciente do andamento das atividades da unidade.
- Quando houver mudanças de rota, comunique à equipe.
- Pergunte aos servidores da sua unidade a opinião deles sobre alguma decisão a ser tomada e depois explique o porquê de sua escolha.
- Estabeleça as metas e os objetivos consensualmente com cada pessoa.

Agora, se você é servidor, algumas perguntas para que você analise o seu nível de comprometimento com o trabalho:

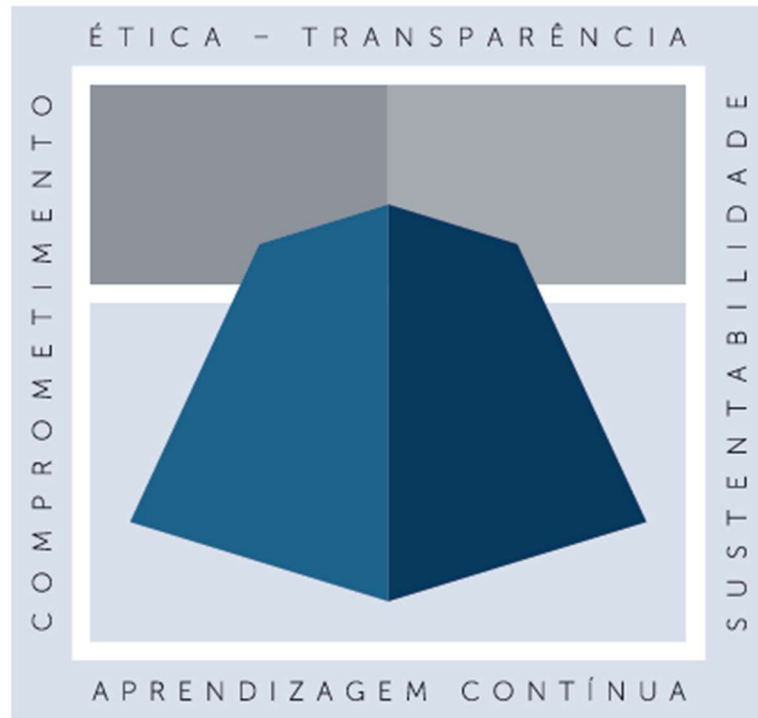
- Você tem proatividade e se antecipa aos problemas?
- Você consegue terminar suas atividades ou constantemente se distrai com outras situações?
- Você se sente responsável pelas suas atividades e pelas consequências que elas trazem?
- Você se sente parte e plenamente envolvido com os processos de trabalho em que você atua?

E para você? O que gera comprometimento?

Para saber mais sobre o assunto ouça o *Podcast*:

Podcast e-café: Comprometimento

ANEXO XI – IDENTIDADE VISUAL DO PROGRAMA VIVA



ANEXO XII – FOTOGRAFIAS DOS DIVERSOS RECIPIENTES DE COLETA SELETIVA



4. papa cartão.jpg



5. lixeira coleta seletiva.png



2. bituca de cigarro.jpg



3. coleta de óleo de cozinha.jpg



Responsabilidade ambiental

O Tribunal, por meio do programa Conexão Cidadã, da Seção de Educação a Distância (Seadi/SGP), promove o novo curso *online*: *Introdução à Gestão Socioambiental*. As inscrições podem ser realizadas a partir das 13h desta segunda (24), até às 19h de quarta (26), no [Portal de Educação a Distância](#) do Tribunal. Podem participar as pessoas que possuam interesse no tema.

O curso tem como objetivo promover conhecimentos e práticas para que os cidadãos atuem como agentes transformadores por meio da responsabilidade socioambiental.

Metodologia

A ação é na modalidade a distância e atende ao objetivo estratégico de "promover a cidadania". São duas turmas simultâneas, com 200 vagas em cada, que ocorrem na plataforma online do STJ, de 2 a 22 de maio.

A carga horária é de 15 horas/aula e será aprovado o aluno que alcançar no mínimo 70% dos pontos das atividades avaliativas.

Orientações técnicas

Para acessar o curso é necessário que o navegador da web seja Google Chrome ou Mozilla Firefox e tenha o plugin de execução de aplicativos Java 9 (versão 6.0 ou superior).

Recomenda-se, ainda, que o leitor de arquivos PDF seja o *Acrobat Reader* e que o e-mail ead@stj.jus.br esteja adicionado à lista de endereços confiáveis, caso se utilize algum tipo de AntiSpam na caixa de correio.

Informações sobre conteúdo programático, pré-requisitos e carga horária podem ser encontradas no [Portal de Educação a Distância do STJ](#).

Outras informações podem ser obtidas pelo e-mail ead@stj.jus.br, pelos telefones (61) 3319-8392 ou 3319-9651 e ainda na página de [tira dúvidas do EaD](#).



Enviar esta notícia por e-mail

[Acesse as outras notícias desta edição.](#)

[Acesse todas as edições do "VemComigo"](#)

Acabe com a gripe

Institucional

[Decisão histórica](#)

[Ministros são homenageados](#)

STJ em Ação

[Adote uma postura sustentável](#)

Julgamentos em destaque

[Decisões do Tribunal da Cidadania](#)

Na Casa

[Gestores mais capacitados](#)

[Capacite-se!](#)

ANEXO XIV – CONVITE ELETRÔNICO DA PALESTRA VIVA

STJ

Secretaria de Gestão de Pessoas
Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas
Seção de Aprimoramento Gerencial e Cidadania

6

MARÇO

14h às 16h

TEMA:

**PALESTRA VIVA:
TENDÊNCIAS EMERGENTES
E SOLUÇÕES INOVADORAS
EM EDUCAÇÃO**

PALESTRANTE: **Andrea Ramal**

Doutora em educação pela PUC-Rio e Consultora da TV Globo, em programas como Fantástico, Encontro com Fátima Bernardes, e Globo Comunidade.

AUDITÓRIO EXTERNO DO STJ

Inscrições no Portal do Servidor >> Eventos Internos



ANEXO XV - CONVITE ELETRÔNICO DO SEMINÁRIO “VIVENCIANDO VALORES EM TEMPOS DE CRISE”

VIVA 2015
VIVENCIANDO VALORES

SEMINÁRIO VIVA

VALORES EM TEMPO DE CRISE

ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO
VALE

Bárbara Brito
Secretária de Jurisprudência

Alessandro Vieira
Presidente do Conselho Permanente Disciplinar

Ketlin Feitosa
Assessoria-Chefe de Gestão Socioambiental

Anderson Jônio
Chefe de Seção de Educação a Distância

Thaisa Matos
Quarta Auxiliar

19 AGO
14 As 18H
AUDITÓRIO EXTERNO

INSCRIÇÕES:
PORTAL DO SERVIDOR >
EVENTOS INTERNOS

EDUCAÇÃO CORPORATIVA

STJ
Secretaria de Gestão de Pessoas
Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas
Seção de Aprimoramento Gerencial e Cidadania

ANEXO XVI – CARTAZ DO CINE VIVA – VIVA O COMPROMETIMENTO



STJ Secretaria de Gestão de Pessoas
Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas
Seção de Aprimoramento Gerencial e Cidadania

CINE VIVA

21

TEMA:
VIVA O COMPROMETIMENTO

OUTUBRO

FACILITADORAS:
**Jeanne Nogueira e
Thais Nerys**

14h

AUDITÓRIO EXTERNO DO STJ
Inscrições no Portal do Servidor >> Eventos Internos

ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO
VALE

EDUCAÇÃO CORPORATIVA

ANEXO XVII – CARTAZ DO CINE VIVA - ÉTICA, UMA QUESTÃO DE ESCOLHA



STJ | Secretaria de Gestão de Pessoas
Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas
Seção de Aprimoramento Gerencial e Cidadania

ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO VALE

CINE VIVA

04

TEMA:
ÉTICA: O VALOR DA SUA ESCOLHA

DEZEMBRO

FACILITADORES:
Alessandro Garcia e Renato Amorim

14h às 18h

LOCAL A CONFIRMAR
Inscrições no Portal do Servidor >> Eventos Internos

EDUCAÇÃO CORPORATIVA

ANEXO XVIII – REPORTAGEM SOBRE A PREMIAÇÃO DE SERVIDORES



12 de dezembro de 2017 - ed. 770

Dedicação reconhecida



A aprendizagem contínua é um dos valores mais importantes do Superior Tribunal de Justiça (STJ). Como forma de reforçar esse valor, a Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas (CDEP/SPG) homenageou, na última quarta (6), os servidores e gestores que fizeram mais horas em capacitação no segundo semestre de 2017.

Os homenageados foram presenteados com livros. Os servidores destaques foram: Fábio Braçançã Zago, da Seção de Classificação de Processos Originários (SECL0/SJD); e Amanda

Goes Cardoso e Karoline Simões Moraes, da Seção de Assistência Fisioterapêutica (SEFIS/SIS).



Na gestão, destacaram-se os servidores Zilda Carolina Vêras, coordenadora da Primeira Seção (CD1S/SOJ), e André de Azevedo, chefe do gabinete do ministro Mauro Campbell Marques.



A ideia é reconhecer o esforço dos servidores e incentivar os demais colegas a participarem das capacitações. A secretária de Gestão de Pessoas (SGP), Solange da Costa Rossi, destacou que a participação dos servidores é também o reconhecimento do trabalho realizado pela equipe que prepara as capacitações.

Aprendizagem contínua

A coordenadora de Desenvolvimento de Pessoas (CDEP/SGP), Waldelice Poncioni, parabenizou os homenageados e frisou que os cursos são oferecidos em função do valor da aprendizagem contínua, que "melhoram tanto o desempenho do servidor como os resultados do Tribunal".

Para o chefe da Seção de Aprimoramento Gerencial e Cidadania (SAGEC/SGP), Pablo Fernando Pessoa, a aprendizagem contínua trata de um dos pontos mais importantes do Tribunal.

"Os servidores, as pessoas, são o bem mais valioso de uma organização, então precisamos sempre investir no desenvolvimento de suas competências e habilidades", ponderou o gestor.

Exemplos a se seguir

Com apenas seis meses de STJ, Fabio Bragança já é o titular do grupo de servidores. Ele agradeceu a oportunidade e se disse surpreso com a homenagem. As servidoras Karoline e Amanda, da SEFIS, também ressaltaram a iniciativa do Tribunal.



"É muito bacana o Tribunal incentivar o aprimoramento contínuo. Trabalhei em órgãos onde não havia essa prática. Não só os servidores da área jurídica, mas da área meio, também são incentivados, o que traz qualidade de vida para todos", disse Karoline Simões.

A gestora Zilda Carolina Veras relatou o seu esforço para cumprir as horas da capacitação *Coaching em grupo - construindo acordos e melhorias na SOJ* e os resultados alcançados.

"Eu pessoalmente ganhei muito e acredito que o Tribunal também ganhou, porque o conhecimento é espalhado para as pessoas que convivemos", compartilhou.

[Enviar esta notícia por e-mail](#)

[Acesse as outras notícias desta edição.](#)

[Acesse todas as edições do "VemComigo"](#)

STJ e IBDP promovem seminário sobre recursos repetitivos

Últimas Notícias

[Assembleia Geral do Sindjus](#)

Espaço Cultural STJ

[Passaporte para o futuro](#)

Institucional

[Exposições de 2018](#)

Natal no STJ

[Último dia do #STJnoNatal](#)

[Natal com arte](#)

Julgamentos em destaque

[Decisões](#)

Na Casa

[Dedicação reconhecida](#)

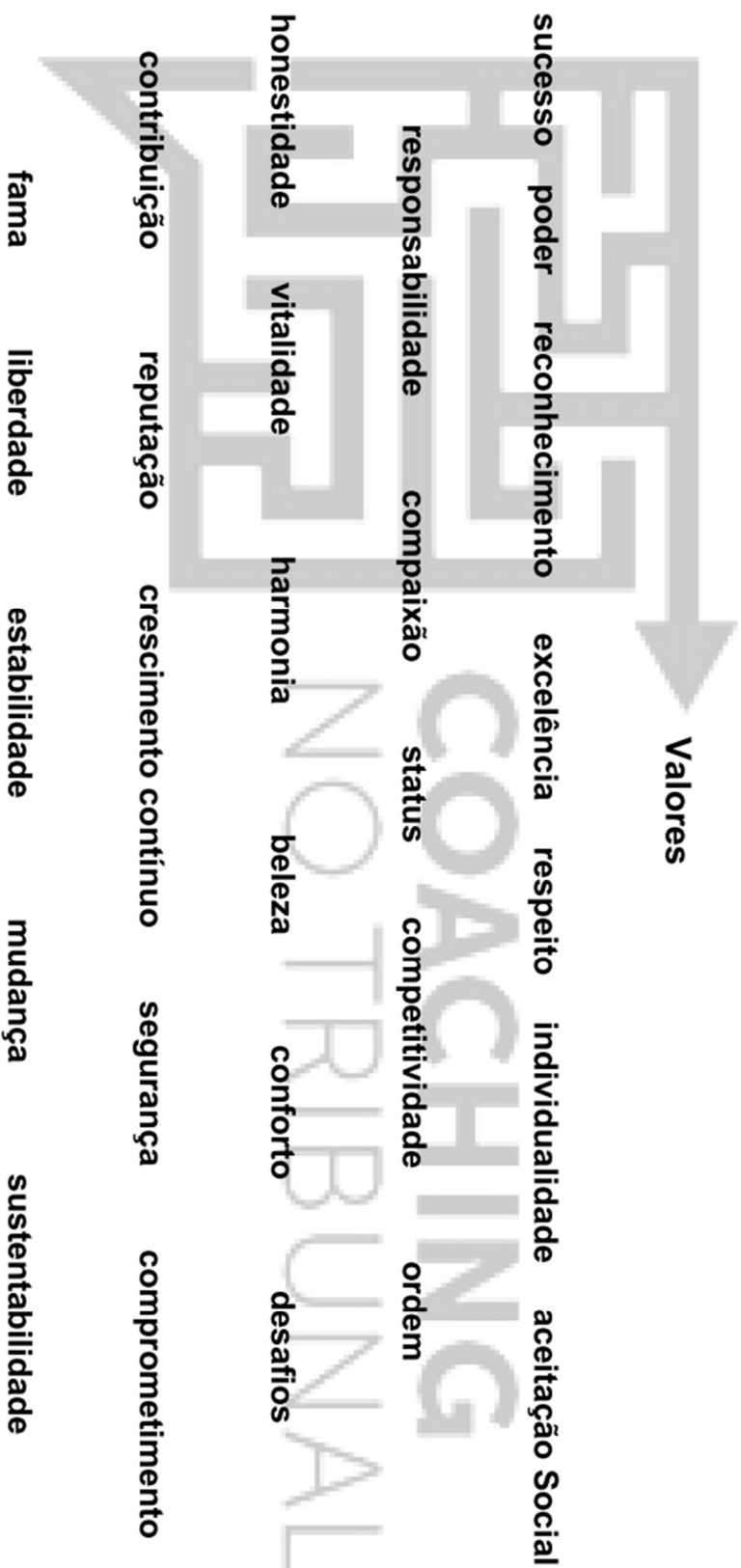
TV

[Contratos escolares](#)

ANEXO XIX – FERRAMENTA DE MAPEAMENTO DE VALORES

Data:

Coachee:



ANEXO XX - RELATÓRIO DO CINE VIVA – ÉTICA: O VALOR DA SUA ESCOLHA



Relatório de Avaliação de Reação

Ação de Capacitação: CineVIVA Ética: o valor da sua escolha				
Público-Alvo: Todos os servidores do STJ são público-alvo desta ação educacional.				
Instrutores: Alessandro Garcia Vieira e Renato Silva de Amorim.				
Local: Sala de apoio do Salão Nobre	Data Início:	04/12/2017	Data Fim:	04/12/2017
Participantes da Turma:	57	Respondentes da Pesquisa:	24	Respondentes/Turma (%): 42%

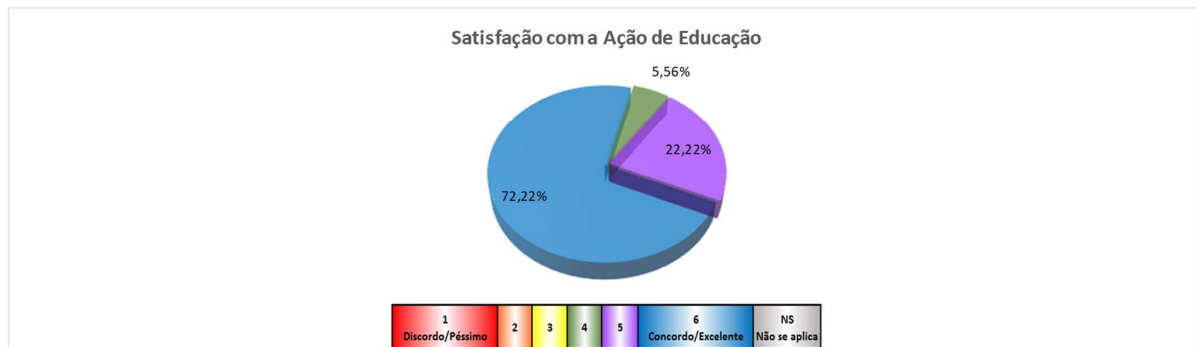
Objetivo:
Promover um debate sobre a vivência do valor "ética" no STJ e sensibilizar servidores acerca da atualização do Código de Conduta do STJ, discutindo sobre sua importância como valor estratégico no Tribunal e como princípio basilar da Administração Pública.

Resultados da Avaliação

1.1. Questões Fechadas

1.1.1. Avaliação Geral do Evento

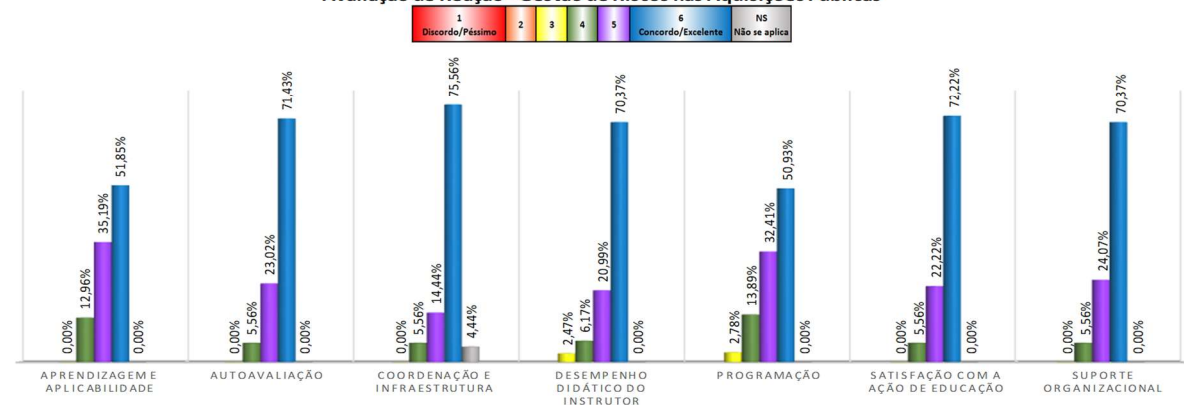
Categoria	Média	Desvio Padrão	3	4	5	6. Concorde/Excelente	7. Não se Aplica
-----------	-------	---------------	---	---	---	-----------------------	------------------



Resultados Estatísticos por Categoria

Categoria	Média	Desvio Padrão	3	4	5	6. Concorde/Excelente	7. Não se Aplica
Aprendizagem e Aplicabilidade	5,39	0,71	0,00%	12,96%	35,19%	51,85%	0,00%
Autoavaliação	5,66	0,58	0,00%	5,56%	23,02%	71,43%	0,00%
Coordenação e Infraestrutura	5,79	0,61	0,00%	5,56%	14,44%	75,56%	4,44%
Desempenho didático do Instrutor	5,59	0,72	2,47%	6,17%	20,99%	70,37%	0,00%
Programação	5,31	0,82	2,78%	13,89%	32,41%	50,93%	0,00%
Satisfação com a Ação de Educação	5,67	0,59	0,00%	5,56%	22,22%	72,22%	0,00%
Suporte organizacional	5,65	0,59	0,00%	5,56%	24,07%	70,37%	0,00%

Avaliação de Reação - Gestão de Riscos nas Aquisições Públicas



ANEXO XXI - RELATÓRIO VIVA.COM - ÉTICA: UMA QUESTÃO DE ESCOLHA



Relatório de Avaliação de Reação

Ação de Capacitação: VIVA.com - Ética: uma questão de escolha			
Público-Alvo: Servidores do STJ			
Instrutora: Juliana Bernardes de Faria			
Local: Portal EAD	Data Início:	28/08/2017	Data Fim:
Participantes da Turma: 30	Respondentes da Pesquisa: 10	Respondentes/Turma (%): 33%	

Objetivo:
 Propor uma discussão sobre nossas escolhas ante as relações no trabalho, a partir de reflexões acerca do homem moderno e sua relação com o mundo, tendo como pano de fundo a ética.
 Divulgar e disseminar o valor organizacional ética, contribuindo para uma ampliação da consciência dos profissionais do STJ no que diz respeito à sua atuação no contexto organizacional.

Resultados da Avaliação

1.1. Questões Fechadas

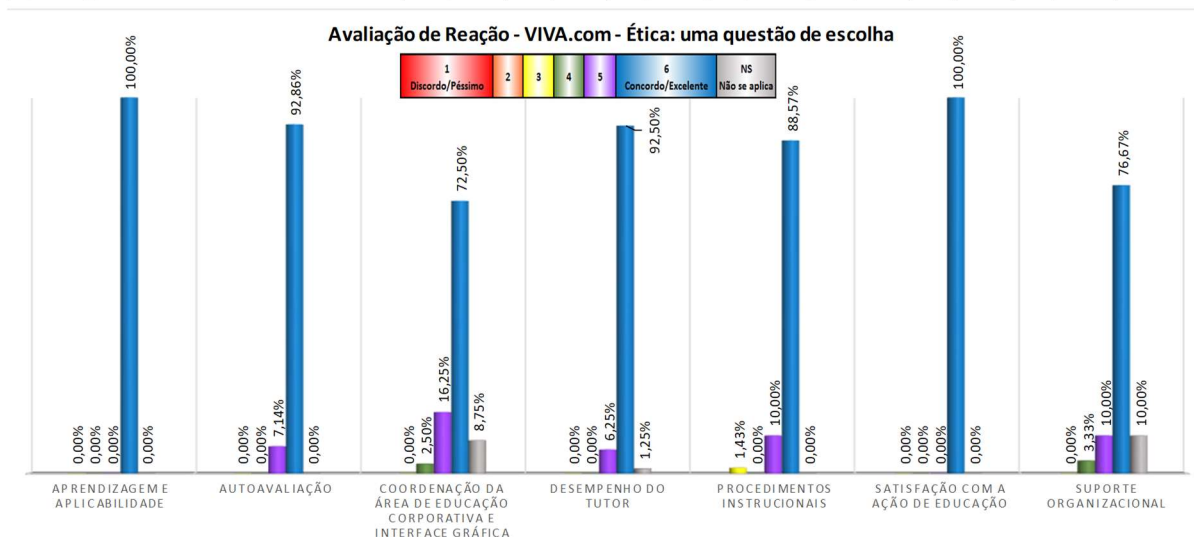
1.1.1. Avaliação Geral do Evento

Categoria	Média	Desvio Padrão	3	4	5	6. Concordo/Excelente	7. Não se Aplica
-----------	-------	---------------	---	---	---	-----------------------	------------------



Resultados Estatísticos por Categoria

Categoria	Média	Desvio Padrão	3	4	5	6. Concordo/Excelente	7. Não se Aplica
Aprendizagem e Aplicabilidade	6,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Autoavaliação	5,93	0,26	0,00%	0,00%	7,14%	92,86%	0,00%
Coordenação da Área de Educação Corporativa e Interface Gráfica	5,88	0,58	0,00%	2,50%	16,25%	72,50%	8,75%
Desempenho do Tutor	5,95	0,27	0,00%	0,00%	6,25%	92,50%	1,25%
Procedimentos Instrucionais	5,86	0,46	1,43%	0,00%	10,00%	88,57%	0,00%
Satisfação com a Ação de Educação	6,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Suporte Organizacional	5,93	0,58	0,00%	3,33%	10,00%	76,67%	10,00%



ANEXO XXII - RELATÓRIO CINE VIVA – VIVA O COMPROMETIMENTO

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE REAÇÃO

CINEVIVA 2016 – VIVA O COMPROMETIMENTO

A Secretaria de Gestão de Pessoas, por meio da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas e da Seção de Aprimoramento Gerencial e Cidadania, realizou no dia 21 de outubro de 2016, das 14h às 18h, no Auditório Externo do Tribunal, o cine debate “*Viva o comprometimento*”. A ação de educação corporativa foi conduzida pelas servidoras do STJ, Jeanne Nogueira e Thais Nerys, e contou com a presença de aproximadamente 121 participantes.

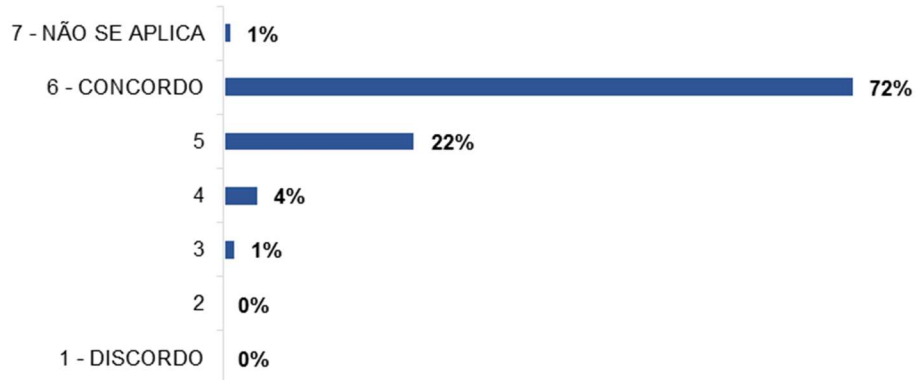
Cinedebate: VIVA o comprometimento

Este relatório apresenta os resultados da avaliação de reação da ação. A escala é composta por quatro fatores e uma questão aberta (espaço para comentários, críticas e sugestões). A seguir, apresenta-se a descrição do conteúdo avaliado em cada fator:

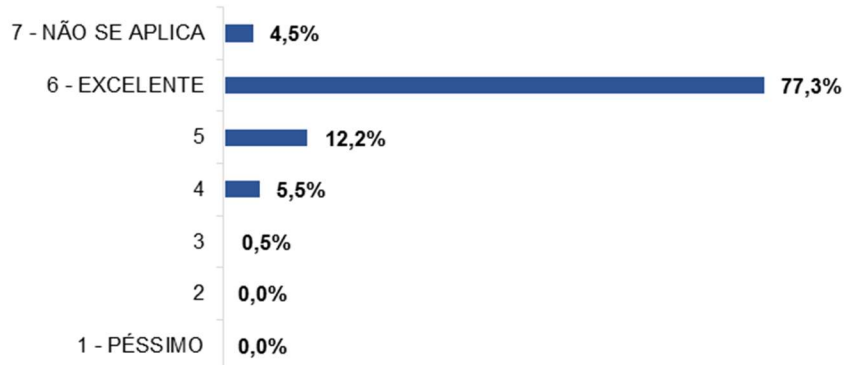
- a. **Autoavaliação** – Atentei para as informações disponibilizadas (objetivos, conteúdos, requisitos, cronograma, etc); cumpri os horários estipulados; tive uma postura adequada; estou motivado a aplicar os conteúdos aprendidos; considero-me capaz de transmitir os conteúdos assimilados.
- b. **Desempenho Didático das facilitadoras** – Cumprimento dos objetivos da ação de educação; domínio dos conteúdos apresentados; sequência lógica da apresentação dos conteúdos; dinâmica de apresentação dos conteúdos; disposição para esclarecer dúvidas.
- c. **Aprendizagem e Aplicabilidade** - Assimilação do conteúdo transmitido na ação de educação; os conteúdos tratados propiciaram reflexões importantes para o meu trabalho.
- d. **Coordenação e Infraestrutura** – Eficácia na divulgação da ação de educação; clareza na definição dos objetivos da ação de educação; organização da ação da educação; carga horária; presteza no atendimento da área de Educação Corporativa; qualidade das informações prestadas pela área de Educação Corporativa; qualidade das instalações onde a ação foi realizada.
- e. **Sugestões e críticas.**

Resultados

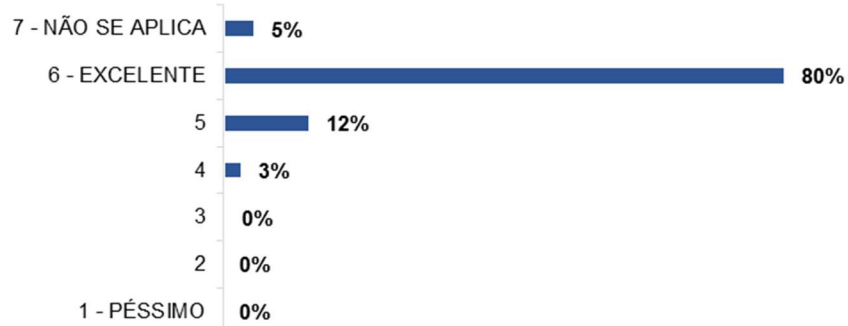
Autoavaliação



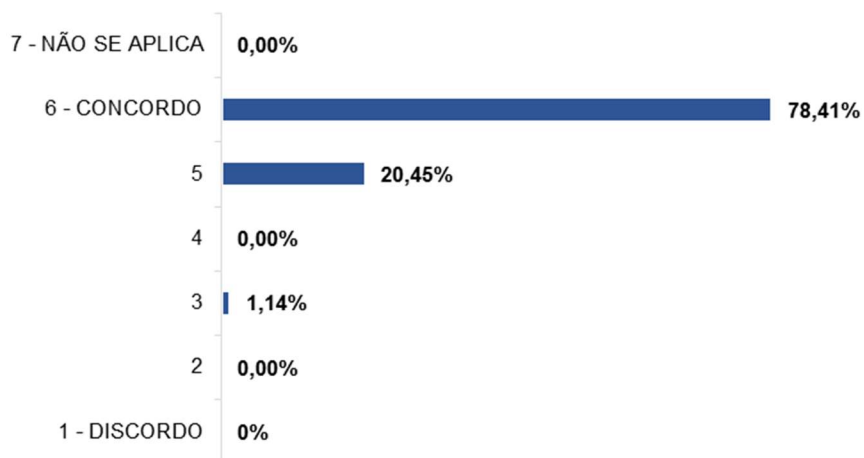
Desempenho Didático da Facilitadora Jeanne



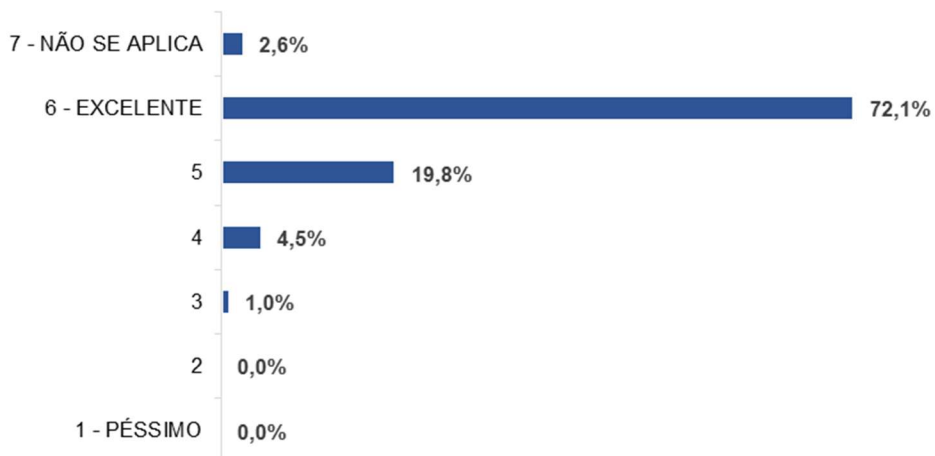
Desempenho Didático da Facilitadora Thais Nerys



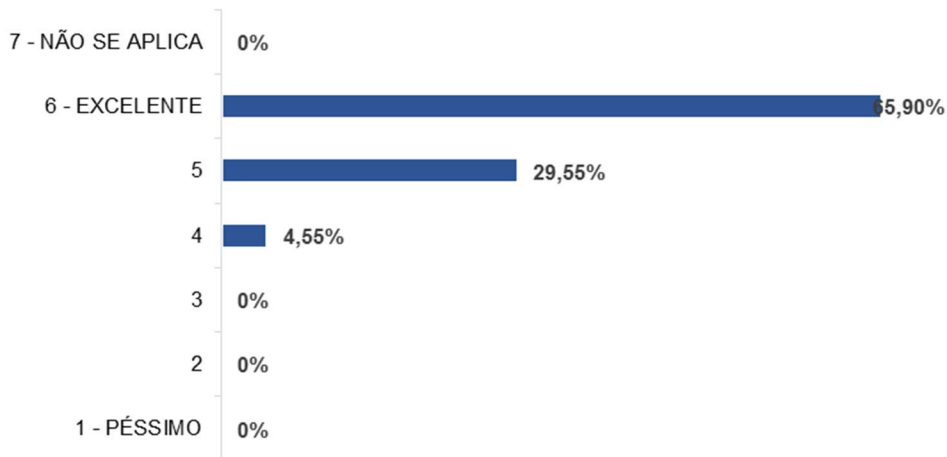
Aprendizagem e Aplicabilidade



Coordenação e Infraestrutura



Satisfação com a Ação de Educação



OBS: Ao final desse relatório, encontra-se um anexo com a frequência de respostas por item.

Autoavaliação

Questão	1 - DISCORDO	2	3	4	5	6 - CONCORDO	7 - NÃO SE APLICA
1. Atentei para as informações disponibilizadas (objetivos, conteúdos, requisitos, cronograma, etc.)	0%	0%	2%	5%	16%	77%	0%
2. Cumpri os horários estipulados.	0%	0%	2%	5%	25%	68%	0%
3. Tive uma postura adequada.	0%	0%	0%	2%	14%	84%	0%
4. Estou motivado a aplicar os conteúdos aprendidos.	0%	0%	2%	7%	25%	64%	2%
5. Considero-me capaz de transmitir os conteúdos assimilados.	0%	0%	0%	2%	30%	66%	2%
MÉDIA	0%	0%	1%	4%	22%	72%	1%

Desempenho Didático da Facilitadora Jeanne Nogueira

Questão	1 - PÉSSIMO	2	3	4	5	6 - EXCELENTE	7 - NÃO SE APLICA
6. Cumprimento dos objetivos da ação de educação.	0%	0%	0%	7%	14%	77%	2%
7. Domínio dos conteúdos apresentados.	0%	0%	0%	7%	7%	84%	2%
8. Sequência lógica da apresentação dos conteúdos.	0%	0%	0%	5%	18%	75%	2%
9. Dinâmica de apresentação dos conteúdos.	0%	0%	2%	7%	14%	75%	2%
10. Disposição para esclarecer dúvidas.	0%	0%	0%	2%	9%	75%	14%
MÉDIA	0%	0,0%	0,5%	5,5%	12,2%	77,3%	4,5%

Desempenho Didático da Thais Nerys

Questão	1 - PÉSSIMO	2	3	4	5	6 - EXCELENTE	7 - NÃO SE APLICA
11. Cumprimento dos objetivos da ação de educação.	0%	0%	0%	0%	16%	82%	2%
12. Domínio dos conteúdos apresentados.	0%	0%	0%	5%	5%	89%	2%
13. Sequência lógica da apresentação dos conteúdos.	0%	0%	0%	2%	18%	77%	2%

14. Dinâmica de apresentação dos conteúdos.	0%	0%	2%	5%	14%	77%	2%
15. Disposição para esclarecer dúvidas.	0%	0%	0%	2%	9%	75%	14%
MÉDIA	0%	0%	0%	3%	12%	80%	5%

Aprendizagem e Aplicabilidade

Questão	1 - DISCORDO	2	3	4	5	6 - CONCORDO	7 - NÃO SE APLICA
16. Assimilação do conteúdo transmitido na ação de educação.	0%	0%	0%	0%	27%	73%	0%
17. Os conteúdos tratados propiciaram reflexões importantes para o meu trabalho.	0%	0%	2%	0%	14%	84%	0%
MÉDIA	0%	0%	1%	0%	20,5%	78,4%	0%

Coordenação e Infraestrutura

Questão	1 - PÉSSIMO	2	3	4	5	6 - EXCELENTE	7 - NÃO SE APLICA
18. Eficácia na divulgação da ação de educação.	0%	0%	2%	5%	27%	66%	0%
19. Clareza na definição dos objetivos da ação de educação.	0%	0%	2%	5%	18%	75%	0%
20. Organização da ação da educação.	0%	0%	0%	2%	27%	70%	0%
21. Carga Horária.	0%	0%	2%	16%	23%	59%	0%
22. Presteza no atendimento da área de Educação Corporativa.	0%	0%	0%	2%	11%	75%	11%
23. Qualidade das informações prestadas pela área de Educação Corporativa.	2%	0%	0%	2%	18%	70%	7%
24. Qualidade das instalações onde a ação foi realizada.	0%	0%	0%	0%	14%	86%	0%
MÉDIA	0,0%	0,0%	1,0%	4,5%	19,8%	72,1%	2,6%

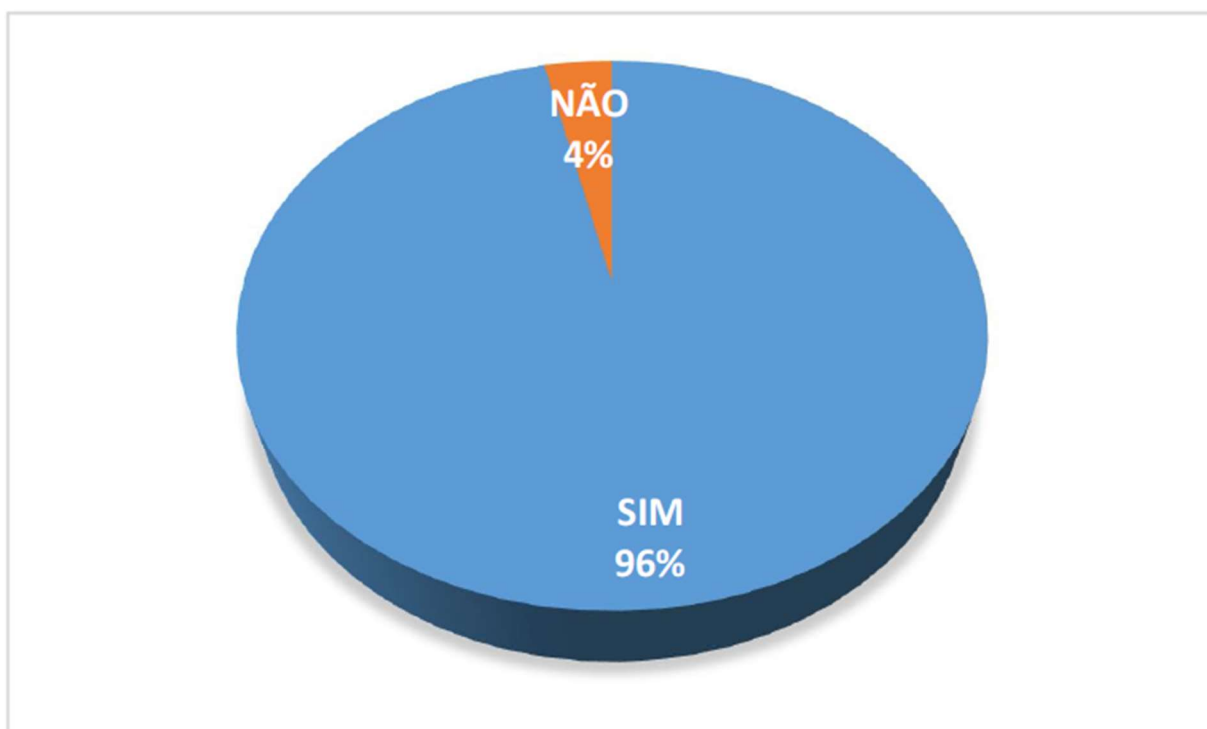
Satisfação com a Ação de Educação

Questão	1 - PÉSSIMO	2	3	4	5	6 - EXCELENTE	7 - NÃO SE APLICA
25. Em sua opinião, de modo geral, o curso foi:	0%	0%	0%	5%	30%	66%	0%

MÉDIA	0,00%	0,00%	0,00%	4,55%	29,55%	65,90%	0,00%
-------	-------	-------	-------	-------	--------	--------	-------

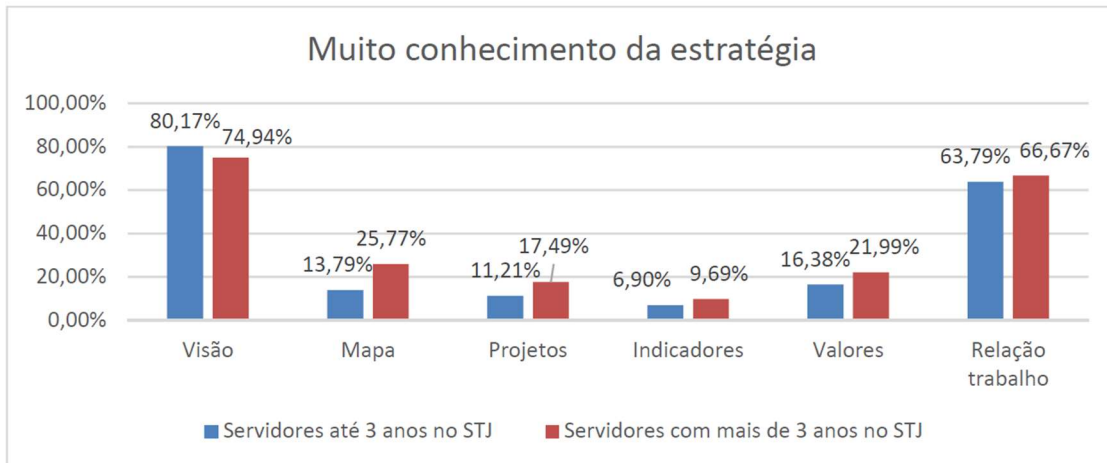
ANEXO XXIII – GRÁFICO DA PEQUISA SOBRE A CONTRIBUIÇÃO DAS AÇÕES DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA PARA O STJ QUE DEMONSTRA O IMPACTO NO VALOR APRENDIZAGEM CONTÍNUA

A capacitação no STJ contribui efetivamente para a prática do valor institucional da aprendizagem contínua?



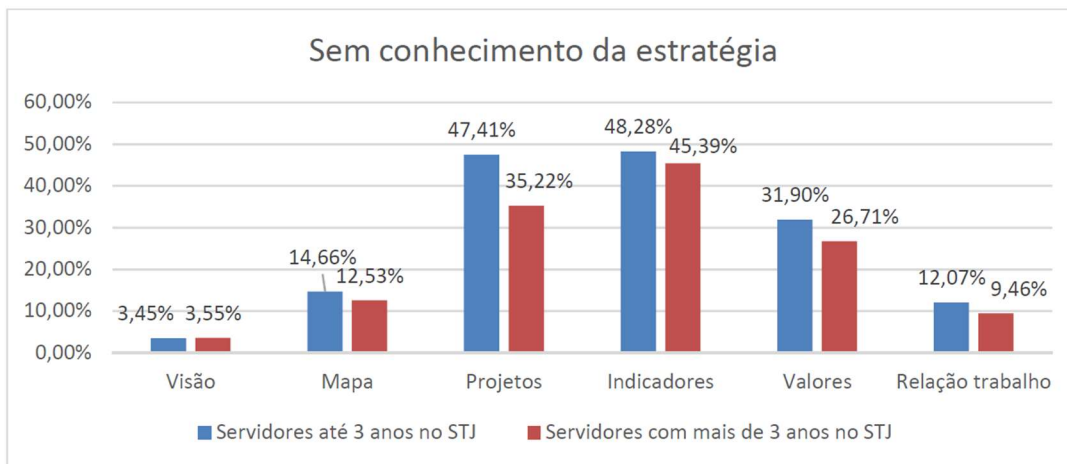
ANEXO XXIV – DADOS DA PESQUISA AMG SOBRE CONHECIMENTO DA ESTRATÉGIA DO STJ

Com relação aos itens mais conhecidos, pode-se dizer que os servidores novos conhecem mais da visão de futuro do Tribunal, contudo, os servidores mais antigos tem conhecimento maior dos demais itens:



7 – Muito conhecimento x tempo de STJ

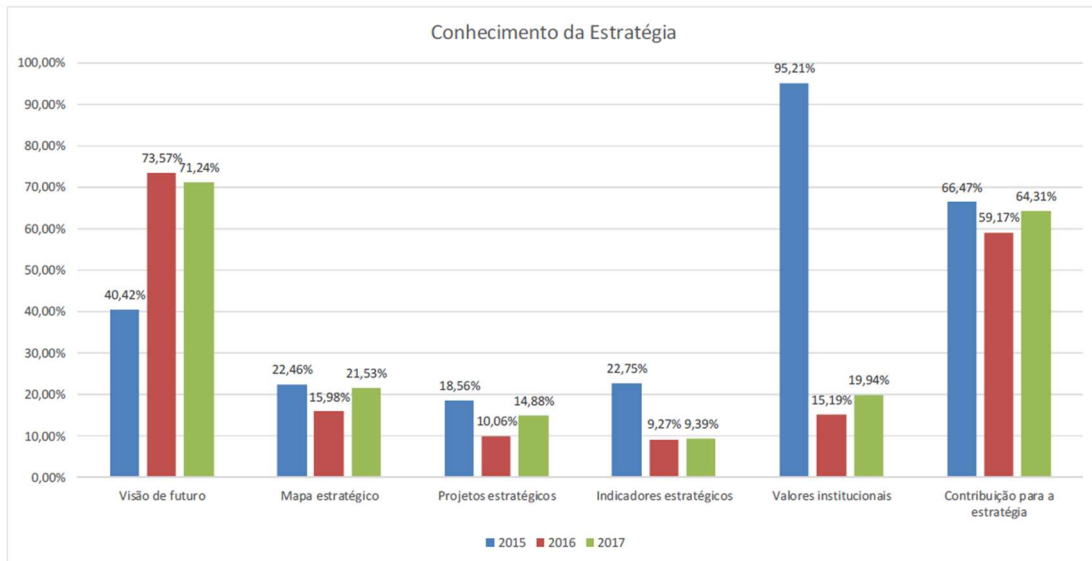
No outro extremo da escala, servidores novos têm menos domínio dos assuntos ligados a projetos e a indicadores. Pode-se inferir que esses são os temas não tratados de forma mais detalhada no conteúdo do concurso nem no curso de ambientação.



8 – Pouco conhecimento x tempo de STJ

6. Resultado segmentado

Olhando mais detidamente os resultados segundo a temática apresentada no questionário, pode-se observar a seguinte evolução:



17 – Resultado segmentado