

## 9ª MOSTRA NACIONAL DE TRABALHOS DA QUALIDADE DO JUDICIÁRIO – GESTÃO DE PESSOAS

### Introdução

#### Identificação do órgão:

Supremo Tribunal Federal

#### Unidade:

Secretaria de Recursos Humanos / Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal

#### Email para contato:

[renatal@stf.jus.br](mailto:renatal@stf.jus.br)

#### Nome do Projeto:

“SISTEMA DE GESTÃO DE TALENTOS – BANCO DE TALENTOS”

#### Nome do Responsável e Equipe:

Responsável: Renata Lucena Freire de Souza (Coordenadora)

Equipe: Marília de Almeida P. Kirjner; Rafaela Bezerra Espíndola Moreira;  
Josilene Bispo Pinheiro Cabral

#### Delimitação da Ação:

O Banco de Talentos, criado em 2007, consiste em ferramenta de gestão de pessoas, que proporciona, como *interface* tecnológica, canal de comunicação eficaz para que o STF conheça de modo detalhado características profissionais dos talentos humanos e utilize as informações geradas de modo estratégico em prol do desenvolvimento do potencial intelectual da Casa.

#### Objetivos e Metas:

O objetivo desta ferramenta é mapear os talentos dos servidores do STF (efetivos e requisitados), de modo a facilitar o acesso às informações referentes à formação desses profissionais para melhor geri-los.

As metas almejadas são:

- Obter adesão de todos os servidores efetivos e requisitados atualmente trabalhando no STF, por meio da atualização dos dados registrados;

- Gerar relatórios mais precisos que subsidiem o levantamento de necessidades de capacitação ano a ano, a seleção interna, a contabilização de horas necessárias à promoção funcional;
- Possibilitar a operacionalização do Adicional de Qualificação previsto na Lei 11.416/2006;
- Possibilitar a geração de declarações dos cursos oferecidos pelo STF.

## **Desenvolvimento**

### **Identificação do problema, análise das principais causas e planos de ações de melhorias e resultado esperado:**

Diante da necessidade de conhecer o perfil dos servidores do STF, a Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal, em parceria com a Secretaria de Tecnologia da Informação, criou o Banco de Talentos, a fim de otimizar os processos de lotação, capacitação e movimentação de pessoal, refletindo em mecanismo de valorização do servidor. Esse sistema permite o conhecimento das aptidões dos seus servidores, bem como favorece a obtenção de dados de maneira mais célere e precisa.

### **Métodos e técnicas adotadas no desenvolvimento das ações:**

Este instrumento permite o cadastramento dos conhecimentos, habilidades, experiências e interesses pessoais que o servidor possua. Dessa forma, mesmo que o servidor tenha cursos diferentes das atividades relacionadas ao desempenho de suas funções, como curso de língua estrangeira, pós-graduações e especialidades diversas, ele pode acrescentar no *hall* de informações.

O sistema funciona como um “currículo virtual”, e fica permanentemente disponível para que o servidor possa manter seus dados atualizados. É acessado pela Intranet do STF.

Foi elaborado um manual voltado ao usuário com orientações sobre a operacionalização do sistema.

Para facilitar o cadastro, o Banco de Talentos foi dividido em 7 categorias:

- Dados pessoais;
- Formação acadêmica: cursos de graduação e pós-graduação;
- Ações de treinamento: eventos de curta duração e de caráter contínuo;
- Língua estrangeira: conhecimentos técnicos adquiridos;
- Experiência: experiências profissionais anteriores ao STF;
- Interesses pessoais: atividades de entretenimento.

O acesso à página pessoal do servidor no Banco de Talentos é restrito ao usuário e à equipe da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal, que poderão visualizar os dados cadastrados.

### **Resultados e benefícios alcançados:**

Por meio dessa ferramenta é possível analisar as ações de treinamento e os cursos de pós-graduação realizados pelos servidores para fins de pagamento do Adicional de Qualificação; identificar potenciais instrutores internos;

disponibilizar as declarações de conclusão de cursos realizados pelo STF; identificar servidores que possuam cargo, conhecimento e/ou experiência compatível com as demandas de uma determinada unidade do Tribunal na ocasião de processo seletivo; contabilizar as horas de treinamento necessárias para promoção funcional para o servidor em desenvolvimento na carreira.

**Comparação, através de dados estatísticos, de maneira a comprovar a eficácia das ações no alcance dos objetivos:**

Atualmente estão cadastrados 1.433 servidores no Banco de Talentos. Desses, 715 acessaram o sistema para atualização dos dados. Por meio do Banco são gerados relatórios mensais para subsidiar o pagamento do Adicional de Qualificação e para contabilizar horas de treinamento para promoção funcional. Os relatórios com dados do perfil do servidor para utilização em processo seletivo são gerados conforme demanda.

### **Conclusão**

A implementação e disseminação da ferramenta Banco de Talentos possibilitou conhecer e manter atualizados os dados/perfis profissionais dos servidores do STF, proporcionando maior interatividade de informações entre as áreas, a área de gestão de pessoas e os servidores. As atualizações de registros relacionados a eventos internos podem ser feitas praticamente em tempo real, considerando-se o momento de conclusão dos eventos, os deferimentos para aquisição de adicional de qualificação alcançaram agilidade e presteza, os servidores adquiriram autonomia para atualização de seus dados no sistema e as informações que a área de gestão de pessoas necessita referentes a capacitação e perfil profissional de servidores são obtidas por meio de relatórios gerados com maior facilidade. Portanto, a área de gestão de pessoas observou impactos diretos na qualidade dos serviços prestados, agilidade do serviço, interatividade com os servidores e melhor conscientização dos perfis profissionais e potenciais humanos.