

**8ª MOSTRA NACIONAL DE TRABALHOS DA QUALIDADE DO JUDICIÁRIO
– ESTRATÉGIA E GESTÃO**

1) Identificação do Órgão: Superior Tribunal de Justiça

2) Unidade:

2.1) Secretaria de Gestão de Pessoas – SGP

2.2) Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas – CDEP.

2.3) Seção de Gestão de Desempenho e Orientação para a Carreira -
SEDEC

3) E-mail para contato: desenvolvimentonacarreira@stj.gov.br.

4) Nome do trabalho/ projeto: Processo Seletivo Interno – PSI.

5) Responsável e equipe (Cargo/ Função):

5.1) Responsável: Ana Lúcia Oliveira Mota/ Analista Judiciária, Área Administrativa/ Coordenadora de Desenvolvimento de Pessoas

5.2) Equipe: Maria Aparecida de Araújo Ramos, Andréia Carla de Souza, Arézia Lessa Cabral, Sérgio Carlos Três e Silva, Ana Luiza Greca da Cunha/ Estagiária de Psicologia

Delimitação da Ação (Campo/ atividade que abrange)

- O Processo Seletivo Interno (PSI) consiste em selecionar servidores que possuem perfis compatíveis com as necessidades das unidades-clientes, por meio de análise curricular, entrevistas, provas práticas e pesquisa de tendência comportamental (Método Quantum).

- A seleção interna atende a todos os servidores e áreas do STJ.

Objetivo e metas

1. Objetivo:

- Identificar e valorizar os talentos do quadro de pessoal do Tribunal, possibilitando que os postos de trabalho sejam ocupados por servidores com perfil adequado aos requisitos definidos pelas unidades-clientes.

3. Metas:

- Preencher 80% das vagas disponibilizadas pelo PSI.
- Manter o índice de satisfação dos servidores e unidades clientes acima de 90%.

Desenvolvimento

A Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) do Superior Tribunal de Justiça detectou, com base na análise dos resultados da pesquisa de clima organizacional realizada em 2003, a insatisfação dos servidores com as oportunidades de crescimento profissional oferecidas pelo Tribunal.

Com o propósito de atender a essa demanda, a SGP adotou ações que possibilitaram implementar, em agosto de 2004, o **Processo Seletivo Interno (PSI)** e, assim, identificar e valorizar os talentos do STJ, garantir maior efetividade nas lotações, diminuir a rotatividade e, conseqüentemente, melhorar o clima organizacional.

A seleção interna, inicialmente, foi realizada com base em lista de servidores que manifestavam interesse em se movimentar para uma área específica e entregavam os currículos para serem analisados e comparados com os requisitos definidos pela unidade-cliente.

Com o aumento da demanda, houve necessidade de melhorar o processo. Nesse sentido, desenvolveram-se as seguintes ações:

- 1º) Criação de Banco de Identificação de Talentos - Sistema informatizado e integrado ao SARH, Sistema de Administração de Recursos Humanos, com informações acerca da vida profissional de todos os servidores. Tem a finalidade de reunir as informações e tornar mais ágil o processo seletivo.
- 2º) Divulgação, na *intranet*, das informações referentes às habilidades técnicas necessárias às atividades a serem desenvolvidas, possibilitando ao interessado decidir sobre a oportunidade de se inscrever de forma simples e rápida.
- 3º) Disponibilização dos serviços da Seleção Interna para todas as áreas do STJ.

4º) Adoção da Pesquisa de Tendência Comportamental (Quantum) para complementar e dar suporte às percepções obtidas com as entrevistas realizadas pela SGP.

5º) Estabelecimento de parceria com a Secretaria de Comunicação Social para divulgar as notícias de vagas a serem preenchidas por meio dos processos seletivos abertos.

Métodos e técnicas adotadas no desenvolvimento das ações

A seleção interna é realizada quando a unidade-cliente solicita a abertura de processo seletivo para determinado cargo. As etapas a serem cumpridas são:

1) A Seção de Gestão de Desempenho e Orientação para a Carreira (SEDEC) verifica a existência de vaga na Tabela de Lotação de Cargos (TLC) e/ou junto à Seção de Movimentação de Pessoal (SEMOP).

2) Caso haja a vaga, é agendada entrevista com o gestor da unidade-cliente para definição dos requisitos técnicos e comportamentais, conforme formulário do perfil profissiográfico desenvolvido com base na Pesquisa Comportamental Quantum.

3) A seleção e os critérios requeridos são divulgados por meio da *intranet*.

4) A SEDEC acompanha o andamento da seleção interna por sistema informatizado próprio (Banco Identificação de Talentos – BIT) e faz a análise curricular dos candidatos inscritos.

5) São realizadas entrevistas com os candidatos cujos currículos se aproximam do perfil desejado. É adotado o modelo de entrevista comportamental, com foco em competências, estruturada com base nos comportamentos passados dos candidatos em situações similares às definidas pela unidade-cliente. Como complemento e para validar a percepção dos entrevistadores, é aplicada a Pesquisa de Tendência Comportamental Quantum, que possibilita o mapeamento de tendência comportamental e a identificação de competências

humanas. A pesquisa é realizada pela *internet* e os resultados ficam disponíveis para o candidato na página eletrônica do Método Quantum.

7) Após a entrevista, os avaliadores comparam os dados do perfil do candidato com o definido pela unidade-cliente e realizam reunião de consenso em relação aos pontos observados sobre o candidato.

8) É elaborada lista dos candidatos em ordem decrescente de compatibilidade com os requisitos exigidos pela unidade-cliente.

9) É encaminhada lista dos candidatos pré-selecionados e respectivos currículos, por e-mail, ao responsável pela seleção na unidade-cliente.

10) A unidade-cliente informa o nome do candidato escolhido à SEDEC e esta divulga o resultado por meio da *intranet*.

11) A SEDEC envia e-mail a todos os inscritos, agradecendo pela participação e informando o nome do servidor selecionado.

12) A SEDEC contata a chefia de origem do candidato e informa que o servidor foi selecionado em processo seletivo.

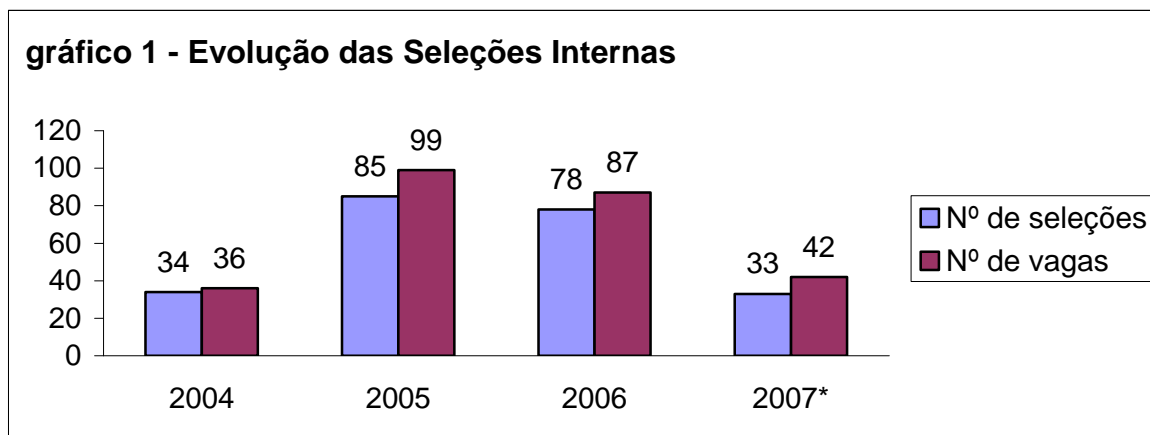
13) A SEDEC informa por e-mail à Seção de Movimentação de Pessoal (SEMOP) o resultado do processo seletivo, para que sejam adotadas as providências necessárias à movimentação do servidor.

14) Decorrido um mês de exercício das atividades na nova lotação, são encaminhados formulários de acompanhamento ao gerente e ao servidor, com a finalidade de medir o índice de satisfação com o processo seletivo.

15) Mensalmente, são elaborados relatórios que servem como subsídio para o planejamento de ações de melhoria do processo seletivo.

Resultados e Benefícios Alcançados

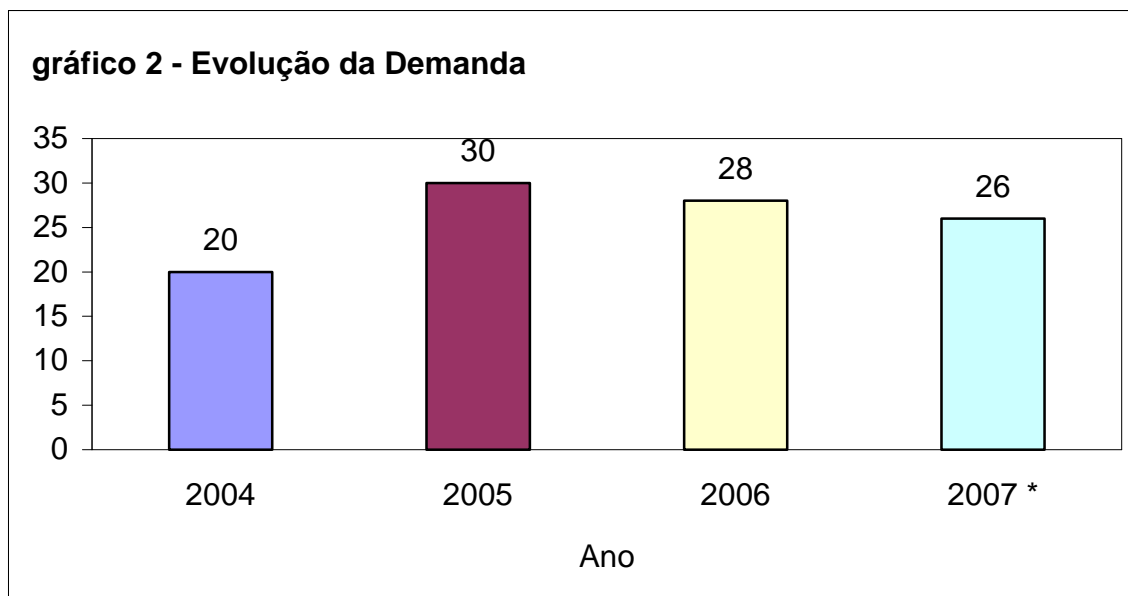
Desde a sua criação, o Processo de Seleção Interna tem se consolidado como uma importante modalidade de escolha de servidores para ocupar as vagas disponíveis no STJ, conforme discriminado, ano a ano, no gráfico 1.



*Os dados de 2007 referem-se aos meses de janeiro a maio.

Ao todo, de 2004 a maio de 2007, foram abertas 230 seleções e disponibilizadas 264 vagas para serem preenchidas por meio do Processo de Seleção Interna.

Destaca-se, no gráfico 2, a evolução da demanda pelos serviços do PSI:



*Os dados de 2007 referem-se aos meses de janeiro a maio.

Com relação ao número de inscrições, constatou-se o crescimento da participação nos processos seletivos, o que demonstra a valorização do PSI pelos servidores, como oportunidade de desempenhar outras atividades e/ou funções, conforme descrito na tabela:

Ano	Nº de candidatos	Média de candidatos/vaga
2005	817	10
2006	1046	12
2007*	395	11

*Os dados de 2007 referem-se aos meses de janeiro a maio.

Em 2006, foi realizada pesquisa com o objetivo de identificar o número de vagas não preenchidas e quais os motivos. Desse modo, observou-se que o índice médio de preenchimento das vagas nos últimos 18 meses foi de **60%**, considerado positivo em razão de o PSI encontrar-se em fase de aprimoramento.

Com relação às vagas não preenchidas, a partir de 2007 constatou-se que o principal motivo do não-preenchimento foi a falta de qualificação dos candidatos inscritos. Nesse sentido, têm sido adotadas providências voltadas para a realização de treinamentos direcionados às necessidades das unidades solicitantes, possibilitando, assim, que um maior número de vagas seja preenchido por meio da seleção interna.

Além disso, com o intuito de obter insumos para melhorar os serviços prestados, foram realizadas, a partir de 2005, pesquisas de satisfação sobre o Processo de Seleção Interna com os gerentes das unidades solicitantes e com os servidores selecionados. A escala variou de 1,0 (muito insatisfeito) a 5,0 (muito satisfeito). Observa-se um alto nível de satisfação com os serviços (acima de 80%), conforme dados a seguir:

DADOS DOS GERENTES

Questões Analisadas	Ano		
	2005	2006	2007*
Nível de satisfação com o desempenho atual do servidor	4,25	4,75	4,60
Nível de satisfação com a integração do servidor na unidade	4,25	4,83	4,80
Nível de satisfação com o serviço de seleção interna	4,00	4,91	4,80
Média Geral	4,16	4,83	4,73
Percentual de Satisfação	83,2%	96,6%	94,6%

*Os dados de 2007 referem-se aos meses de janeiro a maio.

DADOS DOS SERVIDORES

Questões Analisadas	Ano		
	2005	2006	2007*
Nível de satisfação com o conhecimento que o servidor detém dos desempenhos esperados na execução das tarefas diárias	4,25	4,33	4,30
Nível de satisfação com a adaptação na unidade	4,25	4,76	4,70
Nível de satisfação com o serviço de seleção interna	4,75	4,71	4,70
Média Geral	4,41	4,60	4,50
Percentual de Satisfação	88,2%	92%	91%

*Os dados de 2007 referem-se aos meses de janeiro a maio.

Desse modo, evidencia-se que a implantação do PSI proporciona aos servidores ampliação das oportunidades de trabalho nas diversas áreas do Tribunal, além de dar mais transparência e divulgação aos critérios de ocupação de postos de trabalho e funções comissionadas.

Conclusão

A partir dos resultados analisados, verifica-se que os objetivos do PSI têm sido alcançados. A seleção de servidores para ocupação de postos de trabalho é realizada de modo a atender às necessidades das unidades-clientes, colaborando para a valorização dos talentos do Tribunal.

O crescimento anual do número de seleções realizadas e de candidatos inscritos e o nível de satisfação dos gerentes e servidores na avaliação do processo seletivo corroboram os resultados positivos apresentados.

Entretanto, observa-se que, por se-tratar de processo ainda em estruturação, nem todas as vagas disponibilizadas foram preenchidas por meio do PSI. Tal fato está ligado, especialmente, à falta de qualificação e experiência dos candidatos inscritos. Nesse sentido, com o propósito de cumprir a meta de preencher 80% das vagas disponibilizadas pelo PSI, a SGP tem buscado melhorias no processo.

As principais ações previstas são:

- 1) Elaborar proposta de cursos específicos nas áreas deficitárias e/ou outras ações que visem sanar o problema da falta de qualificação dos candidatos.
- 2) Intensificar a busca junto às unidades-clientes dos motivos pelos quais os candidatos não foram selecionados para ocupar a vaga.
- 3) Informar aos candidatos os motivos pelos quais não foram selecionados pela unidade-cliente.
- 4) Dar continuidade à parceria com a Comunicação Social para divulgação do processo seletivo.

Dessa forma, a partir da realização das ações previstas espera-se:

- 1) Atender com maior eficiência e celeridade às demandas apresentadas pelas unidades-clientes do STJ.
- 2) Dispor de um instrumento de movimentação de pessoas baseado em critérios bem definidos.
- 3) Oferecer um programa institucional transparente de valorização profissional dos servidores.
- 4) Melhorar o clima organizacional.
- 5) Aumentar o grau de motivação dos servidores.
- 6) Incentivar os servidores a investir na qualificação e atualização em suas áreas de atuação ou nas que desejem trabalhar.