



TJDFT

Plano Estratégico de Gestão de Pessoas 2021 – 2026

GLOSSÁRIO DOS INDICADORES DE DESEMPENHO



COMPOSIÇÃO ADMINISTRATIVA

PRESIDÊNCIA

Waldir Leôncio Júnior | Desembargador Presidente
Eduardo Henrique Rosas | Juiz Auxiliar
Francisco Antonio Alves de Oliveira | Juiz Auxiliar
Adriana Prazeres Salgueiro Reis Vidal | Chefe de Gabinete
Celso de Oliveira e Sousa Neto | Secretário-Geral

PRIMEIRA VICE-PRESIDÊNCIA

Roberval Casemiro Belinati | Desembargador Primeiro Vice-Presidente
Luis Martius Holanda Bezerra Junior | Juiz Auxiliar
Andrea Leonardo Coimbra | Chefe de Gabinete

SEGUNDA VICE-PRESIDÊNCIA

Angelo Passareli | Desembargador Segundo Vice-Presidente
Marília Garcia Guedes | Juíza Auxiliar
Julião Ambrosio de Aquino | Chefe de Gabinete

CORREGEDORIA

Mário-Zam Belmiro Rosa | Desembargador Corregedor
Caio Brucoli Sembongi | Juiz Auxiliar
João Marcos Guimarães Silva | Juiz Auxiliar
Monize da Silva Freitas Marques | Juíza Auxiliar
Lara Maria Costa Rodrigues de Souza | Chefe de Gabinete
Alexandre Correia de Aquino | Secretário-Geral da Corregedoria

TRIBUNAL PLENO

Des. Getúlio de Moraes Oliveira
Des. Cruz Macedo
Des. Waldir Leôncio Júnior - *Presidente*
Des. J. J. Costa Carvalho
Des. Jair Soares
Desa. Vera Andrighi
Des. Mário-Zam Belmiro - *Corregedor*
Des. Angelo Passareli - *2º Vice-Presidente*
Des. Roberval Casemiro Belinati - *1º Vice-Presidente*
Des. Silvanio Barbosa dos Santos
Des. Sérgio Rocha
Des. Arnaldo Camanho de Assis
Des. Fernando Habibe
Des. João Egmont
Des. Teófilo Caetano
Desa. Nilsoni de Freitas Custódio

Des. Jesuino Rissato
Desa. Simone Lucindo
Des. Alfeu Machado
Desa. Leila Arlanch
Desa. Fátima Rafael
Desa. Maria de Lourdes Abreu
Des. Josaphá Francisco dos Santos
Des. James Eduardo Oliveira
Des. Sandoval Gomes de Oliveira
Des. Esdras Neves Almeida
Desa. Gislene Pinheiro de Oliveira
Desa. Ana Cantarino
Des. Diaulas Costa Ribeiro
Des. Rômulo de Araújo Mendes
Des. Roberto Freitas Filho
Des. Robson Teixeira de Freitas

Desa. Maria Ivatônia Barbosa dos Santos
Des. Hector Valverde Santanna
Desa. Diva Lucy de Faria Pereira
Des. Luís Gustavo Barbosa
Des. Alvaro Ciarlini
Des. Fábio Eduardo Marques
Des. Leonardo Bessa
Des. Arquibaldo Carneiro

Des. Carlos Pires Soares Neto
Des. José Firmo Reis Soub
Des. Renato Rodovalho Scussel
Desa. Carmen Nícea Nogueira Bittencourt
Desa. Lucimeire Maria da Silva
Des. Robson Barbosa de Azevedo
Desa. Sandra Reves Vasques Tonussi
Des. Maurício Silva Miranda

EXPEDIENTE

Comitê de Governança e Gestão de Pessoas - CGGP

Juiz Rafael Rodrigues de Castro Silva | Presidente
Francisco Antonio Alves de Oliveira | Juiz Auxiliar da Presidência
João Marcos Guimarães Silva | Juiz Auxiliar da Corregedoria
Ângelo Pinheiro Fernandes de Oliveira | Juiz de Direito
Luciana Yuki Fugishita Sorrentino | Juíza de Direito
Carlos Alberto Martins Filho | Juiz de Direito
Maria Cristina de Oliveira | Técnico Judiciário
Bauer Sancler Alves Vale | Analista Judiciário
Karina Machado Rocha Gurge | Técnico Judiciário
Leonardo Henrique Machado | Técnico Judiciário
Celso de Oliveira e Sousa Neto | Secretário-Geral do TJDF
Carmen Cecília da Fonseca Lemes Ferreira | Secretária de Gestão de Pessoas
Victor Abreu da Silva | Secretário de Planejamento, Governança e Gestão Estratégica
Tomaz de Aquino Vasco da Silva | Secretário de Saúde
Luana Pimenta de Andrada | Secretária da Escola de Formação Judiciária

Conteúdo

Núcleo de Inclusão, Acessibilidade e Sustentabilidade - NUICS
Secretaria da Escola de Formação Judiciária - SEEF
Secretaria de Gestão de Pessoas - SEGP
Secretaria de Saúde - SESA

Coordenação e Assessoramento

Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão Estratégica – SEPG

Projeto Gráfico e Diagramação

Coordenadoria de Editoração e Digitalização — CODIG
Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão Estratégica – SEPG

2ª Edição
(Dezembro/2024)

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	5
MAPA ESTRATÉGICO	6
PERSPECTIVA RESULTADOS	7
R.1. Promover o protagonismo das pessoas no contexto da era digital.....	7
R.1.1. » Grau de atingimento do objetivo de promover o protagonismo das pessoas no contexto da era digital.....	7
R.2.1. » Grau de excelência dos serviços de gestão de pessoas	9
PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS.....	10
PI.1. Fortalecer as competências de gestores e servidores orientadas para o futuro, para as pessoas e para os resultados	10
PI.1.1. » Número de participações de líderes e substitutos em soluções educacionais da trilha de liderança	10
PI.2. Promover o reconhecimento do desempenho das pessoas, valorizando o engajamento, a atuação colaborativa e as entregas	11
PI.2.1. » Percentual de unidades que solicitaram processos seletivos para FC ou CJ	12
PI.3. Otimizar a alocação de pessoas, considerando as transformações no trabalho e a necessidade de adequação dos perfis profissionais	14
PI.3.1. » Percentual de movimentação de vagas para adequação interna da força de trabalho	14
PI.4. Capacitar magistrados e servidores, visando ao desenvolvimento das competências requeridas no contexto da era digital	16
PI.4.1. » Capacitação em inovação e gestão da mudança (PE 2021-2026)	16
PI.5. Aperfeiçoar o atendimento aos usuários dos serviços de gestão de pessoas	17
PI.5.1. » Índice de satisfação com o atendimento prestado pelas unidades de gestão de pessoas.....	17
PI.6. Prevenir e mitigar doenças no contexto da era digital	18
PI.7. Aprimorar a Governança de Gestão de Pessoas	19
PI.7.1. » Índice de Governança e Gestão de Pessoas do TJDFT.....	19
PI.8. Consolidar e aprimorar o modelo de Gestão por Competências.....	20
PI.8.1. » Percentual de propostas de desempenho das unidades preenchidas.....	20
PI.8.2. » Percentual de participação nas avaliações de desempenho por ciclo.....	22
R.1. Promover a transformação digital das áreas e dos processos de Gestão de Pessoas	24
R1.1.» Índice de transformação dos processos de trabalhos	24
R.2. Assegurar o contingente de força de trabalho com habilidades necessárias para a atuação em Gestão de Pessoas	25
R2.1.» Percentual de unidades de gestão de pessoas atendidas com capacitações direcionadas ao aprimoramento da atuação de seus servidores.....	25

APRESENTAÇÃO

O Plano Estratégico de Gestão de Pessoas – PEGP 2021-2026, aprovado pela Resolução 2, de 22 de agosto de 2022, consubstancia-se como fonte principal de orientação das ações de gestão de pessoas do TJDFT por dispor sobre os principais objetivos a serem alcançados pela área no período, bem como estabelecer indicadores estratégicos capazes de propiciar o monitoramento do desempenho institucional.

Nesse sentido, o Glossário dos Indicadores de Desempenho do PEGP 2021-2026 tem a finalidade de detalhar as variáveis que compõem os indicadores de desempenho estratégicos, descrever os procedimentos de coleta dos dados, as unidades responsáveis pelas informações e o prazo esperado para disponibilização desses dados.

A padronização de procedimentos e interpretações visa conferir maior confiabilidade às informações, além de garantir a geração de dados homogêneos, séries históricas coesas e estáveis, viabilizando análises, previsões e definições de metas com base em parâmetros sólidos.



Gestão de Pessoas

Mapa Estratégico 2021 – 2026

MISSÃO

valorizar, reconhecer e apoiar magistrados(as) e servidores(as) do TJDFT como seres humanos Integrals, por meio de ações coordenadas de gestão de pessoas, que contribuam para os resultados efetivos da organização.

VISÃO

tornar, até 2026, o TJDFT reconhecido por adotar práticas de excelência em gestão de pessoas, que contribuam para o alcance dos resultados institucionais com qualidade de vida no trabalho.

VALORES

ética • Inovação • sustentabilidade funcional • conformidade • desenvolvimento contínuo • colaboração • Inclusão da diversidade.

RESULTADOS

Promover o protagonismo das pessoas no contexto da era digital

Assegurar a excelência nos serviços de gestão de pessoas

Fortalecer as competências de gestores e servidores orientadas para o futuro, para as pessoas e para os resultados

Promover o reconhecimento do desempenho das pessoas, valorizando o engajamento, a atuação colaborativa e as entregas

Otimizar a alocação de pessoas, considerando as transformações no trabalho e a necessidade de adequação dos perfis profissionais

Capacitar magistrados e servidores, visando ao desenvolvimento das competências requeridas no contexto da era digital

Aperfeiçoar o atendimento aos usuários dos serviços de gestão de pessoas

Prevenir e mitigar doenças no contexto da era digital

PROCESSOS INTERNOS

Aprimorar a Governança de Gestão de Pessoas

Consolidar e aprimorar o modelo de Gestão por Competências

PESSOAS E RECURSOS

Promover a transformação digital das áreas e dos processos de Gestão de Pessoas

Assegurar o contingente de força de trabalho com habilidades necessárias para a atuação em Gestão de Pessoas



R.1. Promover o protagonismo das pessoas no contexto da era digital

INDICADOR

R.1.1. » Grau de atingimento do objetivo de promover o protagonismo das pessoas no contexto da era digital

Descrição Mede, a partir da média dos desempenhos dos indicadores "PR2.1. Índice de avaliação de competências", "PR2.2. Taxa de movimentação de servidores por perfil profissional", "PR2.3. Índice de reconhecimento e de valorização", "PR2.4. Capacitação em inovação e gestão da mudança" e "PR2.5. Promoção da saúde", do PE 2016-2021, o grau de atendimento do objetivo estratégico.

Fórmula $[(PR2.1 + PR2.2 + PR2.3 + PR2.4 + PR2.5) / 5] \times 100$

Periodicidade de apuração Anual **Unidade de medida** Porcentagem

Unidade responsável pelos dados SEPG / NUDEST **Unidade responsável pelas metas** SEGP / SEEF / SESA

Polaridade Positiva

Fonte de dados As fontes são variadas e constam no detalhamento de cada um dos cinco indicadores que compõem o cálculo do "Grau de atingimento do objetivo de promover o protagonismo das pessoas no contexto da era digital" do PE 2021-2026.

Definição das variáveis

PR.2.1. – **Índice de avaliação de competências:** Representa a média dos resultados dos subindicadores PR.2.1.1. Índice de propostas de desempenho das unidades preenchidas e PR.2.1.2. Taxa de participação nas avaliações de desempenho por ciclo.

PR.2.2. – **Taxa de movimentação de servidores por perfil profissional:** Representa o percentual de movimentações por perfil por meio de seleção interna ou de remoção com perfil identificado.

PR.2.3. – **Índice de reconhecimento e de valorização:** Representa a média dos resultados dos subindicadores PR.2.3.1. Percentual de funções gratificadas ocupadas por seleção interna e PR.2.3.2. Quantitativo de servidores que participam de ações de valorização.

PR2.4 – **Capacitação em inovação e gestão da mudança:** Mede o número de aprovações em soluções educacionais que desenvolvam as competências de inovação e de gestão da mudança no contexto da era digital.

PR.2.5. – **Promoção da saúde:** Representa a média dos resultados dos subindicadores PR.2.5.1. Índice de absenteísmo-doença, PR.2.5.2. Índice de realização de exame periódico de saúde e PR.2.5.3. Taxa de participação de magistrados e servidores em ações voltadas à Qualidade de Vida no Trabalho.

Metodologia/Forma de Extração

Extração das informações constantes no painel de bordo do PE 2021-2026 de acordo com a apuração realizada segundo as regras constantes no Glossário dos Indicadores Estratégicos do PE 2021-2026.

Período	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Série Histórica	79,8%	94,7%	-	-	-	-
Meta	100%	100%	100%	100%	100%	100%

R.2. Assegurar a excelência nos serviços de gestão de pessoas

INDICADOR

R.2.1. » Grau de excelência dos serviços de gestão de pessoas

Descrição	Mede, a partir da média do desempenho dos demais indicadores do PEGP, o desempenho geral do PEGP e, nesse sentido, o grau de excelência dos serviços prestados.		
Fórmula	$[(PI1 + PI2 + PI3 + PI4 + PI5 + PI6 + PI7 + PI8 + PI9 + PI10 + R1 + R2) / 12] \times 100$		
Periodicidade de apuração	Anual	Unidade de medida	Porcentagem
Unidade responsável pelos dados	SEGP / SEEF / SESA / NUICS	Unidade responsável pelas metas	SEGP / SEEF / SESA / NUICS
Polaridade	Positiva		
Fonte de dados	As fontes são variadas e constam no detalhamento de cada um dos indicadores constantes do PEGP 2021-2026 que compõem o cálculo.		
Definição das variáveis			
Entram no cálculo apenas os indicadores do PEGP 2021-2026 ligados às perspectivas de Processos Internos e de Recursos, conforme fichas de detalhamentos constantes neste glossário.			
Metodologia/Forma de Extração			
Os resultados são consolidados a partir das informações remetidas pelas unidades de gestão de pessoas e consolidadas no painel de bordo do PEGP 2021-2026.			

Período	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Série Histórica	-	-	-	-	-	-
Meta	-	-	100%	100%	100%	100%



PI.1. Fortalecer as competências de gestores e servidores orientadas para o futuro, para as pessoas e para os resultados

INDICADOR

PI.1.1. » Número de participações de líderes e substitutos em soluções educacionais da trilha de liderança

Descrição	Mede o número de participações de líderes titulares e substitutos em soluções educacionais da trilha de liderança		
Fórmula	Σ do número de participações		
Periodicidade de apuração	Anual	Unidade de medida	Quantidade de participações
Unidade responsável pelos dados	SEEF	Unidade responsável pelas metas	SEEF
Polaridade	Positiva		
Fonte de dados	SEGP e SICAP		

Definição das variáveis

ΣNP – Número de participações: corresponde a soma do número de participações de líderes titulares e substitutos em soluções educacionais da trilha de liderança.

Metodologia/Forma de Extração

Os dados serão extraídos do sistema da Secretaria de Gestão de Pessoas - SEGP e do Sistema de Capacitação - SICAP.

Primeiro são identificados os titulares e substitutos cadastrados no sistema da SEGP, depois são extraídos do SICAP, as participações em cursos cadastrados na Trilha de Liderança, por fim, é feito o cruzamento das duas bases de dados no painel do *Power BI* da Escola.

Período	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Série Histórica			-	-	-	-
Meta	-	-	600	630	660	690

INDICADOR

PI.1.2. » Número de participações de servidores não-líderes em soluções educacionais que abordem a temática liderança

Descrição	Mede o número de participações de servidores que não exercem função de liderança em soluções educacionais que abordem a temática de liderança		
Fórmula	Σ do número de participações		
Periodicidade de apuração	Anual	Unidade de medida	Quantidade de participações
Unidade responsável pelos dados	SEEF	Unidade responsável pelas metas	SEEF
Polaridade	Positiva		
Fonte de dados	SEGP e SICAP		

Definição das variáveis

ΣNP – Número de participações: corresponde a soma do número de servidores que não exercem função de liderança em soluções educacionais que abordem a temática de liderança.

Metodologia/Forma de Extração

Os dados serão extraídos do sistema da Secretaria de Gestão de Pessoas - SEGP e do Sistema de Capacitação - SICAP.

Primeiro são identificados os servidores que não ocupam funções como titulares e substitutos de unidades, cadastrados no sistema da SEGP, em seguida são extraídos do SICAP, as participações em cursos cadastrados na Trilha de Liderança. Por fim, é feito o cruzamento das duas bases de dados no painel do *Power BI* da Escola.

Período	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Série Histórica			-	-	-	-
Meta	-	-	700	735	770	805

PI.2. Promover o reconhecimento do desempenho das pessoas, valorizando o engajamento, a atuação colaborativa e as entregas

INDICADOR

PI.2.1. » Percentual de unidades que solicitaram processos seletivos para FC ou CJ

Descrição	Representa o total de unidades distintas que solicitaram processo seletivo interno para FC ou CJ por ano, em relação à quantidade de unidades que poderiam ter solicitado processo seletivo (FC ou CJ vaga).		
Fórmula	[QUDSI / (QUMovFCCJ + QUMovSI)] x 100		
Periodicidade de apuração	Anual	Unidade de medida	Porcentagem
Unidade responsável pelos dados	SEGP / NUVIP / NUCEF	Unidade responsável pelas metas	SEGP / CGGP
Polaridade	Positiva		
Fonte de dados	Planilha de Excel e STARH		

Definição das variáveis

QUDSI – Quantidade de unidades distintas que solicitaram processo seletivo interno para FC ou CJ ao NUVIP: corresponde ao número de unidades distintas que solicitaram processo seletivo interno para FC ou CJ ao NUVIP por ano por ano.

QUMovFCCJ – Quantidade de unidades distintas que tiveram movimentação por motivo de ocupação de designação para FC ou CJ: corresponde ao número de unidades distintas no período apurado que tiveram movimentação por motivo de ocupação de designação para FC ou CJ.

QUMovSI – Quantidade de unidades distintas que tiveram movimentação por motivo de processo seletivo para FC ou CJ: corresponde ao número de unidades distintas no período apurado que tiveram movimentação por motivo de processo seletivo para FC ou CJ.

Metodologia/Forma de Extração

Não são contabilizadas as unidades extintas durante o período de apuração.

QUDSI – É calculada através de uma planilha de controle do NUVIP, contabilizando-se as unidades distintas, e não os processos seletivos.

QUMovFCCJ – Pode ser obtida através da tabela de RH SQLUser.Movimentacao, com o código de movimentação = 11, que se refere às movimentações por designação ou nomeação de FC/CJ. Deve-se filtrar pelo ano de referência, retirando os códigos que não são unidades do tribunal, retirando os magistrados e retirando as unidades extintas durante o período de apuração, conforme consulta a seguir:

```
SELECT m.CdMotMovimentacao ,
```

```
count (DISTINCT m.LocalizacaoAtual) as QtdUnidadesComSelecao
```

```
from SQLUser.Movimentacao m
```

```
Left Join SQLUser.Servidor02 s2 on (s2.Matr= m.Matricula)
```

```
Left Join SQLUser.TbLocalizacao l on (l.CdLocalizacao=m.LocalizacaoAtual)
```

```
Where DtMovJul >= '2023-01-01' and DtMovJul <= '2023-12-31' and s2.CdTipo <> 1 And m.LocalizacaoAtual
```

not IN (99000002,99000007,99000009,99000040,99000008, 99130000,99010000, 99260000, 99020000,
99250000, 99030000, 99050000, 99070000, 99120000, 99200000, 99210000, 99000003) and

m.CdMotMovimentacao = 11 and not exists (select CdLocalizacao from SQLUser.TbLocalizacao I02 where
I02.CdLocalizacao = I.CdLocalizacao and DtExtincaoJul >= '2023-01-01' and DtExtincaoJul <= '2023-12-31')
GROUP BY m.CdMotMovimentacao ;

QUMovSI – De maneira semelhante, pode ser obtida através da tabela de RH SQLUser.Movimentacao, com o
código de movimentação = 27, que se refere às movimentações por seleção interna de FC/CJ. Deve-se filtrar
pelo ano de referência, retirando os códigos que não são unidades do tribunal, retirando os magistrados e
retirando as unidades extintas durante o período de apuração.

Período	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Série Histórica	17,43%	29,2%	-	-	-	-
Meta	-	-	32,5%	33%	33,5%	34%

PI.3. *Otimizar a alocação de pessoas, considerando as transformações no trabalho e a necessidade de adequação dos perfis profissionais*

INDICADOR

PI.3.1. » *Percentual de movimentação de vagas para adequação interna da força de trabalho*

Descrição	Mede o percentual de unidades que solicitam remanejamento interno de vagas para adequação da força de trabalho.		
Fórmula	$(QPARV / QTUCS) \times 100$		
Periodicidade de apuração	Anual	Unidade de medida	Porcentagem
Unidade responsável pelos dados	SEGP / CODEV / NUDIA	Unidade responsável pelas metas	SEGP / CGGP
Polaridade	Positiva		
Fonte de dados	STARH		

Definição das variáveis

QPARV – Quantidade de unidades que possuem subordinadas que solicitaram remanejamento interno de vagas por meio de processos administrativos contabilizados: corresponde ao número de unidades distintas no período apurado que solicitaram remanejamento interno de vagas por meio de processos administrativos contabilizados.

QTUCS – Quantidade total de unidades ativas classificadas como apoio indireto ou como apoio direto unidades não judiciárias que possuem subordinadas: corresponde ao número total de unidades ativas classificadas como apoio indireto ou como apoio direto unidades não judiciárias na data de apuração.

Metodologia/Forma de Extração

Consideram-se nos cálculos as unidades do apoio direto, não judiciárias e unidades da área de apoio indireto. Caso a mesma unidade tenha solicitado movimentação de vaga em mais de um processo, será contada apenas uma vez. Não foram considerados remanejamentos de vagas advindos da unidade/estrutura anterior, nem lotações definidas na criação de unidade, seja por Portaria ou por Processo Administrativo.

SQL

--Indicador movimentação interna de vagas

--QPARV

select distinct

tbl_sup.SgLocalizacao as sg_unidade_superior,

tbl_sub.SgLocalizacao as sg_unidade_subordinada,

Ir.DtDeferimento,

Ir.LotReferencia,

Ir.NumDoc,

Ir.Obs

from sucap.HierarquiaLocalizacaoExpandida hle

inner join TbLocalizacao tbl_sup on tbl_sup.CdLocalizacao = hle.LocalizacaoSuperior

inner join TbLocalizacao tbl_sub on tbl_sub.CdLocalizacao = hle.LocalizacaoSubordinada

```

inner join TbLotacaoReferencia lr on lr.CdLocalizacao = hle.LocalizacaoSubordinada
inner join TbSubClassificLocalizacao su ON tbl_sup.Subclassificacao = su.Codigo
where hle.LocalizacaoSubordinada is not null
and ToDate(lr.DtDeferimentoInv, 'yyyymmdd') between ToDate('20210101', 'yyyymmdd') and
ToDate('20231231', 'yyyymmdd')
)
and su.Codigo = 5 --UNIDADE NÃO JUDICIÁRIA
and lr.NumDoc not like '%696%'
order by tbl_sup.SgLocalizacao, tbl_sub.SgLocalizacao, lr.DtDeferimento
;
--QTUCS
select count(distinct tbl_sup.SgLocalizacao)
from sucap.HierarquiaLocalizacaoExpandida hle
inner join TbLocalizacao tbl_sup on tbl_sup.CdLocalizacao = hle.LocalizacaoSuperior
inner join TbLocalizacao tbl_sub on tbl_sub.CdLocalizacao = hle.LocalizacaoSubordinada
inner join TbLotacaoReferencia lr on lr.CdLocalizacao = hle.LocalizacaoSubordinada
inner join TbAreaApoioLocalizacao al ON tbl_sup.AreaApoio = al.Codigo
inner join TbSubClassificLocalizacao su ON tbl_sup.Subclassificacao = su.Codigo
where hle.LocalizacaoSubordinada is not null
and tbl_sub.DtAtoCriacao <= '2022-12-31'-- a ser modificado
AND (tbl_sub.DtExtincaoJul >= '2022-12-31' or tbl_sub.DtExtincaoJul is null) -- a ser modificado
and (al.Codigo = 2 or (al.Codigo = 1 and su.Codigo = 5))
and tbl_sup.CdLocalizacao not in (19000000000, 19000003005, 22001101000, 22004046000, 24000000000,
30000000000, 210401
11002, 21040112000, 21040203130, 21040203110,21040203120,
21040206110, 30001100000, 30001200000, 30001300000, 91010100, 91030000, 92000100, 99000040,
99000041, 99010000, 9902
0000, 99030000,
99040000, 99050000, 99060000, 99070000, 99080000, 99090000, 99100000, 99110000, 99120000,
99130000, 99140000, 9915000
0, 99160000,
99170000, 99180000, 99190000, 99200000, 99210000, 99220000, 99230000, 99240000, 99250000, 99260000,
99270000)

```

Período	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Série Histórica	12%	14%		-	-	-
Meta	-	-	16%	18%	20%	22%

PI.4. *Capacitar magistrados e servidores, visando ao desenvolvimento das competências requeridas no contexto da era digital*

INDICADOR

PI.4.1. » Capacitação em inovação e gestão da mudança (PE 2021-2026)

Descrição	Mede o número de aprovações em soluções educacionais que desenvolvam as competências de inovação e de gestão da mudança no contexto da era digital		
Fórmula	Σ de participações em soluções que desenvolvam competências de inovação e de gestão da mudança		
Periodicidade de apuração	Anual	Unidade de medida	Participações
Unidade responsável pelos dados	SEEF / COPLAN / NUPLI	Unidade responsável pelas metas	PR
Polaridade	Positiva		
Fonte de dados	Sistema de Capacitação (SICAP)		

Definição das variáveis

Participações em soluções educacionais que trabalhem as competências inovação e gestão da mudança: participações de magistrados e servidores em soluções que desenvolvam competências de inovação e de gestão da mudança.

Metodologia/Forma de Extração

A apuração requer a classificação prévia das competências a serem desenvolvidas em cada solução educacional. O acompanhamento será realizado, trimestralmente, a partir da emissão de relatórios do SICAP. Serão consideradas participações somente as aprovações nas diversas soluções educacionais que desenvolvam as competências de inovação e gestão da mudança.

Período	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Série Histórica	2.528	2.986	-	-	-	-
Meta	-	2.500	2.100	2.100	2.000	2.000

PI.5. *Aperfeiçoar o atendimento aos usuários dos serviços de gestão de pessoas*

INDICADOR

PI.5.1. » *Índice de satisfação com o atendimento prestado pelas unidades de gestão de pessoas*

Descrição	Mede o grau de satisfação dos usuários com os serviços de gestão de pessoas submetidos a avaliação, com base na média das notas atribuídas aos serviços		
Fórmula	$(\text{nota média atribuída ao serviço 1} + \text{nota média atribuída ao serviço 2} + \dots + \text{nota média atribuída ao serviço n}) / n$		
Periodicidade de apuração	Quadrimestral	Unidade de medida	Nota de 1 a 5
Unidade responsável pelos dados	SEGP / SEEF / SESA / NUICS	Unidade responsável pelas metas	SEGP / SEEF / SESA / NUICS
Polaridade	Positiva		
Fonte de dados	Formulários eletrônicos de avaliação de satisfação		

Definição das variáveis

Serviços de gestão de pessoas que serão submetidos a avaliação: ações educacionais; movimentação de servidores; auxílio saúde; designação de função; licença capacitação; empréstimo consignado; participação nos cursos e programas de saúde; libras; audiodescrição; e atendimento do NUICS ao servidor e gestor.

Metodologia/Forma de Extração

As unidades de gestão de pessoas aplicarão formulário eletrônico construído na ferramenta no Microsoft Forms ou formulário próprio para avaliar a satisfação dos usuários para cada um dos serviços ofertados de acordo com as especificidades deles. Serão feitas perguntas em uma escala de 1 a 5, em que 1 significa "totalmente insatisfeito" e 5 significa "totalmente satisfeito".

Cada serviço terá uma nota individual atribuída com base na média das notas recebidas de acordo com a quantidade de perguntas de cada formulário. Para obter o Índice de satisfação com o atendimento prestado pelas unidades de gestão de pessoas, extrai-se a média aritmética das notas dos serviços avaliados.

Período	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Série Histórica	-	-	-	-	-	-
Meta	-	-	L.B	-	-	-

PI.6. Prevenir e mitigar doenças no contexto da era digital

INDICADOR

PI.6.1. » Índice de Absenteísmo-doença (PE 2021-2026)

Descrição	Mede o percentual de ausência de magistrados e servidores do trabalho por motivo de doença		
Fórmula	$(\text{Dias de ausência para tratamento da própria saúde, por motivo de acidente em serviço ou por doença profissional} / (\text{Dias corridos} \times \text{total de magistrados e de servidores no final do período})) \times 100$		
Periodicidade de apuração	Anual	Unidade de medida	Porcentagem
Unidade responsável pelos dados	SEGP / SESA	Unidade responsável pelas metas	PR
Polaridade	Negativa		
Fonte de dados	Painel Qlickview de absenteísmo		
Definição das variáveis			
DAS – Dias de afastamentos por saúde: dias de ausência ou afastamento para tratamento da própria saúde, acidente em serviço ou doença profissional			
TDC – Total de dias corridos: total de dias corridos de cada ano de apuração.			
NTC – Número total de colaboradores: total de magistrados e servidores no final do período.			
Metodologia/Forma de Extração			
A apuração considerará os últimos doze meses encerrados no quadrimestre de apuração e incluirá apenas os afastamentos ou licenças para tratamento da própria saúde, por motivo de acidente em serviço ou por doença.			
A extração das informações é realizada no painel Qlickview de absenteísmo.			

Período	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Série Histórica	1,86%	2,05%	-	-	-	-
Meta	-	2,37%	2,27%	2,17%	2,07%	1,97%

PI.7. Aprimorar a Governança de Gestão de Pessoas

INDICADOR

PI.7.1. » Índice de Governança e Gestão de Pessoas do TJDFT

Descrição	Mede o resultado da autoavaliação do TJDFT no indicador iGovPessoas, apurado pelo Tribunal de Contas da União no âmbito do Levantamento de Governança (iESGo).		
Fórmula	Grau de atendimento das questões do Levantamento de Governança relacionadas ao tema Governança e Gestão de Pessoas.		
Periodicidade de apuração	Anual	Unidade de medida	Porcentagem
Unidade responsável pelos dados	SEGP	Unidade responsável pelas metas	PR
Polaridade	Positiva		

Fonte de dados Levantamento de Governança do TCU (iESGo) - Relatório individual da autoavaliação do TJDFT

Definição das variáveis

iGovPessoas – Índice de Governança de Pessoas: indica a capacidade na área de governança de pessoas, a partir das respostas do TJDFT às questões sobre práticas de governança e gestão adotadas pelo órgão.

Metodologia/Forma de Extração

O levantamento iESGo - Índice ESG (*Environmental, Social and Governance*), tem como objetivo de avaliar o nível de adesão das organizações públicas federais e de outros entes jurisdicionados ao TCU em relação às práticas ESG.

O novo instrumento de avaliação será aplicado no primeiro trimestre de 2024. Ele foi gerado a partir da reformulação do Índice Integrado de Governança e Gestão Públicas – iGG. Ainda não há previsão de quando ele deverá aplicado novamente, mas ele poderá continuar a ser calculado anualmente a partir da disponibilização de planilha específica na área de governança pública no site do TCU.

Os resultados alcançados estão divulgados no link <https://portal.tcu.gov.br/governanca/governancapublica/organizacional/levantamento-de-governanca/levantamento-de-governanca.htm>

Período	2018	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Série Histórica	32%	-	81,6%	-				
Meta			-	-	-	80%	82%	85%

PI.8. Consolidar e aprimorar o modelo de Gestão por Competências

INDICADOR

PI.8.1. » Percentual de propostas de desempenho das unidades preenchidas

Descrição	Mede o percentual de participação dos gestores na elaboração de Proposta de Desempenho da sua unidade, alinhando as entregas de sua equipe à estratégia do Tribunal.		
Fórmula	$(\text{ToPDUReal} / \text{ToPDUPrev}) \times 100$		
Periodicidade de apuração	Anual	Unidade de medida	Porcentagem
Unidade responsável pelos dados	NUDEO / SEGP / ASIS	Unidade responsável pelas metas	SEGP / CGGP
Polaridade	Positiva		
Fonte de dados	Banco de dados do sistema PRISMA		

Definição das variáveis

ToPDUReal – Total de Propostas de Desempenho das Unidades: corresponde ao quantitativo total de Propostas de Desempenho das Unidades (PDU) do TJDFT preenchidas durante a fase regular de Propostas de Desempenho das Unidades do ciclo do PRISMA. Desconsiderar as unidades novas, criadas há menos de 3 meses

ToPDUPrev – Total de Propostas de Desempenho previstas das Unidades do TJDFT: corresponde ao quantitativo total de Propostas de Desempenho previstas das unidades do TJDFT, considerando a quantidade de unidades ativas durante o período da fase de PDU, ou seja, unidades instaladas antes do fim do período regular. Desconsiderar as unidades extintas após o início da fase regular.

Metodologia/Forma de Extração

```
SELECT sum(CASE WHEN codigo IN (1,3) THEN 1 ELSE 0 END) AS "PDEstj",
sum(decode(codigo,3,1,0)) AS "PDESprch",
sum(decode(codigo,2,1,0)) AS "Erro"
FROM (
    SELECT loc, sum(tipo) AS codigo
    FROM (
        SELECT loc, 1 AS tipo
        FROM (
            SELECT DISTINCT t.CDLOCALIZACAO AS loc
            FROM STARH.TBLOCALIZACAO t
            CROSS JOIN (SELECT f.DATA_INICIAL AS dtIni, f.DATA_FINAL AS dtFim FROM COMP.FASE f
            WHERE f.ID_CICLO = ? AND f.ID_TIPO = 1) fase
            CROSS JOIN (SELECT OBSERVACAO AS codigos FROM comp.CODIGO cd WHERE cd.ID = 500)
            unidIgnorar
            WHERE t.DTINSTALACAOJUL <= fase.dtFim
            AND COALESCE(t.DTEXTINCAOJUL, CURRENT_DATE) >= fase.dtIni
            AND t.CdLocalizacao > 10000000000
            AND t.Area <> '3'
            AND ('| ' || unidIgnorar.codigos || '|') NOT LIKE ('%,' || t.cdLocalizacao || '|',%)
        ) locs
        UNION
        SELECT loc, 2 AS tipo
        FROM (
            SELECT pd.LOCALIZACAO AS loc
            FROM comp.PDU pd
            CROSS JOIN (SELECT f.DATA_INICIAL AS dtIni, f.DATA_FINAL AS dtFim FROM COMP.FASE f
            WHERE f.ID_CICLO = ? AND f.ID_TIPO = 1) fase
            WHERE pd.id_ciclo = ?
        )
    )
```

```

AND COALESCE(pd.DATA_FINALIZACAO, current_date) <= fase.dtFim
GROUP BY pd.LOCALIZACAO
) res
GROUP BY loc
) res2

```

Período	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Série Histórica	61%	60%	61%	-	-	-
Meta	-	-	61%	62%	63%	64%

INDICADOR

PI.8.2. » Percentual de participação nas avaliações de desempenho por ciclo

Descrição	Mede o percentual final de avaliações de desempenho realizadas pelos gestores e servidores, por ciclo.		
Fórmula	$(TAvReal / TAvPrev) \times 100$		
Periodicidade de apuração	Anual	Unidade de medida	Porcentagem
Unidade responsável pelos dados	NUDEO / SEGP / ASIS	Unidade responsável pelas metas	SEGP / CGGP
Polaridade	Positiva		
Fonte de dados	Banco de dados do sistema PRISMA		

Definição das variáveis

TAvReal – Total de Avaliações Realizadas: corresponde ao quantitativo Total de Avaliações de Gestores e de Servidores realizadas durante a fase regular de Registro em Escala do ciclo avaliativo. Considerar cada tipo de avaliação (auto + chefia + subordinado) agrupados por matrícula.

TAvPrev - Total de Avaliações de Gestores e de Servidores previstas: corresponde ao quantitativo total de Avaliações de Gestores e de Servidores previstas teoricamente durante o período do ciclo. Consideramos o total de servidores ativos no último dia da fase de Registro em Escala. No tocante ao total previsto de Registros em Escala de Subordinados, subtraímos a quantidade de unidades ativas no fim da fase e que não possuem unidade superior (visto que, neste caso, seus titulares não poderiam avaliar superiores. Ex. Varas, Gabinetes de Desembargador).

Metodologia/Forma de Extração

TAvPrev - Nas autoavaliações e nas avaliações feitas pelos subordinados em relação à chefia, são contabilizadas as matrículas de quem foi avaliado. Nas avaliações feitas pelas chefias em relação aos seus subordinados, são contabilizadas as matrículas do avaliador.

```

SELECT totais.idFase AS "Fase",
       totais.supPrevisto AS "AVAPREAsupe",
       totais.autPrevisto AS "AVAPREauto",
       (totais.subPrevisto - deducac.tot) AS "AVAPREsubo",
       totais.supPreen AS "AVARELsupe",
       autPreen AS "AVARELauto",
       subPreen AS "AVARELsubo"
FROM (
  SELECT res.idFase,
         sum(decode(res.tipo,1,1,0)) AS supPrevisto,
         sum(decode(res.tipo,1,1,0)) AS autPrevisto,
         sum(decode(res.tipo,1,1,0)) AS subPrevisto,
         sum(decode(res.tipo || res.idTpRE,2300,1,0)) AS supPreen,
         sum(decode(res.tipo || res.idTpRE,2301,1,0)) AS autPreen,
         sum(decode(res.tipo || res.idTpRE,2302,1,0)) AS subPreen
  FROM (
    select DISTINCT m.Matricula AS matr, fase.id AS idFase, NULL AS idTpRE, 1 AS tipo
    from SUCAP.Movimentacao m
    CROSS JOIN (SELECT f.ID, f.DATA_INICIAL AS dtIni, f.DATA_FINAL AS dtFim FROM COMP.FASE f WHERE
    f.ID_CICLO = ? AND f.ID_TIPO = 3) fase
    JOIN STARH.Servidor02 s2 ON s2.MATR = m.MATRICULA
    where m.DataInicio <= fase.dtFim
    and COALESCE(m.DataFim, current_date) >= fase.dtFim
    and m.CdLocalizacao not in ('99000009', '99000002', '99000007', '99000008', '99000005', '99000003',
    '99000041')
  )
)

```

```

and m.cdlocalizacao > 1000
AND s2.CDTIPO <> 1
UNION
SELECT DISTINCT (decode(reet.CODIGO,302,ree.MATRICULA_AVALIADOR,ree.MATRICULA_AVALIADO)) AS
matr, ree.ID_FASE AS idFase, reet.CODIGO AS tpRE, 2 AS tipo
FROM COMP.REGISTRO_EM_ESCALA ree
JOIN comp.REGISTRO_EM_ESCALA_TIPO reet ON reet.ID = ree.ID_TIPO_REGISTRO
CROSS JOIN (SELECT f.DATA_INICIAL AS dtIni, f.DATA_FINAL AS dtFim FROM COMP.FASE f WHERE f.ID_CICLO
= ? AND f.ID_TIPO = 3) fase
WHERE ree.ID_CICLO = ?
AND ree.INVALIDADO = 'N'
AND COALESCE(ree.DATA_FINALIZACAO, CURRENT_DATE) <= fase.dtFim
) res
GROUP BY res.idFase
) totais
LEFT JOIN
(
SELECT fase.id AS idFase, count(t.CDLOCALIZACAO) AS tot
FROM starh.TBLOCALIZACAO t
CROSS JOIN (SELECT f.ID, f.DATA_INICIAL AS dtIni, f.DATA_FINAL AS dtFim FROM COMP.FASE f WHERE f.ID_CICLO = ?
AND f.ID_TIPO = 3) fase
CROSS JOIN (SELECT observacao AS codigos FROM comp.CODIGO WHERE id = 500) unidIgnorar
LEFT JOIN (
SELECT res0.loc, min(sup) keep(DENSE_RANK FIRST ORDER BY nivel DESC, ordem DESC)
FROM (
SELECT h.LOCALIZACAOSUBORDINADA AS loc, h.LOCALIZACAOSUPERIOR AS sup, h2.NIVEL,
H2.ORDEM
FROM sucap.HIERARQUIALOCALIZACAOEXPANDIDA h
JOIN sucap.HIERARQUIALOCALIZACAO h2 ON h2.LOCALIZACAOSUBORDINADA =
h.LOCALIZACAOSUPERIOR
JOIN starh.TBLOCALIZACAO t ON t.CDLOCALIZACAO = h2.LOCALIZACAOSUBORDINADA
WHERE h.LOCALIZACAOSUBORDINADA <> h.LOCALIZACAOSUPERIOR
AND t.area <> 3
) res0
GROUP BY res0.loc
) locSup ON locSup.loc = t.CDLOCALIZACAO
WHERE
(
(' | | unidIgnorar.codigos | | ') LIKE ('%| | | t.cdLocalizacao | | %')
AND t.CdLocalizacao not in ('99000009', '99000002', '99000007', '99000008', '99000005', '99000003', '99000041')
)
OR
(
t.AREA <> 3
AND t.CDLOCALIZACAO > 1000
AND locSup.loc IS NULL
AND COALESCE(t.DTINSTALACAOJUL, current_date) <= fase.dtFim
AND COALESCE(t.DTEXTINCAOJUL, current_date) >= fase.dtIni
)
GROUP BY fase.id
) deducao ON deducao.idFase = totais.idFase `

```

Período	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Série Histórica	50%	70%	65%	-	-	-
Meta	-	-	71%	72%	73%	74%

PERSPECTIVA RESULTADOS



R.1. Promover a transformação digital das áreas e dos processos de Gestão de Pessoas

INDICADOR

R1.1.» Índice de transformação dos processos de trabalhos

Descrição	Mede a proporção entre a quantidade de processos de trabalho que foram otimizados no período de referência em relação e à quantidade de processos de trabalho previstos para serem otimizados no mesmo período.		
Fórmula	$(\text{quantidade de processos otimizados} / \text{quantidade de processos previstos para serem otimizados}) \times 100$		
Periodicidade de apuração	Anual	Unidade de medida	Porcentagem
Unidade responsável pelos dados	SEGP / SEEF / SESA	Unidade responsável pelas metas	SEGP / SEEF / SESA / CGGP
Polaridade	Positiva		
Fonte de dados	PAs de monitoramento dos indicadores		

Definição das variáveis

QPO – Quantidade de processos otimizados: corresponde ao total de processos que foram otimizados a cada ano.

QPPO – Quantidade de processos previstos para serem otimizados: corresponde ao total de processos previstos para serem otimizado ao final de cada ano.

Metodologia/Forma de Extração

Para apuração do indicador será solicitado às unidades de gestão de pessoas, nos respectivos PAs de monitoramento dos indicadores, que informem se os processos previstos para serem otimizados a cada ano foram de fato otimizados. Os processos de trabalho que entram no computo e seus respectivos prazos são:

- *Licença capacitação para cursos jurídicos*: previsão de conclusão para 2023.
- *Fluxo do Adicional de Qualificação Permanente - AQP*: previsão de conclusão para 2024.
- *Fluxo da posse / boas-vindas / formação inicial de novos servidores*: previsão de conclusão para 2024.
- *Sigilo médico – início como usuário externo, trâmite nas unidades, comunicação com o servidor, registro dos dados*: previsão de conclusão para 2024.
- *Comunicação de Acidente de serviço*: previsão de conclusão para 2024.

Posteriormente, serão incluídos outros processos a serem otimizados nos outros dois exercícios até o final do plano (2025 e 2026).

Período	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Série Histórica	-	-	-	-	-	-
Meta	-	-	100%	100%	-	-

R.2. Assegurar o contingente de força de trabalho com habilidades necessárias para a atuação em Gestão de Pessoas

INDICADOR

R2.1.» Percentual de unidades de gestão de pessoas atendidas com capacitações direcionadas ao aprimoramento da atuação de seus servidores

Descrição	Mede o percentual das unidades de Gestão de Pessoas do TJDFT (SEGP, SEEF, SESA e NUICS) atendidas com soluções educacionais promovidas pela Escola de Formação Judiciária, que desenvolvam as habilidades necessárias para atuação de seus servidores.		
Fórmula	$\frac{\sum \text{do número de unidades de Gestão de Pessoas atendidas com solução educacional que desenvolva habilidades necessárias para atuação de seus servidores}}{\sum \text{do número de unidades de Gestão de Pessoas}}$		
Periodicidade de apuração	Anual	Unidade de medida	Porcentagem
Unidade responsável pelos dados	SEEF	Unidade responsável pelas metas	SEEF / CGGP
Polaridade	Positiva		
Fonte de dados	SICAP		

Definição das variáveis

NUGPSE – Número de unidades de Gestão de Pessoas atendidas com solução educacional: corresponde número de unidades de Gestão de Pessoas atendidas com solução educacional que desenvolva habilidades necessárias para atuação de seus servidores.

NUGP – número de unidades de Gestão de Pessoas: corresponde ao número total de unidades de Gestão de Pessoas.

Metodologia/Forma de Extração

Os dados serão extraídos do sistema da Secretaria de Gestão de Pessoas - SEGP e do Sistema de Capacitação - SICAP.

Primeiro são identificadas, no SICAP, as soluções educacionais que abordaram as temáticas propostas para atender às habilidades necessárias na atuação em Gestão de Pessoas. Feito isso, verificam-se as participações (SICAP) e respectivas lotações dos servidores participantes, no Sistema da SEGP. Assim, o numerador retrata a quantidade de áreas de Gestão de Pessoas atendidas e o denominador refere-se às 4 unidades (SEGP, SEEF, SESA, NUICS).

Período	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Série Histórica	-	-	-	-	-	-
Meta	-	-	100%	100%	100%	100%