

TJDFT



PLANO ESTRATÉGICO DE  
**GESTÃO DE PESSOAS**



**TJDFT**

PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO  
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS



PLANO ESTRATÉGICO DE  
**GESTÃO DE PESSOAS DO TJDFT**

## COMPOSIÇÃO ADMINISTRATIVA DO TJDF

*Desembargador Romão C. Oliveira*

**Presidente**

*Desembargadora Sandra De Santis*

**1º Vice-Presidente**

*Desembargadora Ana Maria Duarte Amarante*

**2º Vice-Presidente**

*Desembargador Humberto Adjuto Ulhôa*

**Corregedor**

## TRIBUNAL PLENO

Des. Getúlio de Moraes Oliveira  
Des. Romão C. Oliveira  
Des. Mario Machado Vieira Netto  
Des. Romeu Gonzaga Neiva  
Desa. Carmelita I. A. do Brasil Dias  
Des. José Cruz Macedo  
Des. Waldir Leôncio Cordeiro Lopes Júnior  
Des. Humberto Adjuto Ulhôa  
Des. José Jacinto Costa Carvalho  
Desa. Sandra De Santis M. de Farias Mello  
Desa. Ana Maria Duarte Amarante Brito  
Des. Jair Oliveira Soares  
Desa. Vera Lucia Andrichi  
Des. Mário-Zam Belmiro Rosa  
Des. Flavio Renato Jaquet Rostirola  
Desa. Nídia Corrêa Lima  
Des. George Lopes Leite  
Des. Angelo Canducci Passareli  
Des. José Divino de Oliveira  
Des. Roberval Casemiro Belinati  
Des. Silvânio Barbosa dos Santos  
Des. Sérgio Xavier de Souza Rocha  
Des. Arnaldo Camanho de Assis  
Des. Fernando Antonio Habibe Pereira  
Des. João Timóteo de Oliveira  
Des. João Egmont Leôncio Lopes  
Des. Teófilo Rodrigues Caetano Neto  
Desa. Nilsoni de Freitas Custódio  
Des. João Batista Teixeira  
Des. Jesuíno Aparecido Rissato  
Desa. Simone Costa Lucindo Ferreira  
Des. Alfeu Gonzaga Machado  
Des. Sebastião Coelho da Silva  
Des. Gilberto Pereira de Oliveira  
Desa. Leila Cristina Garbin Arlanch  
Desa. Maria de Fátima Rafael de Aguiar  
Desa. Maria de Lourdes Abreu  
Des. Marco Antonio da Silva Lemos  
Des. Josaphá Francisco dos Santos  
Des. James Eduardo da Cruz de M. Oliveira  
Des. César Laboissiere Loyola  
Des. Sandoval Gomes de Oliveira  
Des. Esdras Neves Almeida  
Desa. Gislene Pinheiro de Oliveira  
Desa. Ana Maria Cantarino  
Des. Diaulas Costa Ribeiro  
Des. Rômulo de Araújo Mendes  
Des. Roberto Freitas Filho

## MEMBROS TITULARES

Juiz de Direito Luis Carlos de Miranda

*Presidente*

Juiz Assistente da Presidência Paulo Rogério Santos Giordano

Juiz de Direito Aimar Neres de Matos

Juiz de Direito Reginaldo Garcia Machado

Servidor Celso de Oliveira e Sousa Neto

Servidor Charleston Reis Coutinho

Servidora Luciana Essinger Toledo Varella

Servidor Juno Rego

Servidor Georges Elias Azar Filho

## MEMBROS SUPLENTE

Juíza de Direito Thaissa de Moura Guimaraes

Juíza de Direito Ana Claudia de Oliveira Costa Barreto

Juiz de Direito Omar Dantas Lima

Juiz de Direito Fernando Brandini Barbagalo

Servidor Rafael Arcanjo Reis

Servidora Gabriela Amaral Silva Morelli

Servidora Aline Pereira Neves Silveira

Servidor Alexandre Jose Tavernard Lima

Servidor Bauer Sancler Alves Vale

## PARTICIPAÇÃO DE ASSOCIAÇÕES

Juíza de Direito Gabriela Jardon Guimarães de Faria (AMAGIS-DF)

Servidora Maria Ângela de Souza Lima (ASSEJUS-DF)

Servidor Devair de Souza e Lima (SINDJUS-DF)

Brasília: TJDFT, 2018

1.Ed.

Plano Estratégico de Gestão de Pessoas do TJDFT

## CONTEÚDO

Núcleo de Inclusão - NIC

Secretaria da Escola de Formação Judiciária - SEEF

Secretaria de Recursos Humanos - SERH

Secretaria de Saúde - SESA

## COORDENAÇÃO E ACESSORAMENTO

Secretaria de Planejamento e Gestão Estratégica- SEPG

## DIAGRAMAÇÃO

Núcleo de Design Gráfico, Editoração e Controle de Qualidade - NUDEC

# SUMÁRIO

---

APRESENTAÇÃO 9

METODOLOGIA 13

IDENTIDADE E MAPA ESTRATÉGICO 17

PERSPECTIVAS E OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 21

INDICADORES DE DESEMPENHO 27

DETALHAMENTO DOS INDICADORES 31

*PERSPECTIVA PESSOAS* 32

*PERSPECTIVA ALINHAMENTO INSTITUCIONAL* 38

*PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS* 42

INICIATIVAS 45

CONSIDERAÇÕES FINAIS 53

# APRESENTAÇÃO





# APRESENTAÇÃO

O conceito de governança vem se fortalecendo frente às transformações nas relações de trabalho, bem como à necessidade de adequar os modelos de gestão pública às exigências da sociedade pela prestação de serviços de qualidade.

Em linhas gerais, governança está relacionada aos mecanismos de avaliação, direção e monitoramento e, também, às interações entre estrutura, processos e tradições, as quais determinam como os cidadãos são ouvidos, as decisões são tomadas e as responsabilidades são exercidas (Referencial básico de governança aplicável a órgãos e entidades da administração pública, 2014).

Uma das vertentes da governança está na área de gestão de pessoas. O Tribunal de Contas da União – TCU apresentou a governança de pessoas, em seu Acórdão 3023/2013, como o “conjunto de diretrizes, estruturas organizacionais, processos e mecanismos de controle que visam a assegurar que as decisões e as ações relativas à gestão de pessoas estejam alinhadas às necessidades da organização, contribuindo para o alcance de suas metas”.

A partir das recomendações desse Acórdão, o Conselho Nacional de Justiça – CNJ instituiu a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário, por meio da Resolução n. 240, de 9 de setembro de 2016.

O Acórdão postulou que o CNJ orientasse os órgãos do Poder Judiciário sobre a necessidade de implementar e executar o plano estratégico de gestão de pessoas, alinhado ao planejamento estratégico nacional do Poder Judiciário. Além disso, que as diretrizes da Política Nacional baseassem a construção de objetivos, indicadores, metas e planos de ação, bem como os mecanismos para o acompanhamento por parte da alta administração.

Em consonância, a Política Nacional previu a formação de uma Rede de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário, constituída pelo Comitê Gestor Nacional e pelos Comitês Gestores Locais, com vistas a gerir e a implementar a Política Nacional.

No TJDF, o Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas foi criado por meio da Portaria Conjunta 104, de 18 de novembro de 2016, com atribuições previamente estipuladas pela Política Nacional, além de ser responsável pela proposição e coordenação de um plano estratégico local de gestão de pessoas, alinhado aos objetivos organizacionais, assim como a realização de monitoramento e avaliação dos resultados alcançados. Os membros que o compõem foram designados pela Portaria GPR 347, de 6 de março de 2017, alterada pela Portaria GPR 1535, de 1 de agosto de 2018.

Este Plano Estratégico é resultado do trabalho coordenado das unidades de Gestão de Pessoas deste Tribunal e do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas. Nele, estão delineados os principais elementos que orientarão as práticas de gestão de pessoas do TJDF nos próximos dois anos.

O Plano segue tanto a Estratégia Nacional quanto a do Tribunal, portanto sua vigência será até o ano de 2020. Os indicadores e iniciativas nele contidos refletem sua duração mais curta, que foi necessária para fins de adequação aos planejamentos nacional e local.

O planejamento é uma importante ferramenta para a implantação e o fortalecimento da governança de pessoas no Tribunal. Ele é o norteador, que indica o caminho e as ações necessárias para o acompanhamento das práticas de gestão de pessoas e, conseqüentemente, do desempenho do órgão.

Governança é um conceito que carrega consigo a ideia de orientação para resultados. Esses resultados remetem a três principais atores: o servidor, a organização e a sociedade. Para bem servir à sociedade, organização e servidores precisam ter seus interesses convergentes. Espera-se que este Plano seja um primeiro passo do TJDF nesse sentido.

# METODOLOGIA

---





# METODOLOGIA

---

A elaboração do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas do TJDFT baseou-se na metodologia de medição e gestão de desempenho *Balanced Scorecard*, desenvolvida em 1992 pelos professores da *Harvard Business School*, Robert Kaplan e David Norton e adaptada à realidade do TJDFT. Nesse sentido, utilizou-se como referencial teórico o material disponibilizado pela Escola Nacional de Administração Pública – ENAP, intitulado *Gestão da Estratégia com BSC – Fundamentos*.

Inicialmente foi realizada a leitura da organização. Nesse momento foram compilados os materiais relevantes que serviram como insumos à elaboração do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas como, por exemplo, o Plano Estratégico do Tribunal, o Plano Estratégico SUGIP 2015-2020, normativos internos, normativos do Conselho Nacional de Justiça e o Relatório da Pesquisa de Clima Organizacional.

O passo seguinte foi a definição da Missão das unidades de Gestão de Pessoas. Tendo o Plano Estratégico 2015-2020 do Tribunal como principal norteador, as unidades de gestão de pessoas, por meio do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, definiram sua razão de ser, ou seja, qual o fundamento da existência dessas unidades para o contexto do TJDFT. Após a definição da Missão e ainda no processo de construção de premissas necessárias à orientação das unidades de Gestão de Pessoas, foram definidos os Valores que regem a atuação dessas unidades.

Em continuidade à construção do Plano, foram realizadas diversas oficinas com os membros do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas do TJDFT e com as unidades de Gestão de Pessoas, com o objetivo de realizar diagnóstico estratégico, com a utilização da análise *SWOT*.

Posteriormente, com a definição da Missão e dos Valores, baseados na leitura da organização, foi definida a Visão de Futuro das unidades Gestão de Pessoas, consolidando-se a identificação estratégica dessas unidades.

Com a identificação estratégica definida, houve o estabelecimento de perspectivas, objetivos, indicadores e metas. A edificação desses produtos foi devidamente vinculada aos princípios e às diretrizes da Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário, bem como aos objetivos estratégicos e às iniciativas presentes no Plano Estratégico 2015-2020 do TJDFT.

O processo de elaboração das iniciativas, por sua vez, foi realizado em duas etapas: a primeira consistiu no levantamento expectativas de magistrados e de servidores em grupos de trabalho coordenados pelo Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas; a segunda, realizada pelas unidades de Gestão de Pessoas, teve a finalidade de alinhar os resultados da etapa anterior aos objetivos, indicadores e metas traçadas para o Plano Estratégico de Gestão de Pessoas. A seleção das iniciativas, por sua vez, considerou a exequibilidade e o custo-benefício de cada iniciativa, além do impacto de seus resultados no Plano de Administração, nos objetivos e metas estratégicas e no Índice de Governança de Pessoas (IGovPessoas), aferido no Levantamento Integrado de Governança Organizacional Pública, do Tribunal de Contas da União.

# IDENTIDADE E MAPA ESTRATÉGICO

---



# IDENTIDADE ESTRATÉGICA

## MISSÃO

Promover ações integradas de gestão de pessoas, por meio do incentivo ao engajamento, da valorização, do suporte e do preparo de pessoas para uma contínua busca de resultados efetivos para a organização e do bem-estar de seus integrantes.

## VISÃO

Ser reconhecida por inspirar pessoas para a cultura de alcance de resultados institucionais com qualidade de vida no trabalho.

## VALORES

**Respeito à diversidade** | Reconhecimento dos ciclos evolutivos humanos, das potencialidades e das singularidades na interação das pessoas entre si, inclusive os usuários da Justiça, e com a organização.

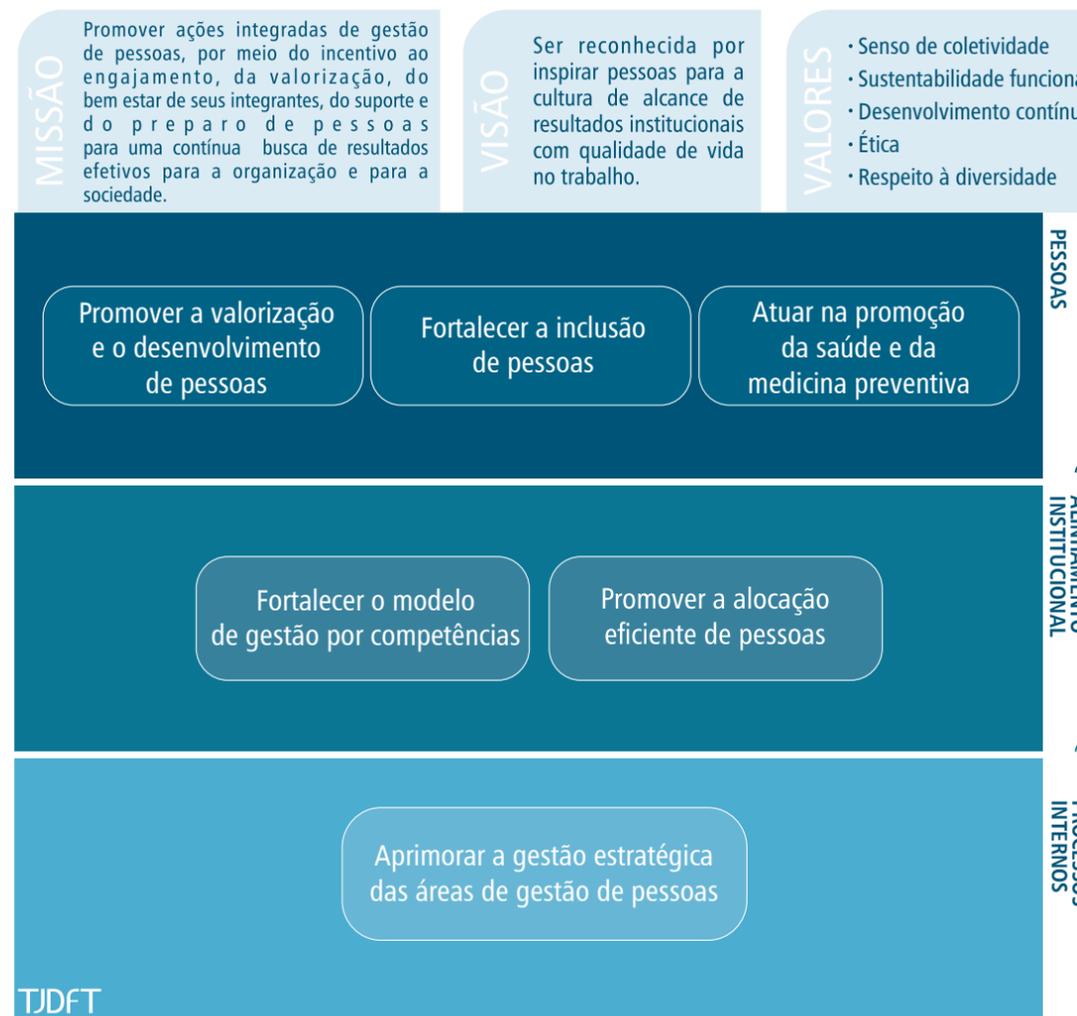
**Senso de coletividade** | Atitude colaborativa e diálogo visando a harmonia institucional.

**Sustentabilidade funcional** | Interesse pela atuação saudável e produtiva das pessoas ao longo da vida funcional.

**Desenvolvimento contínuo** | Compromisso com o desenvolvimento das pessoas e da organização.

**Ética** | Compromisso ético com as pessoas, buscando relacionamentos harmoniosos e de respeito mútuo

## MAPA ESTRATÉGICO Gestão de Pessoas



# PERSPECTIVAS E OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

---





## PERSPECTIVAS

---

As perspectivas definem os principais assuntos tratados pela Estratégia. Elas são interligadas e apresentam relação de causa e efeito entre si e com a Missão e a Visão definidas para as unidades de Gestão de Pessoas. Quando analisadas em conjunto, são capazes de permitir a clara compreensão da estratégia definida, uma vez que representam o público que se pretende atingir, além de serem orientadoras e fator de integração dos objetivos estratégicos.



PERSPECTIVA PESSOAS



PERSPECTIVA ALINHAMENTO INSTITUCIONAL



PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS

## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

---

Os objetivos estratégicos, traçados sob a ótica das Perspectivas presentes no Mapa Estratégico de Gestão de Pessoas, são os fins a serem perseguidos para cumprimento da Visão e da Missão. Eles exprimem os desafios que as unidades de Gestão de Pessoas deverão suplantar para implementar sua Estratégia.

A definição dos objetivos do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas considerou a necessidade de alinhamento ao Planejamento Estratégico 2015-2020 e às orientações dispostas na Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário.



**PERSPECTIVA SOCIEDADE****ACESSO À JUSTIÇA**

*Fomentar métodos consensuais de solução de conflitos  
Aperfeiçoar a qualidade do atendimento ao usuário*

**PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS****GOVERNANÇA JUDICIÁRIA**

*Consolidar e aprimorar a governança do TJDF  
Aprimorar a comunicação interna e externa*

**RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL**

*Fomentar e aperfeiçoar as práticas de sustentabilidade social, ambiental e econômica*

**EFICIÊNCIA OPERACIONAL**

*Agilizar a tramitação dos processos judiciais e administrativos  
Consolidar a gestão de custos operacionais  
Fomentar o uso da tecnologia da informação e comunicação como instrumento de trabalho*

**PERSPECTIVA APRENDIZADO & CRESCIMENTO****TECNOLOGIA**

*Promover a modernização e a expansão tecnológica e o aperfeiçoamento das soluções de TIC*

**GESTÃO DE PESSOAS**

*Garantir a eficiência na alocação da força de trabalho nas unidades judiciais  
Consolidar a política de valorização dos magistrados e dos servidores  
Consolidar a política de gestão por competências alinhada à Estratégia*

**PERSPECTIVA RECURSOS****INFRAESTRUTURA**

*Proporcionar condições físicas apropriadas ao exercício das atividades administrativas e judiciais  
Proporcionar a infraestrutura de TIC apropriada ao exercício das atividades administrativas e judiciais*

**ORÇAMENTO**

*Assegurar recursos orçamentários necessários à execução da Estratégia*

**MAPA  
ESTRATÉGICO****MISSÃO**

Proporcionar à sociedade do Distrito Federal e dos Territórios o acesso à justiça e à resolução dos conflitos, por meio de um atendimento de qualidade, promovendo a paz social.

**VISÃO**

Até 2020, apresentar resultados que reflitam o aumento da produção, eficiência e qualidade em nossa atuação.

**VALORES**

Imparcialidade  
Ética  
Celeridade  
Credibilidade  
Transparência

No contexto do alinhamento ao Plano Estratégico 2015-2020, foi observada a necessidade de desdobramento dos objetivos estratégicos “Garantir a eficiência na alocação da força de trabalho nas unidades judiciais”, “Consolidar a política de valorização dos magistrados e dos servidores” e “Consolidar a política de gestão por competências alinhada à Estratégia”, que compõem a Perspectiva Estratégica “Aprendizado & Crescimento”. Esse alinhamento pode ser observado prioritariamente nos objetivos vinculados às perspectivas “Pessoas” e “Alinhamento Institucional”.

**PERSPECTIVA PESSOAS****Objetivos**

Promover a valorização e o desenvolvimento de pessoas  
Fortalecer a inclusão de pessoas  
Atuar na promoção da saúde e da medicina preventiva

**PERSPECTIVA ALINHAMENTO INSTITUCIONAL****Objetivos**

Fortalecer o modelo de gestão por competências  
Promover a alocação eficiente de pessoas

**PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS****Objetivos**

Aprimorar a gestão estratégica das áreas de gestão de pessoas

# INDICADORES DE DESEMPENHO

---





# INDICADORES DE DESEMPENHO

Os indicadores são métricas que permitem a avaliação e a comunicação da performance das unidades de Gestão de Pessoas em relação aos objetivos traçados. Eles quantificam o alcance das metas e representam um elo entre os objetivos e a execução das iniciativas.



## PERSPECTIVA PESSOAS

### Objetivo 1 ▶ Promover a valorização e o desenvolvimento de pessoas

- ▶ **Indicador 1.1:** Número de participações de líderes e sucessores em ações educacionais

### Objetivo 2 ▶ Fortalecer a inclusão de pessoas

- ▶ **Indicador 2.1:** Índice de Execução do Plano de Ação de Inclusão
- ▶ **Indicador 2.2:** Percentual de participação das unidades nas ações institucionais de inclusão

### Objetivo 3 ▶ Atuar na promoção da saúde e da medicina preventiva

- ▶ **Indicador 3.1:** Índice de absenteísmo-doença
- ▶ **Indicador 3.2:** Índice de realização de exame periódico de saúde



## PERSPECTIVA ALINHAMENTO INSTITUCIONAL

### Objetivo 4 ▶ Fortalecer o modelo de gestão por competências

- ▶ **Indicador 4.1:** Índice de participação na GDCOMP
- ▶ **Indicador 4.2:** Percentual de avaliação com notas iguais nas competências

### Objetivo 5 ▶ Promover a alocação eficiente de pessoas

- ▶ **Indicador 5.1:** Percentual de alocação da força de trabalho nas unidades judiciais (Indicador do PE 2015-2010)



## PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS

### Objetivo 6 ▶ Aprimorar a gestão estratégica das áreas de gestão de pessoas

- ▶ **Indicador 6.1:** Índice de ativação de melhoria contínua em processos de gestão de pessoas

# DETALHAMENTO DOS INDICADORES

---





## PERSPECTIVA PESSOAS

<b>Objetivo 1</b>	Promover a valorização e o desenvolvimento de pessoas	
<b>Indicador 1.1</b>	Número de participações de líderes e sucessores em ações educacionais	
<b>Descrição</b>	Mede o número de participações de magistrados, líderes titulares, substitutos, e sucessores em ações educacionais do Programa de Educação Continuada para Líderes.	
<b>Fórmula</b>	$\Sigma$ do número de participações de magistrados, líderes titulares, substitutos e sucessores em ações educacionais do Programa de Educação Continuada para Líderes	
<b>Periodicidade de apuração</b>	Anual	<b>Unidade de medida</b>   Quantidade de participações
<b>Unidade responsável pelos dados</b>	SEEF	<b>Unidade responsável pelas metas</b>   SEEF
<b>Fonte de coleta</b>	SICAP	<b>Polaridade</b>   Positiva
<b>Observações</b>	-	

<b>Objetivo 1</b>	Promover a valorização e o desenvolvimento de pessoas						
<b>Indicador 1.1</b>	Número de participações de líderes e sucessores em ações educacionais						
<b>Período</b>	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Meta</b>					750	1048	1350
<b>Resultado</b>	700	544	1109	817			



Objetivo 2		Fortalecer a inclusão de pessoas					
Indicador 2.1	Índice de Execução do Plano de Ação de Inclusão						
Descrição	Mede a quantidade de iniciativas anuais do Plano de Ação do Programa de Inclusão da Pessoa com Deficiência que foram implementadas.						
Fórmula	(Quantidade de iniciativas implementadas do Plano de Ação / Quantidade total de iniciativas previstas no Plano de Ação) x 100.						
Periodicidade de apuração	Quadrimestral	Unidade de medida		Percentual			
Unidade responsável pelos dados	NIC	Unidade responsável pelas metas		NIC			
Fonte de coleta	Planilha eletrônica	Polaridade		Positiva			
Observações	-						
Período	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Meta					100%	100%	100%
Resultado	-	-	-	-			

Objetivo 2		Fortalecer a inclusão de pessoas					
Indicador 2.2	Percentual de participação das unidades nas ações institucionais de inclusão						
Descrição	Mede a quantidade de unidades que participaram da implementação das iniciativas anuais do Plano de Ação do Programa de Inclusão da Pessoa com Deficiência, comparativamente à quantidade total de unidades previstas para essa atuação.						
Fórmula	$\sum_{i=1}^n \frac{(QtdUniPart)_i}{(QtdUniPrev)_i} \times 100$ <p><i>Em que:</i>  <i>i</i> = Iniciativas  <i>n</i> = Quantidade de iniciativas  <i>QtdUniPart</i> = Quantidade de unidades participantes  <i>QtdUniPrev</i> = Quantidade de unidades previstas</p>						
Periodicidade de apuração	Quadrimestral	Unidade de medida		Percentual			
Unidade responsável pelos dados	NIC	Unidade responsável pelas metas		NIC			
Fonte de coleta	Planilha eletrônica	Polaridade		Positiva			
Observações	-						
Período	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Meta					100%	100%	100%
Resultado	-	-	-	-			



Objetivo 3		Atuar na promoção da saúde e da medicina preventiva					
<b>Indicador 3.1</b>	<b>Índice de absenteísmo-doença</b>						
<b>Descrição</b>	Mede o percentual de ausências de magistrados e servidores do trabalho por motivo de doença.						
<b>Fórmula</b>	(Dias de ausência para tratamento da própria saúde ou por motivo de acidente em serviço / (Dias corridos x Total de magistrados e servidores no final do período)) x100.						
<b>Periodicidade de apuração</b>	Anual	<b>Unidade de medida</b>		Porcentagem			
<b>Unidade responsável pelos dados</b>	SERH	<b>Unidade responsável pelas metas</b>		SESA / SUMED			
<b>Fonte de coleta</b>	STARH	<b>Polaridade</b>		Negativa			
<b>Observações</b>	Os dados são disponibilizados pela SERH à SESA no Painel Qlikview.						
<b>Período</b>	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Meta</b>					2,26%	2,19%	2,12%
<b>Resultado</b>	-	2,24%	2,35%	2,33%			

Objetivo 3		Atuar na promoção da saúde e da medicina preventiva					
<b>Indicador 3.2</b>	<b>Índice de realização de exame periódico de saúde</b>						
<b>Descrição</b>	Mede o percentual de magistrados e servidores que, no período, realizaram o exame periódico de saúde.						
<b>Fórmula</b>	(Número de magistrados e servidores que fizeram o exame periódico / Número total de magistrados e servidores) x100.						
<b>Periodicidade de apuração</b>	Anual	<b>Unidade de medida</b>		Porcentagem			
<b>Unidade responsável pelos dados</b>	SESA	<b>Unidade responsável pelas metas</b>		SESA			
<b>Fonte de coleta</b>	SASS	<b>Polaridade</b>		Positiva			
<b>Observações</b>	A SESA convocará os magistrados e servidores para a realização do Exame Periódico de Saúde (EPS), utilizando faixa etária como critério de convocação.						
<b>Período</b>	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Meta</b>						30,0%	50,0%
<b>Resultado</b>	-	-	-	-			



## PERSPECTIVA ALINHAMENTO INSTITUCIONAL

<b>Objetivo 4</b>	Fortalecer o modelo de gestão por competências	
<b>Indicador 4.1</b>	Índice de participação no acordo na GDCOMP	
<b>Descrição</b>	Mede a quantidade de gestores que realizaram, no ciclo, pelo menos 80% dos acordos de desempenho dos servidores da unidade, dentro do período regulamentado.	
<b>Fórmula</b>	$(N^{\circ} \text{ de gestores que realizaram } 80\% \text{ dos acordos no período regular} / N^{\circ} \text{ de gestores para os quais houve acordos gerados}) \times 100$	
<b>Periodicidade de apuração</b>	Anual	<b>Unidade de medida</b>   Percentual
<b>Responsável pelos dados</b>	SUGIP	<b>Responsável pelas metas</b>   SERH
<b>Fonte de coleta</b>	Banco de dados do sistema PGDCOMP	<b>Polaridade</b>   Positiva
<b>Observações</b>	-	

<b>Objetivo 4</b>	Fortalecer o modelo de gestão por competências						
<b>Indicador 4.1</b>	Índice de participação no acordo na GDCOMP						
<b>Período</b>	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Meta</b>					22,0%	24,0%	26,0%
<b>Resultado</b>	61,0%	37,0%	33,0%	22,0%			



<b>Objetivo 4</b>	<b>Fortalecer o modelo de gestão por competências</b>						
<b>Indicador 4.2</b>	<b>Percentual de avaliação com notas iguais nas competências</b>						
<b>Descrição</b>	Mede, do total de avaliações de desempenhos realizadas no período, a quantidade em que as notas são preenchidas da mesma maneira em todas as competências.						
<b>Fórmula</b>	$(N^{\circ} \text{ de avaliações com notas iguais em todas as competências no período regular} / N^{\circ} \text{ total de avaliações no período regular}) \times 100$						
<b>Periodicidade de apuração</b>	Anual			<b>Unidade de medida</b>			
				Percentual			
<b>Responsável pelos dados</b>	SUGIP			<b>Responsável pelas metas</b>			
				SERH			
<b>Fonte de coleta</b>	Banco de dados do sistema PGDCOMP			<b>Polaridade</b>			
				Negativa			
<b>Observações</b>	-						
<b>Período</b>	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Meta</b>					58,0%	57,0%	56,0%
<b>Resultado</b>	52,0%	54,0%	56,0%	58,0%			

<b>Objetivo 5</b>	<b>Promover a alocação eficiente de pessoas</b>						
<b>Indicador 5.1</b>	<b>Percentual de alocação da força de trabalho nas unidades judiciais (Indicador do PE 2015-2010)</b>						
<b>Descrição</b>	Mede a relação entre os servidores alocados nas unidades judiciais e o total da força de trabalho do Tribunal.						
<b>Fórmula</b>	$(\text{Número de servidores localizados nas unidades judiciais} / \text{Número total da força de trabalho}) \times 100$						
<b>Periodicidade de apuração</b>	Quadrimestral			<b>Unidade de medida</b>			
				Porcentagem			
<b>Responsável pelos dados</b>	SERH			<b>Responsável pelas metas</b>			
				Comissão de Revisão do PE			
<b>Fonte de coleta</b>	STARH			<b>Polaridade</b>			
				Positiva			
<b>Observações</b>	Consideram-se unidades judiciais as varas, os juizados, os gabinetes dos juízes e dos desembargadores, as secretarias dos órgãos julgadores, incluindo as turmas recursais. A atualização do indicador estará atrelada às alterações realizadas pela Comissão de Revisão do PE, nas Reuniões de Análise da Estratégia.						
<b>Período</b>	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Meta</b>			49,4%	50,4%	51,4%	52,4%	53,4%
<b>Resultado</b>	-	48,4%	48,3%	50,8%			



## PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS

**Objetivo 6** Aprimorar a gestão estratégica das áreas de gestão de pessoas

**Indicador 6.1** Índice de ativação de melhoria contínua em processos de gestão de pessoas

**Descrição** Mede a quantidade de processos de gestão de pessoas submetidos à ativação de melhoria contínua.

**Fórmula**  $(\text{Quantidade de processos submetidos à ativação de melhoria contínua} / \text{Quantidade de processos selecionados para avaliação de melhoria contínua}) \times 100$

**Periodicidade de apuração** | Mensal

**Unidade de medida** | Percentual

**Unidade responsável pelos dados** | SERH

**Unidade responsável pelas metas** | SERH

**Objetivo 6** Aprimorar a gestão estratégica das áreas de gestão de pessoas

**Indicador 6.1** Índice de ativação de melhoria contínua em processos de gestão de pessoas

**Fonte de coleta** | Planilha eletrônica

**Polaridade** | Positiva

**Observações** As metas serão estabelecidas após a definição das ações que serão priorizadas, tendo em vista a necessidade de estimar a forma de mobilização dos recursos.

Período	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Meta</b>					-	-	100,0%
<b>Resultado</b>	-	-	-				

# INICIATIVAS

---





# INICIATIVAS

As iniciativas representam o esforço necessário para que o resultado seja alcançado e tem como finalidade principal a redução da distância entre a situação atual e a desejada. Elas podem ser desdobradas em ações, projetos e eventos.

A definição das iniciativas do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas considerou, além dos objetivos traçados, as expectativas dos magistrados e servidores participantes de grupos de trabalho coordenados pelo Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas.

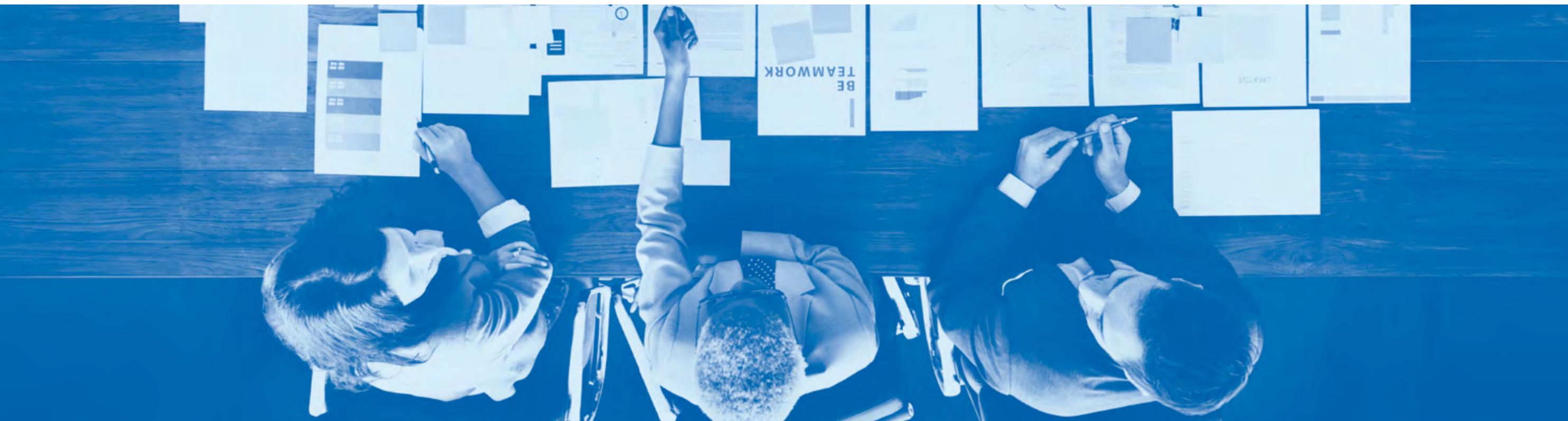
As iniciativas selecionadas foram submetidas à análise técnica de exequibilidade e custo-benefício, além de serem avaliadas quanto aos impactos no Plano de Administração, na Gestão Estratégica do Tribunal e no Índice de Governança de Pessoas (IGo-vPessoas), aferido no Levantamento Integrado de Governança Organizacional Pública, do Tribunal de Contas da União.

## INICIATIVA 1 | Atualizar o modelo de gestão por competências.

**Descrição:** Aprimorar o modelo de gestão por competências do Tribunal, tomando-o como base para as ações de gestão de pessoas desenvolvidas, bem como para a consecução da estratégia organizacional.

### Objetivos vinculados

- ▶ Fortalecer o modelo de gestão por competências
- ▶ Promover a alocação eficiente de pessoas
- ▶ Fomentar a gestão estratégica das áreas de gestão de pessoas
- ▶ Promover a valorização e o desenvolvimento de pessoas
- ▶ Fortalecer a inclusão de Pessoas





## INICIATIVA 2 | Aprimorar a metodologia de dimensionamento, movimentação e gestão da força de trabalho.

**Descrição:** Aperfeiçoar as ferramentas para dimensionar, movimentar e gerir a força de trabalho do TJDFT, garantindo o alinhamento entre demanda e capacidade na alocação de pessoas.

### Objetivos vinculados:

- ▶ Promover a alocação eficiente de pessoas
- ▶ Fomentar a gestão estratégica das áreas de gestão de pessoas
- ▶ Promover a valorização e o desenvolvimento de pessoas
- ▶ Fortalecer a inclusão de Pessoas
- ▶ Fortalecer o modelo de gestão por competências

## INICIATIVA 3 | Implantar e aperfeiçoar ações de desenvolvimento e de suporte aos gestores e sucessores.

**Descrição:** Implementar e aprimorar estratégias e ações que favoreçam a aquisição e o desenvolvimento de competências gerenciais por gestores e potenciais sucessores.

### Objetivos vinculados:

- ▶ Promover a valorização e o desenvolvimento de pessoas
- ▶ Fortalecer o modelo de gestão por competências
- ▶ Fortalecer a inclusão de Pessoas
- ▶ Atuar na promoção da saúde e da medicina preventiva

## INICIATIVA 4 | Implantar plano de ação voltado para a promoção da saúde e da medicina preventiva.

**Descrição:** O Plano agrupará um conjunto de ações coordenadas que terão como objetivo fomentar a atenção primária à saúde, priorizando a promoção e a proteção da saúde, a prevenção de agravos, o diagnóstico, o tratamento, a reabilitação e a manutenção da saúde.

### Objetivos vinculados:

- ▶ Atuar na promoção da saúde e da medicina preventiva
- ▶ Promover a valorização e o desenvolvimento de pessoas
- ▶ Fortalecer a inclusão de Pessoas
- ▶ Fortalecer o modelo de gestão por competências



## INICIATIVA 5 | Aprimorar o Plano de Ação de Inclusão e concluir as ações nele incluídas.

**Descrição:** O Plano de Inclusão possui como objetivo estabelecer quais serão as iniciativas relacionadas à promoção da plena inclusão da pessoa com deficiência, no âmbito do TJDF. O aprimoramento do Plano de Ação se dará alinhando-se as iniciativas propostas pelas unidades integrantes com as normas da Resolução 230/2016, do CNJ, bem como absorvendo-se as demandas identificadas no instrumento Levantamento de Necessidades, realizado anualmente com todos os servidores com deficiência do TJDF.

### Objetivos vinculados:

- ▶ Fortalecer a inclusão de Pessoas
- ▶ Atuar na promoção da saúde e da medicina preventiva
- ▶ Promover a valorização e o desenvolvimento de pessoas
- ▶ Fortalecer o modelo de gestão por competências
- ▶ Promover a alocação eficiente de pessoas
- ▶ Fomentar a gestão estratégica das áreas de gestão de pessoas

## INICIATIVA 6 | Ativar melhoria contínua em processos de gestão de pessoas

**Descrição:** Submeter processos das unidades de gestão de pessoas à metodologia de melhoria contínua de processos de trabalho, com a finalidade de promover o aperfeiçoamento e a otimização da gestão.

### Objetivos vinculados:

- ▶ Fomentar a gestão estratégica das áreas de gestão de pessoas
- ▶ Promover a valorização e o desenvolvimento de pessoas
- ▶ Fortalecer a inclusão de Pessoas
- ▶ Atuar na promoção da saúde e da medicina preventiva
- ▶ Fortalecer o modelo de gestão por competências
- ▶ Promover a alocação eficiente de pessoas

# CONSIDERAÇÕES FIINAIS

---





## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposição do Plano Estratégico de Gestão de Pessoas consiste na etapa inicial para a estruturação e o fortalecimento da governança de pessoas no TJDFT.

Embora ainda possa parecer um conceito distante, a governança começa a ganhar força nas instituições públicas. É cada vez mais necessário ao Poder Público lançar mão de suas estratégias a fim de se adaptar à velocidade das mudanças, que culminam em maior exigência e controle social, alterações significativas no mundo do trabalho e consideráveis avanços em tecnologia da informação e da comunicação.

As três funções básicas da governança são avaliar, direcionar e monitorar, buscando maior efetividade e economicidade das ações. Destacamos trecho do Acórdão TCU 3023/2013, que sintetiza a importância da governança de pessoas:

*São as pessoas que detêm o conhecimento organizacional e que determinam a capacidade de prestação de serviços à sociedade. Portanto, a boa governança de pessoas é fundamental para assegurar que os agentes públicos, incluindo os membros da alta direção, sejam governados de modo que os interesses da sociedade sejam atendidos a custos e riscos mínimos razoáveis.*

Este Plano apresenta critérios objetivos que permitem o monitoramento e a avaliação do desempenho do Tribunal no que concerne à sua gestão de pessoas. O acompanhamento da atuação da gestão de pessoas é, também, subsídio para avaliar o próprio desempenho do TJDFT quanto aos seus resultados institucionais, já que as pessoas são a força motriz da instituição.

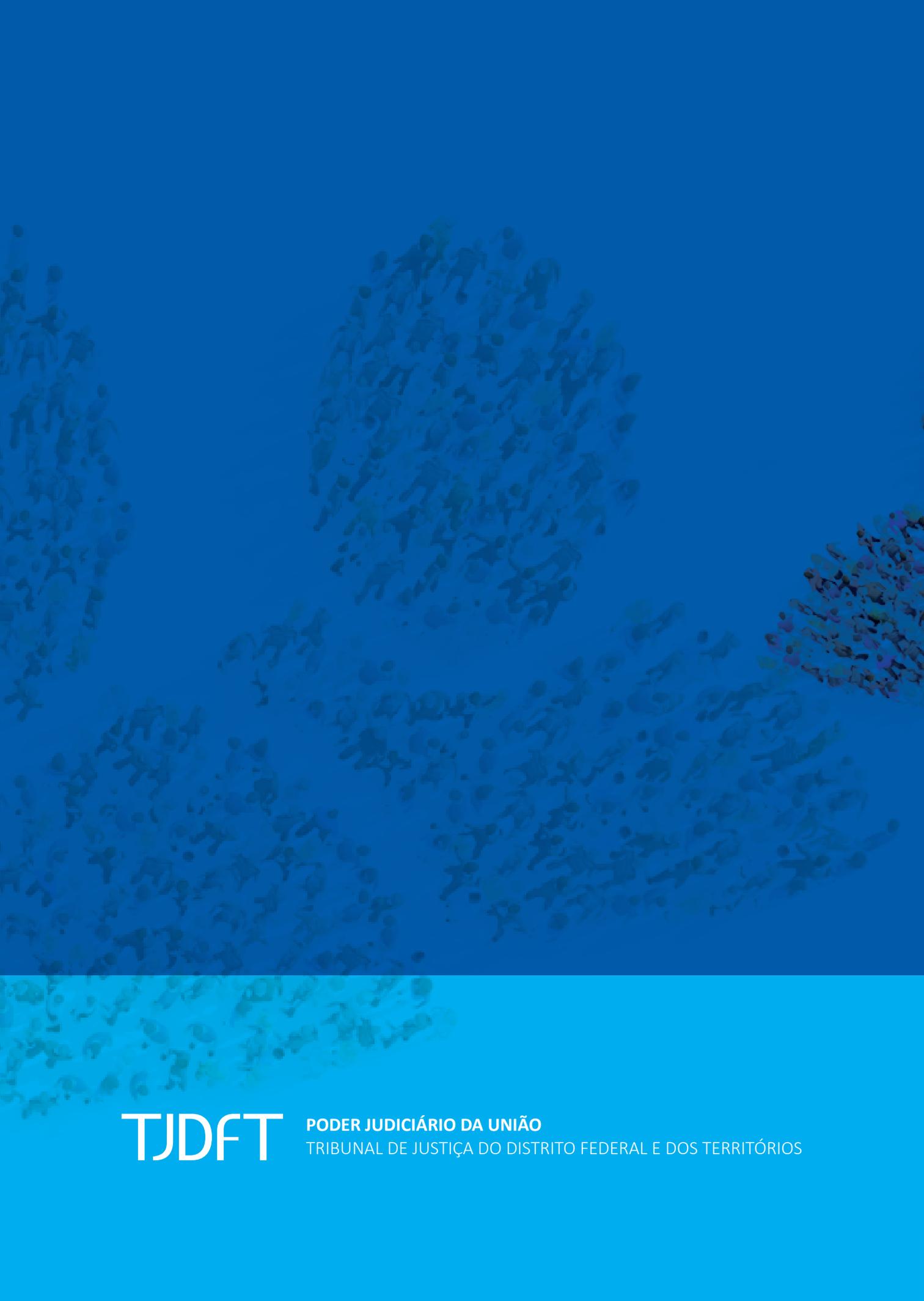
Por isso a importância deste primeiro planejamento, que busca pautar a atuação do Tribunal nas diretrizes da Política Nacional e nas melhores práticas em gestão de pessoas.





**TJDFT**

**PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO**  
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS



**TJDFT**

**PODER JUDICIÁRIO DA UNIÃO**

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS