

PLANEJAMENTO PARTICIPATIVO

Juntos fazemos melhor!

**Plano Estratégico
2015-2020**




TRTsc

INTRODUÇÃO

O Planejamento Estratégico Participativo é ferramenta essencial para o estabelecimento de diretrizes adequadas que permitam alinhamento em níveis estratégico, tático e operacional, em busca de um resultado eficaz para a instituição na utilização de seus recursos. Desta maneira, por meio do engajamento das partes interessadas, é possível obter resultados não possíveis de serem alcançados com a simples execução das rotinas de trabalho já estabelecidas, sem prejuízo da relevância dessas para a organização.

O primeiro ciclo de Planejamento Estratégico do TRT da 12ª Região, estabelecido na Resolução Administrativa n.º 106/2009, encerrou-se no ano de 2014. Com vistas a contribuir com a prestação jurisdicional de qualidade, rápida e efetiva, o Conselho Nacional de Justiça determinou a estratégia nacional do Poder Judiciário e, por meio da Resolução CNJ n.º 198/2014, previu a obrigatoriedade de alinhamento dos órgãos do Poder Judiciário às suas diretrizes, para o período 2015-2020. O Conselho Superior da Justiça do Trabalho também estabelece a obrigatoriedade de observância da estratégia do judiciário trabalhista.

Considerando a indispensabilidade de um modelo de gestão estratégica participativa, o TRT 12ª Região definiu, na Portaria GP n.º 225/2014, a metodologia de elaboração do Planejamento Estratégico do período 2015-2020 com participação direta de magistrados, servidores, instituições parceiras e a sociedade.

Na primeira etapa, ocorrida em 2014, realizou-se consulta pública que colheu opiniões sobre o diagnóstico organizacional, missão, visão, valores e objetivos estratégicos da JT-SC. Posteriormente, a Rede de Governança Colaborativa designada na Portaria citada deliberou, na 1ª Oficina do Planejamento, sobre as sugestões provindas da consulta e definiu o mapa estratégico.

Na etapa seguinte nova consulta pública foi realizada, desta vez levantando sugestões de iniciativas estratégicas que permitiriam o alcance dos objetivos definidos. Em posse de tal resultado, as áreas técnicas responsáveis por cada objetivo definiram, com o auxílio da Secretaria de Gestão Estratégica e um mentor externo, os indicadores, metas e iniciativas, também chamadas de projetos estratégicos. As propostas foram apresentadas pelos líderes das áreas na 2ª Oficina do Planejamento, em março de 2015, e aprovadas pela Rede de Governança Colaborativa.

Os indicadores constantes no Plano Estratégico são divididos entre indicadores finais, que medem a eficácia das ações no alcance dos objetivos, e indicadores intermediários, que devem servir de apoio no direcionamento de ações. As fórmulas e parâmetros foram definidos pelas áreas técnicas e pela equipe de Gestão Estratégica. Uma vez que tais indicadores serão colocados à prova pela primeira vez, possíveis adaptações poderão ser realizadas em datas futuras. As fichas com detalhamento dos indicadores encontram-se anexas ao presente documento.

Os projetos estratégicos aqui apresentados têm a finalidade de definir as ações que serão necessárias para o alcance dos objetivos. Como a forma dos termos de abertura de projeto está resumida, é necessário dizer que estes serão minuciosamente detalhados por seus responsáveis no momento do início do planejamento para a breve execução do projeto.

Também, é de fundamental importância ressaltar que tais projetos poderão sofrer alterações de etapas e cronogramas, uma vez que será necessária a priorização e adaptação, haja vista os recursos necessários para a execução. Ainda, é fato que, para o atingimento da missão institucional, é imprescindível que a JT-SC tome iniciativas e ações que não estão explícitas no Plano, dando suporte às diretrizes elencadas.

É notório que, embora o Plano Estratégico determine os elementos que nortearão a estratégia para os próximos anos, o Planejamento é um processo dinâmico e mutável, que deve ser analisado e reavaliado periodicamente. Os indicadores e metas apresentados neste Plano Estratégico poderão ser adaptados com o tempo, de acordo com estudos das áreas técnicas e referendo do Comitê de Gestão Estratégica. Conforme a já citada Resolução CNJ n.º 198/2014, Reuniões de Análise Estratégica deverão ser realizadas quadrimestralmente, visando o acompanhamento dos resultados.

EDSON MENDES DE OLIVEIRA

DESEMBARGADOR DO TRABALHO-PRESIDENTE

REDE DE GOVERNANÇA COLABORATIVA DO PLANEJAMENTO PARTICIPATIVO

Desembargador do Trabalho-Presidente

Edson Mendes de Oliveira

Desembargadora do Trabalho-Vice-Presidente

Viviane Colucci

Desembargador do Trabalho-Corregedor

Gracio Ricardo Barboza Petrone

Juiz Gestor Estratégico e de Metas

Alexandre Luiz Ramos

Juízes Auxiliares da Presidência

José Lucio Munhoz

Irno Ilmar Resener

Representantes do Comitê Gestor Estratégico

Christiane Reis Odebrecht, Secretária-Geral da Presidência

Roberto Carlos de Almeida, Secretário do Tribunal Pleno

Renata Jorge Rosa, Secretária da Corregedoria

Ageu Raupp, Diretor-Geral

Fernanda Gomes Ferreira, Diretora da Secretaria de Gestão Estratégica

Vanessa Gesser de Miranda, Diretora da Secretaria de Gestão de Pessoas

Gustavo Bestetti Ibarra, Diretor da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação

Paulo César Dias, Diretor da Secretaria Administrativa

Juiz Carlos Alberto Pereira de Castro, Presidente da AMATRA XII

Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário Federal – SC

Representantes do Comitê Gestor Regional

Juiz Valdomiro Ribeiro Paes Landim

Juiz Carlos Aparecido Zardo

Juíza Maria Beatriz Vieira da Silva Gubert

Enedina Montibeller Soares

Marcelo Augusto Botelho

Assessores convidados pela Presidência

Silvana Schaarschmidt, Assessora da Presidência

Vanderlei Luiz Ricken, Assessor de Comunicação Social

Ana Paula Volpato Wronski, Assessora Jurídica

Luciana Pimenta de Oliveira Botelho, Assessora da Escola Judicial

Missão

Realizar justiça com celeridade e efetividade no âmbito das relações de trabalho.

Visão

Ser reconhecida, até 2020, pela excelência na prestação jurisdicional, primando pela valorização das pessoas e pelo desenvolvimento social.

Valores

- Ética
- Celeridade
- Efetividade
- Urbanidade
- Transparência
- Imparcialidade
- Saúde e Qualidade de Vida
- Dignidade Humana
- Relevância Social do Processo
- Responsabilidade Socioambiental

Resultados

Assegurar a efetividade da prestação jurisdicional

Assegurar a qualidade de vida no meio ambiente de trabalho

Processos Internos

Impulsionar as execuções trabalhistas e fiscais

Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional

Estimular a conciliação e as soluções alternativas de conflito

Racionalizar os processos de trabalho e fortalecer a governança

Gerir as demandas repetitivas e os grandes litigantes

Aprimorar a comunicação interna e a integração entre as áreas

Pessoas e Recursos

Aprimorar a gestão de pessoas

Promover a saúde e a qualidade de vida de magistrados e servidores

Aprimorar a gestão orçamentária

Aprimorar a infraestrutura e a governança de Tecnologia de Informação e Comunicação

Pontos fortes:

Bom atendimento aos jurisdicionados e advogados
Celeridade na prestação jurisdicional
Comprometimento de magistrados e servidores
Formação e qualificação dos magistrados e servidores
Bom ambiente de trabalho
Sistema de consulta processual
Virtualização dos processos judiciais
Cultura de conciliação
Virtualização dos processos administrativos
Magistrados e servidores têm orgulho de trabalhar na JT-SC

Pontos fracos:

Inadequação na lotação de servidores
Falta de padronização dos procedimentos
Falta de integração entre as áreas
Baixa preocupação com a saúde e qualidade de vida dos magistrados e servidores
Falta de critérios claros para a ocupação de funções comissionadas e cargos em comissão
Falta de comunicação entre as unidades judiciárias e/ou entre a administração e as unidades
Divergência jurisprudencial excessiva
Fluxos de trabalho mal organizados
Espaço físico
Baixa efetividade na execução trabalhista e fiscal

Oportunidades:

Parcerias com outras instituições
Novas tecnologias aplicáveis à Justiça do Trabalho
Constante aprimoramento do sistema PJe-JT
Reformas na legislação
Imagem institucional positiva perante a sociedade, instituições e fornecedores
Ações coletivas

Ameaças:

Erros e instabilidade do sistema PJe-JT
Aumento da demanda processual
Insuficiência de Juízes Substitutos
Insuficiência de servidores
Contingenciamento de recursos orçamentários
Cultura de litigiosidade que dificulta a conciliação
Cenário econômico desfavorável

JUSTIÇA DO TRABALHO DE SANTA CATARINA

Missão:

Realizar justiça com celeridade e efetividade no âmbito das relações de trabalho.

Visão:

Ser reconhecida, até 2020, pela excelência na prestação jurisdicional, primando pela valorização das pessoas e pelo desenvolvimento social.

Atributos de Valor para a Sociedade:

- Ética
- Celeridade
- Efetividade
- Urbanidade
- Transparência
- Imparcialidade
- Saúde e qualidade de vida
- Dignidade humana
- Relevância social do processo
- Responsabilidade socioambiental

Perspectiva:

Resultados

Objetivo Estratégico:

Assegurar a efetividade da prestação jurisdicional

Descrição do Objetivo:

Trata-se de objetivo estratégico que sintetiza os demais, levando em conta, a partir de conceitos como tempestividade, razoável duração do processo, concretização fática da entrega do direito e gerenciamento dos custos, a satisfação da sociedade no que diz respeito à atuação da JT-SC.

Perspectiva:

Resultados

Objetivo Estratégico:

Assegurar a qualidade de vida no meio ambiente de trabalho

Descrição do Objetivo:

Declaração que representa a possibilidade de atuação externa, no esforço de contribuir com a melhoria das relações de trabalho em Santa Catarina, como exemplo, o Programa Trabalho Seguro; bem como a qualidade de vida dos magistrados, servidores, colaboradores e usuários do TRT-SC.

Objetivo Estratégico:

Impulsionar as execuções trabalhistas e fiscais

Descrição do Objetivo:

Implantação de ações visando à efetividade das ações judiciais, propiciando a recuperação de bens e valores aos cofres públicos (execuções fiscais) e a solução definitiva dos litígios trabalhistas. Para tanto, podem ser adotados mecanismos como a utilização tempestiva dos sistemas de bloqueio de ativos do devedor (BACENJUD, RENAJUD, INFOJUD); a realização de leilões judiciais; a celebração de parcerias com as Procuradorias de Fazenda, juntas comerciais, cartórios de registros de imóveis; a utilização do Banco Nacional de Devedores Trabalhistas – BNDT; entre outras ações.

Indicadores Relacionados ao Objetivo:

Indicador	Meta ¹					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Índice de execução ²	100%	100%	100%	100%	100%	100%

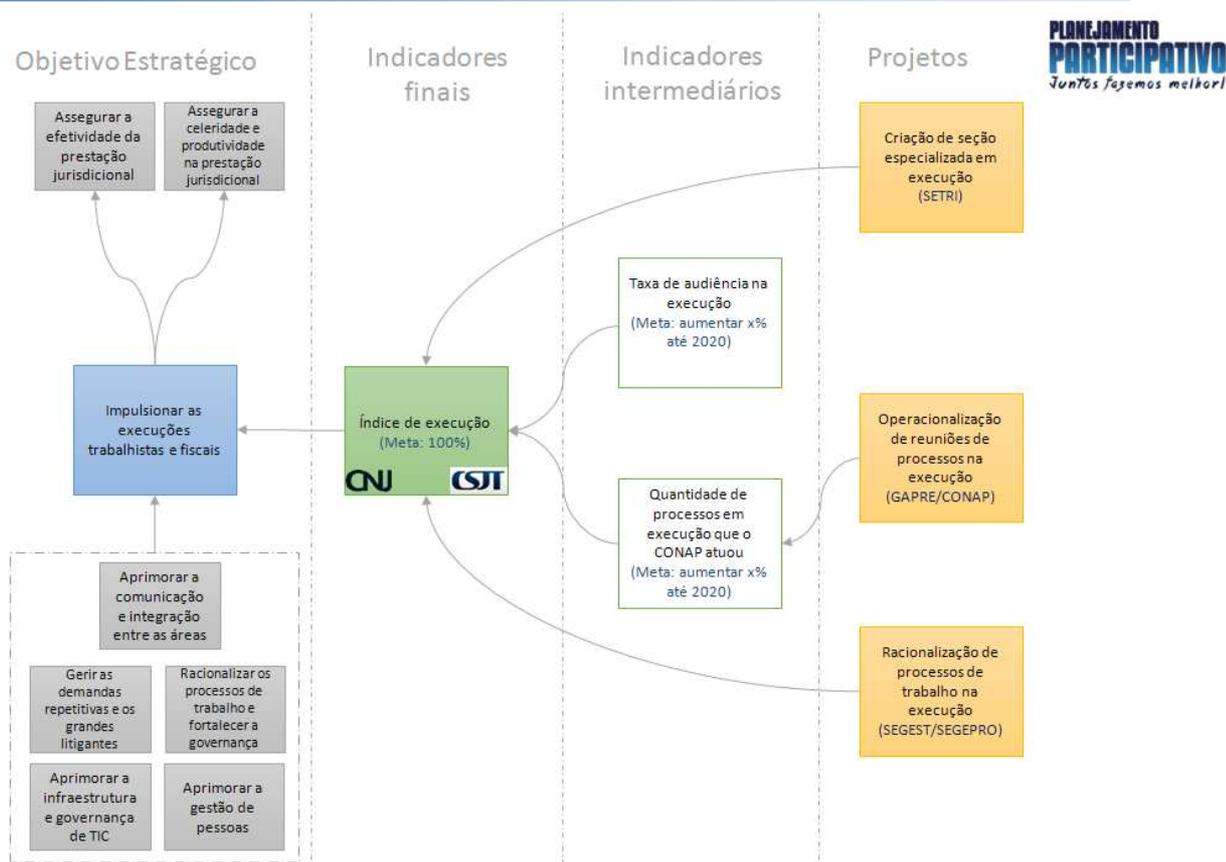
1 Conforme Meta 5 do CNJ e Meta 11 do CSJT

2 Baixar mais processos do que as execuções iniciadas no período.

Iniciativas:

- Criação de seção especializada em execução. Responsável: SETRI
- Operacionalização de reuniões de processos na execução. Responsável: GAPRE/CONAP.
- Racionalização de processos de trabalho na execução. Responsável: SEGEST/SEGEPRO.

Diagrama causal:



Objetivo Estratégico:

Racionalizar os processos de trabalho e fortalecer a governança

Descrição do Objetivo:

Conjunto de atos que visem à implantação das melhores práticas de processos de trabalho, por meio de análise do desenvolvimento e execução das rotinas estabelecidas, aprimorando-as com agilidade e racionalidade. Visa, ainda, formulação, implantação e monitoramento de sistema de governança baseado nos princípios de legitimidade, equidade, responsabilidade, eficiência, probidade, transparência e accountability.

Indicadores Relacionados ao Objetivo:

O indicador dependerá da faixa de maturidade do iGov que o TRT-SC for classificado, sendo:

Indicador	Meta ¹					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
iGov estimado (faixa inicial)	0%	3%	6%	9%	12%	15%
iGov estimado (faixa intermediário)	0%	2%	4%	6%	8%	10%
iGov estimado (faixa aprimorado)	0%	1%	2%	3%	4%	5%

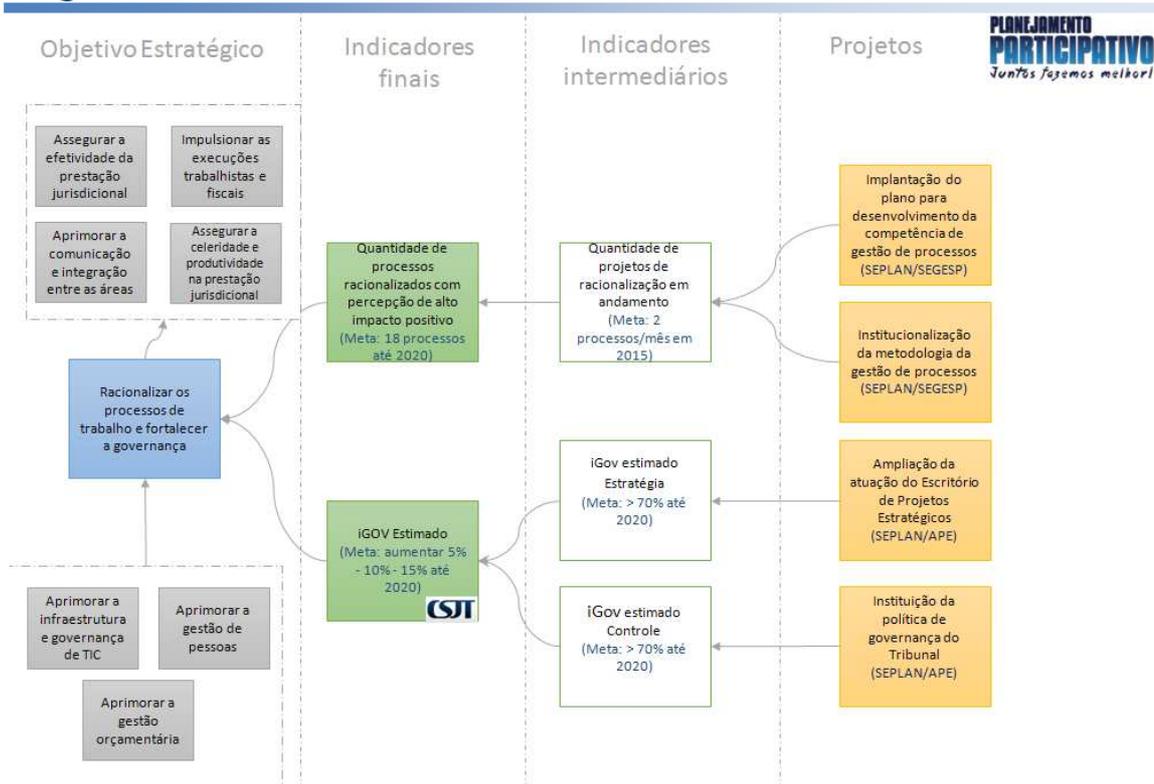
1 Conforme Meta 12 do CSJT

Indicador	Meta					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Quantidade de processos racionalizados com percepção de alto impacto positivo	3	6	9	12	15	18

Iniciativas:

- Implantação do plano para desenvolvimento da competência de gestão de processos. Responsável: SEGEST/SEGPRO.
- Institucionalização da metodologia da gestão de processos. Responsável: SEGEST/SEGPRO.
- Ampliação da atuação do Escritório de Projetos Estratégicos. Responsável: SEGEST/ADI.
- Instituição da política de governança do Tribunal. Responsável: SEGEST/ADI.

Diagrama causal:



Objetivo Estratégico:

Gerir as demandas repetitivas e os grandes litigantes

Descrição do Objetivo:

Refere-se à redução do acúmulo de processos relativos à litigância serial, advindos dos entes públicos, do sistema financeiro, das operadoras de telefonia, entre outros, por meio da gestão da informação e do uso de sistemas eletrônicos. Visa reverter a cultura da excessiva judicialização, com a criação e aplicação de mecanismos para penalizar a litigância protelatória, bem como o monitoramento sistemático dos assuntos repetitivos e dos grandes litigantes.

Indicadores Relacionados ao Objetivo:

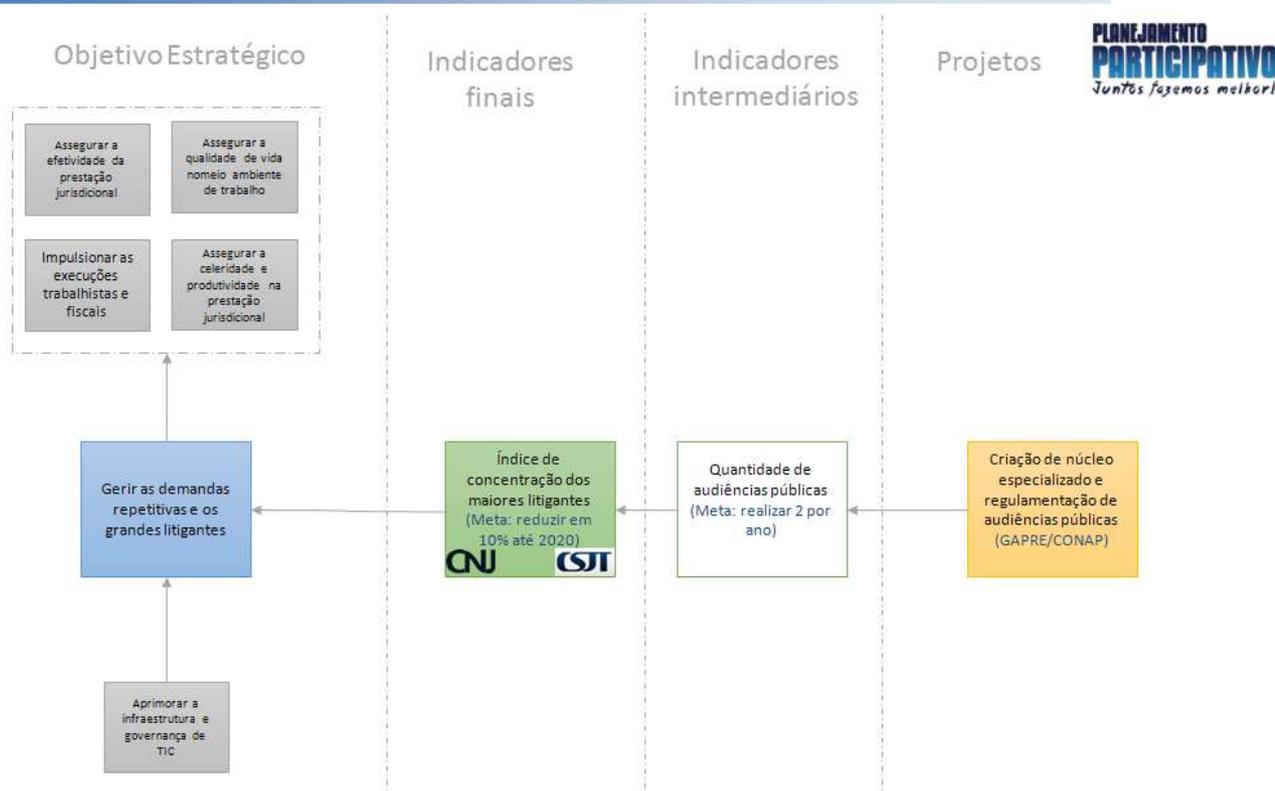
Indicador	Meta ¹					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Índice de concentração de processos dos maiores litigantes	1,5%	2%	4%	6%	8%	10%

¹ Conforme Meta 7 do CNJ e Meta 10 do CSJT

Iniciativas:

- Criação de núcleo especializado e regulamentação de audiências públicas. Responsável: GAPRE/CONAP.

Diagrama causal:



Objetivo Estratégico:

Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional

Descrição do Objetivo:

Tem por fim materializar, na prática judiciária, o comando constitucional da razoável duração do processo. Trata-se de garantir a prestação jurisdicional efetiva e ágil, com segurança jurídica e procedimental na tramitação dos processos judiciais.

Indicadores Relacionados ao Objetivo:

Indicador	Meta					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Índice de processos solucionados no 1º grau ¹	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Índice de processos solucionados no 2º grau ¹	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Tempo médio de duração do processo no 1º grau – conhecimento ²	1%	2%	4%	6%	8%	10%
Tempo médio de duração do processo no 2º grau ³	0%	1%	2%	3%	4%	5%

1 Conforme Meta 1 do CNJ e Meta 6 do CSJT

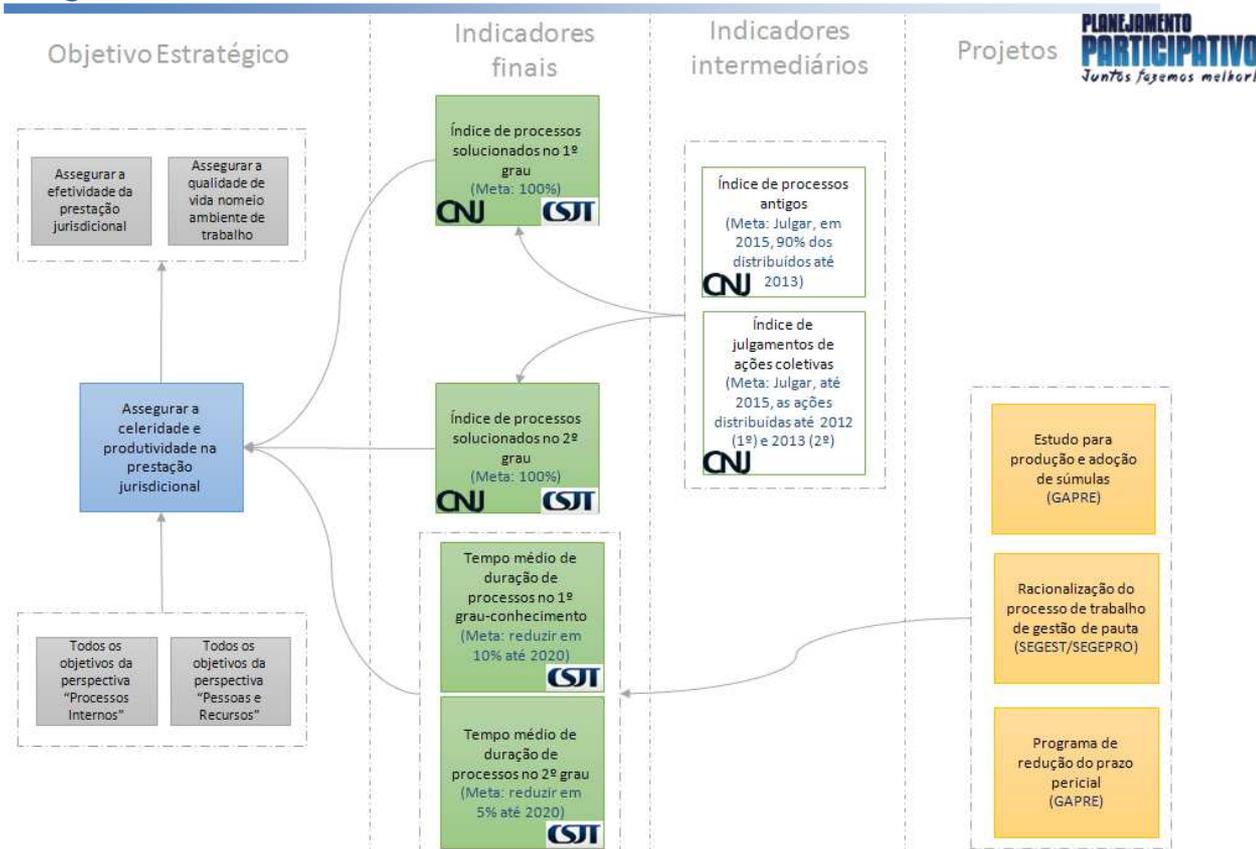
2 Conforme Meta Específica para a JT do CNJ e Meta 5 do CSJT

3 Conforme Meta Específica para a JT do CNJ e Meta 4 do CSJT

Iniciativas:

- Estudo para produção e adoção de súmulas. Responsável: GAPRE.
- Racionalização do processo de trabalho de gestão de pauta. Responsável: SEGEST/SEGPRO.
- Programa de redução do prazo pericial. Responsável: GAPRE.

Diagrama causal:



Objetivo Estratégico:

Estimular a conciliação e as soluções alternativas de conflito

Descrição do Objetivo:

Refere-se ao fomento da conciliação e de meios para resolução negociada de conflitos, com a participação efetiva das partes e do advogado. Diz respeito ainda à formação de agentes de mediação e conciliação e à celebração de parcerias com o Ministério Público do Trabalho, Sindicatos e outras entidades afins.

Indicadores Relacionados ao Objetivo:

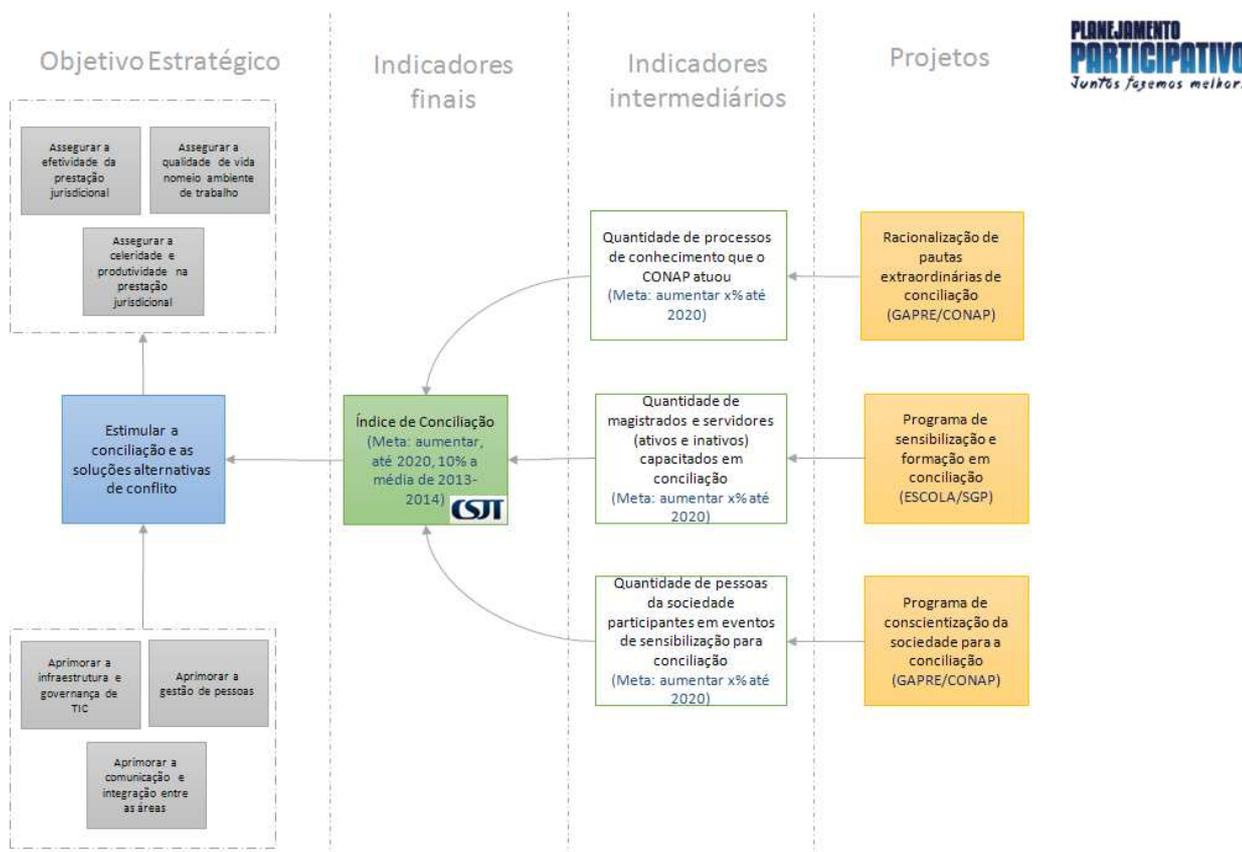
Indicador	Meta ¹					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Índice de conciliação – fase de conhecimento	1%	2%	4%	6%	8%	10%

¹ Conforme Meta específica para a JT do CNJ e Meta 9 do CSJT

Iniciativas:

- Racionalizar pautas extraordinárias de conciliação. Responsável: GAPRE/CONAP.
- Programa de sensibilização e formação em conciliação. Responsável: Escola Judicial/SGP.
- Programa de conscientização da sociedade para a conciliação. Responsável: GAPRE/CONAP.

Diagrama causal:



Objetivo Estratégico:

Aprimorar a comunicação interna e a integração entre as áreas

Descrição do Objetivo:

Busca que as unidades da JT-SC trabalhem conjuntamente, atuando de maneira sinérgica em prol do alcance de resultados de curto, médio e longo prazos, por meio do compartilhamento de conhecimentos, práticas e soluções. Ainda, visa favorecer a comunicação horizontal e vertical no ambiente interno da instituição.

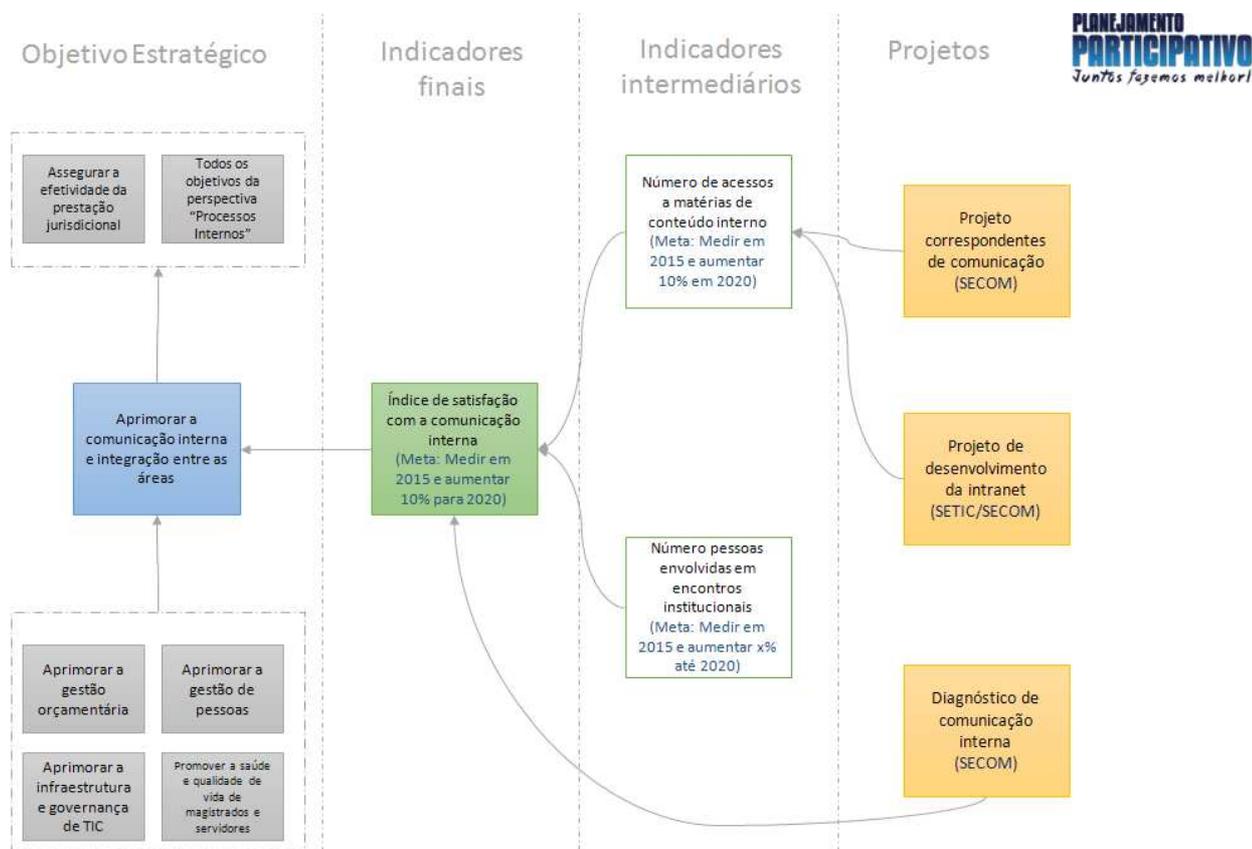
Indicadores Relacionados ao Objetivo:

Indicador	Meta					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Índice de satisfação com a comunicação interna	-	2%	4%	6%	8%	10%

Iniciativas:

- Projeto correspondentes de comunicação. Responsável: SECOM.
- Projeto de desenvolvimento da intranet. Responsável: SETIC/SECOM.
- Diagnóstico de comunicação interna. Responsável: SECOM.

Diagrama causal:



Objetivo Estratégico:

Aprimorar a gestão de pessoas

Descrição do Objetivo:

Referem-se a políticas, métodos e práticas adotados na gestão de comportamentos internos, objetivando potencializar o capital humano. Considera programas e ações relacionados à avaliação e ao desenvolvimento de competências gerenciais e técnicas dos servidores e magistrados; à valorização das pessoas; à humanização das relações de trabalho; ao estabelecimento de sistemas de recompensas; e à adequada distribuição da força de trabalho.

Indicadores Relacionados ao Objetivo:

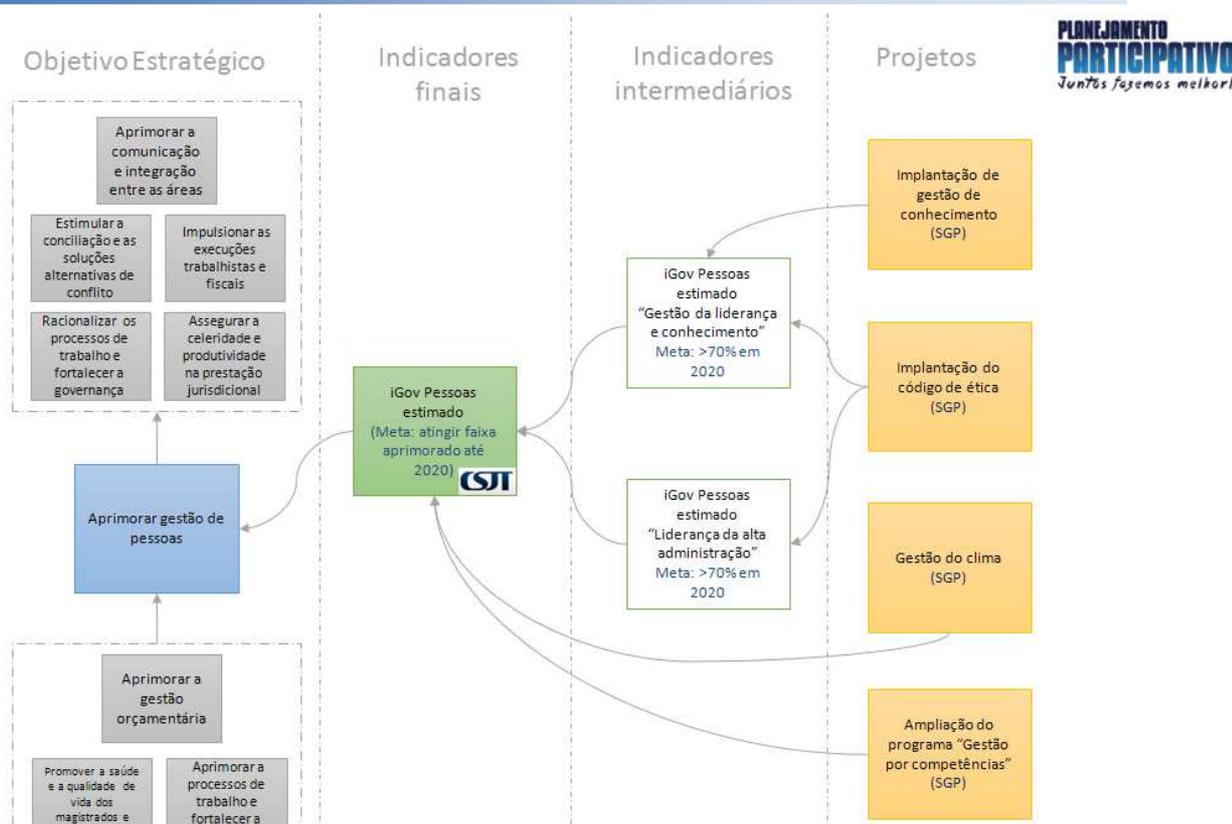
Indicador	Meta ¹					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
iGov Pessoas Estimado	Intermediário	Intermediário	Intermediário	Intermediário	Intermediário	Aprimorado

¹ Conforme Meta 1 do CSJT

Iniciativas:

- Implantação de gestão do conhecimento. Responsável: SGP
- Implantação do código de ética. Responsável: SGP
- Gestão do clima. Responsável: SGP
- Ampliação do programa Gestão por Competências. Responsável: SGP.

Diagrama causal:



Objetivo Estratégico:

Promover a saúde e a qualidade de vida de magistrados e servidores

Descrição do Objetivo:

Refere-se ao desenvolvimento de ações de promoção do bem-estar físico e mental e de proteção da saúde no ambiente de trabalho da JT-SC.

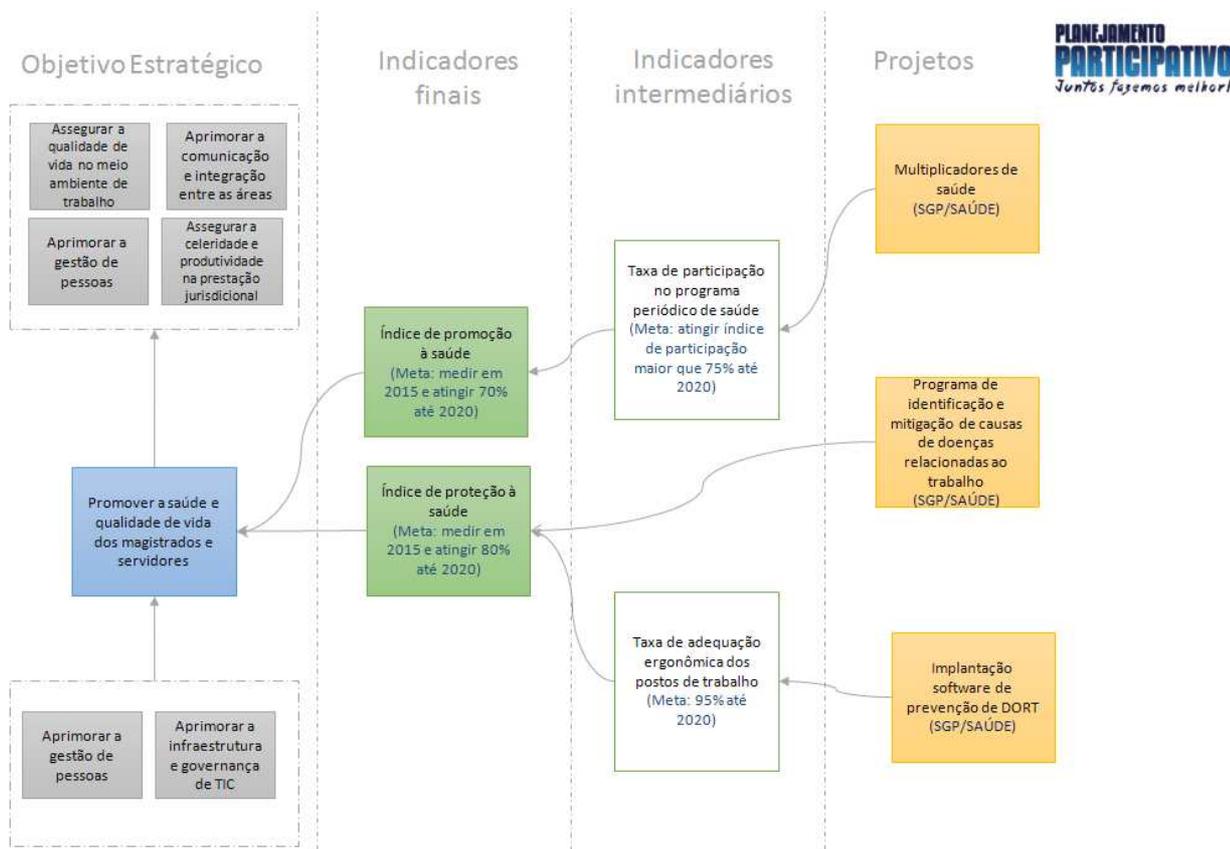
Indicadores Relacionados ao Objetivo:

Indicador	Meta					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Índice de promoção à saúde	45%	50%	55%	60%	65%	70%
Índice de proteção à saúde	55%	60%	65%	70%	75%	80%

Iniciativas:

- Multiplicadores de saúde. Responsável: SGP/SAÚDE
- Programa de identificação e mitigação de causas de doenças relacionadas ao trabalho. Responsável: SGP/SAÚDE
- Implantação de software de prevenção de DORT. Responsável: SGP/SAÚDE

Diagrama causal:



Objetivo Estratégico:

Aprimorar a infraestrutura e a governança de Tecnologia da Informação e Comunicação

Descrição do Objetivo:

Uso racional dos instrumentos de Tecnologia da Informação e Comunicação. Visa garantir confiabilidade, integridade e disponibilidade das informações, dos serviços e sistemas essenciais da justiça, por meio do incremento e modernização dos mecanismos tecnológicos, controles efetivos dos processos de segurança e de riscos, assim como a otimização de recursos humanos, orçamentários e tecnológicos.

Indicadores Relacionados ao Objetivo:

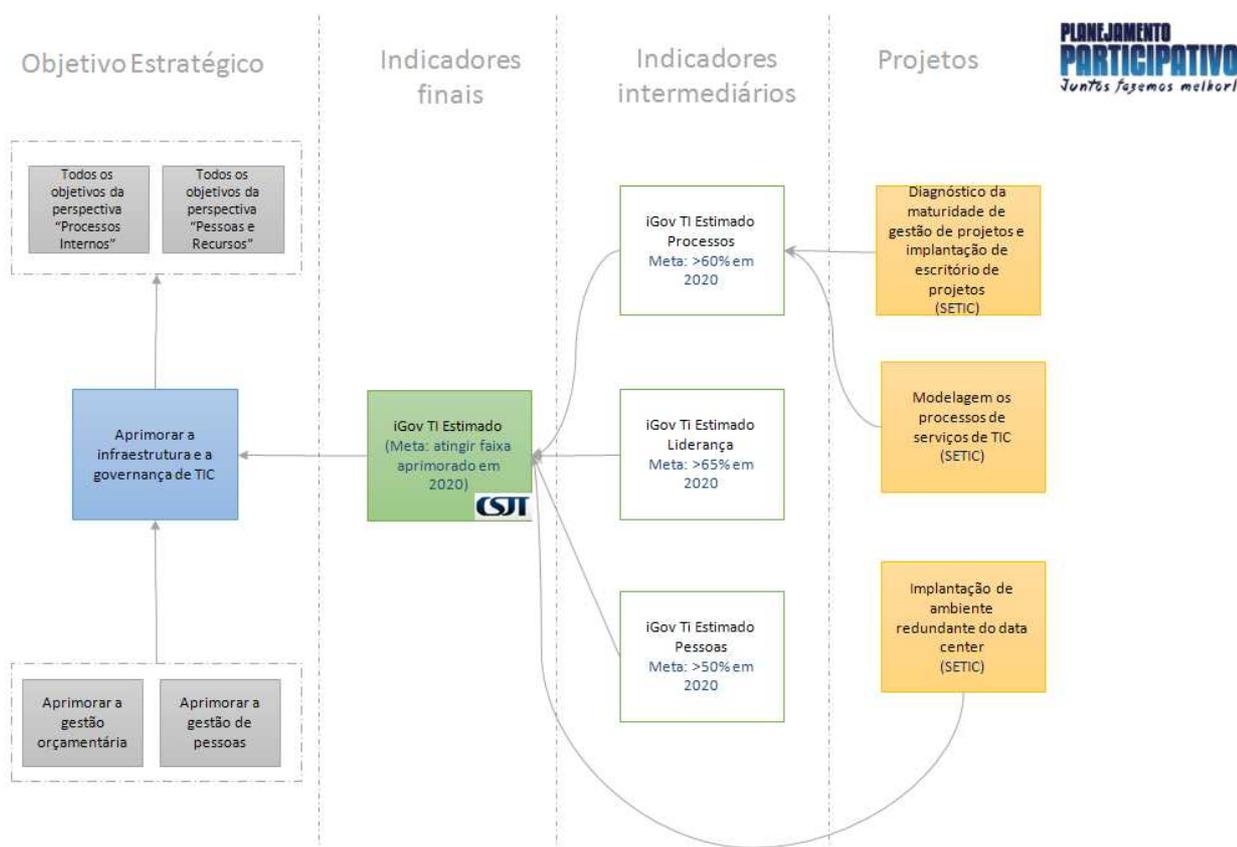
Indicador	Meta ¹					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
iGov TI Estimado	Intermediário	Intermediário	Intermediário	Intermediário	Intermediário	Aprimorado

1 Conforme Meta 3 do CSJT

Iniciativas:

- Diagnóstico da maturidade de gestão de projetos e implantação de escritório de projetos. Responsável: SETIC.
- Modelagem dos processos de serviços de TIC. Responsável: SETIC.
- Implantação de ambiente redundante do data center. Responsável: SETIC.

Diagrama causal:



Objetivo Estratégico:

Aprimorar a gestão orçamentária

Descrição do Objetivo:

Refere-se à utilização de mecanismos para alinhar as necessidades orçamentárias, de custeio, investimentos e pessoal ao aprimoramento da prestação jurisdicional, atendendo aos princípios constitucionais da administração pública. Envolve estabelecer uma cultura de redução do desperdício de recursos públicos, de forma a assegurar o direcionamento dos gastos para atendimento das necessidades prioritárias e essenciais do planejamento estratégico.

Indicadores Relacionados ao Objetivo:

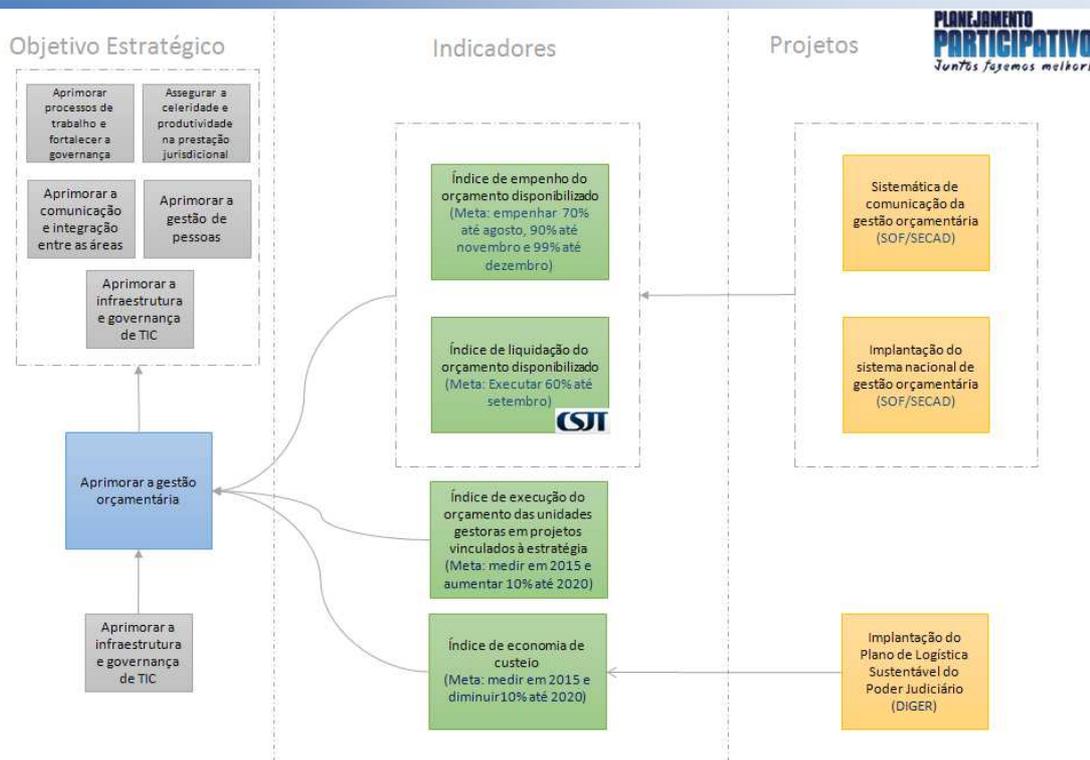
Indicador	Meta					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Índice de empenho do orçamento disponibilizado	70% até agosto, 90% até novembro e 99% até dezembro, todo ano					
Índice de liquidação do orçamento disponibilizado ¹	60% até setembro, todo ano					
Índice de execução do orçamento das unidades em projetos vinculados à estratégia	-	2%	4%	6%	8%	10%
Índice de economia de custeio	1%	2%	4%	6%	8%	10%

1 Análoga à Meta 2 do CSJT, porém com fórmula de cálculo distinta, por não contabilizar recursos provenientes de convênios.

Iniciativas:

- Sistemática da comunicação da gestão orçamentária. Responsável: SECAD.
- Implantação de sistema nacional de gestão orçamentária. Responsável: SECAD.
- Implantação do Plano de Logística Sustentável do Poder Judiciário. Responsável: DIGER.

Iniciativas:



ANEXO I

INDICADORES ESTRATÉGICOS

FICHA DO INDICADOR

INDICADOR 1

Índice de execução.

META 1

Baixar mais processos do que as execuções iniciadas no período.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Impulsionar as execuções trabalhistas e fiscais.

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

CNJ	Meta 5	mensal
CSJT	Meta 11	

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Gabinete da Presidência - GAPRE



Para cima



Para baixo



Centrada

FÓRMULA

$$(\Sigma P1.3 + \Sigma P1.4) / (\Sigma P1.1 + \Sigma P1.2 + 1 + \Sigma P1.5 + \Sigma P1.6 - \Sigma P1.7 - \Sigma P1.8) \times 100$$

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

PARÂMETROS	RESPONSÁVEL
P1.1 Número total de casos novos de execução não fiscal no mês de referência	SEEST
P1.2 Número total de casos novos de execução fiscal no mês de referência	SEEST
P1.3 Número total de processos de execução não fiscal baixados definitivamente no mês de referência	SEEST
P1.4 Número total de processos de execução fiscal baixados definitivamente no mês de referência	SEEST
P1.5 Número total de processos de execução não fiscal que entraram na meta por saírem de situação de suspensão ou por passarem a se enquadrar nos critérios da meta, no mês de referência	SEEST
P1.6 Número total de processos de execução fiscal que entraram na meta por saírem de situação de suspensão ou por passarem a se enquadrar nos critérios da meta, no mês de referência	SEEST
P1.7 Número total de processos de execução não fiscal que saíram da meta por suspensão ou não enquadramento nos critérios da meta, que não por julgamento, no mês de referência	SEEST
P1.8 Número total de processos de execução fiscal que saíram da meta por suspensão ou não enquadramento nos critérios da meta, que não por julgamento, no mês de referência	SEEST

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2016	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2017	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2018	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2019	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2020	110%	100%	75% - 99,99%	75%

OBSERVAÇÕES

Os índices sugeridos a serem atingidos como DESAFIO, a faixa de ALERTA e percentual CRÍTICO seguem padrão adotado nas metas do ano de 2014.

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR - INTERMEDIÁRIO

INDICADOR 1.1

Taxa de audiência na execução

META 1.1

Aumentar em 10%, até 2020, o número de audiências realizadas na fase de execução dos processos em relação ao ano-base de 2014.

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Impulsionar as execuções trabalhistas e fiscais

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

	mensal
--	--------

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Gabinete da Presidência- GAPRE

Para cima Para baixo Centrada

FÓRMULA

$$(\sum P1.1.2 / P1.1.1) - 1$$

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

P1.1.1 Audiências realizadas na fase de execução no ano de 2014.	SEEST
P1.1.2 Audiências realizadas na fase de execução no mês.	SEEST

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015	2%	1%	0%	0%
2016	3%	2%	1%	0%
2017	6%	4%	2%	1%
2018	9%	6%	4%	2%
2019	12%	8%	6%	4%
2020	15%	10%	8%	6%

OBSERVAÇÕES

Informar em valores absolutos para as Varas do Trabalho.

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR - INTERMEDIÁRIO

INDICADOR 1.2

Quantidade de processos em execução que o CONAP atuou

META 1.2

Aumentar em 10%, até 2020, o número de processos em execução que o CONAP atuou em relação ao ano-base de 2014.

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Impulsionar as execuções trabalhistas e fiscais

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

-	mensal
---	--------

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Gabinete da Presidência- GAPRE

Para cima Para baixo Centrada

FÓRMULA

$$(\sum P1.2.2 / P1.2.1) - 1$$

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

P1.2.1 Processos na fase de execução com atuação do CONAP no ano de 2014.	GAPRE
P1.2.2 Processos na fase de execução com atuação do CONAP no mês.	GAPRE

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015	2%	1%	0%	0%
2016	3%	2%	1%	0%
2017	6%	4%	2%	1%
2018	9%	6%	4%	2%
2019	12%	8%	6%	4%
2020	15%	10%	8%	6%

OBSERVAÇÕES

Informar em valores absolutos para as Varas do Trabalho.

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR

INDICADOR 2

iGov

META 2

Aumentar, em relação à última apuração, a pontuação alcançada em:
 15 pontos percentuais para aqueles TRTs que se enquadrarem na faixa inicial;
 10 pontos percentuais para aqueles TRTs que se enquadrarem na faixa intermediário;
 5 pontos percentuais para aqueles TRTs que se enquadrarem na faixa aprimorado.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Racionalizar os processos de trabalho e fortalecer a governança.

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

CNJ CSJT Meta 12	mensal
------------------------	--------

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Secretaria de Gestão Estratégica - SEGEST

Para cima
 Para baixo
 Centrada

FÓRMULA

Conforme metodologia estabelecida pelo TCU

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

Conforme metodologia estabelecida pelo TCU	SEGEST
--	--------

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015		A meta a ser atingida pelo indicador e seu escalonamento ano a ano serão definidos após divulgação do resultado do questionário iGov pelo TCU.		
2016				
2017				
2018				
2019				
2020				

OBSERVAÇÕES

O indicador trata-se de percentual alcançado pelos componentes do modelo de avaliação do iGov: resultado obtido na capacidade e no estágio dos componentes do índice iGov calculado pelo TCU.

Orientações para o preenchimento do questionário do iGov: a partir da disponibilização do questionário do TCU, a fim de alinhar a interpretação das perguntas abordadas, o CSJT disponibilizará orientações a serem observadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho no preenchimento das respostas.

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR - INTERMEDIÁRIO

INDICADOR 2.1

iGov estimado - Estratégia

META 2.1

Atingir a faixa "aprimorado", acima de 70,01%, até 2020.

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Racionalizar os processos de trabalho e fortalecer a governança

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

	mensal
--	--------

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Secretaria de Gestão Estratégica - SEGEST

Para cima Para baixo Centrada

FÓRMULA

Conforme metodologia estabelecida pelo TCU

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

- Conforme metodologia estabelecida pelo TCU	SEGEST
--	--------

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015		-		
2016	Não se aplica	Intermediário	Não se aplica	Não se aplica
2017	Não se aplica	Intermediário	Não se aplica	Não se aplica
2018	Não se aplica	Intermediário	Não se aplica	Não se aplica
2019	Não se aplica	Intermediário	Não se aplica	Não se aplica
2020	Não se aplica	Aprimorado	Não se aplica	Não se aplica

OBSERVAÇÕES

Refere-se à governança da estratégia da instituição, a adoção, publicação e divulgação de Plano Estratégico, acompanhamento de resultados, entre outros.

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR - INTERMEDIÁRIO

INDICADOR 2.2

iGov estimado - Controle

META 2.2

Attingir a faixa "aprimorado", acima de 70,01%, até 2020.

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Racionalizar os processos de trabalho e fortalecer a governança

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

	mensal
--	--------

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Secretaria de Gestão Estratégica - SEGEST

Para cima Para baixo Centrada

FÓRMULA

Conforme metodologia estabelecida pelo TCU

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

- Conforme metodologia estabelecida pelo TCU	SEGEST
--	--------

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015		-		
2016	Não se aplica	Intermediário	Não se aplica	Não se aplica
2017	Não se aplica	Intermediário	Não se aplica	Não se aplica
2018	Não se aplica	Intermediário	Não se aplica	Não se aplica
2019	Não se aplica	Intermediário	Não se aplica	Não se aplica
2020	Não se aplica	Aprimorado	Não se aplica	Não se aplica

OBSERVAÇÕES

Adoção de boas práticas estabelecidas como parâmetro no questionário de governança do TCU, iGov, no mecanismo "Controle". Refere-se a práticas de controle interno, gestão de riscos, entre outros. O escalonamento das metas para os anos 2015 a 2019 será definido após a divulgação do resultado da medição realizada pelo TCU em 2014.

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR

INDICADOR 3

Quantidade de processos racionalizados com percepção de alto impacto positivo

META 3

Racionalizar 18 processos com percepção de alto impacto positivo até 2020

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Racionalizar os processos de trabalho e fortalecer a governança

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

CNJ	anual
CSJT	

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Secretaria de Gestão Estratégica - SEGEST

Para cima Para baixo Centrada

FÓRMULA

P3.1

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

P3.1	Número de processos racionalizados com percepção de alto impacto positivo	SEGESP
------	---	--------

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015	4	3	2	1
2016	8	6	4	2
2017	12	9	6	3
2018	16	12	8	4
2019	20	15	10	5
2020	24	18	12	6

OBSERVAÇÕES

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR - INTERMEDIÁRIO

INDICADOR 3.1

Quantidade de projetos de racionalização em andamento

META 3.1

Ter, no mínimo, 2 (dois) projetos de racionalização em andamento por mês.

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Racionalizar os processos de trabalho e fortalecer a governança

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

	mensal
--	--------

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Secretaria de Gestão Estratégica - SEGEST

Para cima Para baixo Centrada

FÓRMULA

P2.1.1

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

P2.1.1 Número de processos de racionalização em andamento	SEGEST
---	--------

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015	3	2	1	0
2016	3	2	1	0
2017	3	2	1	0
2018	3	2	1	0
2019	3	2	1	0
2020	3	2	1	0

OBSERVAÇÕES

Consolidar a prática de racionalização de processos de trabalho no âmbito do TRT-SC, com a manutenção da frequência e andamento constante de projetos.

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR

INDICADOR 4

Índice de concentração de processos dos maiores litigantes.

META 4

Identificar e reduzir em 10% o acervo dos dez maiores litigantes até 2020.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Gerir as demandas repetitivas e os grandes litigantes.

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

CNJ	Meta 7	mensal
CSJT	Meta 10	

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Gabinete da Presidência - GAPRE

Para cima Para baixo Centrada

FÓRMULA

$$P4.1 * k / (P4.1 + \Sigma P4.2 + \Sigma P4.3 - \Sigma P4.4 - \Sigma P4.5) * 100$$

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

P4.1	Quantitativo de processos dos dez maiores litigantes pendentes de julgamento na instância em 31-12-2014 (periodicidade: única)	SEEST
P4.2	Quantitativo de processos dos dez maiores litigantes distribuídos na instância no mês de referência	SEEST
P4.3	Número total de processos dos dez maiores litigantes que entraram na meta por saírem de situação de suspensão ou por passarem a se enquadrar nos critérios da meta, no mês de referência	SEEST
P4.4	Número total de processos dos dez maiores litigantes que saíram da meta por entrarem na situação de suspensão ou deixaram de se enquadrar nos critérios da meta, no mês de referência.	SEEST
P4.5	Quantitativo de processos dos dez maiores litigantes julgados na instância no mês de referência.	SEEST
k	Onde k = 0,985 em 2015; k= 0,98 em 2016; k= 0,96 em 2017; k= 0,94 em 2018; k= 0,92 em 2019; k= 0,90 em 2020.	

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015	2,0%	1,5%	1,0%	0,5%
2016	2,5%	2,0%	1,5%	1,0%
2017	4,5%	4,0%	3,5%	3,0%
2018	6,5%	6,0%	5,5%	5,0%
2019	8,5%	8,0%	7,5%	7,0%
2020	10,5%	10,0%	9,5%	9,0%

OBSERVAÇÕES

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR - INTERMEDIÁRIO

INDICADOR 4.1

Quantidade de audiências públicas

META 4.1

Realizar, no mínimo, uma por ano até 2020.

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Gerir as demandas repetitivas e os grandes litigantes

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

	anual
--	-------

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Gabinete da Presidência - GAPRE

Para cima Para baixo Centrada

FÓRMULA

P4.1.1

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

P4.1.1 Número de audiências públicas realizadas no ano.	GAPRE
---	-------

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015	2	1	0	0
2016	2	1	0	0
2017	2	1	0	0
2018	2	1	0	0
2019	2	1	0	0
2020	2	1	0	0

OBSERVAÇÕES

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR

INDICADOR 5

Índice de processos solucionados no 1º grau.

META 5

Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional.

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

CNJ Meta 1	mensal
CSJT Meta 6	

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Gabinete da Presidência - GAPRE

Para cima Para baixo Centrada

FÓRMULA

$$(\Sigma P5.2 / (\Sigma P5.1 + 1 - \Sigma P5.3)) \times 100$$

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

P5.1	Número total de processos de conhecimento novos distribuídos no mês de referência.	SEEST
P5.2	Número total de processos de conhecimento até então não julgados na instância que, no mês de referência, receberam primeiro ou único julgamento.	SEEST
P5.3	Número total de processos de conhecimento distribuídos no exercício de 2015 e que no mês de referência saíram da meta por cancelamento da distribuição ou remessa para outro tribunal ou jurisdição ou deixaram de se enquadrar nos critérios da meta.	SEEST

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2016	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2017	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2018	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2019	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2020	110%	100%	75% - 99,99%	75%

OBSERVAÇÕES

Os índices sugeridos a serem atingidos como DESAFIO, a faixa de ALERTA e percentual CRÍTICO seguem padrão adotado nas metas do ano de 2014.

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR - INTERMEDIÁRIO

INDICADOR 5.1

Índice de processos antigos - 1º grau

META 5.1

Julgar 90% dos processos distribuídos até 31/12/2013 no 1º grau, até 2015.

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional.

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

Meta 2 CNJ

mensal

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Secretaria do Tribunal Pleno - SETRI



Para cima



Para baixo



Centrada

FÓRMULA

$$((\sum P5.1.4 + P5.1.5) / (P5.1.1 + \sum P5.1.2 - \sum P5.1.3)) \times 1000/9$$

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

P5.1.1	Número total de processos de conhecimento distribuídos na instância no período de referência e não julgados no período de referência, excluídos os que se encontravam suspensos em 31/12/2014.	SEEST
P5.1.2	Número total de processos de conhecimento distribuídos na instância no período de referência e não julgados até 31/12/2014 que entraram na meta por saírem de situação de suspensão ou por passarem a se enquadrar nos critérios da meta, no mês de referência.	SEEST
P5.1.3	Número total de processos de conhecimento distribuídos na instância no período de referência e não julgados até 31/12/2014 que saíram da meta por suspensão ou não enquadramento nos critérios da meta, que não por julgamento, no mês de referência.	SEEST
P5.1.4	Número total de processos de conhecimento distribuídos na instância no período de referência e não julgados até 31/12/2014 que, no mês de referência, foram nela julgados pela primeira ou única vez no ano de 2015.	SEEST
P5.1.5	Número total de processos informados em P2.1 que foram julgados pela primeira ou única vez até 31/12/2014	SEEST

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2016	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2017	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2018	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2019	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2020	110%	100%	75% - 99,99%	75%

OBSERVAÇÕES

As regras de negócio para o cálculo de tal indicador encontram-se no glossário das Metas do CNJ - 2015, Meta 2.

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR - INTERMEDIÁRIO

INDICADOR 5.2

Índice de julgamento de ações coletivas - 1º grau

META 5.2

Julgar, em 2015, as ações coletivas distribuídas até 2012 (1º grau).

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional.

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

Meta 6 CNJ

mensal

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Secretaria do Tribunal Pleno - SETRI



Para cima



Para baixo



Centrada

FÓRMULA

$$((\Sigma P5.2.6 + P5.2.2 + P5.2.3) / (P5.2.1 + \Sigma P5.2.4 - \Sigma P5.2.5)) \times 100$$

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

P5.2.1	Número total de processos de conhecimento em ações coletivas distribuídos e não julgados na instância até 31/12/2012; excluídos os que se encontravam suspensos em 31/12/2014.	SEEST
P5.2.2	Número total de processos de conhecimento em ações coletivas distribuídos na instância até 31/12/2012, que foram julgados em 2013	SEEST
P5.2.3	Número total de processos de conhecimento em ações coletivas distribuídos na instância até 31/12/2012 que foram julgados em 2014	SEEST
P5.2.4	Número total de processos de conhecimento em ações coletivas distribuídos na instância até 31/12/2012 e não julgados até 31/12/2014 que entraram na meta por saírem de situação de suspensão ou por passarem a se enquadrar nos critérios da meta, no mês de referência.	SEEST
P5.2.5	Número total de processos de conhecimento em ações coletivas distribuídos na instância até 31/12/2012 e não julgados até 31/12/2014 que saíram da meta por suspensão ou não enquadramento nos critérios da meta, que não por julgamento, no mês de referência.	SEEST
P5.2.6	Número total de processos de conhecimento em ações coletivas distribuídos na instância até 31/12/2012 e não julgados até 31/12/2014 que, no mês de referência, foram nela julgados pela primeira ou única vez.	SEEST

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2016	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2017	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2018	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2019	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2020	110%	100%	75% - 99,99%	75%

OBSERVAÇÕES

As regras de cálculo para tal indicador encontram-se no glossário das Metas do CNJ - 2015, Meta 6.

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR

INDICADOR 6

Índice de processos solucionados no 2º grau.

META 6

Julgar quantidade maior de processos do que os distribuídos no ano corrente.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional.

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

CNJ Meta 1	mensal
CSJT Meta 6	

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Gabinete da Presidência - GAPRE

Para cima Para baixo Centrada

FÓRMULA

$$(\Sigma P6.2 / (\Sigma P6.1 + 1 - \Sigma P6.3)) \times 100$$

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

PARÂMETRO	DESCRIÇÃO	RESPONSÁVEL
P6.1	Número total de processos de conhecimento novos distribuídos no mês de referência.	SEEST
P6.2	Número total de processos de conhecimento até então não julgados na instância que, no mês de referência, receberam primeiro ou único julgamento.	SEEST
P6.3	Número total de processos de conhecimento distribuídos no exercício de 2015 e que no mês de referência saíram da meta por cancelamento da distribuição ou remessa para outro tribunal ou jurisdição ou deixaram de se enquadrar nos critérios da meta.	SEEST

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2016	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2017	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2018	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2019	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2020	110%	100%	75% - 99,99%	75%

OBSERVAÇÕES

Os índices sugeridos a serem atingidos como DESAFIO, a faixa de ALERTA e percentual CRÍTICO seguem padrão adotado nas metas do ano de 2014.

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR - INTERMEDIÁRIO

INDICADOR 6.1

Índice de processos antigos - 2º grau

META 6.1

Julgar 90% dos processos distribuídos até 31/12/2013 no 2º grau, até 2015.

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional.

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

Meta 2 CNJ

mensal

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Secretaria do Tribunal Pleno - SETRI



Para cima



Para baixo



Centrada

FÓRMULA

$$((\sum P6.1.4 + P6.1.5) / (P6.1.1 + \sum P6.1.2 - \sum P6.1.3)) \times 1000/9$$

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

P6.1.1	Número total de processos de conhecimento distribuídos na instância no período de referência e não julgados no período de referência, excluídos os que se encontravam suspensos em 31/12/2014.	SEEST
P6.1.2	Número total de processos de conhecimento distribuídos na instância no período de referência e não julgados até 31/12/2014 que entraram na meta por saírem de situação de suspensão ou por passarem a se enquadrar nos critérios da meta, no mês de referência.	SEEST
P6.1.3	Número total de processos de conhecimento distribuídos na instância no período de referência e não julgados até 31/12/2014 que saíram da meta por suspensão ou não enquadramento nos critérios da meta, que não por julgamento, no mês de referência.	SEEST
P6.1.4	Número total de processos de conhecimento distribuídos na instância no período de referência e não julgados até 31/12/2014 que, no mês de referência, foram nela julgados pela primeira ou única vez no ano de 2015.	SEEST
P6.1.5	Número total de processos informados em P2.1 que foram julgados pela primeira ou única vez até 31/12/2014	SEEST

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2016	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2017	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2018	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2019	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2020	110%	100%	75% - 99,99%	75%

OBSERVAÇÕES

As regras de cálculo para tal indicador encontram-se no glossário das Metas do CNJ - 2015, Meta 2.

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR - INDICADOR

INDICADOR 6.2

Índice de julgamento de ações coletivas - 2º grau

META 6.2

Julgar, em 2015, as ações coletivas distribuídas até 2013 (2º grau).

DESCRIÇÃO

Busca materializar o comando constitucional da razoável duração do processo, com o incentivo às ações coletivas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional.

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

Meta 6 CNJ

mensal

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Secretaria do Tribunal Pleno - SETRI



Para cima



Para baixo



Centrada

FÓRMULA

$$((\sum P6.2.6 + P6.2.2 + P6.2.3) / (P6.2.1 + \sum P6.2.4 - \sum P6.2.5)) \times 100$$

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

PARÂMETROS	RESPONSÁVEL
P6.2.1 Número total de processos de conhecimento em ações coletivas distribuídos e não julgados na instância até 31/12/2012; excluídos os que se encontravam suspensos em 31/12/2014.	SEEST
P6.2.2 Número total de processos de conhecimento em ações coletivas distribuídos na instância até 31/12/2012, que foram julgados em 2013	SEEST
P6.2.3 Número total de processos de conhecimento em ações coletivas distribuídos na instância até 31/12/2012 que foram julgados em 2014	SEEST
P6.2.4 Número total de processos de conhecimento em ações coletivas distribuídos na instância até 31/12/2012 e não julgados até 31/12/2014 que entraram na meta por saírem de situação de suspensão ou por passarem a se enquadrar nos critérios da meta, no mês de referência.	SEEST
P6.2.5 Número total de processos de conhecimento em ações coletivas distribuídos na instância até 31/12/2012 e não julgados até 31/12/2014 que saíram da meta por suspensão ou não enquadramento nos critérios da meta, que não por julgamento, no mês de referência.	SEEST
P6.2.6 Número total de processos de conhecimento em ações coletivas distribuídos na instância até 31/12/2012 e não julgados até 31/12/2014 que, no mês de referência, foram nela julgados pela primeira ou única vez.	SEEST

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2016	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2017	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2018	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2019	110%	100%	75% - 99,99%	75%
2020	110%	100%	75% - 99,99%	75%

OBSERVAÇÕES

As regras de cálculo para tal indicador encontram-se no glossário das Metas do CNJ - 2015, Meta 6.

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR

INDICADOR 7

Tempo médio de duração do processo no 1º grau - conhecimento.

META 7

Reduzir o prazo médio em relação ao ano base 2014 em 10%, até 2020.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional.

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

CNJ	Meta específica da JT	mensal
CSJT	Meta 5	

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Secretaria do Tribunal Pleno - SETRI

Para cima Para baixo Centrada

FÓRMULA

$$\frac{\sum(P7.1 - P7.2)}{P7.3}$$

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

P7.1	Somatório (Data da prolação da sentença - Data do ajuizamento da ação)	SEEST
P7.2	Processos com prolação de sentença.	SEEST
P7.3	Tempo médio em 2014	SEEST

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015	2%	1%	0%	0%
2016	4%	2%	1%	0%
2017	6%	4%	2%	1%
2018	8%	6%	4%	2%
2019	10%	8%	6%	4%
2020	12%	10%	8%	6%

OBSERVAÇÕES

Segundo glossário do CSJT, os Tribunais com prazo médio até 200 dias devem reduzir em 5% e os Tribunais com prazo médio acima de 200 dias devem reduzir em 10% até 2020.

O prazo médio deste Tribunal em 1º grau é de 252,18 dias.

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR

INDICADOR 8

Tempo médio de duração do processo no 2º grau.

META 8

Reduzir o prazo médio em relação ao ano base 2014 em 5%, até 2020.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional.

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

CNJ	Meta específica da JT	mensal
CSJT	Meta 4	

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Gabinete da Presidência - GAPRE

Para cima Para baixo Centrada

FÓRMULA

$$\frac{\sum(P8.1 - P8.2)}{P8.3}$$

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

P8.1	Data de baixa dos processos baixados no TRT (remessas para outros órgãos competentes, baixas para a instância inferior ou superior e os arquivamentos) no período.	SEEST
P8.2	Data de autuação das ações originárias e recursais. Para processos do PJe, considerar a data de distribuição.	SEEST
P8.3	Baixados	SEEST

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015	1%	0%	0%	0%
2016	2%	1%	0%	0%
2017	3%	2%	1%	0%
2018	4%	3%	2%	1%
2019	5%	4%	3%	2%
2020	6%	5%	4%	3%

OBSERVAÇÕES

Segundo glossário do CSJT, os Tribunais com prazo médio até 200 dias devem reduzir em 5% e os Tribunais com prazo médio acima de 200 dias devem reduzir em 10% até 2020.

O prazo médio deste Tribunal em 2º grau é de 178,53 dias.

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR

INDICADOR 9

Índice de conciliação - fase de conhecimento

META 9

Aumentar o Índice de Conciliação na Fase de Conhecimento, em relação à média do biênio 2013/2014, em 10%, até 2020.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Estimular a conciliação e as soluções alternativas de conflito.

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQÜÊNCIA DA MÉTRICA

CNJ	Meta específica para a JT	mensal
CSJT	Meta 9	

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Gabinete da Presidência - GAPRE

Para cima Para baixo Centrada

FÓRMULA

P9.1/P9.2

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

P9.1	Conciliações: somatório do número de sentenças homologatórias de acordo, na 1ª Instância, na Fase de Conhecimento.	SEEST
P9.2	Solucionados: somatório do número de sentenças proferidas na 1ª Instância, incluídas as homologatórias de acordo na Fase de Conhecimento.	SEEST

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015	2%	1%	0%	0%
2016	3%	2%	1%	0%
2017	6%	4%	2%	1%
2018	9%	6%	4%	2%
2019	12%	8%	6%	4%
2020	15%	10%	8%	6%

OBSERVAÇÕES

As Regras de Negócio para os parâmetros desse indicador devem seguir o estabelecido no Glossário de Metas do CSJT, na Meta 9 .

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR - INDICADOR

INDICADOR 9.1

Quantidade de processos de conhecimento que o CONAP atuou

META 9.1

Aumentar em 10% o número de processos de conhecimento com a atuação do CONAP em relação ao ano-base de 2015.

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Estimular a conciliação e as soluções alternativas de conflito.

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

Meta específica para a JT do CNJ
Meta 9 do CSJT

mensal

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Gabinete da Presidência - GAPRE

Para cima Para baixo Centrada

FÓRMULA

$$(\sum P9.1.2 / P9.1.1) - 1$$

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

P9.1.1 Número de processos de conhecimento com a atuação do CONAP em 2015

GAPRE

P9.1.2 Número de processos de conhecimento com a atuação do CONAP no mês

GAPRE

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015	-	-	-	-
2016	3%	2%	1%	0%
2017	6%	4%	2%	1%
2018	9%	6%	4%	2%
2019	12%	8%	6%	4%
2020	15%	10%	8%	6%

OBSERVAÇÕES

O parâmetro P9.1.1 será medido em 2015 para cálculo da meta somente a partir do ano de 2016.

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR - INTERMEDIÁRIO

INDICADOR 9.2

Quantidade de magistrados e servidores (ativos e inativos) sensibilizados/capacitados em conciliação

META 9.2

Sensibilizar/capacitar em conciliação 30 magistrados e 30 servidores em 2015 e 60 magistrados e 60 servidores nos demais anos até 2020.

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Estimular a conciliação e as soluções alternativas de conflito.

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

-	mensal
---	--------

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Escola Judicial e Secretaria de Gestão de Pessoas

Para cima Para baixo Centrada

FÓRMULA

$\Sigma P9.2.1$ e $\Sigma P9.2.2$

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

P9.2.1 Magistrados capacitados em conciliação	ESCIUD
P9.2.1 Servidores sensibilizados em conciliação	SEDUC

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015	40 + 40	30 + 30	20 + 20	10 + 10
2016	70 + 70	60 + 60	50 + 50	40 + 40
2017	70 + 70	60 + 60	50 + 50	40 + 40
2018	70 + 70	60 + 60	50 + 50	40 + 40
2019	70 + 70	60 + 60	50 + 50	40 + 40
2020	70 + 70	60 + 60	50 + 50	40 + 40

OBSERVAÇÕES

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR - INTERMEDIÁRIO

INDICADOR 9.3

Quantidade de pessoas da sociedade participantes em eventos de sensibilização para conciliação

META 9.3

Sensibilizar 300 pessoas em 2015 e 600 pessoas nos demais anos até 2020.

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Estimular a conciliação e as soluções alternativas de conflito.

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

-	mensal
---	--------

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Gabinete da Presidência - GAPRE

Para cima Para baixo Centrada

FÓRMULA

P9.3.1

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

P9.3.1 Número de pessoas da sociedade participantes em eventos de sensibilização para conciliação	GAPRE
---	-------

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015	400	300	200	100
2016	700	600	500	400
2017	700	600	500	400
2018	700	600	500	400
2019	700	600	500	400
2020	700	600	500	400

OBSERVAÇÕES

Realizar sensibilização em visitas públicas.

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR

INDICADOR 10

Índice de satisfação com a comunicação interna.

META 10

Medir em 2015 e aumentar em 10%, até 2020, o índice de satisfação com a comunicação interna.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Aprimorar a comunicação entre as áreas.

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

	anual
--	-------

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Secretaria de Comunicação - SECOM

Para cima Para baixo Centrada

FÓRMULA

P10.1 / P10.2

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

P10.1	Número de respostas positivas na pesquisa de opinião.	SECOM
P10.2	Número total de respostas da pesquisa de opinião.	SECOM

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015	-	-	-	-
2016	3%	2%	1%	0%
2017	6%	4%	2%	0%
2018	9%	6%	3%	0%
2019	12%	8%	4%	0%
2020	15%	10%	5%	0%

OBSERVAÇÕES

Realizar pesquisa de opinião com amostra que demonstre índice de confiança de 95%. Para o caso do Tribunal seriam no mínimo 400 respostas.

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR - INTERMEDIÁRIO

INDICADOR 10.1

Número de acessos a matérias de conteúdo interno

META 10.1

Medir em 2015 e aumentar 10% até 2020.

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Aprimorar a comunicação interna e a integração entre as áreas

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

	mensal
--	--------

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Secretaria de Comunicação - SECOM

Para cima Para baixo Centrada

FÓRMULA

$$(\Sigma P10.1.2 / \Sigma P10.1.1) - 1$$

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

P10.1.1 Quantidade de acessos a matérias de conteúdo interno em 2015.	SECOM
P10.1.2 Quantidade de acessos a matérias de conteúdo interno no ano corrente.	SECOM

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015	-	-	-	-
2016	3%	2%	0%	0%
2017	6%	4%	2%	0%
2018	9%	6%	3%	0%
2019	12%	8%	4%	0%
2020	15%	10%	5%	0%

OBSERVAÇÕES

Serão realizados levantamentos no ano de 2015 a partir do 2º semestre para que o resultado seja utilizado como base para meta a partir do ano de 2016, por causa de mudança no sistema de publicação das matérias da SECOM.

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR - INTERMEDIÁRIO

INDICADOR 10.2

Número de pessoas envolvidas em encontros institucionais

META 10.2

Medir em 2015 e aumentar 10% até 2020.

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Aprimorar a comunicação interna e a integração entre as áreas

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

	bimestral
--	-----------

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP

Para cima Para baixo Centrada

FÓRMULA

$$(\Sigma P10.2.2 / \Sigma P10.2.1) - 1$$

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

P10.2.1 Número de pessoas envolvidas em encontros institucionais em 2015.	SEDUC
P10.2.2 Número de pessoas envolvidas em encontros institucionais no ano corrente.	SEDUC

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015	-	-	-	-
2016	3%	2%	0%	0%
2017	6%	4%	2%	0%
2018	9%	6%	3%	0%
2019	12%	8%	4%	0%
2020	15%	10%	5%	0%

OBSERVAÇÕES

Encontros que envolvam somente servidores, excluindo cursos de capacitação:
 - encontros insitucionais presenciais e virtuais;
 - videoconferência;
 - visitas institucionais de servidores (área administrativa ao 1º grau ou vice-versa).

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR

INDICADOR 11

iGov Pessoas Estimado.

META 11

Atingir a faixa "aprimorado", até 2020, na avaliação do iGovPessoas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Aprimorar a gestão de pessoas.

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

<p>CNJ</p> <p>CSJT Meta 1</p>	<p>bienal</p>
-------------------------------	---------------

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP

Para cima
 Para baixo
 Centrada

FÓRMULA

Conforme metodologia definida pelo TCU

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

<p>Conforme metodologia definida pelo TCU</p>	<p>SGP</p>
---	------------

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015	Não se aplica	Intermediário	Não se aplica	Não se aplica
2016	Não se aplica	Intermediário	Não se aplica	Não se aplica
2017	Não se aplica	Intermediário	Não se aplica	Não se aplica
2018	Não se aplica	Intermediário	Não se aplica	Não se aplica
2019	Não se aplica	Intermediário	Não se aplica	Não se aplica
2020	Não se aplica	Aprimorado	Não se aplica	Não se aplica

OBSERVAÇÕES

Orientações para o preenchimento do questionário do iGovPessoas: a partir da disponibilização do questionário pelo TCU, a fim de alinhar a interpretação das perguntas abordadas, o CSJT disponibilizará orientações a serem observadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho no preenchimento das respostas.

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR - INTERMEDIÁRIO

INDICADOR 11.1

iGov Pessoas estimado - "Gestão da liderança e conhecimento"

META 22.2

Atingir a faixa "aprimorado", até 2020, na avaliação do iGovPessoas "Gestão da liderança e conhecimento".

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Aprimorar a gestão de pessoas

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

-	mensal
---	--------

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP

Para cima Para baixo Centrada

FÓRMULA

Conforme metodologia definida pelo TCU

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

- Conforme metodologia definida pelo TCU	SGP
--	-----

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015				
2016	63,00%	57,00%	55,00%	51,20%
2017	63,00%	57,00%	55,00%	51,20%
2018	65,00%	61,00%	57,00%	53,00%
2019	74,00%	65,00%	61,00%	57,00%
2020	80,00%	70,01%	69,00%	65,00%

OBSERVAÇÕES

Aplicação dos conceitos de boas práticas considerados no cálculo do índice iGov Pessoas, desenvolvido pelo TCU, na perspectiva "Gestão da liderança e conhecimento". Relaciona-se a conceitos de gestão da liderança e processo sucessório; integridade e comprometimento; aprendizagem contínua; e gestão do conhecimento.

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR - INTERMEDIÁRIO

INDICADOR 11.2

iGov Pessoas estimado - "Liderança da alta administração"

META 11.2

Atingir a faixa "aprimorado", até 2020, na avaliação do iGovPessoas "Liderança da alta administração".

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Aprimorar a gestão de pessoas

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

-	mensal
---	--------

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP

Para cima Para baixo Centrada

FÓRMULA

Conforme metodologia definida pelo TCU

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

- Conforme metodologia definida pelo TCU	SGP
--	-----

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015				
2016	61,00%	57,00%	53,00%	50,08%
2017	61,00%	57,00%	53,00%	50,08%
2018	65,00%	61,00%	57,00%	53,00%
2019	69,00%	65,00%	61,00%	53,00%
2020	80,01%	70,01%	61,00%	53,00%

OBSERVAÇÕES

Aplicação dos conceitos de boas práticas considerados no cálculo do índice iGov Pessoas, desenvolvido pelo TCU, na perspectiva "Liderança da alta administração". Ações relacionadas ao conjunto de gestores que integram o nível estratégico da organização com poderes para estabelecer políticas, objetivos e direção geral da organização.

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR

INDICADOR 12

Índice de promoção à saúde.

META 12

Alcançar, até 2020, índice de promoção à saúde de 70%.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover a saúde e a qualidade de vida de magistrados e servidores.

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

CNJ	-	Trimestral
CSJT		

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Serviço de Saúde - SAUDE

Para cima Para baixo Centrada

FÓRMULA

$P12.1 * 0,5 + P12.2 * 0,25 + P12.3 * 0,25$

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

P12.1	Indicador de Saúde de Magistrados e Servidores	SAUDE
P12.2	% magistrados e servidores com menos de 4 fatores de risco * 100	SAUDE
P12.3	% participação nos exames periódicos de saúde * 100	SAUDE

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015	50,00%	45%	35,00%	25,00%
2016	55,00%	50%	40,00%	30,00%
2017	60,00%	55%	45,00%	35,00%
2018	65,00%	60%	50,00%	40,00%
2019	70,00%	65%	55,00%	45,00%
2020	75,00%	70%	60,00%	50,00%

OBSERVAÇÕES

Indicador de Saúde : será calculado como a média dos indicadores individuais de magistrados e servidores.

São considerados fatores de risco : IMC > 30; Circ. Abdominal Masc > 94 e Fem > 80; Pa > 140*90; Colesterol total > 220 ; sedentarismo ; Tabagismo e nível de estresse negativo

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR - INTERMEDIÁRIO

INDICADOR 12.1

Taxa de participação no programa de periódico de saúde (Exame periódico de Saúde)

META 12.1

Atingir índice de participação no programa periódico de saúde maior que 75% até 2020.

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Promover a saúde e qualidade de vida dos magistrados e servidores.

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQÜÊNCIA DA MÉTRICA

-	mensal
---	--------

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Serviço de Saúde - SAÚDE

Para cima Para baixo Centrada

FÓRMULA

$$[\sum(P12.1.1 + P12.1.2) / \sum(P12.1.3 + P12.1.4)]$$

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

P12.1.1	Total de magistrados participantes no programa periódico de saúde	SAÚDE
P12.1.2	Total de servidores participantes no programa periódico de saúde	SAÚDE
P12.1.3	Total de magistrados elegíveis	SAÚDE
P12.1.4	Total de servidores elegíveis	SAÚDE

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015	75,00%	70,00%	60,00%	50,00%
2016	76,00%	71,00%	61,00%	51,00%
2017	77,00%	72,00%	62,00%	52,00%
2018	78,00%	73,00%	63,00%	53,00%
2019	79,00%	74,00%	64,00%	54,00%
2020	80,00%	75,00%	65,00%	55,00%

OBSERVAÇÕES

Os exames periódicos de saúde , de acordo com a res.141/2014 são realizados conforme frequência definida pelo médico coordenador do PCMSO sendo obrigatório a cada 2 anos. O Núcleo de Saúde Ocupacional realiza o convite conforme planejamento anual definido pelo médico coordenador, sendo o cálculo realizado considerando o total de pessoas que realizaram o exame dividido pelo número de pessoas elegíveis a participar do programa no período referido.

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR

INDICADOR 13

Índice de proteção à saúde.

META 13

Alcançar, até 2020, índice de proteção à saúde de 80%.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover a saúde e a qualidade de vida de magistrados e servidores.

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

CNJ	-	Trimestral
CSJT		

LÍDER DO INDICADOR Diretor Serviço Saúde

MELHOR

Serviço de Saúde - SAUDE

Para cima Para baixo Centrada

FÓRMULA

$P13.1/6*0,5+P13.2/6*1,2+P13.3/6*1,2+P13.4/6*1,1+P13.5/6*1,2+P13.6/6*0,8$

PARÂMETROS

PESO

RESPONSÁVEL

		PESO	RESPONSÁVEL
P13.1	% Magistrados e Servidores que participaram da Campanha de Vacinação	0,5	.NAM
P13.2	% postos de trabalho adequados ergonomicamente	1,2	.NSO
P13.3	% Magistrados e Servidores sem nível de estresse negativo (Quase exaustão ou exaustão)	1,2	.NUPSS
P13.4	% participação na Ginástica Laboral	1,1	.NSO
P13.5	% participação no PCMSO entre as unidades elegíveis	1,2	.NSO
P13.6	% magistrados e servidores que realizaram consultas odontológicas na área de saúde	0,8	.NAO

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015	35,00%	55%	45,00%	35,00%
2016	45,00%	60%	50,00%	40,00%
2017	55,00%	65%	55,00%	45,00%
2018	65,00%	70%	60,00%	50,00%
2019	75,00%	75%	65,00%	55,00%
2020	85,00%	80%	70,00%	60,00%

OBSERVAÇÕES

O cálculo do indicador prevê as ações de proteção , dos diversos núcleos da área de saúde do TRT 12 , que impactam na qualidade de vida no trabalho de magistrados e servidores.

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR - INTERMEDIÁRIO

INDICADOR 13.1

Taxa de adequação ergonômica dos postos de trabalho

META 13.1

Atingir índice adequação ergonômica dos postos de trabalho maior que 95% até 2020.

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Promover a saúde e qualidade de vida dos magistrados e servidores.

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

-	Trimestral
---	------------

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Serviço de Saúde - SAÚDE

Para cima Para baixo Centrada

FÓRMULA

[P13.1.1/P13.1.2]

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

P13.1.1 Total de postos de trabalho ergonomicamente adequados	SAÚDE
P13.1.2 Total de postos de trabalho adequados ergonomicamente / total de postos existentes * 100	SAÚDE

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015	50,00%	45,00%	40,00%	35,00%
2016	60,00%	55,00%	50,00%	45,00%
2017	70,00%	65,00%	60,00%	55,00%
2018	80,00%	75,00%	70,00%	65,00%
2019	90,00%	85,00%	80,00%	75,00%
2020	100,00%	95,00%	90,00%	85,00%

OBSERVAÇÕES

Considera-se adequado ergonomicamente o posto de trabalho que : 1- possui mesa ergonomica, com bordas arredondas e com o desenho que permite a redução da postura estática forçada, 2 - que possui cadeira que atenda as especificações da NR 17 , 3- possuem supedâneos para pessoas ccom baixa estatura, 4 -iluminação adequada (> 350 lux) 5- Exposto a menos de 8000 toques teclado por hora , 6 - possui sistema de Climatização 7 - Recebeu Orientação Postural pela equipe de fisioterapia.

Obs : numero total de postos será : numero total de magistrados e servidores + 120 (2 postos de sala de audiência por unidade 1ª Grau)

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR

INDICADOR 14

iGov TI Estimado

META 14

Atingir a faixa “aprimorado”, até 2020, na avaliação do iGovTI.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover a saúde e a qualidade de vida de magistrados e servidores.

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

CNJ CSJT Meta 3	bienal
--------------------	--------

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação - SETIC

Para cima
 Para baixo
 Centrada

FÓRMULA

Conforme metodologia definida pelo TCU.

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

Conforme metodologia definida pelo TCU	SETIC
--	-------

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015	0,60	0,59	0,54	0,50
2016	0,63	0,62	0,58	0,54
2017	0,66	0,65	0,61	0,57
2018	0,69	0,68	0,64	0,60
2019	0,72	0,71	0,67	0,63
2020	0,72	0,71	0,67	0,63

OBSERVAÇÕES

Orientações para o preenchimento do questionário do iGovTI: a partir da disponibilização do questionário pelo TCU, a fim de alinhar a interpretação das perguntas abordadas, o CSJT disponibilizará orientações a serem observadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho no preenchimento das respostas.

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR - INTERMEDIÁRIO

INDICADOR 14.1

iGov TI estimado - Processos

META 14.1

Atingir índice maior que 68%, até 2020, na perspectiva "Processos" do índice iGov TI, do TCU.

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Aprimorar a infraestrutura e a governança de Tecnologia de Informação e Comunicação

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

	mensal
--	--------

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Secretaria de Tecnologia de Informação e Comunicação - SETIC

Para cima Para baixo Centrada

FÓRMULA

Conforme metodologia aplicada pelo TCU no cálculo do índice iGov TI

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

- Conforme metodologia do TCU	SETIC
-------------------------------	-------

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015	47,00%	46,00%	42,00%	38,00%
2016	69,00%	68,00%	64,00%	60,00%
2017	69,00%	68,00%	64,00%	60,00%
2018	69,00%	68,00%	64,00%	60,00%
2019	69,00%	68,00%	64,00%	60,00%
2020	69,00%	68,00%	64,00%	60,00%

OBSERVAÇÕES

Verifica a adoção de boas práticas de governança na gestão da Tecnologia de Informação, conforme critérios do TCU, na perspectiva "Processos".

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR - INTERMEDIÁRIO

INDICADOR 14.2

iGov TI estimado - Liderança

META 14.2

Atingir índice maior que 67%, até 2020, na perspectiva "Liderança" do índice iGov TI, do TCU.

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Aprimorar a infraestrutura e a governança de Tecnologia de Informação e Comunicação

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

	mensal
--	--------

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação - SETIC

Para cima Para baixo Centrada

FÓRMULA

Conforme metodologia aplicada pelo TCU no cálculo do índice iGov TI

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

- Conforme metodologia do TCU	SETIC
-------------------------------	-------

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015	61,00%	60,00%	56,00%	52,00%
2016	65,00%	64,00%	60,00%	56,00%
2017	68,00%	67,00%	63,00%	59,00%
2018	68,00%	67,00%	63,00%	59,00%
2019	68,00%	67,00%	63,00%	59,00%
2020	68,00%	67,00%	63,00%	59,00%

OBSERVAÇÕES

Verifica a adoção de boas práticas de governança na gestão da Tecnologia de Informação, conforme critérios do TCU, na perspectiva "Liderança"

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR - INTERMEDIÁRIO

INDICADOR 14.2

iGov TI estimado - Pessoas

META 14.2

Atingir índice maior que 53%, até 2020, na perspectiva "Pessoas" do índice iGov TI, do TCU.

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Aprimorar a infraestrutura e a governança de Tecnologia de Informação e Comunicação

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

	mensal
--	--------

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Secretaria de Informação e Comunicação - SETIC

Para cima Para baixo Centrada

FÓRMULA

Conforme metodologia aplicada pelo TCU no cálculo do índice iGov TI

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

- Conforme metodologia do TCU	SETIC
-------------------------------	-------

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015	50,00%	49,00%	45,00%	41,00%
2016	50,00%	49,00%	45,00%	41,00%
2017	54,00%	53,00%	49,00%	45,00%
2018	54,00%	53,00%	49,00%	45,00%
2019	54,00%	53,00%	49,00%	45,00%
2020	54,00%	53,00%	49,00%	45,00%

OBSERVAÇÕES

Verifica a adoção de boas práticas de governança na gestão da Tecnologia de Informação, conforme critérios do TCU, na perspectiva "Pessoas"

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR

INDICADOR 15

Índice de empenho do orçamento disponibilizado.

META 15

Empenhar 70% do orçamento até agosto, 90 % até novembro e 99% até dezembro.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Aprimorar a gestão orçamentária.

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

CNJ CSJT	maio, agosto, novembro e dezembro
-------------	-----------------------------------

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Secretaria Administrativa - SECAD

Para cima
 Para baixo
 Centrada

FÓRMULA

$$(P15.1 / P15.2) \times 100$$

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

P15.1 Total do orçamento empenhado até o mês de referência	SOF
P15.2 Total do orçamento do Tribunal	SOF

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015				
2016				
2017	80% até agosto e 90% até novembro.	70% até agosto, 90 % até novembro e 99% até dezembro, todo ano.	60% até agosto e 80% até novembro.	50% até agosto e 70% até novembro.
2018				
2019				
2020				

OBSERVAÇÕES

Recursos a serem considerados: Programa de apreciação de causas: todas as rubricas, excetuando as de fonte de recursos 181 (convênios) e 150 (espaços cedidos - cafeterias), diárias, estagiários, auxílios-moradia, ajudas de custo, indenizações de transporte (OJ) e ressarcimentos de transporte;
 Programa Comunicação e Divulgação Institucional: todas as rubricas;
 Programa Capacitação de Recursos Humanos: todas as rubricas;
 Programa Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados: todas as rubricas. Programa Trabalho Seguro: todas as rubricas.

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR

INDICADOR 16

Índice de liquidação do orçamento disponibilizado.

META 16

Liquidar 60% do orçamento até setembro.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Aprimorar a gestão orçamentária.

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

<p>CNJ</p> <p>CSJT Meta 2, porém com diferentes variáveis</p>	<p>junho e setembro</p>
---	-------------------------

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Secretaria Administrativa - SECAD

Para cima Para baixo Centrada

FÓRMULA

$$(P16.1/P16.2)*100$$

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

P16.1	Valor efetivamente liquidado do orçamento disponibilizado até o mês de referência.	SOF
P16.2	Total do orçamento disponibilizado.	SOF

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015				
2016				
2017	70% até setembro, todo ano.	60% até setembro, todo ano.	50% até setembro, todo ano.	45% até setembro, todo ano.
2018				
2019				
2020				

OBSERVAÇÕES

Recursos a serem considerados: Programa de apreciação de causas: todas as rubricas, excetuando as de fonte de recursos 181 (convênios) e 150 (espaços cedidos - cafeterias), diárias, estagiários, auxílios-moradia, ajudas de custo, indenizações de transporte (OJ) e ressarcimentos de transporte;
 Programa Comunicação e Divulgação Institucional: todas as rubricas;
 Programa Capacitação de Recursos Humanos: todas as rubricas;
 Programa Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados: todas as rubricas; Programa Trabalho Seguro: todas as rubricas.

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR

INDICADOR 17

Índice de execução do orçamento das unidades em projetos vinculados à estratégia

META 17

Aumentar em 10% o índice de execução do orçamento das unidades em projetos vinculados à estratégia, até 2020.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Aprimorar a gestão orçamentária.

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

CNJ	anual
CSJT	

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Secretaria Administrativa - SECAD

Para cima Para baixo Centrada

FÓRMULA

$$(\Sigma P17.2/P17.1)*100$$

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

P17.1	Total do orçamento disponibilizado para as áreas gestoras	SOF
P17.2	Valor empenhado no exercício do orçamento disponibilizado em projetos vinculados à estratégia	ADI

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015	-	-	-	-
2016	4%	2%	1%	0%
2017	6%	4%	2%	1%
2018	8%	6%	4%	2%
2019	10%	8%	6%	4%
2020	12%	10%	8%	6%

OBSERVAÇÕES

O SOF informará o total de orçamento disponibilizados para cada área do Tribunal e o que foi efetivamente executado pela unidade. A ADI solicitará de cada área a informação de quanto do orçamento executado pela unidade foi em projetos estratégicos.

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

FICHA DO INDICADOR

INDICADOR 18

Índice de economia de custeio

META 18

Reduzir em 10% o índice de economia de custeio até 2020 com relação a 2014.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Aprimorar a gestão orçamentária.

META CNJ E/OU INDICADOR CSJT CORRESPONDENTE

FREQUÊNCIA DA MÉTRICA

CNJ	mensal
CSJT	

LÍDER DO INDICADOR

MELHOR

Secretaria Administrativa - SECAD

Para cima Para baixo Centrada

FÓRMULA

$$\begin{aligned} \text{Energia} &= [(P18.4/P18.2)/(P18.3/P18.1)] - 1 \\ \text{Água} &= [(P18.6/P18.2)/(P18.5/P18.1)] - 1 \\ \text{Papel} &= (P18.8/P18.7) - 1 \end{aligned}$$

PARÂMETROS

RESPONSÁVEL

PARÂMETROS	RESPONSÁVEL
P18.1 Área total construída em 2014 (m ²)	SPO
P18.2 Área total construída no ano corrente (m ²)	SPO
P18.3 Consumo total de energia em 2014 (Kw/h).	SEMAN
P18.4 Consumo total de energia no ano corrente (Kw/h).	SEMAN
P18.5 Consumo total de água em 2014 (m ³).	SEMAN
P18.6 Consumo total de água no ano corrente (m ³).	SEMAN
P18.7 Quantidade de resmas de papel de papel solicitadas pelas áreas em 2014.	SEMAP
P18.8 Quantidade de resmas de papel de papel solicitadas pelas áreas no ano corrente.	SEMAP

ANO	DESAFIO	META	ALERTA	CRÍTICO
2015	2%	1%	0,5%	0%
2016	4%	2%	1%	0%
2017	6%	4%	2%	1%
2018	8%	6%	4%	2%
2019	10%	8%	6%	4%
2020	12%	10%	8%	6%

OBSERVAÇÕES

VERSÃO

DATA

ALTERADO POR

ANEXO II

PROJETOS ESTRATÉGICOS

IDENTIFICAÇÃO

PROJETO	CRIAÇÃO DE SEÇÃO ESPECIALIZADA EM EXECUÇÃO
PATROCINADOR DO PROJETO	ADMINISTRAÇÃO DO TRIBUNAL
GERENTE DE PROJETO	Roberto Carlos de Almeida
UNIDADES	TRT-SC
PERÍODO DE REALIZAÇÃO	Julho – 2015 a Julho - 2016

VINCULAÇÃO COM OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Impulsionar as execuções trabalhistas e fiscais

Assegurar a celeridade e produtividade da prestação jurisdicional

JUSTIFICATIVA E BENEFÍCIOS

O êxito na fase da execução trabalhista é imprescindível para a concretização dos direitos fundamentais sociais. Atualmente, tal fase representa um ponto crítico que, muitas vezes, impede a adequada celeridade da prestação jurisdicional. A criação de uma seção especializada em execução pretende, assim, fomentar o aumento da celeridade pela racionalização dos processos de trabalho da execução. Ainda, pela uniformização das decisões na citada fase do processo, atuará ao encontro da Resolução CNJ n.º 194/2014, que versa sobre a priorização do primeiro grau de jurisdição.

ESCOPO

Criar seção especializada em execução no âmbito do TRT 12ª Região.

RISCOS

Falta de apoio do Tribunal Pleno do TRT 12ª Região.

Falta de recursos humanos e materiais para a criação da nova estrutura proposta.

Inviabilidade de criação da nova estrutura demonstrada por estudos de viabilidade e impacto.

RESULTADOS ESPERADOS

RESULTADOS	TÉRMINO	RESPONSÁVEL
1. Estudo de viabilidade e impacto da criação da seção especializada em execução, pesquisa em outros Regionais.	Setembro/2015	SETRI
2. Mapeamento dos processos de trabalho da seção especializada em execução	Novembro/2015	SEGEPRO
3. Plano de estruturação da seção com detalhamento dos recursos necessários	Fevereiro/2016	SETRI

TERMO DE ABERTURA DE PROJETO

4. Elaboração de minuta de regulamentação da seção especializada	Março/2016	SETRI
5. Aprovação da minuta de regulamentação da seção especializada	Maió/2016	Tribunal Pleno
6. Divulgação para público interno e externo	Junho/2016	SECOM/SETRI
7. Capacitação de servidores para atuação na seção especializada	Junho/2016	SEDUC
8. Instalação da seção especializada em execução	Julho/2016	SETRI

DATA	RESPONSÁVEL
29/04/2015	Roberto Carlos de Almeida

IDENTIFICAÇÃO

PROJETO	OPERACIONALIZAÇÃO DE REUNIÕES DE PROCESSOS NA EXECUÇÃO
PATROCINADOR DO PROJETO	GABINETE DA PRESIDÊNCIA – GAPRE
GERENTE DE PROJETO	Silvana Schaarschmidt
UNIDADES	GAPRE, CONAP E VARAS DO TRABALHO
PERÍODO DE REALIZAÇÃO	2015

VINCULAÇÃO COM OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Impulsionar as execuções trabalhistas e fiscais

JUSTIFICATIVA E BENEFÍCIOS

Prática já efetuada em diversos TRTs, trata-se do atendimento de solicitações dos Juízos ou das partes, visando à reunião de execuções, para que estas possam ser satisfeitas através da conciliação de uma parcela mensal, ou da venda de um bem, ou até do resgate de um crédito oferecido (ou não) em penhora.

Em geral, por ser feita com a concordância das partes, costuma acelerar a quitação de execuções, e satisfazer a todo grupo de credores da executada, de forma escalonada, mais também, de forma contínua.

Pode também ser procedida por iniciativa administrativa, após o resultado do estudo de dados estatísticos das execuções, efetuado pelo Núcleo de Conciliação e Execução – CONAP, onde será identificado os grandes devedores. Nesse caso, a proposta partiria do TRT.

ESCOPO

Operacionalizar a reunião de processos de execução, visando a realização de conciliação por meio de designação de audiências.

RISCOS

O grande risco é que o método seja usado por executados que queiram diminuir o peso financeiro de suas execuções, diminuindo o valor que teriam de utilizar para satisfazê-las.

RESULTADOS ESPERADOS

São quaisquer produtos ou resultados que devem ser produzidos durante a execução do projeto

RESULTADOS	TÉRMINO	RESPONSÁVEL
1. Análise dos pedidos	Junho/2015	CONAP
2. Formulação do projeto	Julho/2015	CONAP
3. Análise e aprovação do projeto	Agosto/2015	GAPRE
4. Comunicação e exposição ao Foro Trabalhista/Vara Trabalho	Setembro/2015	CONAP
5. Reunião dos processos – designação de audiências	Outubro/2015	VARAS
6. Realização de audiências	Novembro/2015	VARAS

DATA	RESPONSÁVEL
06/05/15	Silvana Schaarschmidt

IDENTIFICAÇÃO

PROJETO	Racionalizar os processos de trabalho na execução
PATROCINADOR DO PROJETO	Edson Mendes de Oliveira, Exmo. Desembargador Presidente
GERENTE DE PROJETO	Marcelo Borini Moretto, Diretor do SEGEPRO
UNIDADES	Varas do Trabalho
PERÍODO DE REALIZAÇÃO	Junho/2015 a Dezembro/2016

VINCULAÇÃO COM OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Impulsionar as execuções trabalhistas e fiscais

JUSTIFICATIVA E BENEFÍCIOS

O objetivo deste projeto é racionalizar o processo de trabalho de execução, utilizando o diagnóstico e o mapeamento como subsídios para análise, redesenho e implementação de pontos de melhorias identificados e posterior gerenciamento.

As informações necessárias serão coletadas em duas unidades judiciárias.

Será solicitado envolvimento da Equipe de Gestão de Metas para auxílio nas etapas do projeto.

ESCOPO

Diagnóstico, mapeamento, análise, redesenho, implementação e gerenciamento do processo de execução.

RISCOS

- Indisponibilidade de horários dos membros da equipe.
- Não abertura por parte das Unidades para o desenvolvimento dos trabalhos.
- Indisponibilidade de recursos para colocar em prática o plano de ação.

RESULTADOS ESPERADOS

São quaisquer produtos ou resultados que devem ser produzidos durante a execução do projeto

RESULTADOS	TÉRMINO	RESPONSÁVEL
1. Diagnóstico do processo	Dezembro/2015	SEGEPRO
2. Mapeamento da situação atual do processo	Abril/2016	SEGEPRO
3. Análise do processo	Junho/2016	EQUIPE A DEFINIR
4. Redesenho do processo	Agosto/2016	EQUIPE A DEFINIR
5. Implementação do processo	Setembro/2016	EQUIPE A DEFINIR
6. Gerenciamento do processo	A definir	EQUIPE A DEFINIR

DATA	RESPONSÁVEL
07/05/2015	Marcelo Borini Moretto

IDENTIFICAÇÃO

PROJETO	Implantação do Plano para Desenvolvimento de Competência de Gestão de Processos
PATROCINADOR DO PROJETO	Edson Mendes de Oliveira, Exmo. Desembargador Presidente
GERENTE DE PROJETO	Marcelo Borini Moretto, Diretor do SEGEPRO
UNIDADES	TRT/SC
PERÍODO DE REALIZAÇÃO	Junho a Dezembro de 2015

VINCULAÇÃO COM OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Racionalizar os processos de trabalho e fortalecer a governança

JUSTIFICATIVA E BENEFÍCIOS

Um objetivo primordial para que a gestão de processos seja bem sucedida é o desenvolvimento da capacidade interna. Desenvolver e implantar um plano para desenvolvimento de competência em gestão de processos é importante para que as ações sejam realizadas de forma coordenada, sistemática e contínua.

O primeiro resultado esperado do projeto é o mapeamento das competências necessárias à equipe interna para o pleno desenvolvimento de suas atribuições.

O segundo resultado é a medição das lacunas de competências, comparando as competências necessárias e as competências atuais da equipe.

O terceiro resultado é a elaboração do Plano para Desenvolvimento de Competência em Gestão de Processos, que se trata de um conjunto de ações com vistas a minimizar eventuais lacunas de competências.

O projeto se concluirá com a implantação do Plano para Desenvolvimento de Competência em Gestão de Processos, através de sua aprovação pela Administração, de forma a garantir sua execução.

Para se alcançar os resultados esperados, será necessária a colaboração da Secretaria de Gestão de Pessoas em relação às questões técnicas referentes à desenvolvimento e capacitação.

ESCOPO

Desenvolvimento e aprovação do plano para desenvolvimento de competência em gestão de processos.

RISCOS

- a) Limitações orçamentárias;
- b) Não aprovação do plano.

RESULTADOS ESPERADOS

São quaisquer produtos ou resultados que devem ser produzidos durante a execução do projeto

RESULTADOS	TÉRMINO	RESPONSÁVEL
1. Mapeamento das competências necessárias	agosto/2015	SEGEPRO
2. Medição das lacunas de competências	setembro/2015	SEGEPRO
3. Elaboração do Plano para Desenvolvimento de Competência em Gestão de Processos	novembro/2015	SEGEPRO

4. Implantação do Plano para Desenvolvimento de Competência em Gestão de Processos	dezembro/2015	SEGEPRO
--	---------------	---------

DATA	RESPONSÁVEL
07/05/2015	Marcelo Borini Moretto

IDENTIFICAÇÃO

PROJETO	Institucionalização da metodologia da gestão de processos
PATROCINADOR DO PROJETO	Edson Mendes de Oliveira, Exmo. Desembargador Presidente
GERENTE DE PROJETO	Marcelo Borini Moretto, Diretor do SEGEPRO
UNIDADES	TRT/SC
PERÍODO DE REALIZAÇÃO	Junho a Outubro de 2015

VINCULAÇÃO COM OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Racionalizar os processos de trabalho e fortalecer a governança

JUSTIFICATIVA E BENEFÍCIOS

A implantação da Gestão de Processos de Trabalho na JT-SC resulta do atendimento ao objetivo estratégico “Racionalizar os processos de trabalho e fortalecer a governança” estabelecido no Plano Estratégico para o período de 2015 a 2020 e visa primordialmente, mediante constante revisão, à melhoria das rotinas de trabalho.

Para tanto, a Secretaria de Gestão Estratégica e o Serviço de Gestão de Processos, a ela vinculado, utiliza a Metodologia de Gestão de Processos de Trabalho (MGPT) que se propõe a ser um instrumento de consulta e auxílio na identificação e no aprimoramento das rotinas de trabalho das unidades administrativas e judiciárias da JT-SC.

Compõem esta metodologia 06 etapas: 1- o conhecimento da área; 2- o mapeamento da situação atual dos processos selecionados; 3- a análise dos processos selecionados; 4- o redesenho dos processos e/ou a identificação de oportunidades de melhorias; 5- a implementação dos processos; 6- o gerenciamento dos processos. Elas deverão ser desenvolvidas na sequência apresentada ou, conforme a necessidade, poderão ser simplificadas ou não realizadas.

A expectativa da equipe é que com a revisão e melhoria dos processos críticos reduzam-se as insuficiências e os erros resultantes de uma redundância de atividades e informações. O uso de uma metodologia, possibilita a reflexão de maneira estruturada sobre as práticas do dia a dia, facilitando a compreensão por todos da organização. A premissa básica é que impere um clima de confiança organizacional, estimulado pela compreensão e comunicação. A implementação de inovações desses processos cria condições para que a instituição se adapte com maior eficiência e agilidade, proporcionando respostas rápidas.

ESCOPO

Desenvolvimento de metodologia para gestão de processos de trabalho para auxiliar na identificação e no aprimoramento dos processos, com a utilização de ferramentas de qualidade e representação dos processos por meio de BPMN – Business Process Management Notation, e que sirva de referência para uso em todas as áreas da Justiça do Trabalho de Santa Catarina (JT-SC).

RISCOS

- Atraso na entrega dos produtos do projeto em virtude de férias e licenças.
- O início imediato de atividades de mapeamento poderá impactar no cronograma previsto para o fechamento da metodologia.
- Adoção de ferramentas (tecnologia) inadequadas.
- Adoção de ferramentas de qualidade que não atendam aos objetivos propostos no projeto.
- Limitações orçamentárias;

RESULTADOS ESPERADOS

RESULTADOS	TÉRMINO	RESPONSÁVEL
1. Revisão da Metodologia para Gestão de Processos de Trabalho - MGPT	Outubro/2015	SEGEPRO
1.1 Pesquisar metodologias, boas práticas e bibliografias	Julho/2015	SEGEPRO
1.2 Ajustar a metodologia proposta	Agosto/2015	SEGEPRO
1.3 Fechamento da metodologia	Setembro/2015	SEGEPRO
2. Iniciar plano de comunicação	Outubro/2015	SECOM
3. Publicar a Metodologia para Gestão de Processos de Trabalho - MGPT	Outubro/2015	SEGEPRO

DATA	RESPONSÁVEL
07/05/2015	Marcelo Borini Moretto

IDENTIFICAÇÃO

PROJETO	AMPLIAÇÃO DA ATUAÇÃO DO ESCRITÓRIO DE PROJETOS ESTRATÉGICOS
PATROCINADOR DO PROJETO	FERNANDA GOMES FERREIRA, DIRETORA DA SEGEST
GERENTE DE PROJETO	Fábio Zapelini Rebelo, Assessor da ADI
UNIDADES	TRT-SC
PERÍODO DE REALIZAÇÃO	Maior a Setembro de 2015

VINCULAÇÃO COM OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Racionalizar os processos de trabalho e fortalecer a governança.

JUSTIFICATIVA E BENEFÍCIOS

A Instrução Normativa 64/CNJ, de 7 de abril de 2015, dispõe sobre projetos institucionais no âmbito do Conselho Nacional de Justiça, demandada pela necessidade de padronização de procedimentos de proposição e gerenciamento de projetos institucionais no âmbito do Conselho Nacional de Justiça.

A Portaria nº 62/CNJ, de 8 de maio de 2014, institui a Metodologia de Gerenciamento de Projetos do Conselho Nacional de Justiça.

A Resolução nº 97/CSJT, de 23 de março de 2012, dispõe sobre as diretrizes básicas para a implantação da política de projetos e a criação e atuação dos escritórios de projetos no âmbito dos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.

No âmbito deste Tribunal, o Escritório de Projetos Estratégicos - EPE foi criado com a Reestruturação Administrativa de 2009, que transformou a Assessoria de Planejamento Estratégico - ASPLAN em Secretaria de Planejamento e Gestão - SEPLAN, por meio da RA 73/2009. Como atribuição do EPE foi estabelecida a coordenação do portfólio de projetos estratégicos, além de prestar consultoria aos gerentes de projetos e gerentes de estratégia no planejamento e na execução de projetos estratégicos. Ficou responsável, ainda, pela definição da metodologia para gestão de projetos na JT/SC.

O ATO PRESI nº 316, de 14-11-2011, alterou a denominação do Escritório de Projetos Estratégicos para Divisão e Projetos Estratégicos, tendo em vista o disposto no expediente protocolizado sob nº PROAD 8167/2011.

O ATO PRESI nº 317, de 14-11-2011, transformou o cargo em comissão de Gerente de Projetos Estratégicos (CJ-02) em Diretor de Divisão de Projetos Estratégicos (CJ-01), para utilização do saldo financeiro desta transformação na criação do cargo em comissão de Diretor de Secretaria de Vara do Trabalho, CJ-03 para a Vara do Trabalho de Navegantes. Com isso, o Escritório de Projetos Estratégicos - EPE passou a denominar-se Divisão de Projetos Estratégicos - DIPE.

O Ato PRESI nº 248, de 30 de abril de 2013, extinguiu a Divisão de Projetos Estratégicos e o Ato PRESI nº 249, de 30 de abril de 2013, criou a Assessoria de Projetos Estratégicos - APE. O Ato PRESI nº 253, de 30 de abril de 2013, vinculou um CJ-02 na APE.

A recente reestruturação da Secretaria extinguiu, por meio do ATO PRESI nº 149, de 16 de março de 2015, a Assessoria de Projetos Estratégicos e criou a Assessoria de Desenvolvimento Institucional e o Núcleo de Projetos Estratégicos e Gestão de Metas e o vinculou à Assessoria.

TERMO DE ABERTURA DE PROJETO

Tendo em vista as alterações na estrutura organizacional do Tribunal e atuais legislações dos Conselhos superiores que dispõem sobre atuação e estruturação das áreas de projetos estratégicos, propõem-se o alinhamento da atuação do Núcleo de Projetos Estratégicos, sua normatização e implantação de uma metodologia de acompanhamento dos projetos estratégicos.

ESCOPO

Realizar estudo acerca dos trabalhos já realizados pelo Escritório de Projetos do Tribunal, avaliar os modelos existentes, implantar e divulgar metodologia de acompanhamento dos projetos, alinhando a atuação do núcleo com a metodologia publicada pelos Conselhos Superiores.

RISCOS

Contexto de mudanças na estrutura do Tribunal que afetam a organização e a execução do projeto;
Incompatibilidade da cultura organizacional vigente com os princípios necessários para implantação e atuação do Núcleo de Projetos Estratégicos e Gestão de Metas;
Falta de abertura e comprometimento das áreas.

RESULTADOS ESPERADOS

RESULTADOS	TÉRMINO	RESPONSÁVEL
1. Pesquisar e levantar trabalhos já realizados pelo Escritório de Projetos	Junho/2015	SEGEST/ADI
2. Pesquisar atuação e metodologias dos outros Tribunais e Conselhos Superiores	Agosto/2015	SEGEST/ADI
1. Criação e formalização de uma metodologia de gerenciamento de projetos	Outubro/2015	SEGEST/ADI
2. Aprovação do modelo proposto	Outubro/2015	SEGEST/ADI

DATA	RESPONSÁVEL
12/05/2015	Wandressa Fernandes Garcia

IDENTIFICAÇÃO

PROJETO	INSTITUIÇÃO DA POLÍTICA DE GOVERNANÇA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO
PATROCINADOR DO PROJETO	EDSON MENDES DE OLIVEIRA, EXMO. DESEMBARGADOR PRESIDENTE
GERENTE DE PROJETO	Fábio Zapelini Rebelo, Assessor da ADI
UNIDADES	TRT-SC
PERÍODO DE REALIZAÇÃO	Maio a Setembro de 2015

VINCULAÇÃO COM OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Racionalizar os processos de trabalho e fortalecer a governança

JUSTIFICATIVA E BENEFÍCIOS

Governança é um sistema que abrange os ambientes interno e externo de uma organização com o propósito de, sob a observância das partes interessadas, garantir o alinhamento de interesses, alcance de objetivos e otimização do valor da organização. Tal arranjo sustenta-se nos princípios básicos de transparência, equidade, accountability e responsabilidade corporativa (IBGC, 2010).

Tais princípios, embora genéricos, também são imperiosos na gestão pública, com base em disposições constitucionais que demandam um sistema contínuo de avaliação, direcionamento e monitoramento organizacional que preze pela supremacia do interesse público (TCU, 2013). O Tribunal de Contas da União designa, ainda, o sistema de Governança como um referencial de efetividade e economicidade, baseado nos mecanismos de liderança, estratégia e controle.

Este projeto visa, portanto, a implantação de uma política de Governança no TRT da 12ª Região, fundamentando sua estrutura no modelo tri-dimensionado de mecanismos de liderança, estratégia e controle apresentados pelo TCU.

ESCOPO

Diagnosticar a atual situação do Tribunal quanto aos requisitos do TCU (Referencial Básico de Governança – 2013) e propor a institucionalização de uma política de Governança Pública, podendo ser indicados, caso identificados, pontos críticos passíveis de ação.

RISCOS

Contexto de mudanças na estrutura do Tribunal que afetam a organização e execução do projeto;
Incompatibilidade da cultura organizacional vigente com os princípios necessários para institucionalização da governança;

Falta de abertura e comprometimento das áreas para o desenvolvimento do sistema de Governança;

Surgimento de novas exigências do TCU.

RESULTADOS ESPERADOS

São quaisquer produtos ou resultados que devem ser produzidos durante a execução do projeto

RESULTADOS	TÉRMINO	RESPONSÁVEL
1. Pesquisar políticas de Governança de outros Tribunais	Maio/2015	SEGEST/ADI
2. Criação e formalização do Comitê de Governança	Junho/2015	SEGEST/ADI
3. Definição de metodologia para realização do diagnóstico	Junho/2015	SEGEST/ADI
4. Diagnóstico interno quanto aos requisitos do TCU e pontos do modelo do CNJ	Julho/2015	SEGEST/ADI
5. Apresentação de resultados do diagnóstico para o Comitê de Governança	Agosto/2015	SEGEST/ADI

TERMO DE ABERTURA DE PROJETO

6. Elaborar relatório com sugestões de ação se forem identificados casos críticos e urgentes	Agosto/2015	SEGEST/ADI
7. Proposição das diretrizes de um modelo de Governança	Setembro/2015	SEGEST/ADI
8. Aprovação do modelo de Governança e publicação em Portaria	Setembro/2015	SEGEST/ADI

DATA	RESPONSÁVEL
05/05/2015	Cibele Pereira

IDENTIFICAÇÃO

PROJETO	CRIAÇÃO DE NÚCLEO ESPECIALIZADO E REGULAMENTAÇÃO DE AUDIÊNCIAS PÚBLICAS
PATROCINADOR DO PROJETO	ADMINISTRAÇÃO DO TRIBUNAL
GERENTE DE PROJETO	Silvana Schaarschmidt
UNIDADES	TRT-SC
PERÍODO DE REALIZAÇÃO	2015 - 2016

VINCULAÇÃO COM OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Gerir as demandas repetitivas e os grandes litigantes

JUSTIFICATIVA E BENEFÍCIOS

Visa à redução do acúmulo de processos relativos à litigância serial, a fim de promover importante acréscimo na produtividade e celeridade da prestação jurisdicional. Ainda, busca formalizar a instituição das audiências públicas no âmbito do TRT 12ª Região, pelo estabelecimento de suas diretrizes em regulamentação e na criação de núcleo especializado no assunto.

ESCOPO

Criação de núcleo especializado e regulamentação de audiências públicas no âmbito do TRT 12ª Região

RISCOS

- Falta de apoio da administração;
- Morosidade na elaboração e aprovação da regulamentação;
- Falta de recursos para a estruturação do núcleo especializado.

RESULTADOS ESPERADOS

São quaisquer produtos ou resultados que devem ser produzidos durante a execução do projeto

RESULTADOS	TÉRMINO	RESPONSÁVEL
1. Estudo para a regulamentação das audiências públicas	2015	GAPRE
2. Definição da minuta de regulamentação	2015	GAPRE
3. Aprovação e homologação da regulamentação	2015	GAPRE
4. Diagnóstico da estrutura necessária para criação de núcleo de audiências públicas	2016	GAPRE
5. Mapeamento dos processos de trabalho para o núcleo de audiência pública	2016	GAPRE
6. Aprovação da criação do núcleo de audiência pública pelo Tribunal Pleno	2016	GAPRE
7. Criação do núcleo de audiências públicas	2016	GAPRE

8. Capacitação sobre audiência pública para os servidores lotados no núcleo	2016	GAPRE
---	------	-------

DATA	RESPONSÁVEL
06/05/2015	Silvana Schaarschmidt

IDENTIFICAÇÃO

PROJETO	ESTUDO PARA PRODUÇÃO E ADOÇÃO DE SÚMULAS
PATROCINADOR DO PROJETO	ADMINISTRAÇÃO DO TRIBUNAL
GERENTE DE PROJETO	Silvana Schaarschmidt
UNIDADES	TRT-SC
PERÍODO DE REALIZAÇÃO	2015

VINCULAÇÃO COM OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Assegurar a celeridade e produtividade na prestação jurisdicional

JUSTIFICATIVA E BENEFÍCIOS

Com o intuito de promover a segurança jurídica, bem como propiciar notável fomento à celeridade e produtividade à prestação jurisdicional, o estudo para produção e adoção de súmulas no âmbito do TRT 12ª Região prezará pela avaliação da oportunidade e adequação da produção mais frequente e adoção mais efetiva de tais súmulas.

ESCOPO

Estudo para avaliação de oportunidade e adequação da produção e adoção de súmulas no âmbito do TRT 12ª Região.

RISCOS

- falta de acordo no 2º grau pela subjetividade dos temas;
- entendimento do 1º grau quanto aos temas;
- falta de força vinculante das súmulas.

RESULTADOS ESPERADOS

RESULTADOS	TÉRMINO	RESPONSÁVEL
1. Estudo das exigências para produção de súmulas	2015	GAPRE
2. Diagnóstico da atual situação da adoção de súmulas no 1º grau	2015	GAPRE
3. Estudo para definir possíveis ações para aumentar a produção de súmulas	2015	GAPRE
4. Estudo para definir possíveis ações para aumentar a adoção de súmulas	2015	GAPRE
5. Apresentação de resultados	2015	GAPRE

DATA	RESPONSÁVEL
06/05/2015	Silvana Schaarschmidt

IDENTIFICAÇÃO

PROJETO	Racionalizar o processo de trabalho de gestão de pauta
PATROCINADOR DO PROJETO	Edson Mendes de Oliveira, Exmo. Desembargador Presidente
GERENTE DE PROJETO	Marcelo Borini Moretto, Diretor do SEGEPRO
UNIDADES	Varas do Trabalho
PERÍODO DE REALIZAÇÃO	Junho/2015 a Dezembro/2016

VINCULAÇÃO COM OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional

JUSTIFICATIVA E BENEFÍCIOS

O objetivo deste projeto é racionalizar o processo de trabalho de gestão de pauta, utilizando o diagnóstico e o mapeamento como subsídios para análise, redesenho e implementação de pontos de melhorias identificados e posterior gerenciamento.

Será solicitado envolvimento da Equipe de Gestão de Metas para auxílio nas etapas do projeto.

Deverão ser considerados, desde o princípio, dois itens: gerenciamento dos grandes litigantes e gerenciamento da pauta por assuntos.

ESCOPO

Diagnóstico, mapeamento, análise, redesenho, implementação e gerenciamento do processo de gestão de pauta..

RISCOS

- Indisponibilidade de horários dos membros da equipe.
- Não abertura por parte das Unidades para o desenvolvimento dos trabalhos.
- Indisponibilidade de recursos para colocar em prática o plano de ação.
- Limitações do sistema PJe.

RESULTADOS ESPERADOS

São quaisquer produtos ou resultados que devem ser produzidos durante a execução do projeto

RESULTADOS	TÉRMINO	RESPONSÁVEL
1. Diagnóstico do processo	Dezembro/2015	SEGEPRO
2. Mapeamento da situação atual do processo	Abril/2016	SEGEPRO
3. Análise do processo	Junho/2016	EQUIPE A DEFINIR
4. Redesenho do processo	Agosto/2016	EQUIPE A DEFINIR
5. Implementação do processo	Setembro/2016	EQUIPE A DEFINIR
6. Gerenciamento do processo	A definir	EQUIPE A DEFINIR

DATA	RESPONSÁVEL
07/05/2015	Marcelo Borini Moretto

IDENTIFICAÇÃO

PROJETO	INSTITUIÇÃO DE PROGRAMA PARA REDUÇÃO DO PRAZO PERICIAL
PATROCINADOR DO PROJETO	ADMINISTRAÇÃO DO TRIBUNAL
GERENTE DE PROJETO	Silvana Schaarschmidt
UNIDADES	TRT-SC
PERÍODO DE REALIZAÇÃO	2015 a 2016

VINCULAÇÃO COM OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Assegurar a celeridade e produtividade na prestação jurisdicional

JUSTIFICATIVA E BENEFÍCIOS

A realização de perícias é, atualmente, um ponto crítico passível de melhorias na Justiça do trabalho. Entretanto, por depender de recursos e profissionais externos, as possibilidades de atuação para um incremento no resultado tornam-se cada vez mais difíceis. Este projeto, assim, tem por intuito o estabelecimento de um programa que terá uma sequência de ações com vistas a diminuir o prazo pericial.

ESCOPO

Instituir, no âmbito do TRT 12ª Região, programa para a redução do prazo pericial.

RISCOS

- Falta de apoio da administração
- Subjetividade na escolha dos peritos
- Pequena oferta de serviço pericial, em algumas localidades.

RESULTADOS ESPERADOS

RESULTADOS	TÉRMINO	RESPONSÁVEL
1. Diagnóstico da situação das perícias no TRT-SC	2015	GAPRE
2. Mapeamento do processo de trabalho das perícias (VTs Modelo)	2015	GAPRE
3. Identificação dos pontos críticos dos prazos periciais	2015	GAPRE
4. Definição de ações para melhoria dos pontos críticos	2016	GAPRE
5. Avaliar viabilidade das ações propostas	2016	GAPRE

DATA	RESPONSÁVEL
06/05/2015	Silvana Schaarschmidt

IDENTIFICAÇÃO

PROJETO	RACIONALIZAÇÃO DE PAUTAS EXTRAORDINÁRIAS DE CONCILIAÇÃO
PATROCINADOR DO PROJETO	NÚCLEO PERMANENTE DE CONCILIAÇÃO E APOIO ÀS UNIDADES JUDICIÁRIAS DE PRIMEIRA INSTÂNCIA - CONAP / GABINETE DA PRESIDÊNCIA - GAPRE
GERENTE DE PROJETO	Silvana Schaarschmidt
UNIDADES	VARAS DO TRABALHO E 2ª VARA DO TRABALHO DE JOINVILLE (MODELO)
PERÍODO DE REALIZAÇÃO	2015-2016

VINCULAÇÃO COM OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Estimular a conciliação e as soluções alternativas de conflito

JUSTIFICATIVA E BENEFÍCIOS

Disponibilizar ferramentas/ações de iniciativa da Administração para o alcance das metas estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça, na fase de execução e especialmente na fase de conhecimento, conferindo eficácia ao provimento jurisdicional e alcançando a solução dos processos. Ainda, promove o alcance das metas estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça, conferindo eficácia ao provimento jurisdicional e alcançando a solução dos processos e a entrega da prestação jurisdicional, razão maior do judiciário.

ESCOPO

Estimular a conciliação na busca de soluções alternativas de conflito promovendo a conciliação na fase de conhecimento dos autos e ampliando a participação dos servidores do TRT da 12ª Região como mediadores dos conflitos nas Unidades em que estão lotados.

RISCOS

- Não adesão das unidades de 1º Grau
- Falta de apoio da administração

RESULTADOS ESPERADOS

RESULTADOS	TÉRMINO	RESPONSÁVEL
1. Contato inicial (telefônico e via e-mail) com o Diretor da Vara do Trabalho de Joinville, Tácio Maia Cubas indagando sobre o interesse da Unidade em participar de "projeto piloto" de conciliação a ser realizado pelo CONAP;	23/03/2015	
2. Resposta positiva tanto do Diretor de Secretaria quanto da Juíza Titular. Dra. Tatiane Sampaio Russi;	30/03/2015	
3. Informação prestada pelo Diretor de Secretaria quanto à pauta para a semana planejada.	28/04/2015	
4. Realização do projeto na Vara Modelo	25 a 29/05/2015	
5. Avaliação do resultado na vara modelo e extensão às demais VTs	2015-2016	

DATA	RESPONSÁVEL
30/04/2015	Silvana Schaarschmidt

IDENTIFICAÇÃO

PROJETO	PROGRAMA DE SENSIBILIZAÇÃO E FORMAÇÃO EM CONCILIAÇÃO
PATROCINADOR DO PROJETO	ESCOLA JUDICIAL E SERVIÇO DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA
GERENTE DE PROJETO	ASSESSORA ESCOLA JUDICIAL E DIRETORA DO SEDUC
UNIDADES	ESCOLA JUDICIAL E SEDUC
PERÍODO DE REALIZAÇÃO	2015 a 2020

VINCULAÇÃO COM OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Estimular a conciliação e as soluções alternativas de conflito

JUSTIFICATIVA E BENEFÍCIOS

Ressalta-se a importância da conciliação como um dos pilares do processo do trabalho e o estímulo de tal prática é um objetivo estratégico definido pelo TRT da 12ª Região. Desta forma, a partir da capacitação de magistrados e servidores, pretende-se contribuir para a cultura e implantação de práticas que visem à solução consensual dos litígios. Portanto, o estímulo a conciliação e as soluções alternativas de conflito objetiva, em última instância, assegurar a efetividade da prestação jurisdicional.

ESCOPO

Realizar pelo menos um evento de sensibilização de servidores e formação de magistrados, por ano. Os eventos podem ser cursos, palestras, oficina, talk show e outros, de acordo com o objetivo de sensibilização ou capacitação.

RISCOS

1. Descontinuidade do Projeto advindo com a mudança na direção da Escola ou da Administração do TRT
2. Resistência à implantação de uma cultura de conciliação no TRT12.
3. Restrição Orçamentária

RESULTADOS ESPERADOS

São quaisquer produtos ou resultados que devem ser produzidos durante a execução do projeto

RESULTADOS	TÉRMINO	RESPONSÁVEL
1. Evento de sensibilização para servidores	A definir	SEDUC
2. Curso de Conciliação e Mediação para Magistrados	Novembro	Escola Judicial

DATA	RESPONSÁVEL
05/05/15	Claudia Espinola e Luciana Botelho

IDENTIFICAÇÃO

PROJETO	PROGRAMA DE CONSCIENTIZAÇÃO DA SOCIEDADE PARA A CONCILIAÇÃO
PATROCINADOR DO PROJETO	GABINETE DA PRESIDÊNCIA – GAPRE
GERENTE DE PROJETO	Silvana Schaarschmidt
UNIDADES	ÁREAS DO TRIBUNAL
PERÍODO DE REALIZAÇÃO	12/05/2015; 26/05/2015; 09/06/2015; 2/06/2015; 11/08/2015 e em maio evento na ACAT cuja data será definida posteriormente.

VINCULAÇÃO COM OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Estimular a conciliação e a solução alternativa de conflitos.

JUSTIFICATIVA E BENEFÍCIOS

Divulgar as vantagens obtidas pelas partes por meio da conciliação, e evitar delongas processuais e sobrecarga do aparato judiciário causada por medidas executórias frustradas, estimulando os litigantes a formalizarem acordo visando solucionar o conflito de forma célere e efetiva, mediante:

- 1- A apresentação de vídeos aos estudantes do Curso de Direito, em visita às dependências do Tribunal por meio do Programa de Visitaçãõ;
- 2- Debate/palestra a ser realizado na ACAT - Associação Catarinense dos Advogados Trabalhistas e Faculdades de Direito.

ESCOPO

Sensibilizar a sociedade quanto à importância da conciliação, mediante a realização de apresentações e palestras no Programa de Visitaçãõ e na ACAT.

RISCOS

- Resistência à implantação de uma cultura de conciliação no TRT
- Restrição orçamentária

CRONOGRAMA

Cronograma das visitas agendadas para o primeiro semestre de 2015, iniciando a participação do CONAP em maio/2015:

- 12/05 – 9:00horas – UNIVALE de Tijucas
- 26/05 – 9:00horas – UNOESC de Chapecó
- 09/06 – UNESC de Criciúma
- 23/6 – Faculdade AVANTES de Balneário Camboriú
- 11/08 – Faculdade SINESSISTA de Joinville
- 06/2015 – evento (debate) na ACAT

RESULTADOS ESPERADOS

São quaisquer produtos ou resultados que devem ser produzidos durante a execução do projeto

RESULTADOS	TÉRMINO	RESPONSÁVEL
1. Contato com o SEDUC para viabilizar a participação do CPNA por	22/04/2015	GAPRE

TERMO DE ABERTURA DE PROJETO

ocasião da visitação dos acadêmicos de Direito ao TRT-SC; palestras e vídeos aos estudantes que visitam o Tribunal;		
2. Contato coma ACAT por e-mail, para viabilizar realização de evento naquelas dependências cujo público alvo é advogados que militam na Justiça do Trabalho catarinense;	23/04/2015	GAPRE
3. Definição do material para ser apresentado e debate na ACAT com a presença e 01 ou mais Magistrado Desembargador;	24/04/2015	GAPRE
4. Contato com o integrante SEDUC, por meio da Diretora Cláudia Voigt Espíndola e do servidor João Batista Gonçalves para definição das ações a serem desenvolvidas e obtenção do cronograma de visitação;	27/04/2015	GAPRE
5. Evento na ACAT	Junho/2015	GAPRE
6. Visitas institucionais	2015	SEDUC

DATA	RESPONSÁVEL
06/05/2015	Silvana Schaarschmidt

IDENTIFICAÇÃO

PROJETO	CORRESPONDENTES DE COMUNICAÇÃO
PATROCINADOR DO PROJETO	EDSON MENDES DE OLIVEIRA, EXMO. DESEMBARGADOR PRESIDENTE
GERENTE DE PROJETO	Clayton Haviaras Wosgrau
UNIDADES	SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL
PERÍODO DE REALIZAÇÃO	2015-2020

VINCULAÇÃO ESTRATÉGICA

Objetivo Estratégico: **Aprimorar a comunicação e a integração entre as áreas**

JUSTIFICATIVA E BENEFÍCIOS

Cada vez mais os servidores parecem se isolar em ilhas de trabalho. Quem é da primeira instância não sabe o que o colega da segunda faz – e o contrário também ocorre, o que é ainda mais impressionante, já que as varas do trabalho são o coração da instituição e todos deveriam conhecer seu funcionamento. É preciso mudar esse quadro para fortalecer o sentimento de pertencimento e integração entre os servidores, evitando-se julgamentos precipitados e a velha máxima do “isso não é comigo”.

A partir do momento em que cada unidade comece a participar de forma mais ativa do processo de comunicação organizacional, é natural e lógico que ocorra um aumento de envolvimento e interação entre as diversas áreas da instituição. Com servidores devidamente capacitados para ficarem atentos ao que acontece em seu entorno, e criando-se um fórum adequado para a troca de informações, acreditamos estarmos dando um passo importante para a disseminação de boas práticas, fundamentais para melhoria de qualquer ambiente de trabalho.

Cada unidade judiciária e administrativa (vara, gabinete, turma, secretaria, serviço, núcleo e assessoria) deverá indicar uma pessoa que ficará responsável por fazer o elo de comunicação com a Secretaria de Comunicação (Secom). Esse correspondente deverá municiar a Secom com fatos e informações que poderão servir de base para uma notícia ou mesmo alguma campanha de interesse institucional. Os correspondentes também serão chamados para avaliar e opinar sobre os canais de comunicação do Tribunal e sua forma de utilização. Para que o projeto tenha sucesso, os correspondentes receberão uma capacitação básica sobre comunicação institucional.

ESCOPO

Estabelecimento de representantes intitulados “correspondentes de comunicação”, que receberão capacitação e as ferramentas necessárias para informar fatos relevantes de sua unidade e proporcionar a evolução dos mecanismos de comunicação interna do TRT 12ª Região.

RISCOS

- Carga de trabalho excessiva nas unidades judiciárias, o que pode inviabilizar a participação de todos
- Desinteresse das lideranças em relação ao processo de comunicação organizacional, indicando a pessoa que estiver menos sobrecarregada na unidade, e não aquela com perfil de comunicação.

TERMO DE ABERTURA DE PROJETO

- Carga de trabalho excessiva na Secom, o que pode inviabilizar os encontros e discussões virtuais.
- Desinteresse dos servidores pelo processo de comunicação organizacional.

RESULTADOS ESPERADOS

RESULTADOS	TÉRMINO	RESPONSÁVEL
1. Criação de um Conselho de Comunicação que possa contribuir com sugestões para o processo de comunicação organizacional.	Dez/2017	SECOM
2. Criação de um Fórum de Discussão, mobilizado pela Secom, com encontros periódicos para viabilizar a troca de informações entre os correspondentes.	Dez/2017	SECOM
3. Realização de webconferências periódicas para intercâmbio de informações.	Dez/2017	SECOM
4. Realização de um encontro anual dos correspondentes de comunicação.	Dez/2017	SECOM

DATA	RESPONSÁVEL
29/04/2015	Clayton Haviaras Wosgrau

IDENTIFICAÇÃO

PROJETO	NOVA INTRANET
PATROCINADOR DO PROJETO	EDSON MENDES DE OLIVEIRA, EXMO. DESEMBARGADOR PRESIDENTE
GERENTE DE PROJETO	CLAYTON WOSGRAU – SECOM
UNIDADES	SECOM E SETIC
PERÍODO DE REALIZAÇÃO	2015-2020

VINCULAÇÃO ESTRATÉGICA

Planejamento Estratégico da JT-SC (2015-2020)

Objetivo Estratégico: **APRIMORAR A COMUNICAÇÃO E A INTEGRAÇÃO ENTRE AS ÁREAS**

JUSTIFICATIVA E BENEFÍCIOS

A Comunicação Interna é considerada por muitos especialistas como um dos principais calcanhares de aquiles dos gestores da área. Seja pela dificuldade em fazer a informação chegar até o servidor, seja pela desconfiança do mesmo em relação ao discurso propagado pelo empregador. Uma pesquisa da Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje), realizada em 2012 com profissionais de Comunicação Interna de 179 empresas brasileiras, identificou que apenas 21% dos pesquisados consideram que os canais de comunicação disponíveis dentro de suas empresas atendem completamente as necessidades de informação dos funcionários, apesar do aumento dos investimentos na área.

A reversão desse cenário passa, necessariamente, pelo aprimoramento da intranet. No caso do TRT-SC, isso é ainda mais flagrante. A intranet atual, desenvolvida com as limitações tecnológicas disponíveis do ano de 2006, não possui qualquer ferramenta de interatividade. A plataforma tecnológica utilizada, assim como o layout, estão ultrapassados. Outro aspecto fundamental: a arquitetura de informação foi organizada com foco nas áreas e no organograma do Tribunal, e não nos serviços oferecidos ao servidor.

Acreditamos que a reformulação da intranet, projeto que será desenvolvido simultaneamente ao do novo portal do Tribunal, deverá estreitar ainda mais a comunicação interna e a integração da comunidade laboral. O principal benefício derivado desse projeto, a nosso ver, será tornar a intranet um espaço que concilie, com mais eficiência, as informações que a Administração deseja comunicar com a demanda de informação de magistrados e servidores, apostando na interatividade como ferramenta de integração.

ESCOPO

O escopo do projeto consiste no aperfeiçoamento da intranet do TRT-SC. Para se chegar a isso, será feita uma licitação que englobará as seguintes etapas, conforme metodologia utilizada pelo mercado para a construção de portais: descobrimento (fase de entrevistas com servidores e magistrados), criação (nova arquitetura de informação e novo design), levantamento de requisitos técnicos mínimos, inserção de conteúdo, plano de governança e capacitação dos editores. O projeto da intranet está inserido no contexto de um outro projeto, o do portal do TRT-SC.

RISCOS

- Dificuldade de agenda dos servidores e magistrados que serão foco das entrevistas
- Contingenciamento de recursos pelo Governo Federal, em razão do ajuste fiscal

RESULTADOS ESPERADOS

São quaisquer produtos ou resultados que devem ser produzidos durante a execução do projeto

RESULTADOS	TÉRMINO	RESPONSÁVEL
1. Edital de licitação (extranet e intranet)	A definir	SECOM/SETIC
2. Documento com relatório das entrevistas realizadas com servidores e magistrados	A definir	SECOM/SETIC
3. Levantamento do inventário de conteúdo	A definir	SECOM/SETIC
4. Entendimento da plataforma tecnológica atual e sistema legados	A definir	SECOM/SETIC
5. Documento com benchmarks de 10 sites nacionais e internacionais e análise das referências encontradas, bem como análise SWOT da intranet	A definir	SECOM/SETIC
6. Documento de planejamento de presença digital e plano de gestão da Intranet	A definir	SECOM/SETIC
7. Protótipo navegável em HTML com wireframes	A definir	SECOM/SETIC
8. Protótipo com layout de 20 telas-tipos	A definir	SECOM/SETIC
9. Documento de levantamento de requisitos técnicos mínimos para implementação do portal	A definir	SECOM/SETIC
10. Documento com plano de inserção de conteúdo na ferramenta do sistema de gerenciamento de conteúdo, cronograma e recursos humanos responsáveis pela inserção do conteúdo	A definir	SECOM/SETIC
11. Documento com plano de governança da intranet, com definição dos fluxos de publicação, criação de plano de métricas e indicadores, e definição de áreas, cargos e pessoas responsáveis	A definir	SECOM/SETIC
12. Novo portal de intranet do TRT-SC	Dez/2016	SECOM/SETIC

DATA	RESPONSÁVEL
05/05/2015	Clayton Haviaras Wosgrau

IDENTIFICAÇÃO

PROJETO	PESQUISA DE COMUNICAÇÃO INTERNA
PATROCINADOR DO PROJETO	EDSON MENDES DE OLIVEIRA, EXMO. DESEMBARGADOR PRESIDENTE
GERENTE DE PROJETO	CLAYTON WOSGRAU – SECOM
UNIDADES	TRT 12ª REGIÃO
PERÍODO DE REALIZAÇÃO	2015-2020

VINCULAÇÃO ESTRATÉGICA

Objetivo Estratégico: **Aprimorar a comunicação interna e a integração entre as áreas**

JUSTIFICATIVA E BENEFÍCIOS

A Comunicação Interna é considerada por muitos especialistas como um dos principais calcanhares de aquiles dos gestores da área. Seja pela dificuldade em fazer a informação chegar até o funcionário, seja pela desconfiança do mesmo em relação ao discurso propagado pelo empregador. Uma pesquisa da Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje), realizada em 2012 com profissionais de Comunicação Interna de 179 empresas brasileiras, identificou que apenas 21% dos pesquisados consideram que os canais de comunicação disponíveis dentro de suas empresas atendem completamente as necessidades de informação dos funcionários, apesar do aumento dos investimentos na área.

Outro dado revela que as redes informais de comunicação continuam alcançando elevados índices de audiência nos ambientes corporativos. Apesar de 7% das empresas participantes declararem não reconhecer a comunicação informal (rádio corredor) em seus ambientes, a mesma tem influência e causa impacto nas organizações para 45% dos pesquisados, pois 19% reconhecem que traz conflitos internos, 18% declaram que tem bastante frequência e 8% acreditam que é mais forte que a comunicação formal.

Os motivos para isso são vários. Um deles seria a tendência natural do trabalhador em considerar que a comunicação interna é um apêndice do trabalho, como se fosse mais uma tarefa. Assim, se tudo o que interessa para a execução do trabalho é repassado pelo superior hierárquico ou chega via comunicados da Administração por e-mail, não compensaria, na visão dos colaboradores, postergar o trabalho para ler uma notícia do boletim de comunicação interna, por exemplo.

Na Justiça do Trabalho de Santa Catarina existe ainda um agravante. Sob uma demanda de trabalho em crescimento ano a ano, muitos servidores sequer chegam a ler os e-mails diariamente, contrariando inclusive uma norma interna da Instituição. Sendo assim, o projeto visa realizar uma pesquisa com magistrados e servidores para obter um diagnóstico preciso da atual situação da comunicação interna do Tribunal, permitindo que os futuros projetos sejam elaborados em base concreta, evitando desperdício de recursos e tempo.

ESCOPO

Realização de pesquisa estatística que represente a visão majoritária dos colaboradores da Justiça do Trabalho catarinense em relação aos canais de comunicação interna, bem como a mensuração do índice de satisfação de servidores e magistrados com a comunicação interna.

NÃO ESCOPO

Não está no escopo a elaboração de projetos ou ações de comunicação específicas. O público-alvo da pesquisa será composto por servidores e magistrados.

RISCOS

- Baixa adesão das pessoas em razão da carga de trabalho excessiva e falta de tempo para responder à pesquisa, gerando amostra insuficiente para o grau de significância exigido;
- Temor dos servidores de que suas respostas sejam identificadas;
- Como em qualquer pesquisa, as respostas podem não traduzir o real sentimento dos participantes, distorcendo os resultados;
- Impossibilidade de alocar de forma dedicada um servidor para executar a pesquisa.

RESULTADOS ESPERADOS

RESULTADOS	TÉRMINO	RESPONSÁVEL
1. Relatório de pesquisa que irá trazer um diagnóstico, com base estatística confiável, sobre o atual panorama da comunicação interna do Tribunal, permitindo que novas ações de comunicação sejam desenvolvidas em bases concretas.	Out/2015	SECOM

DATA	RESPONSÁVEL
24/04/2015	Clayton Haviaras Wosgrau – Chefe da Seção de Redação, Criação e Assessoria de Imprensa

IDENTIFICAÇÃO

PROJETO	PROGRAMA GESTÃO DO CONHECIMENTO
PATROCINADOR DO PROJETO	DIRETORA DA SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS – SGP – VANESSA GESSER DE MIRANDA
GERENTE DE PROJETO	DIRETORA DO SERVIÇO DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA – SEDUC – CLÁUDIA VOIGT ESPINOLA
UNIDADES	SEDUC E DEMAIS UNIDADES ADMINISTRATIVAS E JURÍDICAS
PERÍODO DE REALIZAÇÃO	2015

VINCULAÇÃO COM OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Objetivo Estratégico: Aprimorar a gestão de pessoas

JUSTIFICATIVA E BENEFÍCIOS

Com o objetivo de atingir a missão do TRT 12^a Região, proposta em seu Planejamento Estratégico, faz-se necessário o aprimoramento da Gestão de Pessoas. Dentre uma das ações relevantes, destaca-se a Gestão do Conhecimento.

A Gestão do Conhecimento leva as organizações a mensurar com mais segurança a sua eficiência, tomar decisões acertadas com relação a melhor estratégia a ser adotada para atingir suas metas institucionais, identificar as fontes de informações, administrar dados e informações; enfim gerenciar seus conhecimentos.

Trata-se da prática de agregar valor à informação e de distribuí-la. Considera-se a Gestão do Conhecimento, portanto, um método integrado de criar, compartilhar e aplicar o conhecimento para alcançar metas e objetivos organizacionais.

Dentre os principais benefícios destacam-se:

- melhorar a qualidade dos serviços prestados pelo TRT12, tanto para o usuário-cidadão, quanto para o usuário interno;
- inovar os processos de trabalho, nas áreas administrativa e jurídica;
- promover aprendizagem individual e organizacional;
- reter o conhecimento e preservar a memória organizacional;
- criar ambiente organizacional propício à colaboração e produção coletiva do conhecimento.

ESCOPO

Criar o Programa de Gestão do Conhecimento no âmbito do TRT 12^a Região, dando início no mínimo a um projeto piloto, em 2015.

ETAPAS

Etapa 1: Definir a Política de Gestão do Conhecimento (GC) do TRT12 Região

- Identificar os problemas de conhecimento no TRT12
- Definir a visão de GC
- Definir as estratégias e os objetivos de GC

- Definir a estrutura de governança de GC: comitê estratégico, equipes de GC
- Elaborar Portaria de regulamentação do Programa de Gestão do Conhecimento

Etapa 2: Elaborar o Plano Piloto

- Escolher e implementar um projeto piloto
- sensibilizar e comunicar as pessoas envolvidas
- avaliar o resultado do projeto piloto

Etapa 3: Implementação e Expansão do Programa de Gestão do Conhecimento

- Elaborar o Plano de Gestão do Conhecimento (PGC)
- Desenvolver plano de comunicação do Programa de Gestão do Conhecimento
- Elaborar estratégia de Avaliação contínua do PGC

RISCOS

- utilizar as ferramentas e práticas de Gestão do Conhecimento de maneira simplista, sem atenção ao objetivo central: melhorar os resultados da instituição;
- falta de foco em resultado;
- falta de apoio tecnológico;
- falta de apoio da alta administração;
- gestores das secretarias e serviços não considerarem a Gestão do Conhecimento como algo importante e com alto valor agregado no cumprimento das metas organizacionais;
- falta de recursos financeiros

RESULTADOS ESPERADOS

RESULTADOS	TÉRMINO	RESPONSÁVEL
1. Informação do tema por meio de palestra	17 de abril	SEDUC
2. Estudos para definição da Política de Gestão do Conhecimento no TRT12.	Agosto	SEDUC
3. Elaboração e Execução do Plano Piloto	Dezembro	SEDUC
4. Implementação e Expansão do Programa de Gestão do Conhecimento	2016	SEDUC

DATA	RESPONSÁVEL
20.04.2015	CLÁUDIA VOIGT ESPINOLA

IDENTIFICAÇÃO

PROJETO	CÓDIGO DE ÉTICA
PATROCINADOR DO PROJETO	ADMINISTRAÇÃO DO TRIBUNAL
GERENTE DE PROJETO	Vanessa Gesser de Miranda
UNIDADES	SGP, SELEG
PERÍODO DE REALIZAÇÃO	Março de 2015 a Dezembro de 2015

VINCULAÇÃO COM OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Objetivo Estratégico: Aprimorar a gestão de pessoas.

JUSTIFICATIVA E BENEFÍCIOS

O Código de ética é um instrumento que busca a realização dos princípios, visão e missão da Instituição, o qual serve para orientar as ações de seus servidores e explicitar sua postura social em face dos diferentes públicos com os quais interage. Ele é um instrumento genuíno, incorporando de maneira natural e profissional os princípios éticos da Instituição.

A adoção de um código de ética permite a uniformização de critérios na Instituição, dando respaldo para aqueles que devem tomar decisões; serve de parâmetro para a solução dos conflitos; protege, de um lado, o trabalhador que se apoia na cultura da organização refletida nas disposições do código e, de outro lado, serve de respaldo para a Instituição, por ocasião da solução de problemas de desvio de conduta de algum servidor; costuma trazer para a Instituição harmonia, ordem e transparência, em razão dos referenciais que cria, contribuindo para o aprimoramento da gestão de pessoas.

Diante disso, a elaboração de um código de ética neste Tribunal é de fundamental importância, uma vez que a atuação em elevados padrões de comportamento é requisito fundamental da boa governança, além de ir ao encontro das diretrizes do TCU quando da avaliação do grau de maturidade das práticas de gestão de pessoas dos órgãos da União.

ESCOPO

Implantação de um Código de Ética no Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.

RISCOS

Discussões prolongadas antes da elaboração do documento.

Falhas na estratégia de comunicação e sensibilização

RESULTADOS ESPERADOS

São quaisquer produtos ou resultados que devem ser produzidos durante a execução do projeto

RESULTADOS	TÉRMINO	RESPONSÁVEL
1. Realização de reuniões de discussão com DIGER, SEGEST, SEGEP, ASSJUR, SGP	Maio/2015	SGP
2. Formalização e edição do Código de Ética	Junho/2015	SELEG
3. Estratégia de Comunicação e Sensibilização	Dezembro/2015	SECOM/SGP

DATA	RESPONSÁVEL
22/04/2015	Vanessa Gesser de Miranda

IDENTIFICAÇÃO

PROJETO	GESTÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL
PATROCINADOR DO PROJETO	ADMINISTRAÇÃO DO TRIBUNAL
GERENTE DE PROJETO	Vanessa Gesser de Miranda
UNIDADES	SGP
PERÍODO DE REALIZAÇÃO	Abril de 2015 a Outubro de 2017

VINCULAÇÃO COM OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Objetivo Estratégico: Aprimorar a gestão de pessoas.

JUSTIFICATIVA E BENEFÍCIOS

O clima organizacional está ligado diretamente à maneira como o servidor percebe a organização, em relação à sua cultura, normas, usos e costumes, como ele interpreta tudo isso e como reage a essa interpretação. Não está relacionado apenas à satisfação das pessoas no ambiente de trabalho, mas sim com a capacidade delas e da Instituição de criar uma visão de solução que atenda aos seus objetivos.

Uma das ferramentas para gerir o clima organizacional é a pesquisa de clima, que permite um mapeamento do ambiente interno da Instituição, proporcionando o conhecimento dos principais focos de problemas e, como consequência, a possibilidade de melhorar o ambiente de trabalho. Cria-se uma base de informações, para se identificar e compreender os aspectos positivos e negativos que impactam no clima, para, a partir daí, orientar a definição dos planos de ação para a sua melhoria.

Tem-se, assim, uma valiosa ferramenta de gestão estratégica, pois além de permitir essa análise interna, acompanha, ainda, o estado de satisfação e comprometimento dos servidores da organização. Esse acompanhamento cria condições para a definição de estratégias e ações que visam ao crescimento e ao desenvolvimento das pessoas, com produtividade e qualidade.

Os benefícios advindos de uma gestão eficiente do clima organizacional são inúmeros, dentre eles:

- alinhamento da cultura com as ações efetivas da instituição;
- identificação de necessidades de treinamento e desenvolvimento;
- otimização das ações gerenciais, tornando-as mais consistentes;
- criação de um ambiente de trabalho seguro;
- aumento da satisfação dos clientes internos e externos;
- elevação do índice de motivação das pessoas;
- elevação da crença na instituição;
- identificação das satisfações e insatisfações do público interno;
- orientação para planos de ação para melhoria do clima e, conseqüentemente, da organização.

ESCOPO

Gerir o Clima Organizacional no âmbito do TRT 12^a, a partir da realização de pesquisa de clima com vistas a desenvolver ações de melhoria no ambiente de trabalho.

RISCOS

Não colocar em prática os planos de ação resultantes do diagnóstico obtido com a pesquisa.
Não utilizar ferramenta de pesquisa e de análise adequadas
Adesão inferior a 50%

RESULTADOS ESPERADOS

RESULTADOS	TÉRMINO	RESPONSÁVEL
1. Elaboração da pesquisa: definição dos fatores a serem pesquisados, a metodologia, elaboração do questionário e escolha da ferramenta de pesquisa	Maio/2015	SGP/SECOM
2. Reunião com as áreas do Tribunal para validar o questionário e fazer ajustes se necessário	Maio/2015	SGP
3. Estratégia de comunicação e divulgação da pesquisa, enfatizando os resultados da Pesquisa realizada em 2009 e sensibilizando os servidores para alcançar maior número possível de respondentes	Junho/2015	SGP/SECOM
4. Aplicação da pesquisa	Junho/2015	SGP
5. Análise dos resultados	Julho/2015	SGP
6. Apresentação dos resultados	Agosto/2015	SGP
7. Realização do workshop para construção dos planos de ação e definição dos responsáveis pela sua implantação	Setembro/2015	Todas as áreas
8. Implantação das ações de melhoria	Setembro/2016	Todas as áreas
9. Realização de reuniões com os gestores das áreas responsáveis pela implantação de ações de melhoria definidas no workshop para análise de resultados	Outubro/2016	Todas as áreas
10. Redefinição/realinhamento se necessário	Novembro/2016	Todas as áreas
11. Reinício do ciclo de aplicação da pesquisa (itens 4,5)	Agosto/2017	SGP
12. Avaliação comparativa do resultado de ambas as pesquisas - análise das ações implementadas, para verificar a efetividade do projeto	Outubro/2017	SGP
13. Apresentação dos resultados gerais do projeto	Outubro/2017	SGP

DATA	RESPONSÁVEL
22/04/15	Vanessa Gesser de Miranda

IDENTIFICAÇÃO

PROJETO	EXPANSÃO DO PROGRAMA GESTÃO POR COMPETÊNCIAS NO PERÍODO DE 2015 A 2020
PATROCINADOR DO PROJETO	VANESSA GESSER DE MIRANDA
GERENTE DE PROJETO	FABIANA VIEIRA DE LINHARES
UNIDADES	SGP/SEDEP/SEDUC
PERÍODO DE REALIZAÇÃO	2015 a 2020

VINCULAÇÃO COM OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Objetivo Estratégico: Aprimorar a gestão de pessoas.

JUSTIFICATIVA E BENEFÍCIOS

A **Resolução CSJT nº 92/2012**, que regulamenta a implantação da Gestão por Competências no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, determina que:

Art. 7º. A implantação do modelo de gestão de pessoas por competências abrangerá, em um primeiro momento, o mapeamento das competências dos cargos e funções de natureza gerencial, a avaliação das competências de seus ocupantes, a elaboração de Planos de Desenvolvimento Individual e de Programa de Desenvolvimento Gerencial.
Parágrafo único: Concretizadas as etapas de que trata o *caput*, o modelo se estenderá aos demais servidores (grifo nosso).

O Plano Estratégico do TRT12 para o período de 2015 a 2020, na perspectiva de Pessoas e Recursos, estabelece o **objetivo estratégico de “aprimorar a gestão de pessoas”**, o qual será alavancado fortemente pela expansão da implantação do modelo de Gestão de Pessoas por Competências.

Dentre os benefícios trazidos pelo Programa, podemos destacar:

- Criar a cultura da meritocracia
- Impulsionar o desenvolvimento de competências nos servidores
- Alavancar a consecução do objetivo estratégico: “aprimorar a gestão de pessoas”
- Conhecimento dos pontos fortes e a desenvolver nos servidores
- Levantamento dos requisitos necessários à ocupação das funções
- Aprimorar a governança de pessoas no TRT12, em consonância com o Programa igovpessoas do TCU
- Subsidiar a implantação de programas de treinamento específicos, com base em competências.
- Subsidiar a implantação de Programa de Desenvolvimento Gerencial com base em competências.
- Subsidiar a tomada de decisão com relação a outros subsistemas de RH, como por exemplo, a seleção, a sucessão gerencial e alocação de pessoas
- Fomentar a valorização das pessoas, a melhoria do desempenho, a motivação e o comprometimento dos servidores
- Formar/alimentar o Banco de Talentos.

ESCOPO

Expansão do programa gestão por competências no âmbito do TRT 12ª Região, no período de 2015 a 2020.

ETAPAS

Durante o período de 2015 a 2020 deverá ser realizado, num primeiro momento, o mapeamento gradativo das funções desempenhadas neste Tribunal até o alcance de todas as funções existentes.

Na sequência do mapeamento das funções (papéis), serão avaliadas as competências de todos os servidores em comparação com aquelas necessárias à função que ocupam, devendo ser criados os respectivos planos de desenvolvimento individual (PDI).

Após o processo de avaliação de competências, deverão ser construídos Planos de Desenvolvimento Gerencial em consonância com os resultados da avaliação de competências dos líderes do Tribunal.

Num segundo momento, a Gestão por Competências deverá ser expandida para outros subsistemas de RH, tais como a seleção e alocação de pessoas, a avaliação de desempenho e a sucessão gerencial.

Abaixo, seguem as principais atividades a serem desenvolvidas no período de 2015 a 2020:

2015 – Mapeamento e avaliação de competências dos ocupantes das funções (papéis) existentes na SEDE do Tribunal (à exceção das funções dos Gabinetes de Desembargadores e, ainda, das funções de Direção da SEDE, sendo que estas já foram mapeadas e avaliadas em 2014):

- Mapeamento das funções (papéis) da SEDE
- Avaliação de competências dos servidores ocupantes das funções da SEDE
- Elaboração dos PDIs para os servidores da SEDE
- Elaboração de Plano de Desenvolvimento Gerencial

2016 – Revisão das competências organizacionais. Revisão do IAP (único) das Varas do Trabalho em face da implantação do PJe em todas elas. Mapeamento e avaliação de competências dos ocupantes das funções (papéis) existentes nas Varas do Trabalho:

- Revisar as competências organizacionais à luz do Plano Estratégico 2015-2020
- Alterar as competências organizacionais no Sistema de Gestão por Competências
- Reunir Grupo focal, com representantes das funções existentes nas Varas do Trabalho
- Revisar/construir o IAP (único) das Varas – Levantamento dos produtos, atividades e competências técnicas
- Mapear as funções (papéis) desempenhadas nas Varas do Trabalho
- Avaliar as competências dos servidores das Varas (para os Diretores de VT será a 2ª rodada de avaliação)
- Elaboração de PDI para os servidores das Varas
- Elaboração de Plano de Desenvolvimento Gerencial

2017 – Avaliação dos ocupantes das funções (papéis) existentes na Sede. Construção do IAP (único) dos Gabinetes de Desembargadores. Mapeamento e avaliação dos ocupantes das funções de Gabinete de Desembargador.

Primeiro Semestre:

- Mapeamento comportamental e Coleta do NCF comportamental das funções objeto de avaliação, em face da reforma das competências organizacionais
- Sensibilização dos atores para a 2ª Rodada de avaliação de Competências
- Avaliação dos servidores da Sede do Tribunal (ocupantes de todas as funções)

Segundo Semestre:

- Reunir Grupo focal, com representantes das funções existentes nos Gabinetes de Desembargador
- Mapeamento das funções (papéis) desempenhadas nos Gabinetes de Desembargador
- Avaliação de competências dos servidores lotados nos Gabinetes de Desembargadores
- Elaboração de PDI para os servidores lotados nos Gabinetes de Desembargador
- Elaboração de Plano de Desenvolvimento Gerencial

2018 – Avaliação dos ocupantes das funções (papéis) existentes nas Varas do Trabalho.

- Sensibilização dos atores para a 2ª Rodada de avaliação de Competências (para os Diretores de VT será a 3ª rodada)
- Avaliação de competências técnicas e comportamentais dos ocupantes das funções
- Elaboração de novo PDI para os servidores avaliados
- Elaboração de Plano de Desenvolvimento Gerencial

2019 – Avaliação de competências de servidores da SEDE. Expansão da Gestão por Competências para outro subsistema de RH.

- Sensibilização dos atores para a 3ª Rodada de avaliação de Competências (para os ocupantes das funções de Gabinete de Desembargador, será a 2ª rodada de avaliação)
- Avaliação de competências técnicas e comportamentais dos ocupantes das funções
- Elaboração de novo PDI para os servidores avaliados
- Implementar a expansão da gestão por competências para outro subsistema de RH (dada a existência de solução informatizada para o feito)

2020 – Expansão da Gestão por Competências para outros subsistemas de RH

Implementar a expansão da Gestão por Competências para outros subsistemas de RH (dada a existência de solução informatizada para o feito)

RISCOS

- A não aquisição ou o retardo na aquisição de licenças de uso do sistema informatizado de Gestão por Competências, em número suficiente para a execução deste Projeto.
- Adoção de outro sistema de Gestão por Competências a ser implantado em todos os Tribunais do Trabalho
- Disponibilidade de tempo dos envolvidos no projeto
- Capacitação da equipe de implantação
- A diminuição numérica de servidores que pertencem à equipe de execução do Programa
- Cultura organizacional
- Ausência de solução informatizada que permita a expansão do Programa para outros subsistemas de RH
- Alteração de prioridades da Administração ao longo do período
- Alteração da legislação pertinente ao assunto

RESULTADOS ESPERADOS

RESULTADOS	TÉRMINO	RESPONSÁVEL
1. Mapeamento e avaliação de competências dos ocupantes das funções (papéis) existentes na SEDE do Tribunal	Dez/2015	SEDEP/SEDUC
2. Revisão das competências organizacionais. Revisão do IAP (único) das Varas do Trabalho em face da implantação do PJe em todas elas. Mapeamento e avaliação de competências dos ocupantes das funções (papéis) existentes nas Varas do Trabalho	Dez/2016	SEDEP/SEDUC
3. Avaliação dos ocupantes das funções (papéis) existentes na Sede (2ª rodada). Construção do IAP (único) dos Gabinetes de Desembargadores. Mapeamento e avaliação dos ocupantes das funções de Gabinete de Desembargador.	Dez/2017	SEDEP/SEDUC
4. Avaliação dos ocupantes das funções (papéis) existentes nas Varas do Trabalho (2ª rodada)	Dez/2018	SEDEP/SEDUC
5. Avaliação de competências dos servidores da SEDE (3ª rodada). Expansão da Gestão por Competências para outro subsistema de RH	Dez/2019	SGP/SEDEP/SEDUC
6. Expansão da Gestão por Competências para outros subsistemas de RH	Dez/2020	SGP/SEDEP

DATA	RESPONSÁVEL
22/04/15	Vanessa Gesser de Miranda

IDENTIFICAÇÃO

PROJETO	MULTIPLICADORES DE SAÚDE DO TRT – SC
PATROCINADOR DO PROJETO	SERVIÇO DE SAÚDE – SAUDE
GERENTE DE PROJETO	Jacson Alexandre Pereira
UNIDADES	TRT-SC
PERÍODO DE REALIZAÇÃO	2015

VINCULAÇÃO COM OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Promover a saúde e qualidade de vida a magistrados e servidores

JUSTIFICATIVA E BENEFÍCIOS

O Programa Multiplicadores de Saúde consiste em capacitar magistrados e servidores para atuar como agentes de promoção à saúde, isto é, multiplicadores de informações sobre saúde e segurança do trabalho, visando à conscientização, em cada unidade organizacional, de que a manutenção de um ambiente saudável e seguro é de responsabilidade de todos, individual e coletivamente.

A capacitação fornecida aos Multiplicadores de Saúde os habilitará para atuar como um canal de comunicação entre o Serviço de Saúde e os magistrados e servidores da unidade, intervindo nos postos de trabalho, encaminhando questões originadas em seu setor, discutindo ideias, trocando experiências e buscando soluções para problemas que possam impactar na saúde dos magistrados e servidores, sempre com objetivo de contribuir para a prevenção de doenças e acidentes no local de trabalho.

O Multiplicadores receberão treinamentos à distância, no formato de vídeo-aulas, que contemplarão temas na área da saúde e segurança do trabalho, como, por exemplo, saúde física e mental, segurança do trabalho e noções de ergonomia. A necessidade de um encontro presencial será avaliada no decorrer do projeto.

Os treinamentos serão ministrados através de parceria entre o Serviço de Saúde e o Serviço de Educação Corporativa do Tribunal, sendo que os participantes serão avaliados e receberão certificados.

Após a conclusão do treinamento, o Serviço de Saúde permanecerá em contato permanente com os Multiplicadores e encaminhará material suplementar para aplicação ou divulgação no setor de trabalho.

ESCOPO

Capacitar magistrados e servidores para atuar como agentes de promoção à saúde, sendo multiplicadores de informações sobre saúde e segurança do trabalho, visando à conscientização em cada unidade organizacional.

RISCOS

- Falta de participação dos servidores.
- Impossibilidade da elaboração dos materiais de apoio e video-aulas por parte do Serviço de Educação Corporativa do Tribunal.

RESULTADOS ESPERADOS

São quaisquer produtos ou resultados que devem ser produzidos durante a execução do projeto

RESULTADOS	TÉRMINO	RESPONSÁVEL
1. Estudo e preparação de métodos e materiais.	Maió/2015	SAUDE

TERMO DE ABERTURA DE PROJETO

2. Elaborar os conteúdos do treinamento	Junho/2015	SAUDE
3. Elaboração de calendário de atuação.	Julho/2015	SAUDE
4. Criação de um blog/fórum de discussão	Agosto/2015	SAUDE
5. Implementação das ações	Agosto/2015	SAUDE
6. Acompanhamento dos Multiplicadores de Saúde	A definir	SAUDE
7. Elaboração de material suplementar	A definir	SAUDE

DATA	RESPONSÁVEL
11/05/2015	Jacson Alexandre Pereira

IDENTIFICAÇÃO

PROJETO	PROGRAMA DE IDENTIFICAÇÃO E MITIGAÇÃO DE CAUSAS DE DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO.
PATROCINADOR DO PROJETO	SERVIÇO DE SAÚDE – SAUDE
GERENTE DE PROJETO	Jacson Alexandre Pereira
UNIDADES	TRT-SC
PERÍODO DE REALIZAÇÃO	Julho a Dezembro de 2015

VINCULAÇÃO COM OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Promover a saúde e qualidade de vida a magistrados e servidores

JUSTIFICATIVA E BENEFÍCIOS

OBJETIVO PRINCIPAL: Identificar as causas de doenças relacionadas ao trabalho e propor ações e recomendações para eliminação ou mitigação das causas das doenças.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar as principais causas de doenças relacionadas ao trabalho entre magistrados e servidores;
- Propor ações e recomendações para eliminação das principais causas das doenças relacionadas ao trabalho.

ESCOPO

Identificar as causas de doenças relacionadas ao trabalho e propor ações e recomendações para eliminação ou mitigação das causas das doenças.

RISCOS

- Renovação do serviço de suporte e manutenção do sistema de Citsaúde.
- O índice de frequência de doenças ocupacionais é baixo, podendo impactar negativamente no período de validação da metodologia de investigação.

RESULTADOS ESPERADOS

RESULTADOS	TÉRMINO	RESPONSÁVEL
1. Elaboração de estudos preliminares com reuniões do Núcleo de Saúde Ocupacional e Núcleo Médico para levantamento de necessidades;	Junho/2015	SAUDE
2. Levantamento de dados existentes no sistema CitSaúde e elaboração dos requisitos para melhoria de registros e definição de questionários.	Agosto/2015	SAUDE
3. Desenvolvimento de metodologia de investigação;	Setembro/2015	SAUDE

TERMO DE ABERTURA DE PROJETO

4. Implementação da metodologia de identificação e investigação das principais causas das doenças relacionadas ao Trabalho.	Dezembro/2015	SAUDE
---	---------------	-------

DATA	RESPONSÁVEL
11/05/2015	Jacson Alexandre Pereira

IDENTIFICAÇÃO

PROJETO	IMPLANTAÇÃO SOFTWARE DE PREVENÇÃO DE DORT
PATROCINADOR DO PROJETO	SERVIÇO DE SAÚDE – SAUDE
GERENTE DE PROJETO	Jacson Alexandre Pereira
UNIDADES	TRT-SC
PERÍODO DE REALIZAÇÃO	Julho a Dezembro de 2015

VINCULAÇÃO COM OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Promover a saúde e qualidade de vida a magistrados e servidores

JUSTIFICATIVA E BENEFÍCIOS

OBJETIVO PRINCIPAL: Adaptar o software workrave (open source) as necessidades do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região para fornecimento de informações quanto à exposição de magistrados e servidores ao uso de computadores, em especial, número de toques teclado e mouse, tempo de utilização de computadores e fornecimento de relatórios a equipe de saúde.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar entre magistrados e servidores os níveis de exposição ao uso de computadores que podem impactar negativamente na saúde;
- Dar feedback a magistrados e servidores sobre os níveis de exposição ao uso de computadores;
- Fornecer ao Magistrado e Servidor informações e orientações de saúde, baseado no perfil epidemiológico e nos riscos identificados dos postos de trabalho;
- Desenvolver uma interface do sistema com o CITSaúde (software de prontuário eletrônico).

ESCOPO

Adaptar o software workrave (open source) as necessidades do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região para fornecimento de informações quanto à exposição de magistrados e servidores ao uso de computadores, em especial, número de toques teclado e mouse, tempo de utilização de computadores e fornecimento de relatórios a equipe de saúde.

RISCOS

Os servidores identificados podem se recusar a participar das entrevistas e dos grupos de manejo de estresse.

RESULTADOS ESPERADOS

São quaisquer produtos ou resultados que devem ser produzidos durante a execução do projeto

RESULTADOS	TÉRMINO	RESPONSÁVEL
1. Estudos preliminares, com reuniões do Núcleo de Saúde Ocupacional e equipe da Secretaria de informática para levantamento de necessidades;	2015	SAUDE/SETIC
2. Levantamento de dados existentes no sistema e elaboração dos requisitos do sistema;	2015	SAUDE/SETIC

TERMO DE ABERTURA DE PROJETO

3. Desenvolvimento do sistema de acordo com a metodologia da SEINT;	2015	SAUDE/SETIC
4. Testes;	2015	SAUDE/SETIC
5. Implementação do sistema.	2015	SAUDE/SETIC

DATA	RESPONSÁVEL
11/05/2015	Jacson Alexandre Pereira

IDENTIFICAÇÃO

PROJETO	IMPLANTAÇÃO DO ESCRITÓRIO DE APOIO A PROJETOS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (EAP-TIC)
PATROCINADOR DO PROJETO	PRESIDÊNCIA DO TRT – DR. EDSON MENDES DE OLIVEIRA
GERENTE DE PROJETO	Altair de Lima
UNIDADES	ÁREAS DO TRIBUNAL
PERÍODO DE REALIZAÇÃO	Janeiro de 2015 a fevereiro de 2017

VINCULAÇÃO ESTRATÉGICA

Aprimorar os processos de trabalho e fortalecer a governança;

Aprimorar a infraestrutura e governança de Tecnologia da Informação e Comunicação

JUSTIFICATIVA E BENEFÍCIOS

Os serviços de TIC são base dos principais serviços prestados pelas diferentes áreas do Tribunal. A qualidade dos serviços de TIC reflete diretamente na qualidade dos serviços prestados. Os projetos são os mecanismos de implantação, alteração e retirada dos serviços de TIC, melhorias que não podem ser atingidas pelo processo de melhoria contínua.

Tanto os projetos quanto os serviços decorrentes deles consomem consideráveis recursos humanos e materiais. Considerando que estes recursos são limitados, entendemos que eles devem ser utilizados para viabilizar que o Tribunal atinja seus objetivos estratégicos.

A má seleção de projetos implica no desperdício destes recursos em projetos que pouco ou nada contribuem para que o Tribunal possa atingir as suas metas. O processo de gestão de portfólios de projetos tem como objetivo auxiliar na alocação dos recursos nos projetos que melhor auxiliem o Tribunal a atingir as suas metas.

A má execução dos projetos também implica em desperdício de recursos, seja por não conseguir entregar o produto esperado de maneira adequada ou por prejudicar algum dos seguintes aspectos: prazo, custo funcionalidade ou qualidade. O processo de gerenciamento de projetos objetiva fornecer mecanismos e boas práticas para que a execução de projetos tenha sucesso. Ambos processos são multidisciplinares e complexos, mas são duas áreas com considerável experiência prática e conhecimento acumulados que podem ser utilizados no nosso auxílio.

Uma boa implementação destes processos auxilia também na gestão, principalmente no planejamento e na avaliação do cumprimento das metas. Todo processo precisa que uma área seja responsável pela sua implantação, monitoramento e melhoria. A diversidade de projetos de TIC e das áreas da SEINFO envolvidas, exigem uma área específica que não só seja especializada nestes processos como possa verificar que atende as necessidades de todas as áreas operacionais e gerenciais e tipos de projeto sem provocar sobrecargas desnecessárias.

Resumo:

O benefício esperado deste projeto é a implantação de um bom processo de seleção de projetos de TIC e de um bom processo de execução de projetos de TIC para auxiliar o Tribunal a atingir suas metas estratégicas.

Estes processos deverão se comunicar com os demais processos de TIC

Estes processos deverão ainda fornecer informações que auxiliem no planejamento estratégico e na gestão do planejamento do trabalho sem sobrecarregar os responsáveis pela execução processos.

O Escritório de Apoio vai ser responsável pela definição e implementação destes processos e por monitorar os processos com o objetivo de melhorá-los continuamente.

ESCOPO

Implantação de escritório de apoio a projetos de TIC no âmbito do TRT 12ª Região.

PRODUTOS

No final do projeto teremos:

- O escritório de apoio a projetos de TIC implantado, com as suas atribuições bem definidas.
- A definição dos perfis de capacitação das pessoas do escritório e demais envolvidos nos processos de gestão de portfólio e gerenciamento de projetos de TIC
- Um processo “leve” de gestão de portfólio de projetos de TIC implantado e documentado
- Um processo “leve” de gerenciamento de projetos de TIC implantado, documentado, com treinamento ministrado e testado em dois pilotos.
- Ambos processos devem prover informações gerenciais
- Ambos processos devem ter pelo menos um indicador
- Um processo de melhoria contínua destes processos.

RISCOS

Os principais riscos na execução do projeto são de impossibilidade de conclusão ou atraso por problemas na contratante ou contratada cumprirem as suas obrigações. Isto pode acontecer por problemas na execução do contrato ou baixo rendimento da contratada ou dos envolvidos pelo Tribunal.

O principal risco após o projeto encerrado é que a solução adotada não atenda às necessidades do Tribunal ou demande recursos demais para os benefícios fornecidos.

RESULTADOS ESPERADOS

RESULTADOS	TÉRMINO	RESPONSÁVEL
1. Definição de missão, visão e atribuições do Escritório	07/2015	SETIC
2. Definição dos processos de gestão de portfólio e de gerenciamento de projetos	07/2015	SETIC
3. Implantação do processo de gestão de portfólio	10/2015	SETIC
4. Pilotos e avaliação do projeto e implementação	02/2016	SETIC
5. Implantação do processo de gerenciamento de projetos	02/2016	SETIC
6. Implantação do processo de melhoria contínua.	02/2017	SETIC
7. Publicação das informações dos processos	05/2016	SETIC

DATA	RESPONSÁVEL
10/03/2015	Carlos Mario Eastman

IDENTIFICAÇÃO

PROJETO	Serviços de TI – Diagnóstico e Modelagem de processos
PATROCINADOR DO PROJETO	Presidência do TRT – Dr. Edson Mendes de Oliveira
GERENTE DE PROJETO	Cláudio Zamparetti
UNIDADES	SETIC
PERÍODO DE REALIZAÇÃO	31/07/2014 a 19/12/2018

VINCULAÇÃO ESTRATÉGICA

Aprimorar os processos de trabalho e fortalecer a governança;

Aprimorar a infraestrutura e governança de Tecnologia da Informação e Comunicação

JUSTIFICATIVA E BENEFÍCIOS

Dentre as justificativas destacam-se:

1) O artigo 10 da Resolução 90/2009 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) determina que: “A estrutura organizacional, o quadro de pessoal, a gestão de ativos e os processos do setor responsável pela gestão de trabalho da área de TIC do Tribunal deverão estar adequados às melhores práticas preconizadas pelos padrões nacionais e internacionais para as áreas de governança e de gerenciamento de serviços de TIC”.

2) A Resolução 99/2009 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) que dispõe sobre o Planejamento Estratégico de TIC no âmbito do Poder Judiciário estabelece no Objetivo Estratégico “Desenvolver Competências Gerenciais” do tema “Gestão de Pessoas” as seguintes metas:

- 70% de Implantação da Central de Serviços (Service Desk) com automação dos processos de incidentes, problemas, mudanças, liberações e configurações até dez/2010;
- 80% dos produtos e serviços de TI mapeados até dez/2010 e 90% até 2011.

3) A Resolução 99/2009 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) que dispõe sobre o Planejamento Estratégico de TIC no âmbito do Poder Judiciário estabelece no Objetivo Estratégico “Primar pela satisfação do cliente TIC” do tema “Eficiência Operacional” as seguintes ações:

- Implantar os processos de suporte a serviço preconizados no ITIL;
- Estabelecer sistema automatizado dos processos do ITIL.

4) A Resolução 69/2010 do Conselho Superior Da Justiça do Trabalho (CSJT) que dispõe sobre o Planejamento Estratégico de TIC no âmbito da Justiça do Trabalho estabelece no Objetivo Estratégico “Garantir a adequação da infraestrutura, sistemas e serviços de TIC” do tema “Infraestrutura e Tecnologia” as seguintes ações:

- Implantar as melhores práticas de governança de tecnologia da informação (COBIT, ITIL, PMBok);
- Implantar a Central de Atendimento de Sistemas Nacionais.

5) No que tange ao gerenciamento de serviços de TI, o acórdão TCU 1603/2008-plenário recomenda ao Poder Judiciário a implementação de ações para:

- Melhoria da gestão dos níveis de serviço de tecnologia da informação e comunicações;
- Implantação e/ou aperfeiçoamento da gestão da continuidade do negócio, da gestão de mudanças, da gestão de capacidade, da classificação da informação, da gerência de incidentes, da análise de riscos de TI, da área específica para gerenciamento da segurança da informação, da política de segurança da informação e dos procedimentos de controle de acesso.

Por fim, destaca-se que com este projeto teremos como benefícios claros a disponibilidade de um diagnóstico dos processos e funções de TI, atualmente presentes na instituição, com base nas boas práticas da biblioteca ITIL V3 e no modelo de maturidade do Cobit versão 4.1. Ainda, contaremos uma nova modelagem para os processos de gestão de serviços de TI, também embasado na biblioteca ITIL V3. Tais informações, serão importantes ferramentas para a evolução da maturidade na gestão dos serviços atendidos pela Secretaria de Informática do TRT da 12ª Região.

ESCOPO

Diagnóstico, modelagem e avaliação da maturidade dos serviços de tecnologia da informação no âmbito do TRT 12ª Região.

ETAPAS

Produtos do Diagnóstico:

- Relatório de Avaliação: Identificação dos profissionais envolvidos nas entrevistas; Análise SWOT (forças, fraquezas, oportunidades e ameaças) geral dos processos; Nível de maturidade encontrado para os processos; Nível de importância dos processos na Organização e alinhamentos com o PETI (Planejamento Estratégico de TI); Nível de maturidade recomendado para organização com base na importância dos processos e objetivos/expectativas previstos no PETI; Gráficos de lacunas (gap analysis) entre o nível de maturidade atual e o recomendado; Conclusões e observações gerais a respeito dos processos.
- Apresentação de Resultados: Resumo geral dos serviços; Resumo da análise geral SWOT; Resumo dos níveis de maturidade encontrados; Resumo da importância dos processos; Resumo dos níveis de maturidade recomendados no formato lacuna (gap); Resumo das conclusões e observações.

Produtos da Modelagem:

- Documentação da Central de Serviços: Definição de objetivos e metas; Detalhamento de entradas e saídas; Detalhamento da estrutura necessária; Definição de regras gerais; Definição de interfaces com demais processos envolvidos nos serviços; Identificação de papéis e responsabilidades; Definição dos principais indicadores; Catálogo de Serviços implantados.
- Documentação dos Processos: Definição de objetivos e metas; Detalhamento de entradas e saídas; Detalhamento do fluxo principal de atividades; Definição de regras gerais; Definição de interfaces com demais processos envolvidos nos serviços e com a Central de Serviços; Identificação de papéis e responsabilidades; Definição dos principais indicadores.
- Apresentação de Resultados: Resumo geral dos serviços; Resumo da situação anterior e da situação atual; Resumo dos benefícios e melhorias conquistadas; Resumo das conclusões e recomendações para futuro.

Evolução contínua:

- Documentação de evolução de maturidade dos processos; Definição de objetivos e metas; Novas metas de maturidade para os processos;
- Documentação de novas funções eleitas para adoção: Definição de objetivos e metas; Detalhamento de entradas e saídas; Detalhamento da estrutura necessária; Definição de regras gerais; Definição de interfaces com demais processos envolvidos nos serviços; Identificação de papéis e responsabilidades; Definição dos principais indicadores;
- Documentação de novos Processos eleitos para adoção: Definição de objetivos e metas; Detalhamento de entradas e saídas; Detalhamento do fluxo principal de atividades; Definição de regras gerais; Definição de interfaces com demais processos envolvidos nos serviços e com a Central de Serviços; Identificação de papéis e responsabilidades; Definição dos principais indicadores.

TERMO DE ABERTURA DE PROJETO

- Apresentação de Resultados: Resumo geral dos serviços; Resumo da situação anterior e da situação atual; Resumo dos benefícios e melhorias conquistadas; Resumo das conclusões e recomendações para futuro.

RISCOS

Foram identificados como riscos iniciais do projeto:

- Indisponibilidade de pessoal para acompanhamento da consultoria contratada.
- Resistência da equipe.
- Indisponibilidade de ferramenta para suportar os processos definidos.
- Perda de patrocínio do projeto pela alta administração do TRT12.

RESULTADOS ESPERADOS

São quaisquer produtos ou resultados que devem ser produzidos durante a execução do projeto

RESULTADOS	TÉRMINO	RESPONSÁVEL
1. Relatório de diagnóstico de processos de serviços de TI do TRT12	09/2014	SEINFO
2. Relatório de modelagem de processos de serviços de TI do TRT12	12/2014	SEINFO
3. Implantação de ferramenta de gestão de serviços de TI no TRT12	07/2014	SEINFO
4. Avaliação de implementação de processos modelados	07/2015	SEINFO
5. Apresentação de resultados da modelagem	12/2015	SEINFO
6. Reavaliação de maturidade de processos de serviços de TI	10/2016	SEINFO
7. Adoção de novos processos de serviços de TI	06/2017	SEINFO
8. Adoção de novas funções de serviços de TI	06/2017	SEINFO
9. Promover evolução de maturidade dos serviços de TI	12/2018	SEINFO

DATA	RESPONSÁVEL
31/07/2014	Cláudio Zamparetti

IDENTIFICAÇÃO

PROJETO	INFRAESTRUTURA DE TIC REDUNDANTE NO TRT/SC
PATROCINADOR DO PROJETO	PRESIDÊNCIA DO TRT – DR. EDSON MENDES DE OLIVEIRA
GERENTE DE PROJETO	Assessoria de infraestrutura de TIC – ASSINFRA - Anderson Bastos
UNIDADES	TODAS AS UNIDADES DO TRT/SC E PÚBLICO USUÁRIO.
PERÍODO DE REALIZAÇÃO	2015 a 2018

VINCULAÇÃO COM OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Aprimorar a infraestrutura e governança de Tecnologia da Informação e Comunicação

JUSTIFICATIVA E BENEFÍCIOS

Com a vinculação do funcionamento da JT em Santa Catarina ao funcionamento dos sistemas de TI, principalmente com a utilização do PJe-JT em 100% das unidades judiciárias do Estado, torna-se também fundamental investimentos na garantia da disponibilidade dos sistemas. Para este objetivo, a duplicação da infraestrutura dos sistemas de TI de produção do TRT/SC para suportar e manter o funcionamento dos sistemas com a qualidade mínima aceitável é fundamental.

Como benefícios de uma estrutura redundante podemos citar:

- Duas vezes mais tolerância a falhas de equipamentos ou ambientes computacionais;
- Maior flexibilidade para manutenções e evoluções do ambiente computacional de produção;
- Maior tolerância a intempéries e eventos;
- Melhor qualidade de resposta dos sistemas para os clientes internos e externos do TRT/SC;
- Maior segurança para recuperação dos dados dos sistemas de produção;
- Menor tempo de recuperação de desastres.

ESCOPO

Implantar, para os sistemas PJe-JT, sistemas administrativos e sistemas legados de produção do TRT/SC, em âmbito estadual, exceto SAP1 e PROVI, duplicação com funcionamento paralelo redundante do ambiente computacional de produção.

A infraestrutura contemplará inicialmente um centro de processamento de dados do tipo Sala-Cofre já instalado na Sede do TRT/SC, (Rua Esteves Júnior 365) e um datacenter auxiliar, localizado no Foro Trabalhista da Capital, em sala com infraestrutura mínima para funcionamento.

Estão previstas no projeto a necessidade de realocar:

- No mesmo endereço a sala cofre do datacenter principal pela demolição do prédio atual.
- A relocação do datacenter auxiliar para o futuro Foro Trabalhista de São José (sede própria).

RISCOS

- Cortes de investimentos planejados por motivo de falta de orçamento;
- Problemas técnicos de funcionamento do ambiente de banco de dados redundante do PJe-JT;
- Falta de experiência em operação de ambiente de TIC redundante com funcionamento em paralelo;
- Implantação do PJe-JT em 100% do estado de SC;
- Prioridade da administração em outros projetos que utilizem a mão de obra da infraestrutura de TIC;
- Falhas de planejamento;
- Descontinuidade no processo de gestão de portfólio.

RESULTADOS ESPERADOS

São quaisquer produtos ou resultados que devem ser produzidos durante a execução do projeto

RESULTADOS	TÉRMINO	RESPONSÁVEL
1. Implantação de comunicação completa entre redes LAN e SAN do Datacenter principal do TRT/SC e datacenter Auxiliar	03/2015	SEINFO
2. Instalação dos subsistemas de armazenamento em quantidade suficiente para suportar a infraestrutura redundante	05/2015	SEINFO
3. Aquisição das licenças de software complementares para permitir o funcionamento dos sistemas de TIC de produção em ambiente computacional redundante	04/2015	SEINFO
4. Implantação da infraestrutura redundante	07/2015	SEINFO
5. Definição dos testes e manutenção da infraestrutura redundante	08/2015	SEINFO
6. Implantação de sistema de salvaguarda de arquivos redundante entre centros de processamento de dados	01/2016	SEINFO
7. Migração do DATACENTER principal de local	2016	SEINFO / SECAD
8. Construção de Sala segura no foro de São José	2017	SEINFO / SECAD
9. Aquisição de linha de dados para comunicação do Datacenter principal com o novo Foro de São José Sala Segura.	2017	SEINFO
10. Aquisição de ativos para sala segura no Foro de São José	2018	SEINFO
11. Migração da infraestrutura do Foro de Florianópolis para o Foro de São José	2018	SEINFO

DATA	RESPONSÁVEL

IDENTIFICAÇÃO

PROJETO	SISTEMÁTICA DE COMUNICAÇÃO DA GESTÃO ORÇAMENTÁRIA
PATROCINADOR DO PROJETO	SECRETARIA ADMINISTRATIVA – SECAD
GERENTE DE PROJETO	Alécio José Riffel
UNIDADES	SECAD/SOF
PERÍODO DE REALIZAÇÃO	Abril de 2015 a Janeiro de 2016

VINCULAÇÃO COM OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Aprimorar a gestão orçamentária

JUSTIFICATIVA E BENEFÍCIOS

Justificativa: necessidade de uma execução orçamentária melhor distribuída ao longo do exercício, evitando o acúmulo de processos licitatórios que acarreta em um aumento da possibilidade de insucesso na aquisição, tanto pelo fracasso total, como pela aquisição em condições menos vantajosas que o ideal. Necessidade de executar todo o orçamento disponibilizado. Necessidade da concretização da aquisição com a efetiva entrega do objeto.

Benefícios: credibilidade junto ao CSJT, que favorece a busca de recursos extras para projetos específicos; favorece a gestão do orçamento, a fiscalização dos contratos melhor distribuídos; favorece o controle e as adequações orçamentárias, como os remanejamentos entre programas/projetos/rubricas e os pedidos de créditos adicionais suplementares.

Serão dois indicadores com as respectivas metas, sendo um voltado à conclusão dos processos de aquisições, com a emissão das notas de empenho, e o outro voltado à efetiva execução da despesa, com a sua liquidação e pagamento. O primeiro abrange essencialmente as rubricas orçamentárias cujo ritmo de execução é ditado pelas Unidades Gestoras de Orçamento e, o segundo, mais abrangente, com a inclusão de rubricas orçamentárias que, pela sua natureza, já obedecem a uma distribuição uniforme ao longo do exercício.

ESCOPO

Confecção de relatórios da execução orçamentária por Unidade Gestora de Orçamento, a sua publicação na página do Tribunal na intranet e a divulgação do andamento da execução à Administração do Tribunal e às Unidades Gestoras de Orçamento, com alertas para as execuções abaixo do ideal.

RISCOS

- Aprovação tardia do orçamento;
- Dificuldades operacionais das unidades gestoras de orçamento;
- Aquisições junto a fornecedores que não cumprem as condições firmadas, como a entrega atrasada ou mesmo a falta da entrega;
- Contingenciamento de recursos orçamentários;
- Sobrecarga de trabalho no SELIC.

RESULTADOS ESPERADOS

São quaisquer produtos ou resultados que devem ser produzidos durante a execução do projeto

RESULTADOS	TÉRMINO	RESPONSÁVEL
1. Relatórios da execução orçamentária	Dia 10/mês	SOF

TERMO DE ABERTURA DE PROJETO

2. Publicação dos relatórios de execução orçamentária na intranet	Dia 14/mês	SOF
3. Envio de e-mail à Administração e UGO sobre execução	Dia 16/mês	SOF

DATA	RESPONSÁVEL
29/04/15	Alécio Riffel

IDENTIFICAÇÃO

PROJETO	IMPLANTAÇÃO DE SISTEMA NACIONAL DE GESTÃO ORÇAMENTÁRIA
PATROCINADOR DO PROJETO	SECRETARIA ADMINISTRATIVA
GERENTE DE PROJETO	Alécio José Riffel
UNIDADES	SECAD/SOF
PERÍODO DE REALIZAÇÃO	01/04/2015 a 31/01/2016

VINCULAÇÃO COM OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Objetivo Estratégico: Aprimorar a gestão orçamentária

JUSTIFICATIVA E BENEFÍCIOS

Justificativa: necessidade de um planejamento melhor da execução orçamentária com sistema de TI nacional (SIGEO), o que propicia a possibilidade de geração de relatórios alinhados às exigências da Unidade Orçamentária/Financeira Setorial da Justiça do Trabalho (CFIN/CSJT), padronizados nacionalmente. Gestão mais eficiente e eficaz do orçamento pelas próprias Unidades Gestoras de Orçamento do Tribunal. Fidedignidade dos relatórios com as informações/dados do SIAFI, em virtude da integração com este Sistema.

Benefícios: melhoria no planejamento orçamentário; credibilidade junto ao CSJT, que favorece a busca de recursos extras para projetos específicos; favorece a gestão do orçamento e a fiscalização dos contratos; favorece o controle e as adequações orçamentárias, como os remanejamentos entre programas/projetos/rubricas e os pedidos de créditos adicionais suplementares.

ESCOPO

Confecção de relatórios da execução orçamentária por Unidade Gestora de Orçamento, a sua publicação na página do Tribunal na intranet e a divulgação do andamento da execução à Administração do Tribunal e às Unidades Gestoras de Orçamento. Alertas para as execuções abaixo do ideal.

RISCOS

- Apoio do Regional que concebeu o Sistema;
- Modificações no SIAFI que prejudiquem a integração (importação de dados);
- Disponibilidade das pessoas envolvidas.

RESULTADOS ESPERADOS

São quaisquer produtos ou resultados que devem ser produzidos durante a execução do projeto

RESULTADOS	TÉRMINO	RESPONSÁVEL
1. Homologação do Sistema	08/05/15	Alécio, Angela, Liliâne e Everton (TI)
2. Conferência e inserção de dados/informações	15/07/15	Servidores SOF e das Unidades Gestoras
3. Uso formal do Sistema para envio de relatórios à CFIN/CSJT	25/07/15	SOF
4. Uso formal do Sistema fechando o ciclo orçamentário	25/04/16	SOF

TERMO DE ABERTURA DE PROJETO

5. Homologação do Sistema	08/05/15	Alécio, Angela, Liliane e Everton (TI)
---------------------------	----------	--

DATA	RESPONSÁVEL
29/04/15	Alécio Riffel

IDENTIFICAÇÃO

PROJETO	IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE LOGÍSTICA SUSTENTÁVEL DO PODER JUDICIÁRIO
PATROCINADOR DO PROJETO	EDSON MENDES DE OLIVEIRA, EXMO. DESEMBARGADOR PRESIDENTE.
GERENTE DE PROJETO	Ageu Raupp, Diretor da DIGER
UNIDADES	DIGER e Unidade Socioambiental
PERÍODO DE REALIZAÇÃO	2015

VINCULAÇÃO COM OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Aprimorar a gestão orçamentária

Promover a saúde e qualidade de vida de magistrados e servidores

JUSTIFICATIVA E BENEFÍCIOS

A Resolução CNJ n.º 201/2015, no âmbito do Poder Judiciário, estabeleceu a obrigatoriedade de adoção de medidas em relação ao uso de critérios, práticas e diretrizes para a promoção do desenvolvimento social e ambiental. Assim, além da criação de unidades específicas com finalidades ambientais, determinou, também, a implementação do Plano de Logística Sustentável do Poder Judiciário (PLS-PJ) para o acompanhamento das práticas de sustentabilidade, racionalização e qualidade que objetivem uma melhor eficiência do gasto público e da gestão dos processos de trabalho.

ESCOPO

Implementar o PLS-PJ no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, com vinculação ao seu planejamento estratégico, de acordo com os critérios e prazos definidos nos termos da Resolução CNJ n.º 201/2015 e constituir comissão gestora, para elaboração, monitoramento, avaliação e revisão do plano.

RISCOS

- Alteração dos critérios e prazos determinados na Resolução CNJ n.º 201/2015;
- Falta de comprometimento da administração e colaboradores;
- Falta de sensibilização dos magistrados e servidores ao tema da responsabilidade socioambiental;
- Impossibilidade ou desvantagem na adequação das aquisições/contratações às atuais ofertas do mercado;

RESULTADOS ESPERADOS

São quaisquer produtos ou resultados que devem ser produzidos durante a execução do projeto

RESULTADOS	TÉRMINO	RESPONSÁVEL
1 – Constituição da comissão gestora do PLS-PJ	Abril/2015	Unidade Socioambiental
2 – Criação e implementação do PLS-PJ	2015	Comissão Gestora PLS-PJ
3 – Definição das práticas voltadas à sustentabilidade, a serem adotadas pelo PLS-PJ	2015	Comissão Gestora PLS-PJ
4 – Divulgação, no âmbito do TRT-12, do PLS-PJ para conscientização de servidores e magistrados da importância da alteração de sua cultura para novos padrões de comportamento de consumo.	2015	Comissão Gestora PLS-PJ

DATA	RESPONSÁVEL
14.abr.2015	Ciro Doneda Castravechi Unidade Socioambiental