

Plano
AVANÇA TRT14
2015-2020



**Planejamento Estratégico
Participativo do Tribunal Regional do
Trabalho da 14ª Região**
2015-2020
2ª Versão



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
RONDÔNIA E ACRE**

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO PARTICIPATIVO

2015 – 2020

2ª Versão

Atualização baseada na 1ª RAE de 2015, em 22/04/2015

**PORTO VELHO – RO
2014**

COORDENAÇÃO-GERAL DO PLANO AVANÇA TRT14

PRESIDENTE

Desembargador **Ibson Alves Pequeno Junior**

VICE-PRESIDENTE

Desembargador **Francisco José Pinheiro Cruz**

GERENCIAMENTO E ORGANIZAÇÃO DO PLANO

Assessoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional

REVISÃO GRAMATICAL

Maria José de Oliveira Cabral

FOTOS

Assessoria de Comunicação Social

IMPRESSÃO

Secretaria Administrativa/Núcleo de Serviços Gráficos

B823p Brasil. Tribunal Regional do Trabalho. (Região, 14ª).

Plano estratégico participativo 2015-2020 / Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. – Porto Velho: TRT 14ª Região, 2014.

46 p. : il. color.

1.Planejamento Estratégico – TRT 14ª Região. I. Título

CDU: 65.012.2:347.998.4(811.1/.2)

Ficha Catalográfica: Biblioteca Valetin Carrion

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO

Rua Almirante Barroso, 600 – Mocambo

76.801-089 – Porto Velho (RO)

Fone: (69) 3211-6363 – 3211-6662

Home page: www.trt14.jus.br

COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL (GESTÃO 2013-2014)



Composição do Tribunal Pleno

Desembargador Ilson Alves Pequeno Junior
Presidente, Corregedor e Gestor de Metas

Desembargador Francisco José Pinheiro Cruz
Vice-Presidente

DESEMBARGADORES DO TRABALHO

Vulmar de Araújo Coêlho Júnior
Socorro Guimarães
Elana Cardoso Lopes
Maria Cesarineide de Souza Lima

Carlos Augusto Gomes Lôbo
Vania Maria da Rocha Abensur
Ilson Alves Pequeno Junior
Francisco José Pinheiro Cruz

JUIZ DE 1ª INSTÂNCIA CONVOCADO PARA O TRIBUNAL Shikou Sadahiro

Desembargadora Maria Cesarineide de Souza Lima
Diretora da Escola Judicial

Desembargadora Socorro Guimarães
Ouvidora-Geral

Juiz Antonio César Coelho de Medeiros Pereira
Juiz Auxiliar da Presidência e de Cooperação

JUÍZES DO TRABALHO TITULARES (ordem de antiguidade)

Arlene Regina do Couto Ramos
Shikou Sadahiro (convocado para compor o Tribunal)
Ana Maria Rosa dos Santos
Afrânio Viana Gonçalves
Osmar João Barneze
Domingos Sávio Gomes dos Santos
Eduardo Antônio O'Donnell Galarça Lima
Isabel Carla Mello Moura Piacentini
Ana Carla dos Reis
Marlene Alves de Oliveira
Luzinalia de Souza Moraes
Ricardo César Lima de Carvalho Sousa
André Sousa Pereira
Monica Harumi Ueda
Edson Carvalho Barros Júnior
Fábio Lucas Telles de Menezes Andrade Sandim
Antonio César Coelho de Medeiros Pereira (Juiz Auxiliar da Presidência e de Cooperação)
Consuelo Alves Vila Real
José Roberto da Silva
Christiana D'Arc Damasceno Oliveira Andrade Sandim
Silmara Negrett Moura
Cleide Aparecida Barbosa Santini
Vitor Leandro Yamada
Cândida Maria Ferreira Xavier
Eudes Landes Rinaldi
Andrea Alexandra Barreto Ferreira
Edilson Carlos de Souza Cortez
Wadler Ferreira
Daniel Gonçalves de Melo
Dorotheo Barbosa Neto
José Carlos Hadad de Lima

JUÍZES DO TRABALHO SUBSTITUTOS (ordem de antiguidade)

Fernanda Constantino Campos
Maria Rafaela de Castro
Rinaldo Soldan Joazeiro
Maximiliano Pereira de Carvalho
Giselle Bringel de Oliveira Lima David
Jailson Duarte
Carlos Antonio Chagas Júnior
Leonardo de Moura Landulfo Jorge
Cléverson Oliveira Alarcon Lima
Renata Nunes de Mello
Marcelo Tandler Paes Cordeiro
Jobel Amorim das Virgens Filho

Luiz José Alves dos Santos Júnior
Fernanda Antunes Marques Junqueira
Joana Maria Sá de Alencar Tomaz
Celso Antonio Botão Carvalho Júnior
Renata Albuquerque Palcoski
Ana Célia de Almeida Soares
Solainy Beltrão dos Santos
Jamille Carvalho Ribeiro Pires
Tiago Ruas Dieguez
Marinês Denkievcz Tedesco Fraga
Soneane Raquel Dias Loura

GESTORES DO TRIBUNAL (em setembro de 2014)

Secretaria-Geral da Presidência

Charles Cezemer Pereira de Moraes

Assessoria Judicial da Presidência

Carlos Henrique dos Reis

Assessoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional

João Bosco Machado de Miranda

Assessoria Administrativa da Presidência

Carla Cristina Dantas Lima de Oliveira

Secretaria Executiva da Escola Judicial

Ângela Cristina Ivanowski Santos

Ouvidoria-Geral

Ester Marques da Luz

Núcleo de Solução de Conflitos, Precatórios e Apoio à Execução

Maria Eleide Batista de Sales Mendes

Assessoria de Comunicação Social

Jorge Batista dos Santos



Secretaria do Tribunal Pleno

Hebert Eugênio Gonçalves

Secretaria da Primeira Turma

Nívea Wobeto Schramm de Souza

Secretaria da Segunda Turma

Alexandre Gonçalves Zimmermann

Secretaria da Corregedoria Regional

Martinho de Oliveira

Diretoria de Serviços de Controle Interno e Auditoria

Whander Jeffson da Silva Costa

Secretaria Judiciária

Maria de Nazaré Almeida Pena

Diretoria de Serviços de Cad. Proc. e Distribuição

Herbert Rodrigues Lopes

Diretoria de Serviços Processuais e de Recursos

João Paulo Pelles

Diretoria-Geral das Secretarias

Marcos Rogério Reis da Silva

Secretaria Administrativa

Cláudia Luzia Vieira Soares Martins

Diretoria de Serviços de Infraestrutura, Logística e Segurança

Héliton Alves de Aguiar

Diretoria de Serviços de Material e Patrimônio

Hely Calixto da Cruz

Secretaria de Orçamento e Finanças

Raimunda Tamar Souza da Rocha

Secretaria de Gestão de Pessoas

Frank Luz de Freitas

Secretaria de Tecnologia e Informação e Comunicação

Robert Armando Rosa

EQUIPE DE FACILITADORES INTERNOS DAS OFICINAS

Alessandra Felizardo de Sousa
Presidência

Christianne Araújo Mendonça
Secretaria de Tecnologia da Informação e
Comunicação

Cláudia Luzia Vieira Soares Martins
Secretaria Administrativa

Francisco Dilson Chaves Guerreiro
Secretaria de Gestão de Pessoas

João Bosco Machado de Miranda
Assessoria de Planejamento e
Desenvolvimento Institucional

Lidia Maria de Souza Barbosa
Núcleo de Gestão Documental

Marinaldo Vaz de Souto Araújo Mendes
Assessoria de Planejamento e
Desenvolvimento Institucional

Rosana Maria Mieko Takebayashi
Assessoria de Planejamento e
Desenvolvimento Institucional

Valdecir Cardoso Antunes
Assessoria de Planejamento e
Desenvolvimento Institucional

Weslei Maycon Maltezo
Secretaria de Gestão de Pessoas

Willian Ferreira Coutinho
Secretaria de Tecnologia da Informação e
Comunicação

APRESENTAÇÃO



Desembargador Ilson Alves Pequeno Junior durante a abertura da Reunião Nacional da Estratégia da Justiça do Trabalho, em 26/08/2014, no Conselho Superior da Justiça do Trabalho

O Plano Estratégico Participativo (PEP 2015-2020) é o instrumento de planejamento que estabelece um conjunto de ações integradas e prioritárias, traduzidas em diretrizes, objetivos e metas do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região para os próximos seis anos.

Este Plano, que foi construído com a participação dos magistrados e servidores, permite comunicar aos públicos interno e externo os principais objetivos desta instituição e suas respectivas metas de maneira simples e direta. Assim, propicia o aprimoramento dos serviços jurisdicionais e estreita as relações com a sociedade em prol de uma justiça efetiva, célere e cidadã.

O modelo de gestão atualmente implementado pelo TRT da 14ª Região está alinhado às diretrizes nacionais do Conselho Nacional de Justiça e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que assegura a este Regional direção e continuidade administrativa, sem prejuízo de sua flexibilidade e agilidade nas ações cotidianas.

O PEP 2015-2020 é, portanto, um compromisso institucional que contém, em cada uma de suas linhas, muito de todos que compõem esta Casa de Justiça. O próximo passo é executarmos o nosso sonho aqui transcrito, a que denominamos nossa Visão de Futuro.

Desembargador ILSON ALVES PEQUENO JUNIOR
Presidente, Corregedor e Gestor de Metas do Tribunal Regional
do Trabalho da 14ª Região

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	9
1 INTRODUÇÃO.....	13
1.1 Planejamento Estratégico.....	13
1.2 Amparo Legal.....	14
1.3 Alinhamento Estratégico.....	14
2 TRAJETÓRIA DA GESTÃO ESTRATÉGICA NO TRIBUNAL.....	16
2.1 O Primeiro Planejamento Estratégico.....	16
2.2 PEP 2009-2014.....	16
2.3 Principais resultados da Gestão Estratégica.....	17
3 REFERENCIAL METODOLÓGICO.....	18
3.1 A Ferramenta BSC.....	18
3.2 Rede de Governança Colaborativa.....	18
3.3 Plano Avança TRT14.....	19
3.4 Equipes de Trabalho.....	20
3.5 Fases de elaboração do planejamento estratégico.....	21
3.6 1ª Oficina de Gestão Estratégica.....	22
3.7 Seminário de Gestão Estratégica.....	24
3.8 Questionários de Pesquisa.....	26
4 MAPA ESTRATÉGICO.....	26
5 IDENTIDADE ORGANIZACIONAL.....	28
5.1 Missão.....	28
5.2 Visão de Futuro.....	28
5.3 Valores Institucionais.....	28
6 DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL.....	30
7 OBJETIVOS, INDICADORES E METAS.....	33
7.1 Detalhamento dos Objetivos Estratégicos.....	36
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	44
9 REFERÊNCIAS CONSULTADAS.....	45

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Ilustração 1 – Alinhamento Estratégico.....	15
Ilustração 2 – Eixos Estruturantes.....	16
Ilustração 3 – Principais resultados da Gestão Estratégica.....	17
Ilustração 4 – Rede de Governança Colaborativa.....	18
Ilustração 5 – Fases de elaboração do planejamento estratégico.....	21
Ilustração 6 – Macroetapas do Plano Avança TRT14.....	23

1 INTRODUÇÃO

1.1 Planejamento Estratégico

Temos consciência de que os desafios que são impostos diuturnamente ao tribunal e às varas do trabalho exigem de todos os seus gestores uma visão gerencial diferenciada.

Nossa resposta a essa realidade foi a reunião de nossos magistrados e servidores para reconhecermos onde estamos e aonde é possível chegarmos, partindo de uma posição honesta de quem somos hoje, e de quem queremos ser, tendo como norte os macrodesafios do Poder Judiciário e as metas nacionais destinadas à Justiça do Trabalho.

O resultado foi surpreendente. Preparamos um cenário onde todos os nossos gestores puderam discutir, abertamente, nossa realidade, nossas forças, fraquezas, oportunidades e ameaças. Verdadeiros líderes surgiram em todos os cantos da sala. A autoridade de cada um no grupo era definida pela relevância das ideias, o grau de comprometimento e a capacidade de convencimento dos demais.

Todos nós, literalmente, vestíamos a mesma camisa. Nesse ambiente horizontalizado, definimos os princípios que nos norteariam e estabelecemos as diretrizes estratégicas, traduzidas em missão, visão, valores, objetivos, indicadores e metas.

Todos sonhávamos o mesmo sonho. Cada etapa, cada frase, cada ideia era discutida à exaustão, com pessoas apaixonadas e motivadas por uma noção de esperança no futuro que nos deixou ainda mais confiantes.

Podemos garantir que há muito de nós em cada frase aqui escrita.

Ao final, como é de se esperar de uma obra coletiva, todos assinamos um quadro representativo, simbolizando nossa autoria na construção desta bússola que norteará nossas iniciativas a serem trabalhadas nos próximos seis anos, a quem denominamos nosso Planejamento Estratégico.

1.2 Amparo Legal

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio da Resolução nº 198, de 1º de julho de 2014, dispõe sobre Planejamento e a Gestão Estratégica no âmbito do Poder Judiciário. Determina aos órgãos do Judiciário alinhar seus respectivos planos estratégicos à Estratégia Nacional para 2020, com a possibilidade de revisões periódicas.

O plano estratégico deve ter abrangência mínima de 6 (seis) anos, observar o conteúdo temático dos Macrodesafios do Poder Judiciário e contemplar as Metas Nacionais e Iniciativas Estratégicas do Poder Judiciário aprovadas nos Encontros Nacionais do Judiciário, sem prejuízo de outras aprovadas para a Justiça do Trabalho ou específicas deste tribunal.

Para a construção deste plano, foram considerados os referenciais teóricos e metodológicos dos planos estratégicos anteriores executados pelo TRT14 e os respectivos resultados alcançados. Serviram de base, ainda, os atos normativos internos, do Conselho Nacional de Justiça, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Tribunal de Contas da União, tais como: Resoluções, Recomendações, Atos, Relatórios de Questionários de Governança e Políticas Judiciárias voltadas à concretização da Estratégia com cenários para 2020.

1.3 Alinhamento Estratégico

O PEP 2015-2020 está alinhado à Estratégia do Poder Judiciário Nacional, a qual contempla os macrodesafios, aprovados no VII Encontro Nacional do Judiciário, em novembro de 2013, e constam na Resolução nº 198, de 1º de julho de 2014, que dispõe sobre o planejamento e a gestão estratégica obrigatórios a todos os tribunais. Do mesmo modo, está alinhado ao planejamento estratégico da Justiça do Trabalho, resultado do trabalho conjunto por meio de videoconferências e concluído na Reunião Nacional da Justiça do Trabalho (ReuneJT), realizada em Brasília nos dias 26 a 28-8-2014, com a participação de todos os regionais trabalhistas.

O alinhamento existente permite que todos os atores envolvidos estejam diretamente conectados à estratégia do Regional. Permite, ainda, a sincronização dos esforços das diferentes unidades de negócio, processos e unidades jurisdicionais e administrativas, a visão de futuro da organização; o monitoramento e gerenciamento dos resultados; a orientação aos clientes internos e *stakeholders*; a integração e o desenvolvimento da gestão de pessoas por competências; e à melhoria contínua do desempenho institucional.

A ilustração abaixo demonstra o modelo de alinhamento organizacional, do qual o TRT da 14ª Região faz parte.

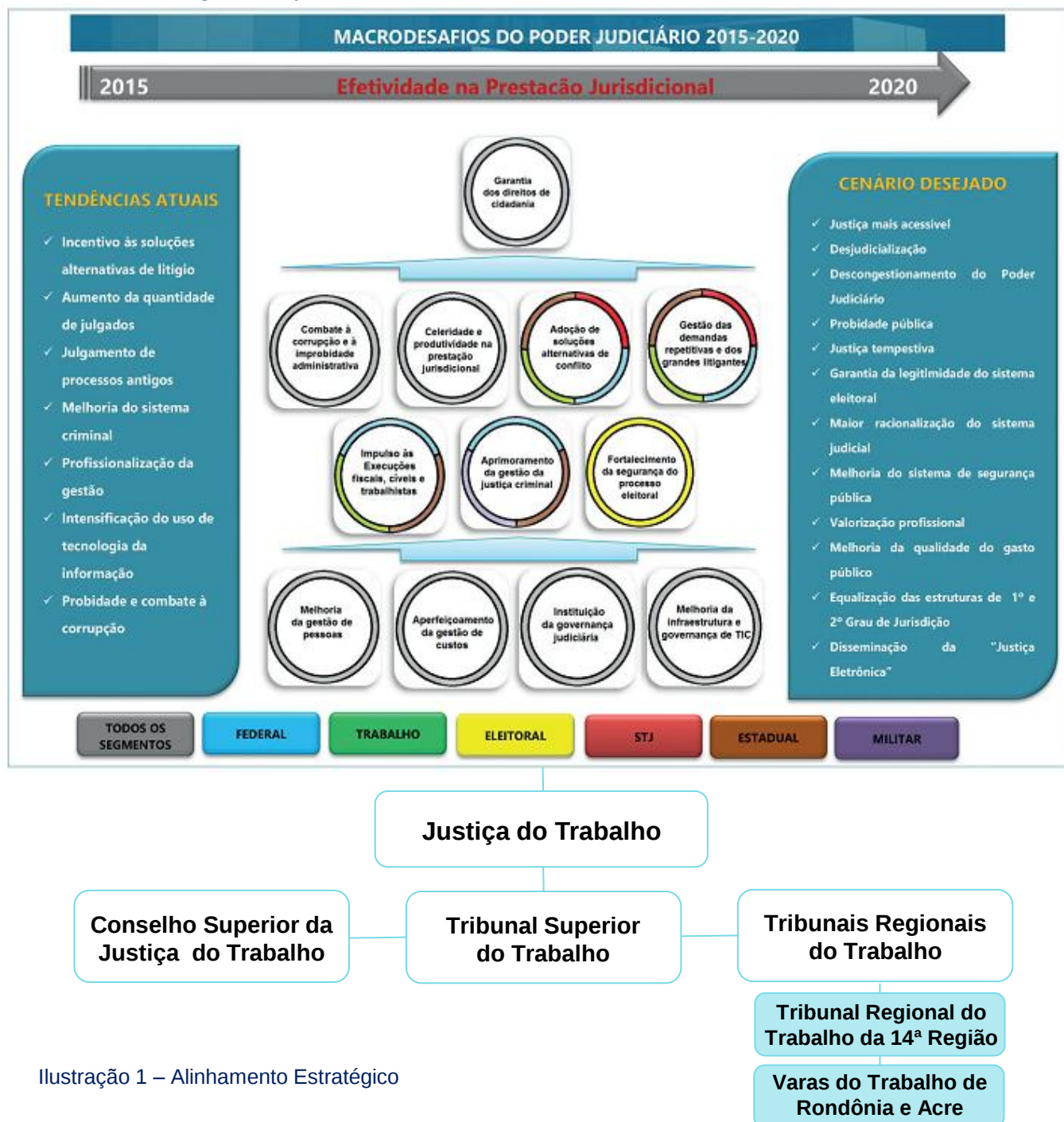


Ilustração 1 – Alinhamento Estratégico

2 TRAJETÓRIA DA GESTÃO ESTRATÉGICA NO TRIBUNAL

2.1 O Primeiro Planejamento Estratégico

O primeiro planejamento estratégico executado no TRT14 foi o PEP 2007-2008, o qual inaugurou um modelo de gestão focado na eficácia, agilidade, inovação tecnológica e gestão participativa, além dos já consagrados princípios constitucionais, sempre baseado em processos e informações, na busca de resultados positivos para a sociedade.

2.2 PEP 2009-2014

O Planejamento Estratégico Participativo (PEP 2009-2014) foi construído à luz da Resolução nº 70/2009 do CNJ e obteve irrestrito patrocínio da alta administração do TRT14.

No biênio 2013/2014, por exemplo, foram estabelecidos os Eixos Estruturantes, contendo os três maiores desafios da gestão.

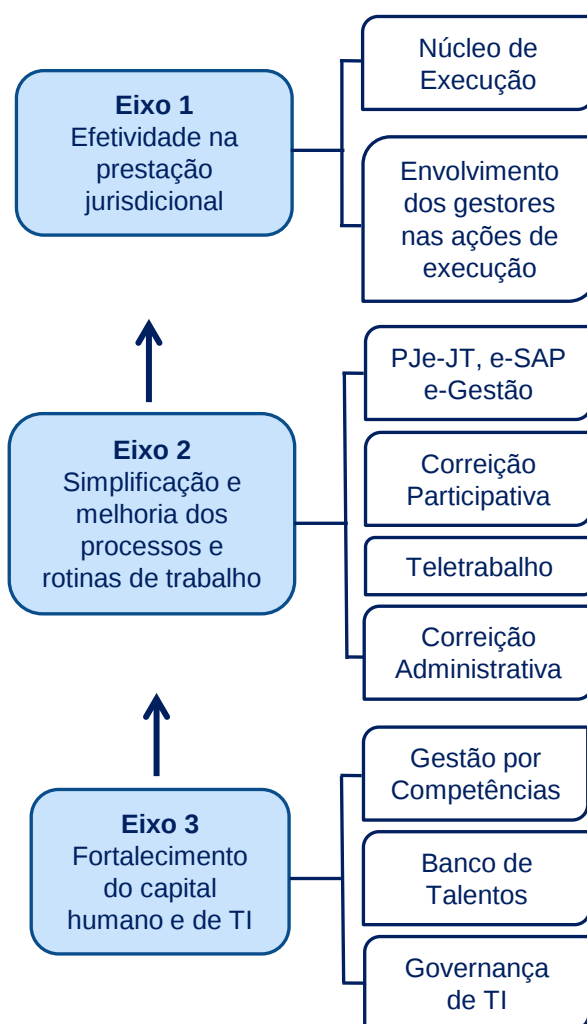


Ilustração 2 – Eixos Estruturantes

2.3 Principais resultados da Gestão Estratégica

O processo de gestão estratégica, iniciado de forma estruturada em 2005, apresentou resultados que contribuíram para a tomada de decisões e fortaleceram o desempenho institucional.

A ilustração abaixo apresenta os principais resultados decorrentes da execução da estratégia até os dias atuais.

2007-2008	2009-2014	
▪ Execução do 1º planejamento e revisão do PEP 2007/2008, possibilitando a elaboração do PEP 2009-2014 ▪ Autoavaliação da Gestão (Gespública) 250 pontos ▪ Execução do Plano de Melhoria da Gestão (PMG)	▪ Implementação dos programas, projetos e ações estabelecidos no PEP 2009-2014 e nos eixos estruturantes, fixados na gestão 2013/2014 ▪ Revisão Técnica do PEP e Regulamentação do SIGEST ▪ Autoavaliação da Gestão 500 pontos ▪ Implantação do Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação (PETIC 2012-2016) ▪ Revisão Técnica do PETIC para se adequar ao SIGEST	▪ Implantação do Plano de Comunicação Institucional (PCI 2013-2017) ▪ Monitoramento dos indicadores e metas nacionais e regionais ▪ Implantação da Gestão por Competências ▪ Implantação do PJe-JT em 100% do Regional ▪ Elaboração e aprovação do PEP 2015-2020

Ilustração 3 – Principais resultados da Gestão Estratégica

3 REFERENCIAL METODOLÓGICO

3.1 A Ferramenta BSC

Seguindo a mesma metodologia já utilizada no PEP 2009-2014 e alinhada à estratégia da Justiça do Trabalho, para a elaboração do PEP 2015-2020 foi utilizado o *Balanced Scorecard (BSC)*.

Trata-se de uma ferramenta desenvolvida pelos professores da *Harvard Business School*, Robert Kaplan e David Norton, em 1992, que pode ser traduzida como “Indicadores Balanceados de Desempenho”. O BSC permite descrever a estratégia de forma muito clara, por intermédio das perspectivas: sociedade, processos internos e recursos, de forma que todos se interligam entre si, formando uma relação de causa e efeito.

3.2 Rede de Governança Colaborativa

A Rede de Governança Colaborativa do TRT 14ª da Região foi instituída por meio da Portaria TRT14 nº 3156, de 5 de dezembro de 2013, que definiu a estrutura das equipes de trabalho para desenvolvimento do PEP 2015-2020, em consonância à Portaria nº 138/2013 e Resolução nº 198/2014 do CNJ.

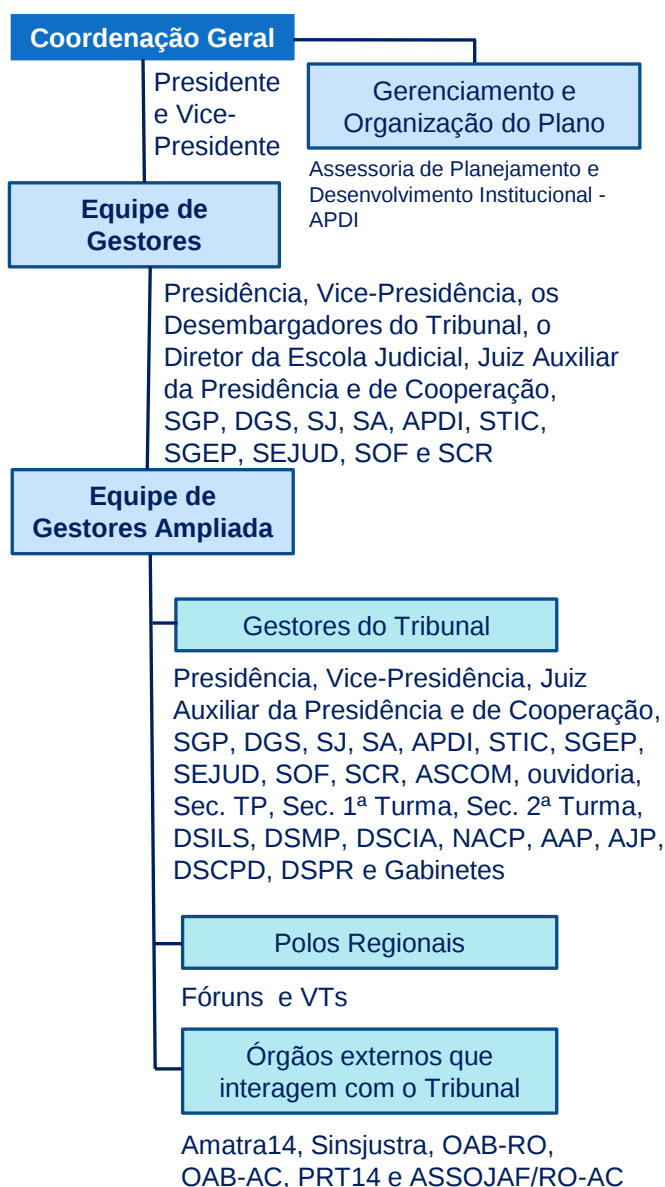


Ilustração 4 – Rede de Governança Colaborativa

3.3 Plano Avanço TRT14



O Plano Avanço TRT14 consistiu nas diretrizes para construção do PEP 2015/2020. Nele constou as diretrizes nas

quais se focaram os trabalhos; a estruturação das equipes de trabalho; a metodologia que foi seguida e suas fases de desenvolvimento e o cronograma de execução do planejamento estratégico.

O desenvolvimento do Plano Avanço TRT14 ocorreu em *workshops* (oficinas), realizados nos dias 21-3, 31-7 e 1º-8-2014, em três etapas a saber:

I - O TRT que somos

Nessa fase, foram analisados os ambientes interno e externo do TRT14, utilizando a ferramenta SWOT, que consiste no processo de identificação de Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças que afetam a organização no cumprimento da sua Missão.

Compreende uma análise do ambiente interno do TRT (quando são identificadas as forças e fraquezas) e do cenário externo ao Tribunal, quando apontamos as oportunidades e ameaças.

II - O TRT que pretendemos ser

Sintetizado na identidade organizacional (missão, visão e valores), que, a partir das contribuições recebidas por meio de consulta eletrônica, foi analisada e definida durante as oficinas.

III - O que faremos para nos tornar o TRT que queremos?

Foi consolidado no conjunto de objetivos estratégicos, resultado das contribuições recebidas dos magistrados, servidores e *stakeholders*, e alinhados aos macrodesafios do Poder Judiciário, aos objetivos estratégicos da Justiça do Trabalho, essenciais ao alcance da visão almejada pelo tribunal até 2020.

3.4 Equipes de Trabalho

Para todas as etapas, foram formadas cinco equipes: ALFA, BRAVO, CHARLIE, DELTA e FOXTROT.



Na primeira etapa, em forma de oficina, participaram os Diretores, Assessores e Secretários do tribunal. Nessa oportunidade, cada equipe foi composta, em média, por doze integrantes e um facilitador.

No segundo evento, já no formato de seminário, somaram-se aos grupos os magistrados de primeiro e segundo graus, formando equipes de vinte e quatro integrantes e dois facilitadores. Em ambas ocasiões, foi nomeado um relator para auxiliar nos trabalhos.

A técnica de moderação utilizada foi o *Brainstorming* com o uso da ferramenta *Metaplan*.

3.5 Fases de elaboração do planejamento estratégico

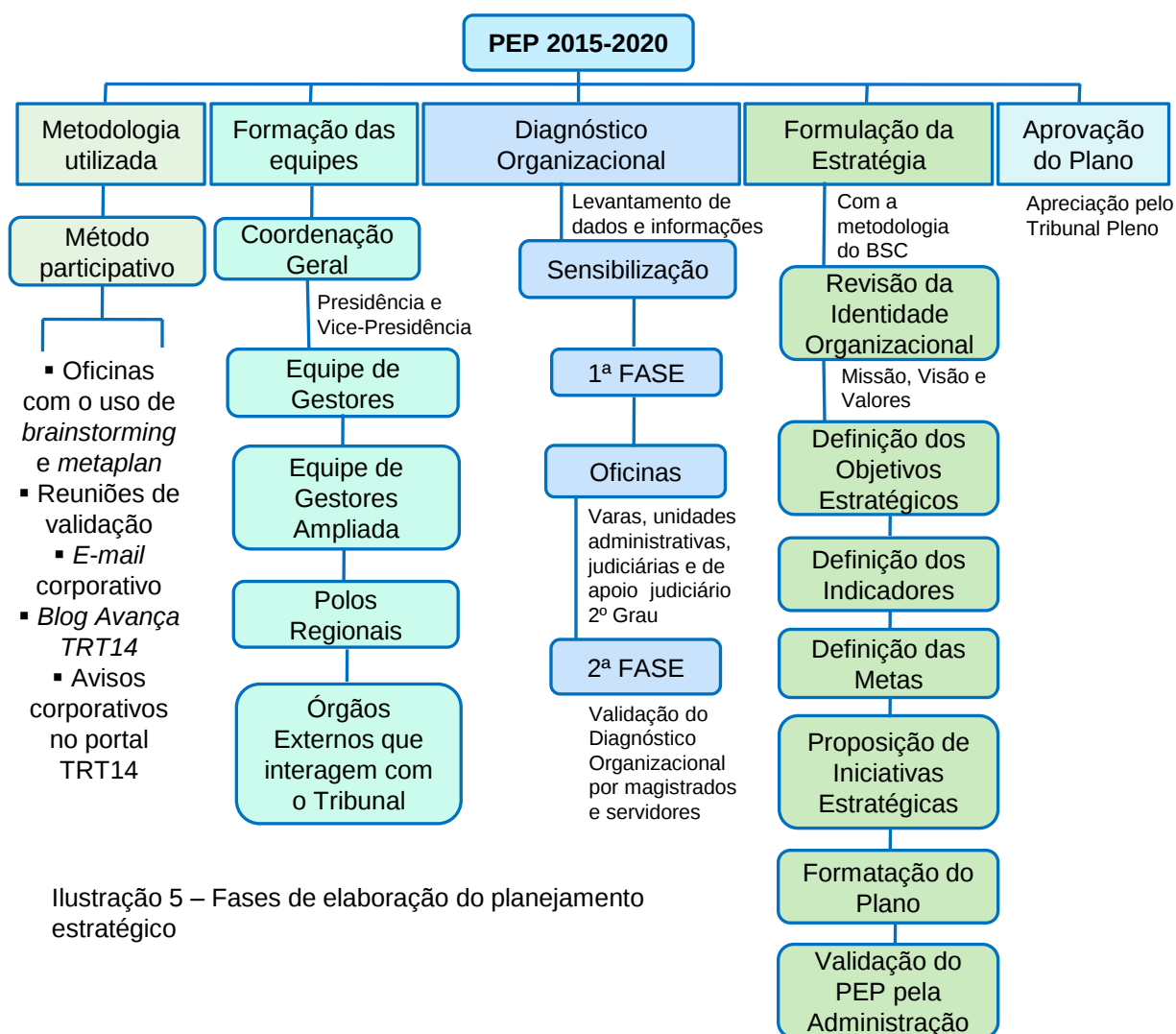


Ilustração 5 – Fases de elaboração do planejamento estratégico

3.6 1ª Oficina de Gestão Estratégica



A 1ª Oficina de Gestão Estratégica foi o ponto de partida para o desenvolvimento do Plano Avança TRT14 e, por conseguinte, do PEP 2015-2020.

O evento aconteceu no Centro de Treinamento do Tribunal de Justiça de Rondônia, no dia 21 de março de 2014, por ocasião do VI Encontro de Diretores, Assessores e Secretários do tribunal.

Cerca de 70 gestores participaram das oficinas que desenvolveram a análise dos ambientes interno e externo do Regional, pressuposto basilar para a formulação dos objetivos estratégicos e definição de planos e ações para os próximos anos.



1ª Oficina de Gestão Estratégica

PONTO DE PARTIDA

Análise dos
ambientes
internos e
externo



Revisão da
Identidade
Organizacional

Missão, Visão
e Valores

Revisão dos
macrodesafios

Temas Estratégicos

Formulação da
Estratégia

Validação e
Aprovação do
Plano Estratégico
2015-2020

Definição dos
Objetivos Estratégicos

Definição dos
Indicadores

Definição das
Metas

Definição dos Projetos e Programas

Ilustração 6 – Macroetapas do Plano Avança TRT14



1ª Oficina de Gestão Estratégica

3.7 Seminário de Gestão Estratégica



O Seminário de Gestão Estratégica, realizado nos dias 31 de julho e 1º de agosto de 2014, teve os seguintes objetivos: validar o diagnóstico organizacional; revisar a identidade organizacional e os objetivos estratégicos.

O Seminário, que reuniu 150 gestores (magistrados e servidores) no Accordes Hotel Convention, em Porto Velho, possibilitou o cumprimento da meta nacional específica nº 1 – realizar oficinas de administração judiciária com participação de, pelo menos, 25% dos magistrados, gerenciada pela Escola Judicial, estabelecida pelo CNJ para o segmento da Justiça do Trabalho.



Oficinas do Seminário de Gestão Estratégica

O evento contribuiu com o aprendizado organizacional que foi extraído das discussões a respeito do futuro do tribunal, colocando no mesmo espaço magistrados e servidores, imbuídos no espírito de fazer uma Justiça ainda mais célere e comprometida com as questões sociais.



Oficinas do Seminário de Gestão Estratégica

3.8 Questionários de Pesquisa

Durante o desenvolvimento do Plano Avança TRT14, foram aplicados dois questionários de pesquisa, ambos encaminhados pelo e-mail avancatrt14@trt14.jus.br.

A primeira pesquisa, realizada de 07-4 a 15-5-2014, teve como público-alvo magistrados e servidores da 1ª e 2ª instâncias, Amatra14, Sinsjustra, OAB RO e AC, Assojaf e PRT14, ocasião em que foram colhidas diversas contribuições com relação à identidade organizacional do Regional (missão, visão e valores) e sobre os objetivos estratégicos do PEP 2009-2014 que ainda continuam sendo desafios para a instituição. O conteúdo foi objeto de análise e validação no Seminário de Gestão Estratégica de 2014.

A segunda pesquisa, realizada de 2 a 16-6-2014, consultou a opinião dos clientes internos e *stakeholders* (parceiros) exclusivamente a respeito dos valores definidos no PEP 2009-2014 que estão presentes e balizam as relações institucionais e interpessoais no âmbito da jurisdição. As respostas revelaram-se fundamentais para a definição dos valores institucionais do PEP 2015-2020.

4 MAPA ESTRATÉGICO

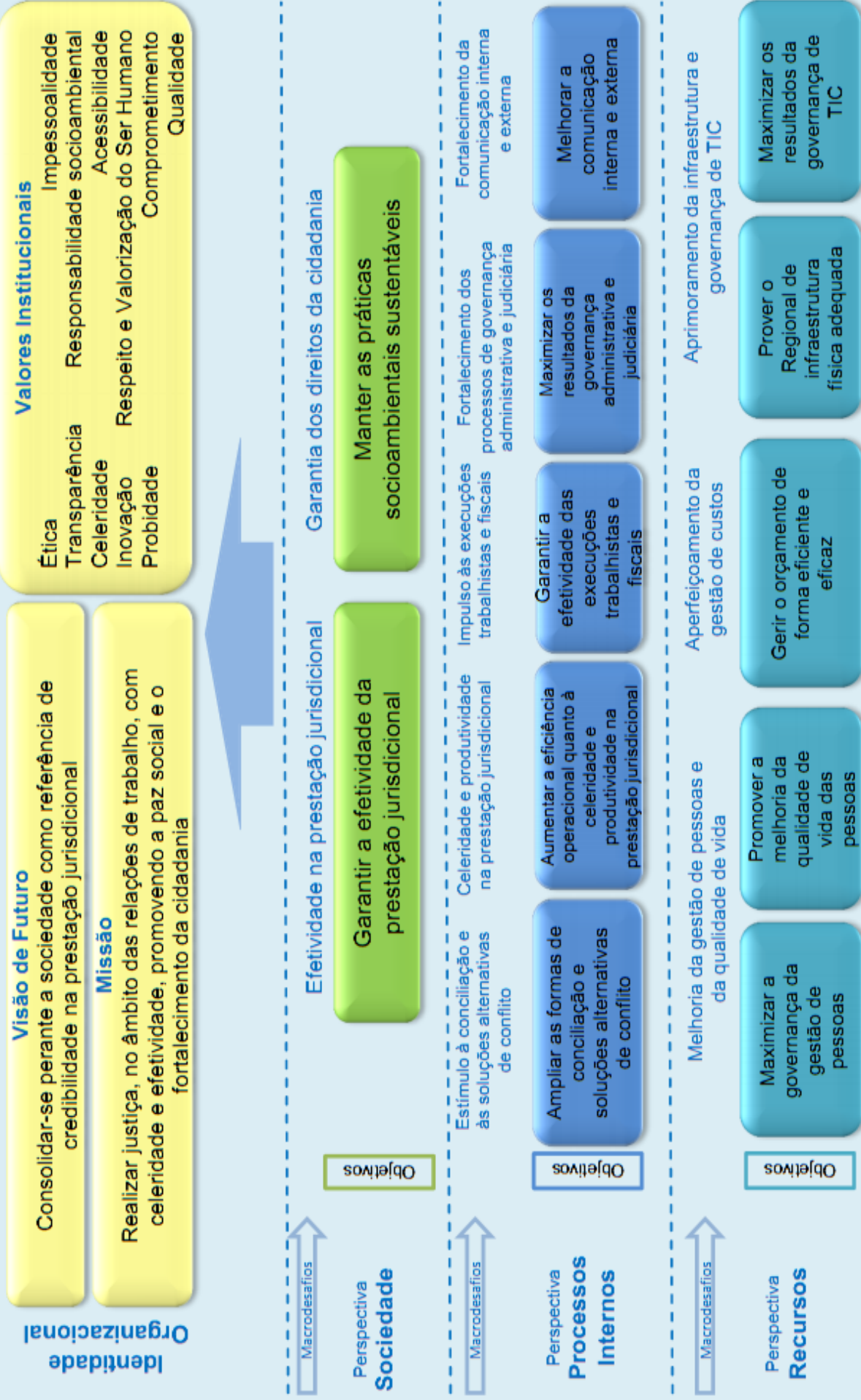
O mapa estratégico na metodologia do BSC é a representação gráfica da estratégia e suas relações de causa e efeito. Ele traduz de modo claro a missão, a visão, os valores e os objetivos estratégicos que direcionarão o comportamento e o desempenho institucionais.

O Mapa Estratégico Corporativo do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, para o período de 2015 a 2020, está estruturado em três perspectivas: Sociedade, Processos Internos e Recursos, agrupadas em dez macrodesafios e doze objetivos estratégicos, que retratam os principais desafios a serem enfrentados no alcance de sua visão de futuro e no cumprimento de sua missão institucional.

Os macrodesafios do Poder Judiciário, definidos pelo CNJ, foram contemplados no referido mapa estratégico, de modo que os objetivos estratégicos estão plenamente alinhados às diretrizes nacionais do Poder Judiciário e da Justiça do Trabalho.

Os objetivos estratégicos representam as iniciativas a serem adotadas pela organização para alcance da sua visão de futuro.

MAPA ESTRATÉGICO CORPORATIVO DO TRT DA 14ª REGIÃO 2015-2020



5 IDENTIDADE ORGANIZACIONAL

A Identidade Organizacional do TRT14 é composta pela Missão, pela Visão de Futuro e pelos Valores Institucionais. Esse tripé constitui os direcionadores estratégicos do Regional, para os quais são definidos objetivos e priorizados projetos e ações para serem executados a médio e longo prazos.

5.1 Missão

É uma declaração concisa da razão de ser da organização, a finalidade de sua existência, o motivo pelo qual foi criada. É o propósito básico do tribunal para o qual são conduzidas as atividades e os valores que orientam magistrados e servidores.

A
MISSÃO
DO
TRT14

“Realizar justiça, no âmbito das relações do trabalho, com celeridade e efetividade, promovendo a paz social e o fortalecimento da cidadania”.

5.2 Visão de Futuro

Representa um estado futuro para a organização, o que essa deseja alcançar. Ao determinar a visão, devemos ter em mente como queremos que o TRT14 seja visto e reconhecido. Estabelece onde o tribunal deseja chegar em termos de desempenho institucional.

A
VISÃO
DO
TRT14

“Consolidar-se perante a sociedade como referência de credibilidade na prestação jurisdicional”.

5.3 Valores Institucionais

São crenças, costumes e ideias que permeiam todas as atividades e relações existentes na organização e dessa com os clientes internos e externos.



Oficina de Revisão da Identidade Organizacional

OS VALORES DO TRT14

Ética	Agir com honestidade, probidade, integridade, responsabilidade, respeito e moralidade em todas as suas ações e relações, visando o convívio pacífico com a sociedade.
Transparência	Disponibilizar à sociedade com clareza as informações dos atos praticados pela instituição, inclusive os motivos e objetivos que lhes deram origem.
Celeridade	Prezar pela agilidade nos trâmites judiciais e administrativos.
Inovação	Buscar soluções para a melhoria contínua da prestação de serviços, destacando-se pela criatividade, modernidade e pela quebra de paradigmas.
Probidade	Proceder consoante os valores morais, com dignidade, decência, honradez, integridade de caráter e honestidade.
Impessoalidade	Tratar a coisa pública com isonomia e imparcialidade, de forma a permitir oportunidades e direitos iguais para todos.
Responsabilidade socioambiental	Atuar para o fortalecimento da cidadania e da gestão ambiental, por meio de ações socioambientais, de forma voluntária, motivado apenas pela solidariedade.
Acessibilidade	Democratizar e facilitar o acesso à Justiça.
Respeito e Valorização do Ser Humano	Incentivar e contribuir para a melhoria contínua das relações interpessoais, bem-estar e satisfação das pessoas.
Comprometimento	Atuar com dedicação, empenho e envolvimento, contribuindo para o alcance dos objetivos institucionais.
Qualidade	Atender com eficiência e eficácia as necessidades e expectativas dos clientes internos e externos.

6 DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

O Diagnóstico Organizacional do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região foi concebido e validado sob a ótica de seus gestores, magistrados e servidores, por intermédio da análise dos ambientes interno e externo, retratando a percepção de cenário atual e desejado.

A análise do ambiente interno do tribunal compreende o diagnóstico no que diz respeito às suas forças e fraquezas.

Forças: Fenômenos ou condições internas capazes de auxiliar, por longo tempo, a execução da estratégia (vantagens internas).

Fraquezas: Situações, fenômenos ou condições internas que podem dificultar a execução da estratégia (desvantagens internas).

A análise do ambiente externo compreende o diagnóstico no que diz respeito às suas oportunidades e ameaças.

Oportunidades: Fatores externos, atuais ou potenciais, que podem estimular positivamente a estratégia.

Ameaças: Fatores externos, atuais ou potenciais, que podem comprometer/impactar negativamente a estratégia.

No ambiente interno, os gestores exercem controle sobre os aspectos levantados (vantagens e desvantagens), enquanto que, no ambiente externo, não exercem controle sobre os aspectos levantados, porém devem saber aproveitar, estrategicamente, as oportunidades e lidar, de forma inteligente, com as ameaças, sem ignorá-las.

Durante a construção da Matriz SWOT, na 1ª Oficina de Gestão Estratégica, em 23-3-2014



AMBIENTE INTERNO

FORÇAS	FRAQUEZAS
<i>Fatores que podem melhorar</i>	<i>Fatores que devem ser reduzidos ou eliminados</i>
Governança de TIC	
Implantação do Processo Judicial Eletrônico (PJe-JT); inovação tecnológica; disponibilidade de ferramentas tecnológicas de comunicação.	Insuficiência de recursos humanos na área da TIC; ausência de suporte presencial de TI nas unidades do interior de Rondônia e Acre; resistências ao PJe-JT por alguns magistrados e servidores.
Governança de Pessoal	
Implantação da Gestão de Pessoas por Competências; sistema de capacitação continuada; clima organizacional favorável à gestão do conhecimento; comprometimento da força de trabalho.	Sobrecarga de trabalho; ausência de realização de concurso público por circunscrição, com permanência mínima de 3 anos no local da lotação inicial.
Planejamento e Gestão Estratégica	
Investimento em planejamento estratégico; execução da estratégia; alinhamento e integração institucional.	Ausência de disseminação das boas práticas; ausência de cultura para gestão de projetos; ausência de capacitação adequada para gestão de projetos. Ausência de participação mais efetiva da primeira instância na gestão do tribunal.
Governança Judiciária	
Acessibilidade; transparência pública; celeridade processual; vara itinerante; correição participativa.	Ausência de monitoramento eficaz dos convênios de Escritórios Corporativos com a OAB, Seccionais Rondônia e Acre.
Responsabilidade Socioambiental	
Ações socioambientais: JT vai à Escola; JT vai à Empresa; JT de Portas Abertas; JT Solidária; Amanajé e TRT Cidadania.	Coordenação dos programas sociais pela Secretaria Judiciária, enfraquecendo a área judiciária.
Imagem Institucional	
Imagem positiva perante outras instituições; patrocínio da alta administração; confiança na alta administração.	
Infraestrutura	
Boa infraestrutura das instalações físicas, com ressalvas dos prédios locados da 6ª, 7ª e 8ª Varas do Trabalho de Porto Velho.	Falta de segurança presencial nas Varas do Trabalho.
Qualidade de Vida	
	Ausência de ações em prol da qualidade de vida dos magistrados e servidores; Alto índice de absenteísmo.

Comunicação	
	Baixo índice de execução do Plano de Comunicação Institucional; ausência de cultura para acesso às ferramentas de comunicação interna (<i>spark</i> , diário eletrônico da Justiça do Trabalho, e-mail institucional etc).
Normas Internas	
	Ausência de uniformização de jurisprudência nas Turmas de Julgamento; ausência de regulamentação para utilização de força-tarefa nas situações emergenciais.

AMBIENTE EXTERNO

OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
<i>Fatores que podem ser aproveitados</i>	<i>Fatores que devem ser neutralizados</i>
Tecnologia da Informação	
Avanço tecnológico; instalação do PJe-JT; implantação e desenvolvimento das ferramentas eletrônicas.	Precariedade de acesso da Rede Mundial de Computadores nas Varas do interior; dificuldade de acesso do jurisdicionado em face da tecnologia; ausência de garantia da segurança de dados.
Economia	
Desenvolvimento econômico dos Estados de Rondônia e Acre.	Contingenciamento orçamentário; falta de política governamental para criação de novos postos de trabalho; redução do quantitativo de ações trabalhistas com a conclusão das obras das usinas hidrelétricas do rio Madeira
Parcerias Públicas e Privadas	
Fortalecimento de parcerias e convênios.	
Imagem Institucional	
Posição do TRT14 no cenário nacional.	Falta de credibilidade dos órgãos públicos.
Carreira Judiciária	
	Enfraquecimento do corpo gerencial em razão da Resolução 184/2013 do CNJ, que restringiu a criação de cargos, funções e unidades judiciárias no âmbito do Poder Judiciário; extinção de cargos; envelhecimento da força de trabalho; desvalorização da carreira judiciária; pouca atratividade da região; alta rotatividade de servidores.

Infraestrutura	
	Rede elétrica sobrecarregada para o atendimento da demanda nas unidades jurisdicionais; fatores climáticos irregulares.
Legislação trabalhista	
	Flexibilização dos direitos trabalhistas.

7 OBJETIVOS, INDICADORES E METAS

Os objetivos estratégicos definidos no PEP 2015-2020 são enunciados de ações que direcionam o caminho para a execução da estratégia.

Os indicadores são ferramentas de aferição dos objetivos planejados. Para fins de padronização, utilizam-se indicadores adotados pelo CSJT para o segmento da Justiça do Trabalho, alinhados aos indicadores do Poder Judiciário, definidos pelo CNJ, além dos indicadores com histórico de resultados nos planos estratégicos do TRT14.

As metas representam quantitativamente os níveis esperados de desempenho ao longo do período, sendo atribuída uma meta para cada um dos seis anos de vigência do plano estratégico, sendo flexibilizadas as revisões periódicas.

Os indicadores e objetivos estratégicos estão vinculados/alinhados aos macrodesafios do Poder Judiciário Nacional e às perspectivas do Mapa Estratégico da Justiça do Trabalho, pela metodologia do *Balanced Scorecard* (BSC) e pelo modelo de avaliação de governança dos índices iGovPessoas, iGov e iGovTI, formulados pelo Tribunal de Contas da União.

Entre os critérios para definição dos objetivos estratégicos no PEP 2015-2020, destacam-se: histórico dos objetivos estratégicos definidos para o tribunal desde 2007; macrodesafios do Poder Judiciário definidos pelo CNJ para o Planejamento Estratégico 2015 a 2020; objetivos estratégicos da Justiça do Trabalho definidos pelo CSJT para o Planejamento Estratégico 2015 a 2020; resultados das consultas realizadas com os clientes internos e *stakeholders* do TRT14; e os diagnósticos de governança do CSJT, CNJ e TCU, nos quais são identificados os *gaps* (lacunas) de melhoria.

A seguir, o quadro consolidado da estratégia e seus indicadores:

Perspectivas	Macrodesafios/ Alinhamento	Objetivos Estratégicos	Indicadores
Sociedade	Efetividade da prestação jurisdicional	Garantir a efetividade da prestação jurisdicional	Índice de Alcance das Metas (IAM)
	Garantia dos direitos da cidadania	Manter as práticas socioambientais sustentáveis	Índice de Responsabilidade Socioambiental (IRS)

Perspectivas	Macrodesafios/ Alinhamento	Objetivos Estratégicos	Indicadores
Processos Internos	Estímulo à conciliação e às soluções alternativas de conflito	Ampliar as formas de conciliação e soluções alternativas de conflito	Índice de Conciliação na Fase de Conhecimento (ICONc) Índice de Conciliação na Fase de Execução (ICONE)
	Celeridade e produtividade na prestação jurisdicional	Aumentar a eficiência operacional quanto à celeridade e produtividade na prestação jurisdicional	Tempo Médio de Duração do Processo - 2ª Instância (TMDP2) Tempo Médio de Duração do Processo - 1ª Instância - Fase de Conhecimento (TMDP1c) Índice de Atendimento à Demanda - 2ª Instância (IAD2) Índice de Atendimento à Demanda - 1ª Instância – Fase de Conhecimento (IAD1c)
	Impulso às execuções trabalhistas e fiscais	Impulsionar as execuções trabalhistas e fiscais	Índice de Execução (IE)
	Fortalecimento dos processos de governança administrativa e judiciária	Maximizar os resultados da governança administrativa e judiciária	Índice de Governança da Gestão Estratégica (IGovGE)
	Fortalecimento da comunicação interna e externa	Melhorar a comunicação interna e externa	Índice de Execução do Plano de Comunicação Institucional (IEPCI)

Perspectivas	Macrodesafios/ Alinhamento	Objetivos Estratégicos	Indicadores
Recursos	Melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida	Maximizar a Governança da Gestão de Pessoas	Índice de Governança da Gestão de Pessoas (IGovGP)
		Promover a melhoria da qualidade de vida das pessoas	Índice de Absenteísmo (IA)
			Índice de Prevenção de Saúde (IPS)
			Índice de Governança de Qualidade de Vida (IGovQV)
	Aperfeiçoamento da gestão de custos	Gerir o orçamento de forma eficiente e eficaz	Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado (IEOD)
			Índice de Eficiência Operacional (IEO)
	Aprimoramento da infraestrutura e governança de TIC	Prover o Regional de infraestrutura física adequada	Índice de Governança da Infraestrutura (IGovinfra)
		Maximizar os resultados da governança de TIC	Índice de Execução do Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação (IEPETIC)



Oficina de validação dos Objetivos Estratégicos

7.1 Detalhamento dos Objetivos Estratégicos

Apresenta-se, a seguir, o detalhamento dos objetivos estratégicos e os seus respectivos indicadores e metas, com os quais será mensurado o desempenho institucional durante a execução do plano.

OBJETIVO 1 Garantir a efetividade da prestação jurisdicional	Trata-se de objetivo estratégico que sintetiza os demais, a partir de conceitos como tempestividade, razoável duração do processo, concretização fática da entrega do direito e a satisfação do jurisdicionado no que diz respeito à atuação da Justiça do Trabalho da 14ª Região.					
RESPONSÁVEL PELO OBJETIVO	Assessoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional					
INDICADORES E METAS						
INDICADOR 1.1	Índice de Alcance das Metas (IAM)					
LINHA DE BASE	DADO INEXISTENTE					
META 1	Atingir e manter pontuação entre 64 e 96, até 2020					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Pontuação entre 64 e 96	Pontuação entre 64 e 96	Pontuação entre 64 e 96	Pontuação entre 64 e 96	Pontuação entre 64 e 96	Pontuação entre 64 e 96
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Assessoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional					
OBJETIVO 2 Manter as práticas socioambientais sustentáveis	Refere-se ao desafio de garantir os direitos da cidadania (CF, art. 1º, inc. II), em sua múltipla manifestação social: cidadão-administrado (usuário dos serviços públicos), cidadão trabalhador-produtor e cidadão-contribuinte, buscando-se atenuar as desigualdades sociais e garantir os direitos de minorias, observando-se, para tanto, práticas socioambientais sustentáveis e uso de tecnologia limpa.					
RESPONSÁVEL PELO OBJETIVO	Secretaria Judiciária					

INDICADORES E METAS

INDICADOR 2.1	Índice de Responsabilidade Socioambiental (IRS)						
LINHA DE BASE	2011: 13.000 pessoas; 2012: 11.200 pessoas; 2013: 24.400 pessoas; 2014: 16.400 pessoas (até agosto)						
META 2	Manter o patamar superior a 17.000 pessoas beneficiadas, ao ano, pelas ações socioambientais, até 2020						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
	>17.000	>17.000	>17.000	>17.000	>17.000	>17.000	

RESPONSÁVEL PELO INDICADOR: Secretaria Judiciária

OBJETIVO 3
Ampliar as formas de conciliação e soluções alternativas de conflito

Refere-se ao fomento da conciliação e de meios extrajudiciais para resolução negociada de conflitos, com a participação efetiva do cidadão. Visa estimular a comunidade a dirimir suas contendas sem necessidade de processo judicial, mediante conciliação, mediação e arbitragem; à formação de agentes comunitários de justiça; e, ainda, à celebração de parcerias com a Defensoria Pública, Secretarias de Assistência Social, Conselhos Tutelares, Ministério Público e outras entidades afins.

RESPONSÁVEL PELO OBJETIVO: Secretaria da Corregedoria Regional e Secretaria Judiciária

INDICADORES E METAS

INDICADOR 3.1	Índice de Conciliação na Fase de Conhecimento (ICONc)					
LINHA DE BASE	2014: 37,66% (Fonte: e-Gestão e relatório Geral da Justiça do Trabalho 2014,p. 86)					
META 3	Aumentar o Índice de Conciliação na Fase de Conhecimento, em relação ao ano de 2013, em 10%, até 2020.					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	5%	6%	7%	8%	9%	10%

RESPONSÁVEL PELO INDICADOR: Secretaria da Corregedoria Regional

INDICADOR 3.2	Índice de Conciliação na Fase de Execução (ICONE)					
LINHA DE BASE	2014: 10,75% (Fonte: e-Gestão)					
META 4	Aumentar o Índice de Conciliação na Fase de Execução, em relação ao ano de 2013, em 10%, até 2020.					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	5%	6%	7%	8%	9%	10%

RESPONSÁVEL PELO INDICADOR: Secretaria da Corregedoria Regional

OBJETIVO 4
Aumentar a eficiência operacional quanto à celeridade e produtividade na prestação jurisdicional

Tem por finalidade 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, bem como elevar a produtividade dos servidores e magistrados.

RESPONSÁVEL PELO OBJETIVO Secretaria da Corregedoria Regional e Secretaria Judiciária

INDICADORES E METAS

INDICADOR 4.1	Tempo Médio de Duração do Processo - 2ª Instância (TMDP2)					
LINHA DE BASE	2014: 151,21 dias (Fonte: Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2014, p. 56)					
META 5	Reduzir em 5% o prazo médio de duração do processo na 2ª Instância, em relação ao ano base 2013					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	0%	1%	2%	3%	4%	5%

RESPONSÁVEL PELO INDICADOR Secretaria da Corregedoria Regional

INDICADOR 4.2	Tempo Médio de Duração do Processo - 1ª Instância – Fase de Conhecimento (TMDP1c)					
LINHA DE BASE	2014: 77,87 dias (Fonte: e-Gestão)					
META 6	Reduzir em 5% o prazo médio de duração do processo na 1ª Instância, fase de conhecimento, em relação ao ano base 2013					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	0%	1%	2%	3%	4%	5%

RESPONSÁVEL PELO INDICADOR Secretaria da Corregedoria Regional

INDICADOR 4.3	1º Índice de Atendimento à Demanda - 2ª Instância (IAD2)					
LINHA DE BASE	SEM LINHA DE BASE					
META 7	Manter o Índice de Processos Solucionados em 100%					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

RESPONSÁVEL PELO INDICADOR Secretaria da Corregedoria Regional

¹Indicador incluído em cumprimento à deliberação na 1ª RAE de 2015, em 22/04/2015.

INDICADOR 4.4	2º Índice de Atendimento à Demanda - 1ª Instância – fase de Conhecimento (IAD1c)					
LINHA DE BASE	SEM LINHA DE BASE					
META 8	Manter o Índice de Processos Solucionados em 100%					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Secretaria da Corregedoria Regional					

OBJETIVO 5 Garantir a efetividade das execuções trabalhistas e fiscais	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 registro de imóveis e de protesto de títulos; entre outras ações.					
---	--	--	--	--	--	--

RESPONSÁVEL PELO OBJETIVO	Secretaria da Corregedoria Regional e Secretaria Judiciária
---------------------------	---

INDICADORES E METAS						
INDICADOR 5.1	Índice de Execução (IE)					
LINHA DE BASE	2014: 123,39% (Fonte: e-Gestão)					
META 9	Baixar mais processos que as execuções iniciadas no período					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	>100%	>100%	>100%	>100%	>100%	>100%
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Secretaria da Corregedoria Regional					

OBJETIVO 6 Maximizar os resultados da governança administrativa e judiciária	Formulação, implantação, monitoramento e revisão de estratégias flexíveis e aderentes às especificidades próprias do Tribunal Regional do Trabalho 14ª Região, produzidas de forma colaborativa. Visa à eficiência operacional, à transparência institucional e à adoção das boas práticas de gestão para a melhoria do processo de trabalho, podendo adotar parcerias com órgãos externos.					
---	---	--	--	--	--	--

RESPONSÁVEL PELO OBJETIVO	Assessoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional
---------------------------	--

²Indicador incluído em cumprimento à deliberação na 1ª RAE de 2015, em 22/04/2015.

INDICADORES E METAS

INDICADOR 6.1	Índice de Governança da Gestão Estratégica (IGovGE)					
LINHA DE BASE	2013: 95%					
META 10	Atingir e manter a média de governança em gestão estratégica igual a 100%, até 2020					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Assessoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional					

OBJETIVO 7
Melhorar a comunicação interna e externa

Aperfeiçoar os fluxos de comunicação institucional, de modo a melhorar a comunicação interna e efetivar maior publicidade à atuação do tribunal com ênfase na divulgação dos seus atos, decisões, programas e ações.

RESPONSÁVEL PELO OBJETIVO

Assessoria de Comunicação Social

INDICADORES E METAS

INDICADOR 7.1	Índice de Execução do Plano de Comunicação Institucional (IEPCI)					
LINHA DE BASE	2014: 117,70% (desempenho acumulado)					
META 11	Manter o Plano de Comunicação Institucional com as suas metas cumpridas					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Assessoria de Comunicação Social					

OBJETIVO 8
Maximizar a Governança da Gestão de Pessoas

Ampliar as políticas, métodos e práticas adotados na gestão de pessoas, objetivando potencializar o capital humano. Considera programas e ações relacionados à avaliação e ao desenvolvimento de competências gerenciais e técnicas dos servidores e magistrados, a fim de melhorar a eficiência e eficácia organizacionais.

RESPONSÁVEL PELO OBJETIVO

Secretaria de Gestão de Pessoas

INDICADORES E METAS

INDICADOR 8.1	Índice de Governança da Gestão de Pessoas (IGovGP)					
LINHA DE BASE	DADO INEXISTENTE					
META 12	Atingir a média de governança em gestão de pessoas igual a 100%, até 2020					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	50%	60%	70%	80%	90%	100%
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Secretaria de Gestão de Pessoas					

OBJETIVO 9 Promover a melhoria da qualidade de vida das pessoas	Refere-se a ações que promovam o bem-estar de servidores e magistrados no ambiente de trabalho; a humanização das relações de trabalho; o estabelecimento de sistemas de recompensas e à adequada distribuição da força de trabalho.
--	--

RESPONSÁVEL PELO OBJETIVO	Secretaria de Gestão de Pessoas/Núcleo de Assistência à Saúde
---------------------------	---

INDICADORES E METAS

INDICADOR 9.1	Índice de Absenteísmo (IA)					
LINHA DE BASE	2011: 4,51%; 2012: 2,64%; 2013: 4,48%; 2014: 2,27%					
META 13	Reduzir e manter o índice de absenteísmo para 2%					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	3,50%	3%	2%	2%	2%	2%

RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Núcleo de Assistência à Saúde
----------------------------	-------------------------------

INDICADOR 9.2	Índice de Prevenção de Saúde (IPS)					
LINHA DE BASE	2011: 74,32%; 2012: 30,04%; 2013: 41,43%; 2014: 26,13%					
META 14	Alcançar e manter 80% dos servidores e magistrados com exame médico periódico preventivo regularizado					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	60%	70%	80%	80%	80%	80%

RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Secretaria de Gestão de Pessoas/Núcleo de Assistência à Saúde
----------------------------	---

INDICADOR 9.3	Índice de Governança de Qualidade de Vida (IGovQV)					
LINHA DE BASE	DADO INEXISTENTE					
META 15	Implantar e manter 90% dos benefícios de qualidade de vida, até 2020					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	≥70%	≥75%	≥80%	≥85%	≥90%	≥90%
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Núcleo de Assistência à Saúde					
OBJETIVO 10 Gerir o orçamento de forma eficiente e eficaz	Refere-se à utilização de mecanismos para alinhar as necessidades orçamentárias de custeio e investimentos ao aprimoramento da prestação jurisdicional, atendendo aos princípios constitucionais da administração pública. Envolve estabelecer uma cultura de redução do desperdício de recursos públicos.					
RESPONSÁVEL PELO OBJETIVO	Diretoria-Geral das Secretarias/Secretaria de Orçamento e Finanças					
	INDICADORES E METAS					
INDICADOR 10.1	Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado (IEOD)					
LINHA DE BASE	2013: 66,63 % até setembro; 2014: 65,18% até setembro					
META 16	Executar, até setembro 65%, até outubro 73%, até novembro 81% e até dezembro 90% do orçamento anual disponível para 2015, excluídas as despesas com pessoal (Portaria GP nº 0243, de 9 de fevereiro de 2015).					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	65%	65%	65%	65%	65%	65%
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Secretaria de Orçamento e Finanças					
INDICADOR 10.2	Índice de Eficiência Operacional (IEO)					
LINHA DE BASE	2014: 103,5% (dados acumulados de janeiro a agosto de 2014, somente para os indicadores de água, energia elétrica e papel A4 – Fonte: SIGEST)					
META 17	Alcançar 100% de desempenho das metas esperadas com relação ao consumo de água, energia elétrica, papel A4, telefone e combustíveis.					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Diretoria de Serviços de Infraestrutura, Logística e Segurança					

OBJETIVO 11 Prover o Regional de infraestrutura física adequada	Manter o Regional com infraestrutura física adequada, incluindo as instalações físicas e mobiliárias do edifício-sede e das Varas do Trabalho, observando as normas e os critérios de acessibilidade.					
RESPONSÁVEL PELO OBJETIVO	Diretoria de Serviços de Infraestrutura, Logística e Segurança					
INDICADORES E METAS						
INDICADOR 11.1	Índice de Governança da Infraestrutura (IGovinfra)					
LINHA DE BASE	DADO INEXISTENTE					
META 18	Alcançar a média de governança da infraestrutura igual a 100%, até 2020					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Diretoria de Serviços de Infraestrutura, Logística e Segurança					
OBJETIVO 12 Maximizar os resultados da governança de TIC	Uso racional dos instrumentos de Tecnologia da Informação e Comunicação, alinhado às políticas de TIC definidas pelo CNJ/CSJT. 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.					
RESPONSÁVEL PELO OBJETIVO	Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação					
INDICADORES E METAS						
INDICADOR 12.1	Índice de Execução do Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação (IEPETIC)					
LINHA DE BASE	2014: 120,76%					
META 19	Manter o PETIC com as suas metas cumpridas					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
RESPONSÁVEL PELO INDICADOR	Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação					

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final de todo empenho na elaboração do PEP 2015-2020, fomos brindados pela aprovação, à unanimidade, pelo Tribunal Pleno, por meio da Resolução Administrativa nº 79, de 30 de setembro de 2014, publicada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho da 14ª Região, no dia 2 de outubro de 2014.

Durante todas as fases desse grandioso e alvissareiro projeto, desde sua semente, quando rabiscávamos sua estrutura geral, passando pela convocação de nossos gestores e a recepção dos colegas das varas mais longínquas, parecíamos assistir a um gigante, presente apenas na nossa imaginação, tomar corpo. Um gigante de expressão complexa, ágil, dotado de alegria e gravidade, dinâmico e, como humano que é, revelando-se perfeitamente imperfeito, mas que se comporta como terra santa, apta a receber sementes de prosperidade. Esse gigante, chamado Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, assim como a percepção de que ele é composto pelos magistrados e servidores, sem exceção, tornou-se ainda mais real, para cada um de nós.

Consolidar o sentimento que fazemos parte dessa grande rede, desse grande corpo, foi um dos grandes acontecimentos de toda essa iniciativa.

Voltamos para nossos postos de trabalho confiantes no presente e na construção de um novo e mais laborioso futuro, ainda mais aptos a superar nossos macrodesafios, empregando com mais segurança os suportes orçamentários, tecnológicos e de infraestrutura para apoiarem a prestação jurisdicional.

Os indicadores de resultado, as suas respectivas metas e as iniciativas estratégicas catalogadas nas Oficinas de Gestão Estratégica do Plano Avança TRT14 e outras que vierem a ser apresentadas durante a execução do PEP 2015-2020 comporão o Glossário das Metas do Planejamento Estratégico 2015-2020, o qual será revisado periodicamente e validado por ocasião da Reunião de Análise da Estratégia (RAE), de maneira a possibilitar eventuais realinhamentos, em tempo hábil e sem quebra de continuidade das ações, e disponibilizado na forma impressa e no sítio eletrônico do tribunal.

Ao final, conscientes que todos fazemos parte dessa engrenagem, magistrados e servidores, das áreas administrativa e judiciária, estamos prontos para novos desafios, sabendo que nesta vida, não apenas no trabalho, Somos Todos Gestores.

9 REFERÊNCIAS CONSULTADAS

Balanced Scorecard por Robert Kaplan e David Norton. Disponível em http://pt.wikipedia.org/wiki/Balanced_scorecard. Acesso em 25 set. 2014;

ENAP – Escola Nacional de Administração Pública. Ambiente virtual de aprendizagem. Disponível no portal da escola <http://www.enap.gov.br>. Acesso em 25 set. 2014;

Planejamento Estratégico Participativo 2009-2014 do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, aprovado pelas resoluções administrativas 86 e 116/2009 e revisado pela resoluções administrativas 34/2011 e 49/2013;

Planejamento Estratégico do Poder Judiciário 2009-2014, aprovado pela Resolução nº 70/2009, do Conselho Nacional de Justiça;

Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho 2010-2014, aprovado pela Resolução nº 74/2010, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

Planejamento Estratégico do Poder Judiciário 2015-2020, aprovado pela Resolução nº 198/2014, do Conselho Nacional de Justiça;

Plano Avança TRT14. Disponível no portal do Tribunal em: <http://www.trt14.jus.br/web/guest/gestao-estrategica>. Acesso em 25 set. 2014;

Rede de Governança Colaborativa do Poder Judiciário, aprovada pela Portaria nº 138, de 23 de agosto de 2013, do Conselho Nacional de Justiça. Disponível no portal do CNJ <http://www.cnj.jus.br/atos-administrativos/atos-da-presidencia/portarias-presidencia/26063-portaria-n-138-de-23-de-agosto-2013>. Acesso em 25 set. 2014;

Rede de Governança Colaborativa do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, aprovada pela Portaria TRT14 nº 3156, de 5 de dezembro de 2013. Publicada no Diário Oficial Eletrônico do TRT14 em 6 de dezembro de 2013;

Relatório do VII Encontro Nacional do Poder Judiciário, realizado, em Belém/PA, pelo CNJ, em novembro de 2013. Macrodesafios do Poder Judiciário. Acesso em 25 set. 2014. Disponível no portal do CNJ (http://www.cnj.jus.br/images/gestao-planejamento-cnj/revisao_do_planejamento_do_judiciario/planejamento_estrategico_do_poder_judiciario.pdf).



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO

Rua Almirante Barroso, nº. 600 – Mocambo – 76.801-089 – Porto Velho/RO

APDI: (69) 3211-6363/6429

www.trt14.jus.br