



RAE

Reunião de Análise da Estratégia

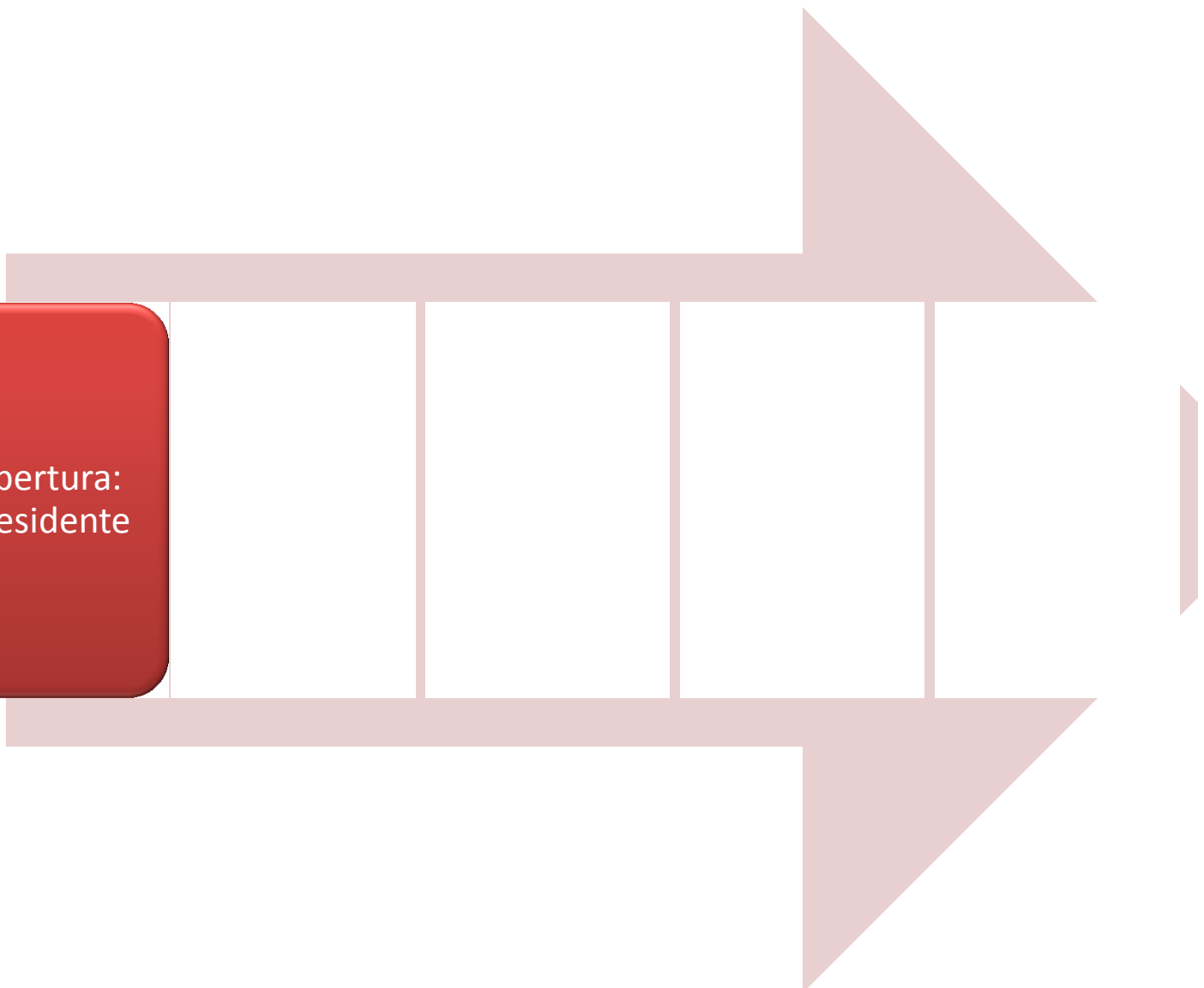


Porto Velho, 21/03/2019

Nossa Pauta

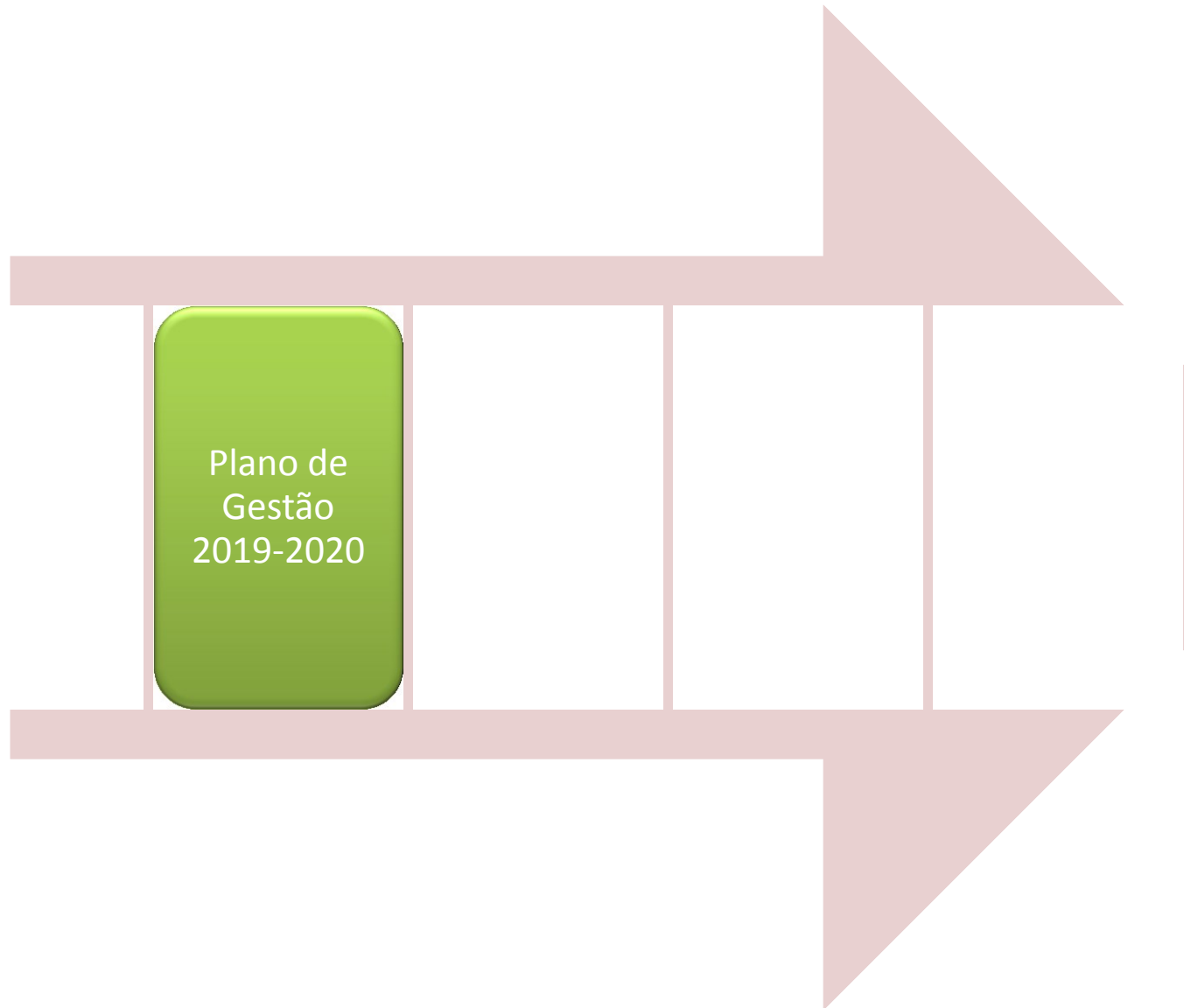


Nossa Pauta



Abertura:
Presidente

Nossa Pauta





PLANO DE GESTÃO

PARA O BIÊNIO 2019/2020

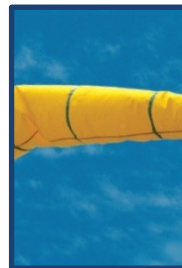


PLANO DE GESTÃO 2019-2020

O que é???



Bússola



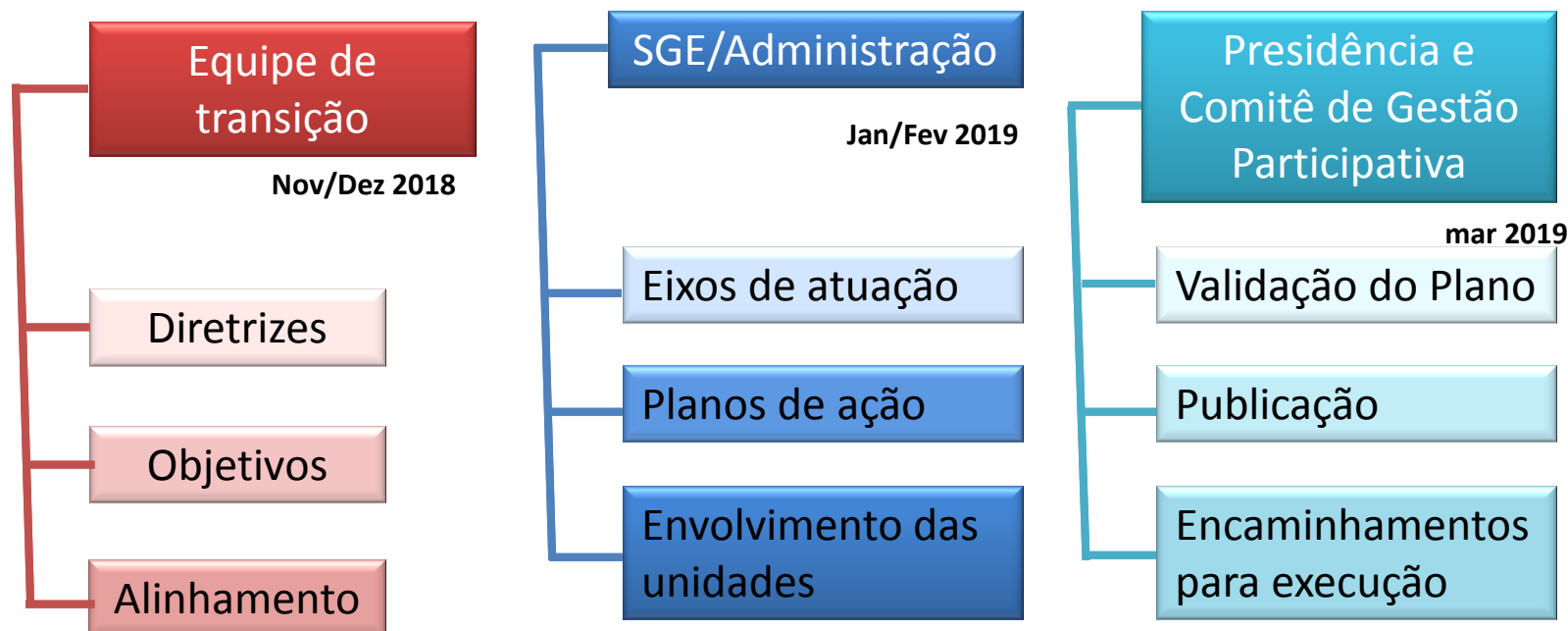
Um norte



Indica uma
direção

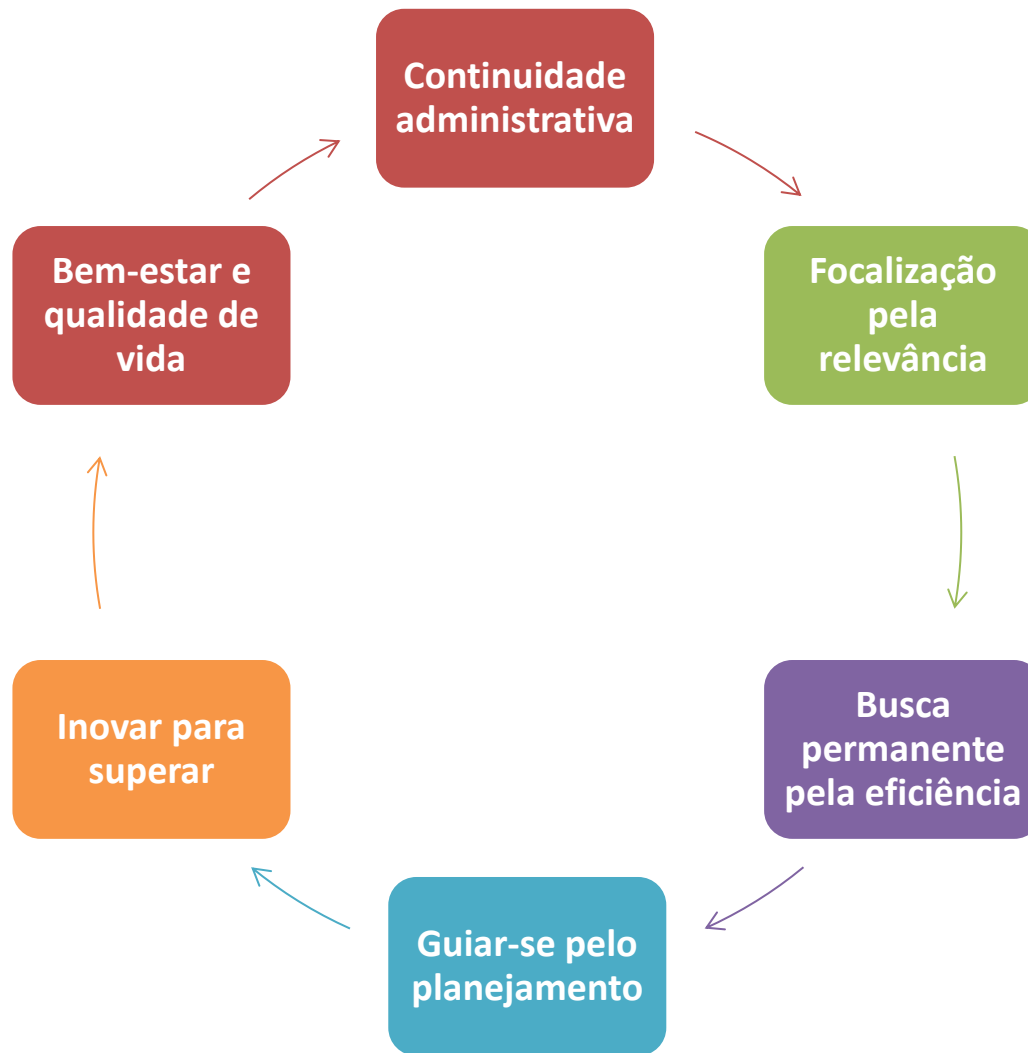
PLANO DE GESTÃO 2019-2020

Metodologia de elaboração



PLANO DE GESTÃO 2019-2020

Diretrizes



Continuidade Administrativa

- Prestação jurisdicional como serviço público.
- A atividade não pode parar.
- Necessidade de continuação das boas práticas.
- Benefício da continuidade

Focalização pela Relevância

- Ter um objetivo mente.
- A importância da priorização.
- O perigo da procrastinação.

Busca permanente pela eficiência

- Fazer melhor com menos.
- Diminuição de recursos.
- Necessidade de manter serviços adequados à sociedade.

Guiar-se pelo planejamento

- Sem espaço para o improvisado.
- Direção necessária.
- Construção do PEP 2021-2026.

Inovar para superar

- Existência de dificuldades.
- A inovação como solução.
- Aperfeiçoamento dos processos de trabalho.

Bem-estar e qualidade de vida

- Nosso maior valor.
- Servidores, magistrados e colaboradores são a chave para o nosso desempenho.
- O clima organizacional com fator crítico para produtividade.

Objetivos do plano

- ❖ Direcionar a força de trabalho para o que é mais importante **em benefício do jurisdicionado, dos advogados, órgãos parceiros, colaboradores e da própria administração**, de modo a consolidar o Regional como referência de credibilidade na prestação jurisdicional.

PLANO DE GESTÃO 2019-2020



Participação das unidades do tribunal

26

UNIDADES ADMINISTRATIVAS E
JUDICIÁRIAS PARTICIPARAM COM SUGESTÕES E
IDEIAS DE PROJETOS E AÇÕES.



VT Ouro Preto, 3ª VT Porto Velho, VT Feijó, Gab. Shikou, Gab. Lôbo, VT Plácido, STPT, VT São Miguel, VT Colorado, Ouvidoria, SAEP, VT Guajará, 6ª VT Porto Velho, VT Cruzeiro, VT Etitaciolândia, Ejud, NGD, VT Machadinho, Secom, VT Jarú, SGEP, VT Cacoal, SCIA, SJ1, Gab. Vania, 8ª VT Porto Velho.

Brainstorming

Plano de Gestão 2019/2020

SGE DASHBOARD

Realizar Justiça

- 1- Acessibilidade e Eficiência
- 2- Celeridade prestação Jurisdiccional
- 3- Celeridade mais célere
- 4- Conciliação/Rajui. Sessões Plano 2 3
- 5- Procedimentos de informática (melhorar)
- 6- Resolução rápida e eficiente
- 7- Pleno Virtual
- 8- Varias alternativas
- 9- Notificar Parte reclamada com mais rapidez
- 10- Importância da conveniência/esperto de Satisfação
- 11- Eficiência das execuções
- 12- Conciliação
- 13- Processo mais rápido e eficiente
- 14- Apoio humano e infraestrutura
- 15- Melhorias/Instituição PSE e Gestão
- 16- Celeridade trabalho interno
- 17- Utilizar e Selecionar autos finais
- 18- Melhorar o Jurisdiccional
- 19- Divulgar Decisões Judiciais
- 20- Promover o Jus Satisfaci
- 21- Proporcionar lotação ideal
- 22- Ofertar procedimentos
- 23- Utilizar importância da JT
- 24- Ampliar VT imediata
- 25- Mais Sessões de Juizes
- 26- Sessão com 30 dias
- I- Prolação de Sentença Líquida

Eficiência Operacional

- 1- Interação/colaboração das unidades.
- 2- Investimento informático
- 3- Realizar mais audiências
- 4- Comprometimento efetivo pela Administração
- 5- Melhorar comunicação PSE
- 6- Comprometimento de Participantes/funcionamento Vara
- 7- Melhorar estrutura e Planos PSE
- 8- Gest. Fluxos específicos área fun
- 9- Expedientes Padronizados/variáveis corretas
- 10- Mais q Servidor/ouvidoria/Guia Judiciária
- 11- Identificação/Execução
- 12- Reduzir despesas de energia elétrica
- 13- Mais estagiários
- 14- Diminuir entraves burocráticos
- 15- Alocação de mão de obra
- 16- Novas instalações
- 17- Sistemas informatizados p/autos finais
- 18- Manual de Procedimento de boas práticas
- 19- Eficiência dos recursos assentados e humanos
- 20- Implementar projetos q/ restos finais, área ADM
- 21- SI GEP
- 22- Implementar prazos q/ recursos oficiais, área ADM
- 23- MOP/ Gestão de riscos
- 24- Investimentos Servidores de apoio área fun (Acetes)
- 25- Promover sistemas de jurisdição/sumários
- 26- Promover teletrabalho/Grav posto usuário/visão único/PVH
- I- Revisar Normas (RES, RI, PEC)
- II- Revisar rede elétrica
- III- Solução de investimento de bens por RFID
- IV- Modernização do Portal eletrônico
- V- Cambiar Plano de Obra
- VI- Programa de eficiência energética
- VII- Regulamentação de Programas Sociais

Bem-Estar e QVT

- 1- Avaliar necessidades do Interior/Ginástica laboral
- 2- Investir em Servidores - PVV
- 3- Trabalhar com flexibilidade - PVV
- 4- Ação de organização/Recrutamento - PVV
- 5- Ginástica laboral - PVV
- 6- Plano organizacional - PVV
- 7- Flexibilização de horário de trabalho - PVV
- 8- Programa/Iniciativa/Projeto/financeira/Motivacional
- 9- Ginástica laboral/Acesso processo digital/Ativ. Interior
- 10- Cam. físicos e virtuais
- 11- Equipamentos ergonômicos e Sistemas operacionais vetidos
- 12- Ginástica laboral/Acadêmicos - PVV
- 13- Promover circulação de ar nas unidades
- 14- Ações de saúde Interior do Juiz/PV
- 15- Suporte humano p/ superior pemedas
- 16- Melhorar ou fazer Plano de saúde
- 17- Resgate da história institucional
- 18- Prática de exercício físico Danças/Ativ. somada PVV
- 19- Adequar espaço físico do SECON
- 20- PAIS p/ Servidores q/ dificuldades pessoais
- 21- Proporcionar lotação Satisfatória
- 22- Ginástica laboral - PVV
- 23- Ateliês sobre Prevenção, Alimentação/Ativ. física/síntese
- 24- Incentivar a teletrabalho
- 25- Planos motivacionais/Atendimento Psicólogo/Proj. Cont. Práticas organizacionais/Sumária/Restos/Modernização/Projeto - PVV
- 26- Promover teletrabalho
- I- Realização do restaurante/espço convivência
- II- Implementação do novo PQH

UND

- 1- Vt. Outro preto
- 2- 3 Vt PVH
- 3- Vt FICIS
- 4- Gab. SIKOS
- 5- Gab. João
- 6- Vt Alcides
- 7- STPT
- 8- Vt S. Miguel
- 9- Vt. Celso
- 10- Dandara
- 11- SAEP
- 12- Vt. Gustavo
- 13- 6 Vt PVH
- 14- Vt. Cruzado
- 15- Vt. Crifanélia
- 16 - ECHO
- 17 - AID
- 18- Vt. Machado
- 19- SECON
- 20- Vt. José
- 21- SGEF
- 22- Vt. Cecal
- 23- SCIA
- 24- SJI
- 25- Gab. Venica
- 26- 8ª Vt PVH

Dimensões
- tempo
- \$
- técnica
Realizar Justiça

Como diminuir o gasto com diárias?
- 1º passo: Identificar o origem das diárias. (MVA/DC)
Consolidação
Eficiência
QVT

- 1) Acentuar a prolação de Sentenças líquidas
- 2) Ampliação do sistema de trabalho adequado das disputas de interesse no âmbito do JEF
- 3) Plenário Virtual e pobs regulares de Julgamento
- 4) Aprimoramento do programa de Vt. Inimicável

- 1) Pym de dissiminação de boas práticas Judiciais e administrativas
- 2) Modernização do Portal Eletrônico
- 3) Maximizar os resultados pelo teletrabalho e apoio Remoto
- 4) Igualização da força de trabalho
- 1) Reestruturação do Programa Qualidade de vida
- 2) Realização do restaurante/espço de convivência Sede/RET
- 3) Pym de gestão de finanças pessoais e de investimentos

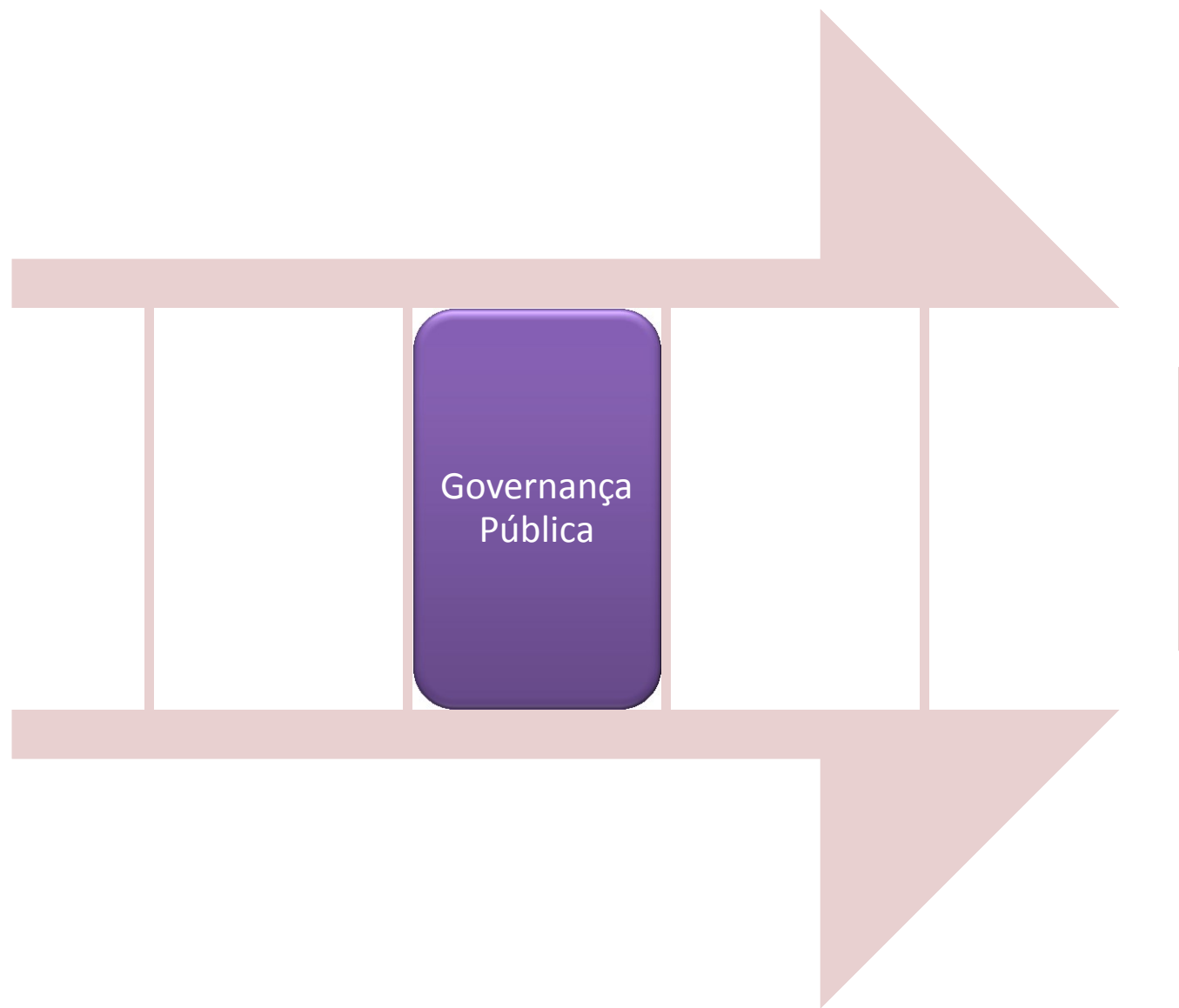
Plano de Gestão 2019/2020

- * Avaliação - 22/02/19
- * Consolidação/Minuta - 27/02/19
- * Reunião - 01/03/19
- * Apresentação - 08/03/19
- * RAE/2019 - 08/03/19
- * Definir Pdm
- * Agenda local/Convocar p. captações, Comenzar a divulgação da 25/02/19
- * Preparar e apresentação

PLANO DE GESTÃO 2019-2020

CONSOLIDAÇÃO DAS AÇÕES PRIORITÁRIAS 2019-2020

EIXOS DE ATUAÇÃO			
	REALIZAR JUSTIÇA	EFICIÊNCIA OPERACIONAL	BEM-ESTAR E QUALIDADE DE VIDA
AÇÕES PRIORITÁRIAS	Incentivo à prolação de sentenças líquidas	Programa de disseminação de boas práticas judiciais e administrativas	Revitalização do Programa de Qualidade de Vida
	Ampliação de sistema de tratamento adequado das disputas de interesse no âmbito do TRT da 14ª Região	Modernização do Portal Eletrônico	Reativação do restaurante e otimização do espaço de convivência na sede do tribunal
	Implantação do Plenário Virtual concomitante às pautas regulares de julgamento	Maximização dos resultados do Teletrabalho e Apoio Remoto	Programa de Gestão de Finanças Pessoais e de Investimentos
	Aprimoramento do modelo de Vara do Trabalho Itinerante	Equalização da força de trabalho	
		Elaboração do novo planejamento estratégico	



O **Decreto 9.203/2017** estabelece que compete à alta administração dos órgãos e das entidades da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional implementar e manter mecanismos e instâncias de governança.

Governança no setor público compreende essencialmente os mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas à **condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade.**

Liderança

refere-se ao conjunto de práticas de natureza humana ou comportamental - integridade, competência, responsabilidade e motivação - exercidas nos principais cargos das organizações.

Estratégia

compreende a definição e o monitoramento de objetivos, indicadores e metas, bem como o alinhamento entre planos e ações de unidades e organizações envolvidas na sua execução, além de critérios de priorização, para que os serviços e produtos de responsabilidade da organização alcancem o resultado pretendido.

Controle

abrange o processo de gestão de riscos e controles internos, assim como aspectos como transparência, prestação de contas e responsabilização.

GOVERNANÇA



Estratégia



Accountability



GESTÃO



Enquanto a gestão é inerente e integrada aos processos organizacionais (planejamento, execução, controle, ação), portanto responsável pelo manejo dos recursos e poderes colocados à disposição de órgãos e entidades para a consecução de seus objetivos, a governança provê direcionamento, monitora, supervisiona e avalia a atuação da gestão.



Fonte: TCU

PASSO



Escolha líderes competentes e avalie seus desempenhos



PASSO



Estabeleça sistema de governança com poderes de decisão balanceados e funções críticas segregadas



PASSO



Lidere com ética e combata os desvios



PASSO



Estabeleça modelo de gestão da estratégia que assegure seu monitoramento e avaliação



PASSO



Estabeleça a estratégia considerando as necessidades das partes interessadas



PASSO



Estabeleça mecanismos de coordenação de ações com outras organizações



PASSO



Estabeleça metas e delegue poder e recursos para alcançá-las



PASSO



Gerencie riscos e institua os mecanismos de controle interno necessários



PASSO



Estabeleça função de auditoria interna independente que adicione valor à organização

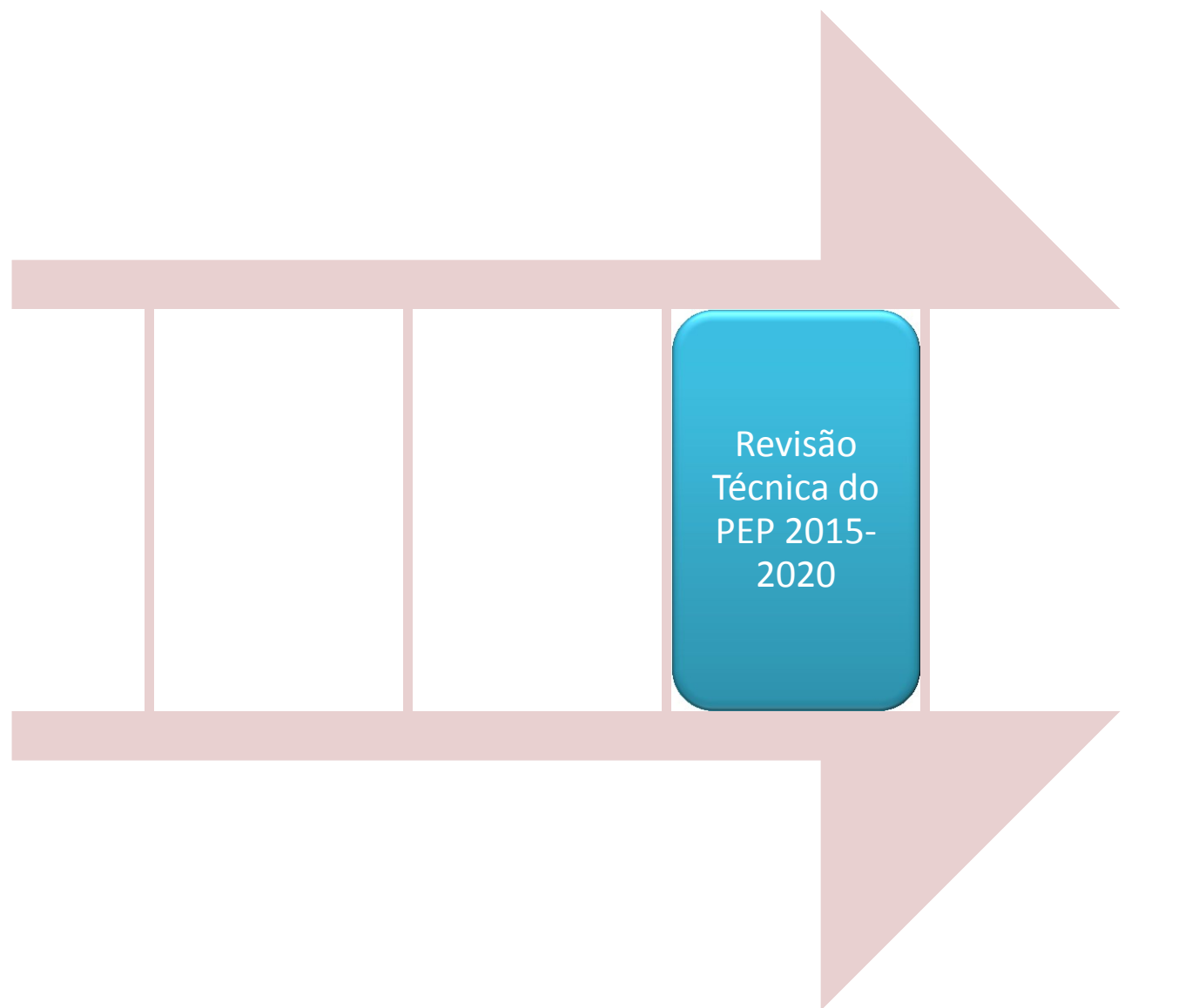


PASSO



Estabeleça diretrizes de transparência e sistema de prestação de contas e responsabilização





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

Identidade Organizacional

Visão de Futuro

● TRT14-Consolidar-se perante a sociedade como referência de credibilidade na prestação jurisdicional ●

Missão

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

Valores Institucionais

Ética
Transparência
Celeridade
Inovação
Probidade

Responsabilidade socioambiental
Acessibilidade
Respeito e Valorização do Ser Humano
Comprometimento
Qualidade

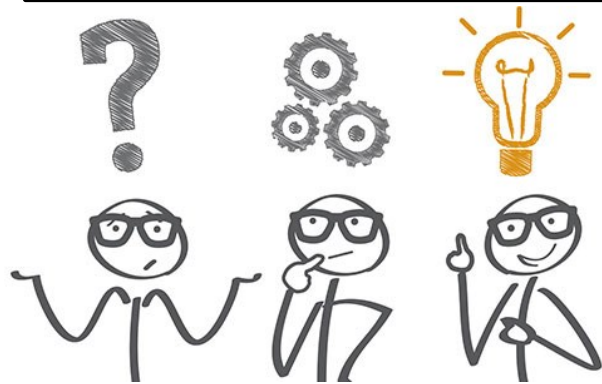
Impessoalidade



Aprovado pela Resolução Administrativa TRT14 nº 079, de 30. de setembro de 2014

Resultado: ● Meta alcançada ● Alerta ● Meta não alcançada ● Atenção ● Valor desatualizado

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO PARTICIPATIVO – PEP 2015-2020



Dificuldades de medição

- IGov's monitorados no PEP desatualizados com os IGov's equivalentes medidos pelo TCU;
- Parâmetros de medição que perderam objeto frente as novas necessidades e priorização;
- Definição de metas subdimensionadas e/ou superdimensionadas;
- Muitos indicadores repetidos no PEP/PETIC/JT gerando retrabalho;
- Pouca aderência dos indicadores para alcançar os objetivos estratégicos;
- Necessidade de corrigir lançamentos no Sigest;
- Muitos indicadores vinculados num só objetivo gerando dificuldade de medição no Sigest; e
- Carteira de projetos desatualizada.

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO PARTICIPATIVO – PEP 2015-2020

Reuniões Setoriais

18/01 a 11/02/2019



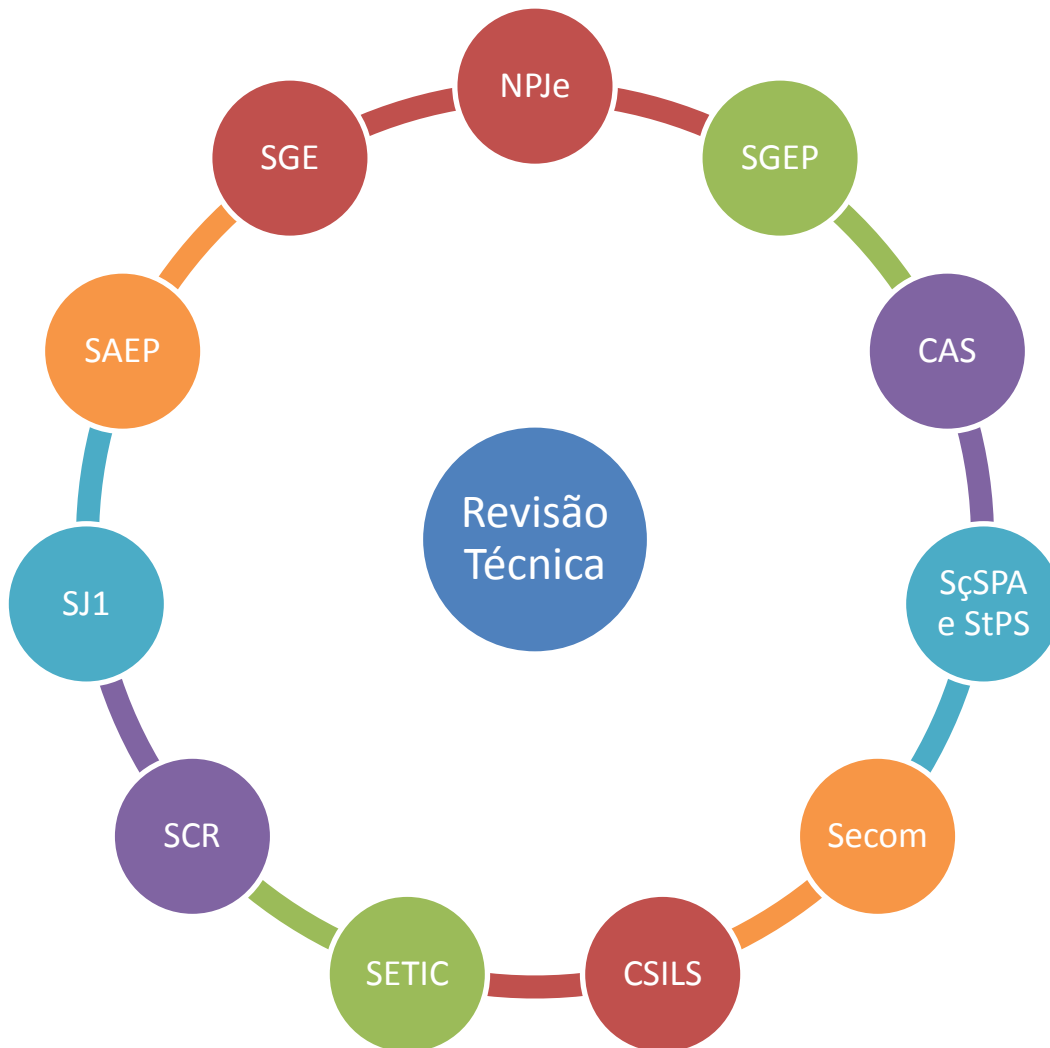
Objetivo

Revisar:

- Parâmetros
- Indicadores
- Metas

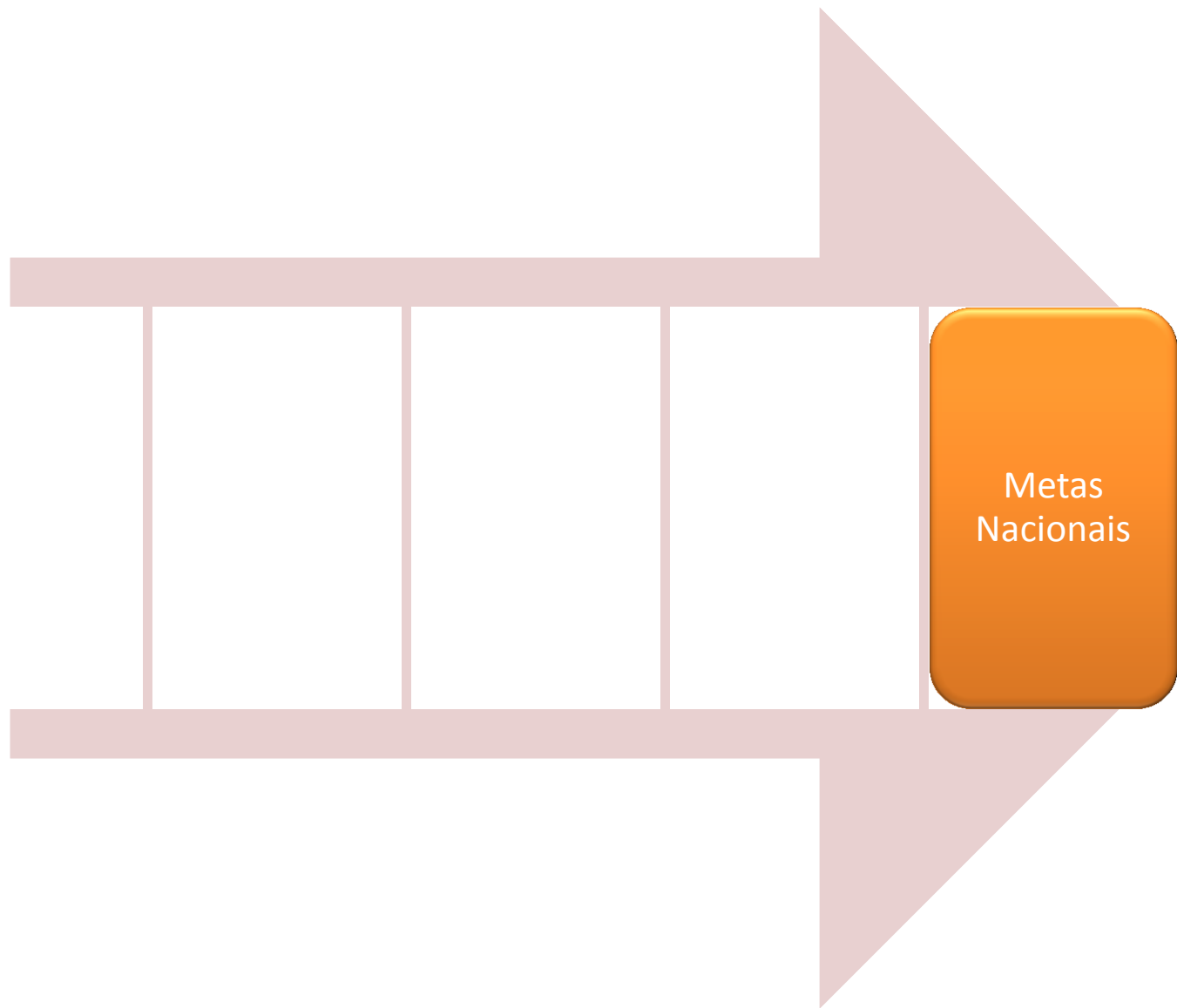
PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO PARTICIPATIVO – PEP 2015-2020

COMPROMISSOS ASSUMIDOS PELAS UNIDADES



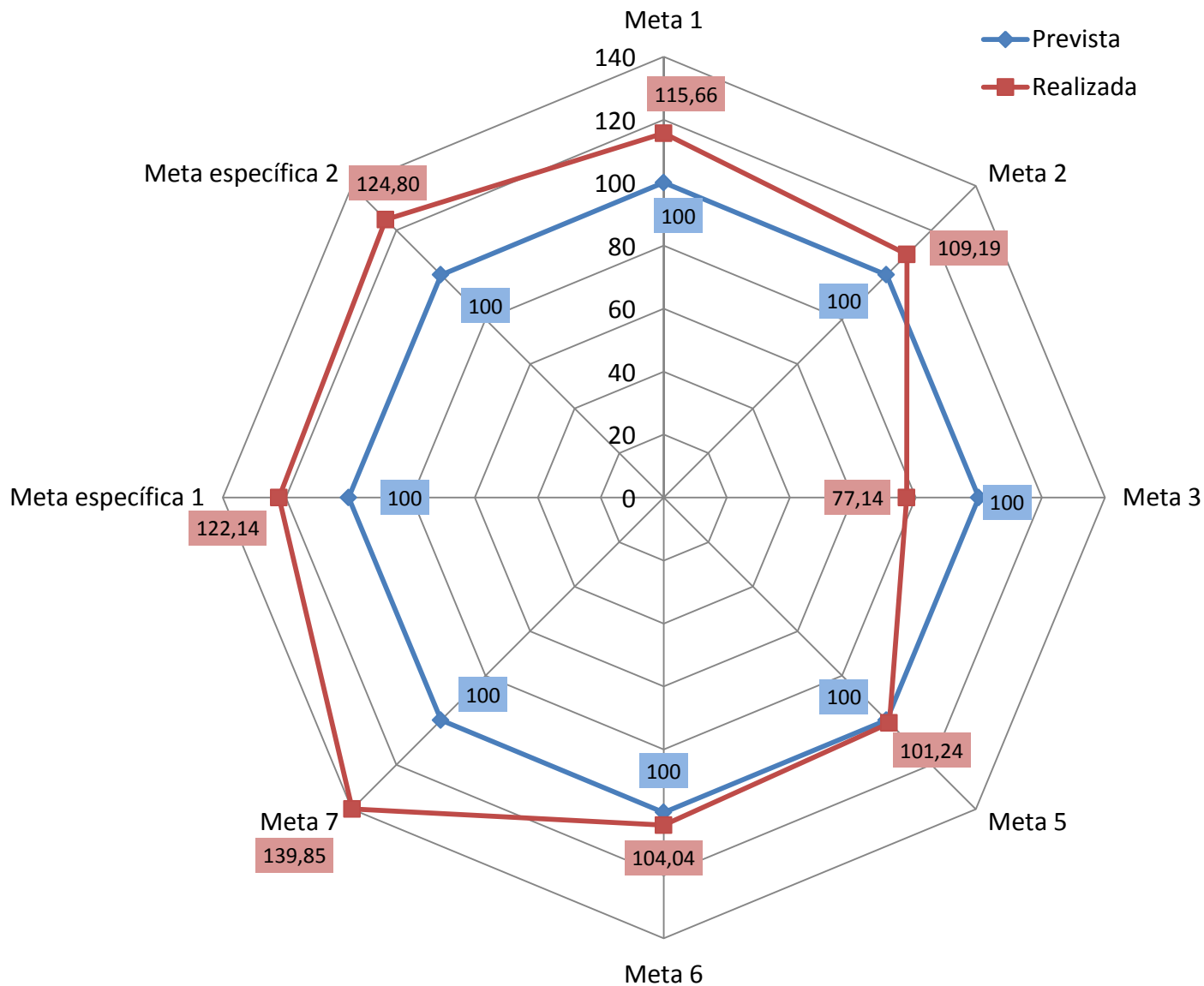
Concluir revisão no primeiro semestre e iniciar execução no segundo semestre de 2019!





Índice de desempenho

Metas Nacionais e Específicas do CNJ em 2018



1
Objetivo Estratégico

Principais unidades envolvidas
S11
SCR

META 1 - JULGAR MAIS PROCESSOS QUE OS DISTRIBUÍDOS NO ANO CORRENTE

23.649

Distribuídos em 2018 – 1º e 2º graus

Projetos e Ações

Monitoramento dos processos pendentes de julgamento e dos prazos médios

Verificação de cumprimento das metas e orientações durante as Correções Ordinárias

Acompanhamento das sentenças em atraso e comparativo de produtividade da VT em relação ao período anterior

Projeto Fortalecimento das Varas Itinerante

Projeto Solução Pericial

Projeto PJe Simples Assim – Revigorar

Desempenho

92%

Previsto

106%

Realizado

115%

Desempenho acumulado



Fatores de impacto



Valor aplicado (milhões)

Apreciação de Causas
Trabalhistas

R\$ 22.8

Assistência Jurídica a
Pessoas Carentes

R\$ 1.3

Fonte: SOF

Valor gerado / Resultados

Quantitativo

27.611

Casos novos julgados

Fonte: NPJe

Qualitativo

Decisões
Judiciais
Realização de
Justiça



Perspectivas

Nivelamento de
desempenho das
unidades judiciárias

CNJ
Objetivo Estratégico

9.232

Distribuídos até 31/12/16 – 1º e 2º graus
e pendentes em 1º/1/18.

META 2 - JULGAR PROCESSOS MAIS ANTIGOS



Projetos e Ações

Monitoramento e identificação dos processos antigos

Informar às unidades judiciárias os processos pendentes de julgamento por ano de distribuição, identificando os mais antigos e elaborando relatório individualizado de cumprimento da meta por unidade judiciária

Desempenho

90%

Previsto

98,27%

Realizado

109,19%

Desempenho acumulado



1	Principais unidades envolvidas	SJ1	VTs	Ga	SGE
CNJ		SGP	SEJUD	b	CEJUS C

Objetivo Estratégico

META 3 - AUMENTAR OS CASOS SOLUCIONADOS POR CONCILIAÇÃO

Fatores de impacto

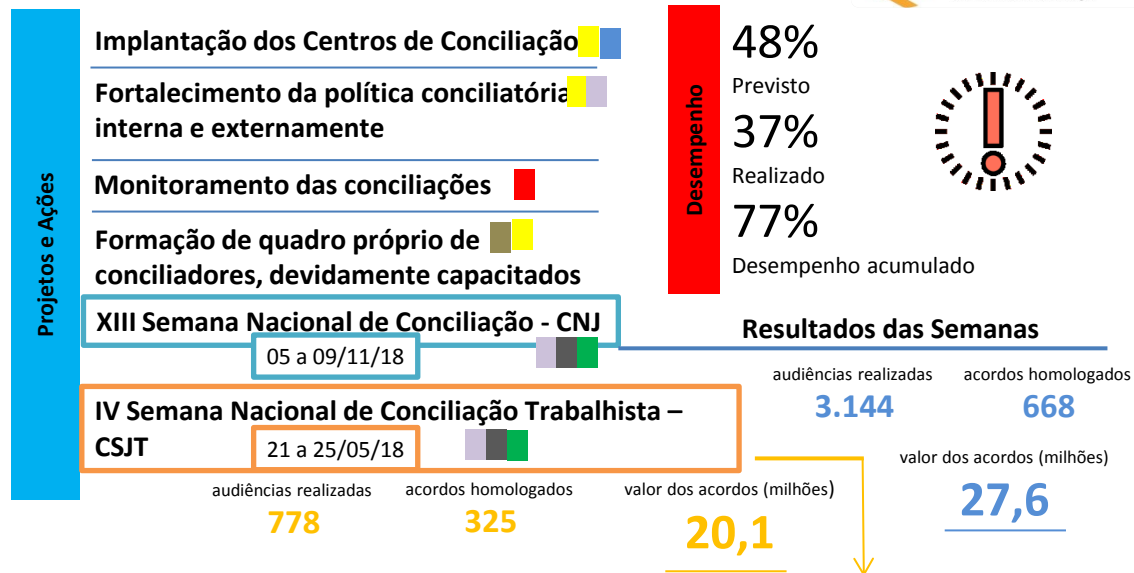
Conciliações dependem em maior grau da vontade das partes

Resistência dos Maiores Litigantes em aderir à política conciliatória

Cenário macroeconômico desfavorável

Atuação dos **CEJUSCs**

Os CEJUSCs de 1º grau foram inaugurados em 2017, nas cidades de Porto Velho/RO e Rio Branco/AC, já o CEJUSC de 2º grau começou a funcionar no edifício-sede em 2018. Assim, dispomos de locais específicos e apropriados para tentativas de conciliações e mediações nas duas instâncias.



Durante as Semanas Nacionais de Conciliação, promovidas pelo CNJ e CSJT e executadas pelo Tribunais, há uma grande mobilização para a redução de estoque de processos na Justiça por meio de acordo entre as partes. Nas edições de 2018, obtivemos números recordes em comparação com os edições anteriores. Foram movimentados mais de 47 milhões de reais em decorrência das conciliações.



Perspectivas

- Manter comunicação acerca da política de conciliação e campanhas institucionais da JT aos maiores litigantes
- Manter comunicação às VTs e Gabinetes, acerca das metas judiciais e desempenho
- Monitoramento das metas judiciais pela SCR, atuando em atividade correicional e no apoio às unidades deficitárias
- Outras ações



1 Principais unidades envolvidas

- SJ1
- SAEP
- VTs
- CEJUSC
- SGE
- SEJUD
- SGP

CNJ

Objetivo Estratégico

META 5 - IMPULSIONAR PROCESSOS À EXECUÇÃO

Casos novos de execução

11.581

Fatores de impacto

Ocultação de patrimônio por parte dos executados

Resistência dos Maiores Litigantes em aderir à política conciliatória

Houve um aumento de 10% em relação ao desempenho da meta em 2017, ano em que não foi cumprida. Isso se deve em parte à atuação Juízo Auxiliar de Execução – JAE, instituído pela RA n. 104/2017 e implementado em 02/07/2018. Referido Juízo é regulamentado pela RA n. 032/2018, o qual funciona como órgão auxiliar de todas as VTs. Possui, dentre outras atribuições, competência para atuar nos procedimentos de reunião de execuções, pesquisa patrimonial e hasta pública. O JAE, para fins de garantir a efetividade das execuções trabalhistas e fiscais, acompanha o cumprimento da meta 5, cujos indicadores são medidos pela SJ1. Ainda no ano de 2018, o JAE ampliou os sistemas de localização de patrimônio dos executados através da celebração de Termo de Cooperação Técnica com outros órgãos, bem como realizou reuniões com empresas a fim de finalizar os processos por meio de acordos conciliatórios. Outro fator de impacto importante é a atuação do CEJUSC nas conciliação de processos em fase de execução. A importância da atuação dos CEJUSCs se faz bastante evidente pelos números da VIII Semana Nacional de Execução, que alcançou resultados quase 2 vezes maiores em comparação com a edição do ano anterior.

Projetos e Ações

- Criação do JAE
Juízo Auxiliar de Execução
- Pesquisa patrimonial
- Instituir Leilão Unificado

VIII Semana Nacional de Execução


- Capacitação de magistrados e servidores para execução
- Esclarecimento e monitoramento da Meta

Desempenho

92% Previsto

93% Realizado

101% Desempenho acumulado



Resultados

audiências realizadas **2.052**

acordos homologados **488**

valor dos acordos (milhões) **17,3**

Valor gerado / Resultados

10.787

Total execuções baixadas

Fonte: [NPJe](#)

R\$10,3 milhões

Valor total executado no Núcleo de Apoio à Execução


Fonte: JAE

R\$ 718.836.727,19

Precatórios e Requisições de Pequeno Valor quitados

Fonte: [TST](#)

Sentenças cumpridas



Quitação de dívidas trabalhistas

Qualitativo

Dos 17,3 milhões movimentados ao longo da Semana, 40% decorreu dos 190 acordos firmados por intermédio dos CEJUSCs. Como ação prioritária para os próximos exercícios, pretendemos passar a concentrar, em leilões unificados, as alienações de bens móveis e imóveis destinados à execução em processos judiciais, procedimento que tem proporcionado resultados satisfatórios em outros Regionais. Já para combater as manobras de ocultação dos executados, o JAE realiza continuamente pesquisa patrimonial dos devedores contumazes.



1

Principais unidades envolvidas



CNJ

Objetivo Estratégico

META 6 – PRIORIZAR O JULGAMENTO DE AÇÕES COLETIVAS

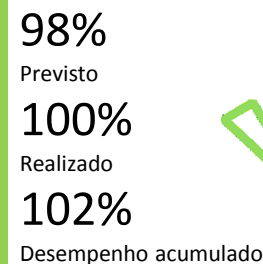
Distribuídas até 2015

202

Projetos e Ações

Monitoramento das ações coletivas
 Informar às unidades judiciárias as ações coletivas pendentes de julgamento que impactam no cumprimento da meta

Desempenho

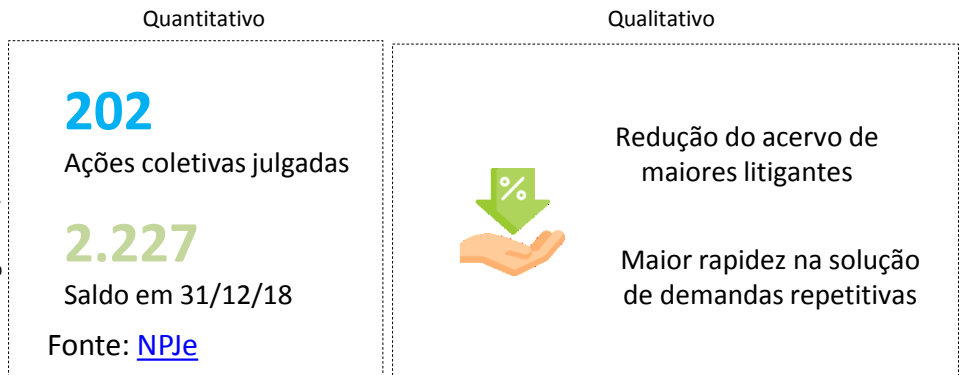


Fatores de impacto

Resistência dos Maiores Litigantes em aderir à política conciliatória

Cenário macroeconômico desfavorável

Valor gerado / Resultados



Perspectivas

- Manter campanha de conscientização direcionada aos maiores litigantes

CNJ

Objetivo Estratégico

META 7 - PRIORIZAR O JULGAMENTO DOS PROCESSOS DOS MAIORES LITIGANTES E DOS RECURSOS REPETITIVOS

6.338

Pendentes em 2017

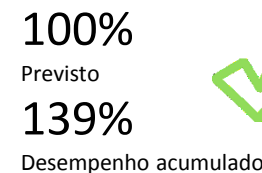
Projetos e Ações

Monitoramento dos processos dos maiores litigantes

Informar às unidades judiciárias os processos pendentes de julgamento dos maiores litigantes

Criação do NUGEP
 Núcleo de Gerenciamento de Precedentes

Desempenho



1 Principais unidades envolvidas

CNJ

Objetivo Estratégico

META ESPECÍFICA 1 – TEMPO MÉDIO DE DURAÇÃO DO PROCESSO

1ª Instância - Fase de Conhecimento

■ SJ1 ■ Ga ■ SCR
■ Turmas ■ 3J2

Projetos e Ações

Monitoramento dos prazos médios ■

Informar às unidades judiciárias os prazos médios, os processos pendentes de solução por ano do processo e os processos com sentença com prazo vencido.

Acompanhamento das sentenças em atraso ■

Cificar periodicamente as varas do trabalho relacionando os processos pendentes de solução, de forma que eventuais inconsistências sejam sanadas, devendo ser extraído mensalmente relatório do sistema e-Gestão a fim de verificar-se quais processos estão pendentes de julgamento, sendo a relação encaminhada à vara do trabalho na qual tramitam os processos para providências.

Acompanhamento de processos com conclusão convertida em diligências ■

Encaminhamento trimestral de memorando a magistrados com um número alto de processos com conclusão para sentença convertida em diligências.

Acompanhamento de pauta de audiência ■

Consulta à pauta de audiência das Varas do Trabalho a fim de verificar se há audiências designadas para data muito distante. É encaminhado memorando às Unidades, recomendando que, na medida do possível, mantenham a pauta com prazo razoável à realidade regional, ou seja, 2 meses.

Desempenho

148 dias
Previsto

115 dias
Realizado*

122%
Desempenho acumulado

Fatores de impacto

Redução de casos novos

Contagem do prazo de dias úteis

Quantitativo


Valor gerado / Resultados

19.935
Sentenças proferidas – 1º Grau


7.995
Decisões proferidas – 2º Grau

Qualitativo

Celeridade processual

Perspectivas 

Obtivemos o menor prazo médio de duração do processo da Justiça do Trabalho no 1º grau. Já no 2º grau, tivemos o 2º menor prazo médio, considerando a distribuição do recurso ou ação originária até seu julgamento. O TRT14 não havia conseguido cumprir a meta de Tempo Médio de Duração do Processo em 2017.



*Quanto menor, melhor

CNJ

Objetivo Estratégico

2ª Instância

META ESPECÍFICA 2 – TEMPO MÉDIO DE DURAÇÃO DO PROCESSO

Projetos e Ações

Sessões de Julgamento ■

Aumentar a quantidade de sessões de julgamento.

Monitoramento dos prazos médios ■

Informar aos gabinetes dos desembargadores os prazos médios e os processos com relator fora do prazo

Julgamento em Bloco ■

Julgamento em bloco de recursos repetitivos

Desempenho

92 dias
Previsto

69 dias
Realizado*

124%
Desempenho acumulado

METAS NACIONAIS PARA 2019

Aprovadas no XII Encontro Nacional do Poder Judiciário

Metas	Descrição
Meta 1	Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente.
Meta 2	Identificar e julgar até 31/12/2019, pelo menos 92% dos processos distribuídos até 31/12/2017, nos 1º e 2º graus.
Meta 3	Manter o índice de conciliação na fase de conhecimento, em relação ao percentual do biênio 2016/2017.
Meta 5	Baixar quantidade maior de processos de execução do que o total de casos novos de execução no ano corrente.
Meta 6	Identificar e julgar até 31/12/2019, 98% das ações coletivas distribuídas até 31/12/2016 no 1º grau e até 31/12/2017 no 2º grau.
Meta 7	Identificar e reduzir em 2% o acervo dos dez maiores litigantes em relação ao ano anterior.

METAS ESPECÍFICAS PARA 2019

Aprovadas no XII Encontro Nacional do Poder Judiciário

Metas	Descrição
Meta Esp. 1	Reduzir o tempo médio, em 2%, em relação ao ano base 2017 na 2ª instância.
Meta Esp. 2	Reduzir o tempo médio, em 2%, em relação ao ano base 2017 na 1ª instância, fase de conhecimento.





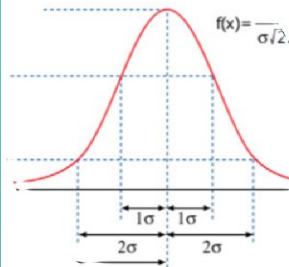
VISÃO GERAL DA GESTÃO DE RISCOS



Identificar
Objetivos



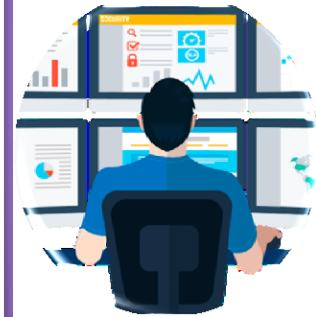
Identificar
possíveis
riscos
relacionados



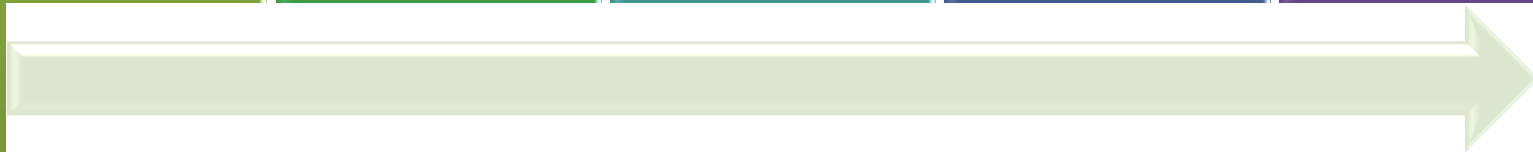
Estimar
Probabilidade
e Impactos
dos riscos
identificados



Estabelecer
controles para
mitigar os
riscos
inaceitáveis



Monitorar a
execução
desses
controles





LEVANTAMENTO DE RISCOS DAS METAS NACIONAIS

25 Unidades responderam à consulta

3 Gabinetes de Desembargadores (37,5 %)
22 Varas do Trabalho (68,75%)

64 Riscos mapeados (após consolidação)



EXEMPLO DE RISCO ACEITÁVEL

Risco Avaliado: Não cumprimento da META 6 do CNJ para o ano de 2019.

Objetivo a ser atingido: Cumprimento da Meta 6 do CNJ: Identificar e julgar até 31/12/2019: 98% das ações coletivas distribuídas até 31/12/2016 no 1º grau e até 31/12/2017 no 2º grau.

Riscos Identificados				Avaliação Risco Inerente		
ID	Eventos	Causas	Consequências	Probabilidade	Impacto	Nível
1	Aumento extraordinário e desproporcional de reclamações	Demissão em massa ou fechamento de várias empresas	Sobrecarga de trabalho além da capacidade das Varas	1	3	3

Controle Proposto:

Monitoramento mensal para antever esses aumentos e adotar medidas corretivas;



EXEMPLO DE RISCO INACEITÁVEL

Risco Avaliado: Não cumprimento da META 1 do CNJ para o ano de 2019.

Objetivo a ser atingido: Cumprimento da Meta 1 do CNJ: Todas as unidades devem julgar no ano de 2019 mais processos de conhecimento do que os distribuídos

Riscos Identificados				Avaliação Risco Inerente		
ID	Eventos	Causas	Consequências	Probabilidade	Impacto	Nível
1	Dificuldade de realização de perícias	Inexistência ou baixo número de peritos	Processo não solucionado até realização de perícia	4	3	12

Controle Proposto:

Criar mecanismos para atrair o interesses de médicos, tais como elevar o valor dos honorários periciais;



EXEMPLO DE RISCO INACEITÁVEL

Risco Avaliado: Não cumprimento da META 7 do CNJ para o ano de 2019.

Objetivo a ser atingido: Cumprimento da Meta 7 do CNJ: Identificar e reduzir em 2% o acervo dos dez maiores litigantes em relação ao ano anterior.

Riscos Identificados				Avaliação Risco Inerente		
ID	Eventos	Causas	Consequências	Probabilidade	Impacto	Nível
1	Redução do Quadro de Servidores.	Não reposição do quadro por restrições orçamentárias	Atraso no trabalho de secretaria	4	3	12

Controles Propostos:
Otimização do trabalho;
Mapeamento de processos;
Priorização do 1º Grau;
Apoio remoto.



EXEMPLO DE EVENTO QUE NÃO GERA RISCO

Risco Avaliado: Não cumprimento da META 7 do CNJ para o ano de 2019.

Objetivo a ser atingido: Cumprimento da Meta 7 do CNJ: Identificar e reduzir em 2% o acervo dos dez maiores litigantes em relação ao ano anterior.

Riscos Identificados				Avaliação Risco Inerente		
ID	Eventos	Causas	Consequências	Probabilidade	Impacto	Nível
1	Sobrestamento em virtude de decisões de repercussão geral superiores (TST)	Pedidos da parte autora, sem cabimento.	Atraso no julgamento dos processos com repercussão geral	1	1	1

Controle Proposto:

Não é necessário, uma vez que tais processos não são considerados na apuração da meta

RESULTADOS E METAS DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO – CSJT

ÍNDICE DE GOVERNANÇA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO – iGovTI

2018	Previsto	Realizado	2019	Previsto
	Nível Intermediário	Nível Intermediário		Nível Intermediário
	40%	44%		40%

Fonte: Sigest/NPJe

Governança e Gestão de Tecnologia da Informação

macroprocesso de apoio



A Governança e Gestão de TI é o conjunto de práticas e diretrizes que visam garantir os melhores processos que irão entregar e manter produtos e serviços de TI, como *softwares* e sistemas, alinhados às necessidades e objetivos do Tribunal. A atuação da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação - SETIC é guiada, em alto nível, pelas decisões de sua maior instância: o Comitê de Governança de TIC – CGTIC. Este comitê é composto por dois desembargadores, um juiz de primeiro grau, o Diretor Geral das Secretarias e o Secretário de Tecnologia da Informação e Comunicação. O direcionamento da atuação da SETIC está consubstanciado em seus planejamentos estratégico e tático. Em nível estratégico, o Plano Estratégico de TIC (PETIC) define o horizonte, a visão de futuro da SETIC e, em nível tático, o Plano Diretor de TIC (PDTI) busca traduzir a estratégia de TIC em projetos e ações que impulsionem o alcance dos objetivos estratégicos definidos. Em nível operacional, as ações e projetos definidos no Plano Diretor de TIC são conduzidos por toda a equipe da SETIC, com o auxílio de ferramentas e metodologias de gestão padrão de mercado.

Nosso nível de governança de TI é medido pelo Índice de Governança de Tecnologia da Informação – iGovTI.



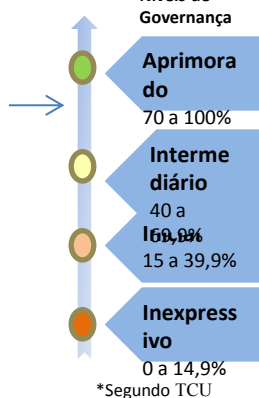
CSJT

Objetivo Estratégico

META 2 – ÍNDICE DE GOVERNANÇA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO
iGovTI

Desempenho

40%
Previsto
44%
Realizado



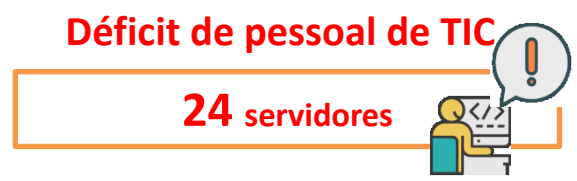
Fatores de impacto

Falta de cargos de TIC e impossibilidade de provê-los, de forma a atender a Resolução CNJ 211/2015, em virtude das Resoluções CNJ 194/2014 e 219/2016

Dificuldade na implementação de ações de governança

<p>Cargos de TIC providos Data-base: 31/12/2018 - Fonte: SGEP</p> <p>31</p> <hr/> <p>Nº mínimo de cargos de TIC segundo metodologia de cálculo da Res. CNJ 211/2015</p> <p>55</p>

Conclusão de estudo de viabilidade de criação de cargos permanentes de TIC, de forma a anteder a Resolução CNJ 211/2015, tendo em vista a considerável discrepância entre o número de cargos de TIC existentes no TRT14 e aquele considerado adequado pela referida Resolução, que trouxe em sua inteligência metodologia para cálculo do pessoal mínimo que deve ser alocado na área de TIC, visando solucionar a carência de pessoal nesta área, que não é exclusividade do TRT14, pois diversos outros Tribunais do país também apresentam desequilíbrios semelhantes.





Gestão de Tecnologia da Informação

“Maximizar os resultados da governança de TIC” - PEP

CONFORMIDADE LEGAL

A atuação da SETIC observa um denso conjunto normativo. Este conjunto abarca não somente seus próprios normativos produzidos no âmbito do TRT14, mas, principalmente, aqueles emanados de autoridades externas como órgãos de controle interno (CNJ) e externo (TCU), CSJT, TST, legislação geral vigente no país, além das regras e boas práticas adotadas por padrões internacionais de gerenciamento de serviços de TIC.



R\$ 5.429.363,67

Recursos aplicados em TI

Investimentos

R\$ 3.111.997,46 - **57%**

Custeio

R\$ 2.317.366,21 - **43%**

Fonte: SETIC

Em 2018 a SETIC executou um total de R\$ 5.429.363,67 de seu orçamento. Deste total, 57% correspondem a despesas de capital (investimento) e 43% referem-se a despesas correntes (custeios).

CAPACITAÇÃO DE TIC

Os cursos realizados para aprimoramento da área envolveram os seguintes assuntos: hardware, software, sistemas de comunicação, sistemas de telecomunicações, gestão de informações e de dados, segurança da informação e outros, totalizando **148** cursos e **2060** vagas, sendo:

Modalidade de ensino



92%

A distância

8%

Presencial



7

Instrutoria

8

Instrutores externos

Instrutores internos



172

de capacitados

considera os capacitados maiores de uma vez em cursos diferentes

Fonte: SETIC

MODELO DE GOVERNANÇA DE TIC

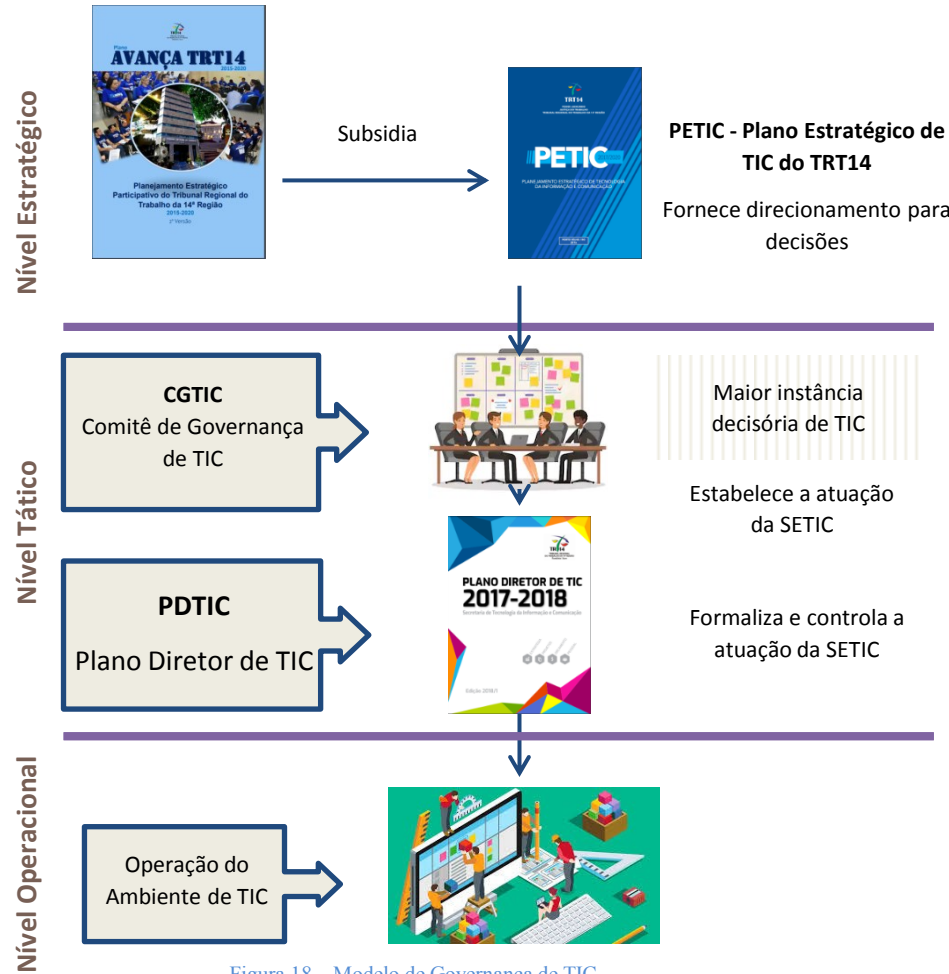


Figura 18 – Modelo de Governança de TIC

PRINCIPAIS PROJETOS E AÇÕES

O Plano Diretor de TIC consubstancia as iniciativas (projetos e ações) de maior porte que visam atender aos anseios estratégicos do TRT14. Tais iniciativas constituem o portfólio de projetos da SETIC que, em 2018, computou um total de 40 ações, conforme detalhado na página 45.



RESULTADOS E METAS DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO – CSJT

ÍNDICE DE GOVERNANÇA DE GESTÃO DE PESSOAS - IGovPessoas

2018	Previsto	Realizado	2019	Previsto
	Nível Aprimorado	Nível Aprimorado		Nível Aprimorado
	70%	78%		70%

ÍNDICE DE EXECUÇÃO DO ORÇAMENTO DISPONIBILIZADO

2018	Previsto	Realizado	2019	Previsto
	72,89%	88,53%		73,89

Fonte: Sigest/NPJe

4 CSJT

Principais unidades envolvidas

- SJ1
- SG
- E
- SGE
- P

Objetivo Estratégico

ÍNDICE DE GOVERNANÇA DE GESTÃO DE PESSOAS

IGovPessoas

Projetos e Ações

Política de Sucessão ■

Estabelecer política de sucessão

Mapeamento de Processos de Trabalho Críticos ■■

Atualizar manual de rotinas e procedimentos dos processos críticos de trabalho e disponibilizar ao público interno e externo

Gestão por Competência ■

Continuidade do mapeamento das competências técnicas e comportamentais ,construção matrizes de competências e preenchimento de funções por edital de seleção

Monitoramento da Meta ■■

Informar às unidades administrativas os resultados do Relatório de Governança do TCU, com indicação dos gaps detectados

Desempenho

70% Previsto

78% Realizado

Níveis de Governança

- Aprimorado** 70 a 100%
- Intermediário** 40 a 69,9%
- Inicial** 15 a 39,9%
- Inexpressivo** 0 a 14,9%

*Segundo TCU

FATORES DE IMPACTO E PERSPECTIVA

Um dos principais desafios a serem enfrentados para melhorar o desempenho do índice é estabelecer uma política de sucessão dos gestores. Escolher corretamente os substitutos dos principais gestores é fundamental para qualquer organização, pois possibilita melhor preparo para eventuais trocas de cargos. Nesse intuito, iniciamos em 2018 os estudos para o estabelecimento de uma política que estabeleça critérios objetivos de sucessão, de maneira a favorecer que os cargos sejam preenchidos pelos melhores candidatos. Outro aspecto medido pelo índice é o quanto conseguimos favorecer a retenção de colaboradores e talentos. Quanto a isso, não há muitos fatores a nosso favor, visto que as motivações para a saída de colaboradores são muitas vezes pessoais, não envolvendo insatisfação com a instituição, e que estamos situados numa região pouco atrativa para pessoas oriundas de outros Estados (que, dentre os aprovados em concurso, são a maioria). Outro fator é que parte de nossa força de trabalho foi comprometida por força de projetos nacionais, como os de implantação do Sistema Integrado de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho (SIGEP-JT), do eSocial e FolhaWeb.

DESDOBRAMENTO ESTRATÉGICO GESTÃO DE PESSOAS

Os objetivos, metas, ações e indicadores da Gestão de Pessoas estão definidos em seu Desdobramento Estratégico. Os objetivos estratégicos podem ser visualizados em seu [Mapa de Contribuição](#) e foram elaborados em consonância com sua identidade organizacional, com o seu diagnóstico ambiental, assim como com a legislação pertinente, inclusive observando o iGovPessoas.

Quantitativo

Valor gerado /Resultados

100%
Postos de trabalho “não gerenciais” mapeados das áreas judiciária e de gestão de pessoas

16
Processos de Trabalho mapeados

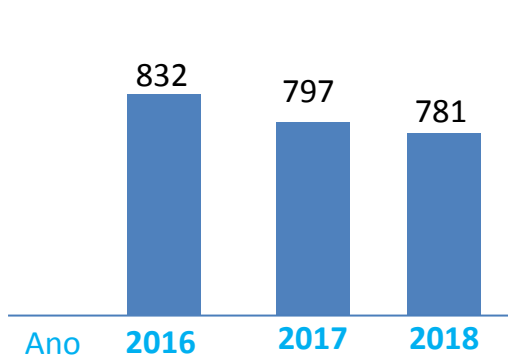
8
Editais de Seleção por Competência publicados

Qualitativo

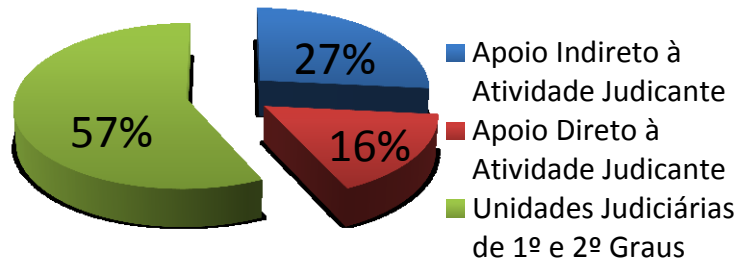
Eficiência operacional

Boas práticas de Gestão

Quantitativo de magistrados e servidores



Fonte: SGEP Data-base: 31/12/2018



ENHO

ho funcional dos servidores, mantemos Programa de Avaliação de Desempenho, regulamentado pela RA nº 030/2016, que também dispõe sobre o desenvolvimento na carreira, mediante progressão e promoção. O desempenho dos servidores é aferido semestralmente durante o período de estágio probatório, e anualmente após a aquisição de estabilidade. A avaliação de desempenho visa aferir os seguintes fatores e subfatores: disciplina (respeito aos níveis hierárquicos e cumprimento de normas), responsabilidade (zelo por materiais e equipamentos, zelo por informações, comprometimento com suas tarefas e prazos e senso de prioridade), potencial (tomada de decisão, interesse, novos conhecimentos e liderança), relacionamento (integração organizacional, cooperação, comunicação e participação), produtividade (conhecimento e cumprimento das metas de trabalho, rendimento e execução das atividades, qualificação e autodesenvolvimento estratégico para resultados, organização), assiduidade (frequência, cumprimento de horário e permanência). A referida avaliação impacta diretamente na remuneração dos servidores em progressão e promoção funcional.

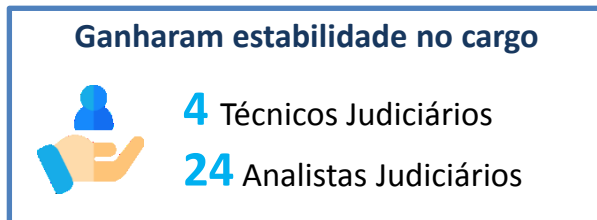
Os servidores ingressam na Classe “A”, Padrão “1”, e passam por 10 progressões e 2 promoções até tornarem-se Classe “C”, Padrão “13”. Ademais, os servidores que obtiverem a pontuação inferior a nota mínima em duas avaliações, consideradas as quatro últimas avaliações, serão dispensados de suas respectivas funções comissionadas. Em 2017 foi implantado o SIADE – Sistema de Avaliação de Desempenho dos Servidores do TRT14, desenvolvido por este Tribunal, permitindo o aperfeiçoamento e divulgação do processo de avaliação.



Fonte: SGEP

ESTÁGIO PROBATÓRIO

Em 2018, 28 servidores concluíram o estágio probatório, sendo:



Fonte: SGEP

Gráfico 9 – Força de Trabalho Total

Terminamos o ano de 2018 com 781 colaboradores, sendo 745 estatutários, 22 requisitados, 10 removidos, 4 sem vínculo e 22 servidores requisitados de outros órgãos e esferas. O TRT14 conta ainda com a valiosa força de trabalho de 160 estagiários distribuídos entre as diversas unidades do Tribunal.

Fonte: SGEP

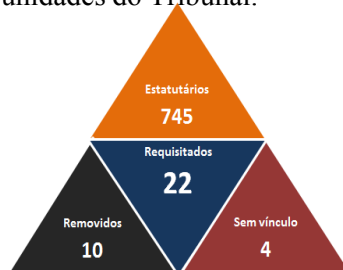


Figura 16 – Composição da Força de Trabalho Distribuição

Quanto a distribuição da força de trabalho entre a área-meio e área-fim, 43% da força de trabalho está alocada no apoio direto e indireto à atividade judicante, e 57% nas unidades judiciárias de 1º e 2º grau.

REMUNERAÇÃO

A remuneração inicial (Classe “A”, Padrão “1”) é composta de vencimento básico acrescido da GAJ - Gratificação de Atividade Judiciária, conforme se verifica em <http://www.trt14.jus.br/3.-estruturas-remuneratorias>, totalizando:

R\$	3.628,71	Auxiliar Judiciário
	7.080,21	Técnico Judiciário
	11.616,61	Analista Judiciário

Data-base: 31/12/2018

DESAFIOS E RISCOS

Alto Índice de Evasão

Houve alto índice de evasão do quadro permanente de servidores, principalmente em função de aposentadorias, as quais não podem ser repostas em razão da vedação de aumento de despesa imposta aos órgãos públicos pela EC 95/2016.

Evasão em 2018

37 Servidores	Aposentadorias	31
	Redistribuições	3
	Falecimento	1
	Posse em cargo inacumulável	1
	Demissão	1

Fonte: SGEP

Envelhecimento do Quadro de Pessoal

O quadro de servidores do TRT14 está bastante envelhecido. Mais de um terço dos servidores possui entre 51 e 60 anos de idade e apenas 8% tem até 30 anos. Verificamos ainda que **122 (15,62%) servidores ativos recebem auxílio de abono** de permanência, o que significa que a qualquer momento podem se aposentar.

Tal cenário cria um significativo déficit de pessoal em um pequeno intervalo de tempo. A expectativa da reforma da previdência tem acelerado os pedidos de aposentadoria, visto a sua instabilidade e ameaças de mudanças nos benefícios.

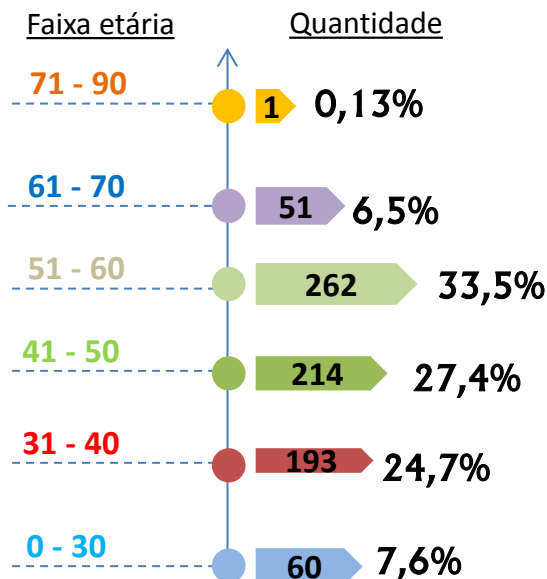


Figura 17 – Faixa Etária do Quadro de Pessoal

Fonte: SGEP

Com o tempo, essa tendência de envelhecimento tende a impactar negativamente no índice de absenteísmo (ausências ao trabalho por motivo de saúde) de magistrados e servidores, pois quanto maior a faixa etária, maior a probabilidade de incidência de doenças. Apesar disso, em 2018 nosso índice ficou bem abaixo da meta, que é de reduzir e manter o índice em 2%.

0,7%

Índice de absenteísmo de **MAGISTRADOS**

1,5%

Índice de absenteísmo de **SERVIDORES**

Fonte: SIGEST

Restrição Orçamentária

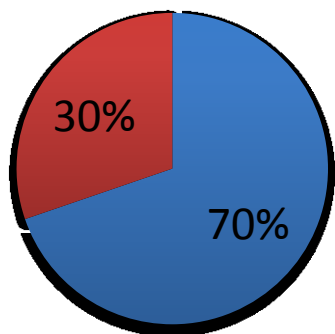
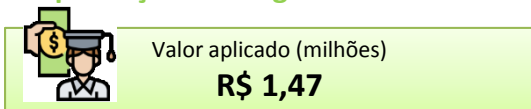
Expedida a Recomendação CSJT nº 21/2017, no qual veda o provimento de cargos decorrentes de vacâncias que aumentem a despesa de pessoal, como aposentadorias, este Tribunal vem sofrendo dificuldade na alocação de recursos humanos entre as unidades, o que é motivo de reclamações entre gestores e servidores das unidades afetadas. **Em 2018, tivemos 37 desligamentos e apenas 8 reposições automáticas.**

CAPACITAÇÃO E NÚMEROS

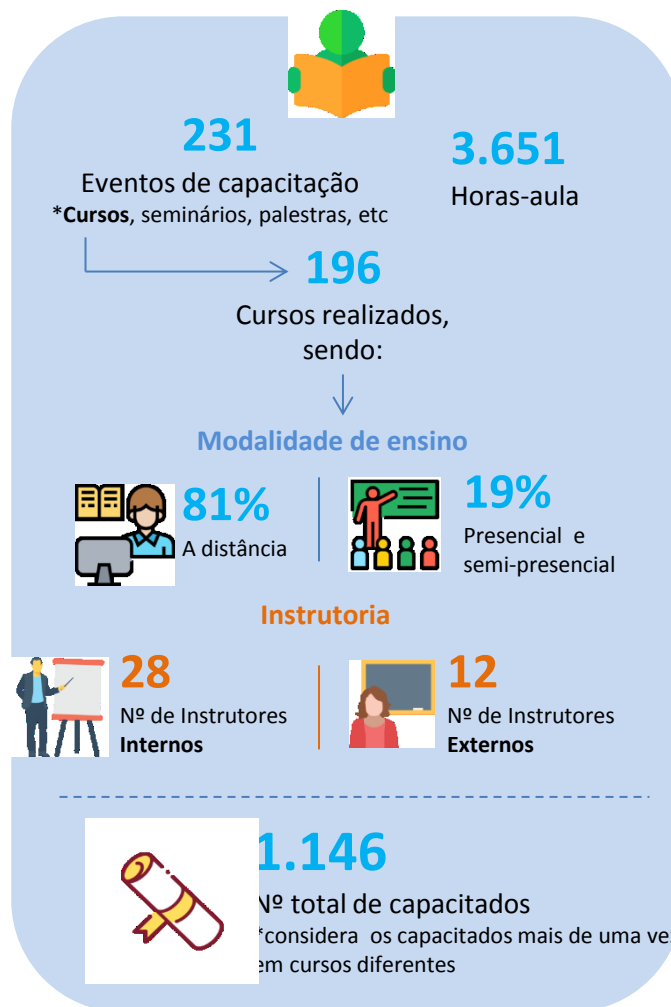
O Plano de Capacitação de Servidores (PCS) é elaborado a cada biênio, com base nas necessidades de treinamento das unidades do Tribunal, conforme regulamentado pela [Portaria n. 1539/2014](#).

Para promover maior economia de gastos, priorizamos a realização de cursos na modalidade a distância (EAD), bem como estimulamos a instrutoria interna, de modo a otimizar o investimento dos recursos disponíveis. Nossa infraestrutura de ensino conta com salas de treinamento, laboratório de informática, biblioteca física e virtual, auditório, plataforma de aprendizagem e sistema de videoconferência. Em 2018, foram gastos R\$ 1.024.664,13 milhões com capacitação de servidores e R\$ 444.554,50 com formação e aperfeiçoamento de magistrados, totalizando RS 1.469.218,63 milhões.

Capacitação de Magistrados e Servidores



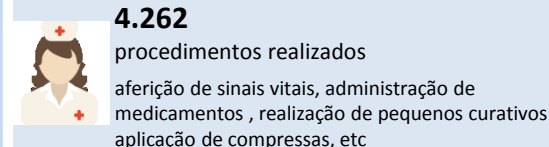
- Capacitação de Servidores
- Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados



Fonte: SEJUD

SAÚDE, QUALIDADE DE VIDA E VALORIZAÇÃO DE PESSOAS

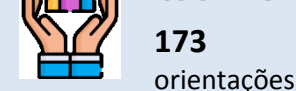
ENFERMAGEM



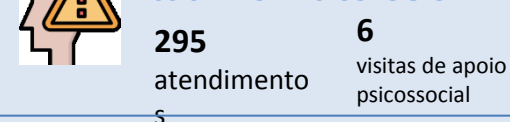
Programa de Controle da Hipertensão Arterial



ASSISTÊNCIA SOCIAL



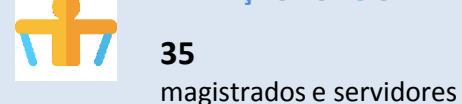
ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA



PLANO DE SAÚDE PLANO ODONTOLÓGICO



REABILITAÇÃO FUNCIONAL



MEDALHA DE MÉRITO FUNCIONAL



Fonte: SGEP e CAS



Gestão Orçamentária e Financeira

“Gerir o orçamento de forma eficiente e eficaz” - PEP

DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA

A [Lei nº 13.587/2018](#) (LOA/2018) consignou ao TRT14 dotação orçamentária inicial no total de R\$340.069.555 milhões. Contudo, houve dotação suplementar na cifra de R\$ R\$ 16.012.517 milhões, e R\$ 8.868.824,00 milhões foram cancelados/remanejados. Assim, o orçamento de 2018 foi acrescido de R\$7.143.693 milhões, sendo redimensionado para o montante de R\$ 347.213.248 milhões.

EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA

Em 2018, o TRT14 recebeu a dotação de R\$ 347.213.248 milhões. Desse total, foram empenhados R\$339.919.481 milhões, liquidadas R\$ 337.344.162 milhões, e despesas pagas no valor R\$ 337.340.022 milhões.

EXECUÇÃO FINANCEIRA

Foi pago em 2018 o valor de R\$ 337.340.022 milhões, referentes à LOA/2018. O pagamento de obrigações oriundas de empenhos emitidos em anos anteriores (restos a pagar – RP) totalizou R\$ 3.756.471 milhões, aumentando a execução financeira para R\$ 341.096.493. Além disso, foi pago R\$ 724.979.924 milhões em créditos descentralizados, decorrentes de precatórios de outros órgãos da Administração Federal, totalizando a execução financeira em R\$ 1.066.076.418 milhões.

DESPESAS DO TRT14

Investimentos: recursos orçamentários utilizados em patrimônio permanente, como desenvolvimento de sistemas de TI, aquisição de materiais, obras, reformas, etc.

Despesas Correntes ou de Custeio: são aquelas necessárias à manutenção organizacional e à prestação de serviços.

Gastos com pessoal: consistem em despesas com pessoal ativo e inativo(aposentados e pensionistas) e encargos sociais



Remanejamentos
Suplementações

R\$ **7,14**
milhões

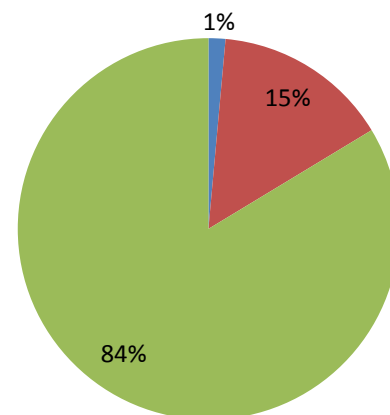


Variação Orçamentária em 2018

Fonte: SOF

Execução financeira (LOA + RP) Principais elementos de despesa por grupo de despesa

- INVESTIMENTOS
- OUTRAS DESPESAS CORRENTES
- PESSOAL



TOTAL: R\$ 341 milhões

Elemento de despesa	Valor pago
01 – Aposent.Rpps, Reser.Remuner. E Refor.Militar	R\$ 63.413.106
11 – Vencimentos e Vantagens Fixas - Pessoal Civil	R\$ 79.613.413
13 – Obrigações Patronais	R\$ 31.303.701

Elemento de despesa	Valor pago
37 – Locação de Mão-de-Obra	R\$ 7.789.498
39 – Outros Serviços de Terceiros PJ	R\$ 4.934.229
91 – Sentenças Judiciais	R\$ 2.670.415

Elemento de despesa	Valor pago
52 – Equipamentos e Material Permanente	R\$ 1.784.100
40 – Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicação – PJ	R\$ 223.290

Fonte: SOF

Gráfico 2 – Execução financeira por grupo de despesa

RESULTADOS E METAS DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO – CSJT

META 12 - ÍNDICE DE GOVERNANÇA - IGov

2018	Previsto	Realizado	2019	Previsto
	Nível Intermediário	Nível Intermediário		Nível Intermediário
	40%	73%		40%

META 13 - ÍNDICE DE ALCANCE DE METAS

2018	Previsto	Realizado	2019	Previsto
	62%	69%		*78%

*Atingir e manter pontuação entre 62 e 78 até 2020.

3

Principais unidades envolvidas

SETI
SCI
A

SCR

CSJT

Objetivo Estratégico

META 12 – ÍNDICE DE GOVERNANÇA iGov

Projetos e Ações

Modernização da solução de portais corporativos
 Atualizar a solução de portais corporativos visando garantir a melhoria na colaboração, segurança da informação, melhoria na gestão e administração dos portais e promover a economicidade

Auditorias Internas

Atividades Correcionais

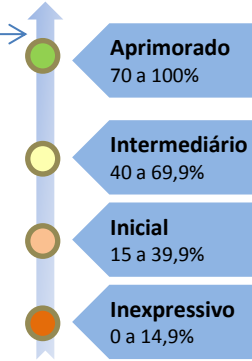
Fiscalizar e regularizar as unidades judiciárias

Desempenho

40%
Previsto
73%
Realizado



Níveis de Governança



*Segundo TCU

Fatores de impacto

Dificuldade de incorporação de práticas de gerenciamento de riscos na rotina das unidades

Regulamentação da Transparência
 Portaria n. 2315/2017



Perspectivas

Revisar o Plano de Gestão de Riscos

AUDITORIAS

Os auditores internos assistem a alta administração no exame, na avaliação, na comunicação e na recomendação de melhorias para uma maior adequação e eficácia do gerenciamento de riscos corporativos da organização, mediante a revisão, a avaliação e o acompanhamento dos controles internos, com verificação do cumprimento das políticas traçadas pela alta administração. O Tribunal dispõe de Plano de Auditoria de Longo Prazo (PALP), bem como de Plano Anual de Auditoria (PAA), em que se encontram consignadas as áreas a serem auditadas, levando em consideração os critérios de materialidade, relevância e criticidade. Além das auditorias internas previstas no PAA, a Secretaria de Controle Interno e Auditorias (SCIA) também atua em conjunto com o CSJT para a realização de auditorias coordenadas, principalmente nas áreas de TI e Obras Públicas.



[Plano de Auditoria de Longo Prazo – PALP 2018-2021](#)
[Plano Anual de Auditoria – PAA – exercício 2018](#)



ÁREAS AUDITADAS 2018

- Gestão de Contratações
- Gestão Orçamentária, Financeira, Contábil e Patrimonial
- Gestão de Pessoas
- Gestão Estratégica e Sistemas de Controles Internos
- Gestão de Tecnologia da Informação



ÍNDICE DE ALCANCE DAS METAS

Desempenho geral das metas



Projetos e Ações

Acompanhamento das Metas

Acompanhar o resultado alcançado nas metas e realizar reuniões com os setores responsáveis, visando monitorar o desempenho e deliberar sobre iniciativas que visem a melhorar o resultado alcançado

Reuniões de Análise da Estratégia

Aferir cumprimento das metas, realizar revisão técnica dos indicadores, acompanhamento de ações e projetos, etc



[Ata das RAEs](#)

Desempenho

62%

Previsto

69%

Realizado

111%

Desempenho acumulado



Fatores de impacto

Dificuldade de incorporação de práticas de gerenciamento de riscos na rotina das unidades

Não cumprimento da Meta 3 do CNJ

Reestruturação Organizacional

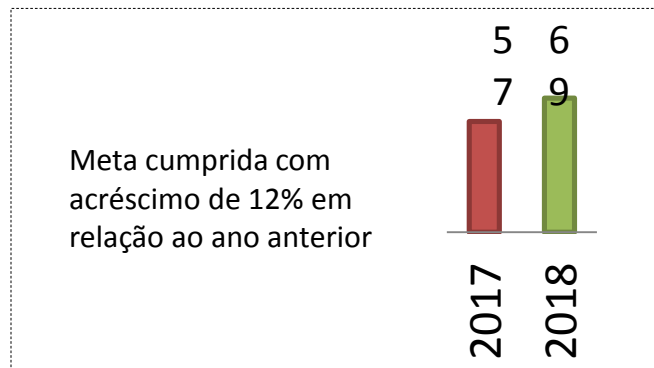
Perspectivas

Revisar o Plano de Gestão de Riscos

Para uma efetiva implementação da Gestão de Risco, entendemos como necessário a simplificação da metodologia vigente, que atualmente envolve o preenchimento de diversos formulários. Diante disso, começamos em 2018 a estudar a possibilidade de adoção, em âmbito institucional, de um [formulário único](#), que já vem sendo utilizado pela SGE para gestão de riscos de alguns processos de trabalho, de forma a testar sua viabilidade de aplicação para todo o Tribunal.



[Modelo de Formulário Único para Gerenciamento de Riscos](#)



OBJETIVO 6 – ÍNDICE DE GOVERNANÇA DA GESTÃO ESTRATÉGICA

Nível de governança da gestão estratégica



Projetos e Ações

Política de Gestão de Risco

implementação e aplicação de modelo de gerenciamento de riscos, estabelecendo assim as diretrizes gerais para identificação, avaliação, tratamento, monitoramento e comunicação dos riscos inerentes aos projetos e processos de trabalho, bem como os riscos institucionais

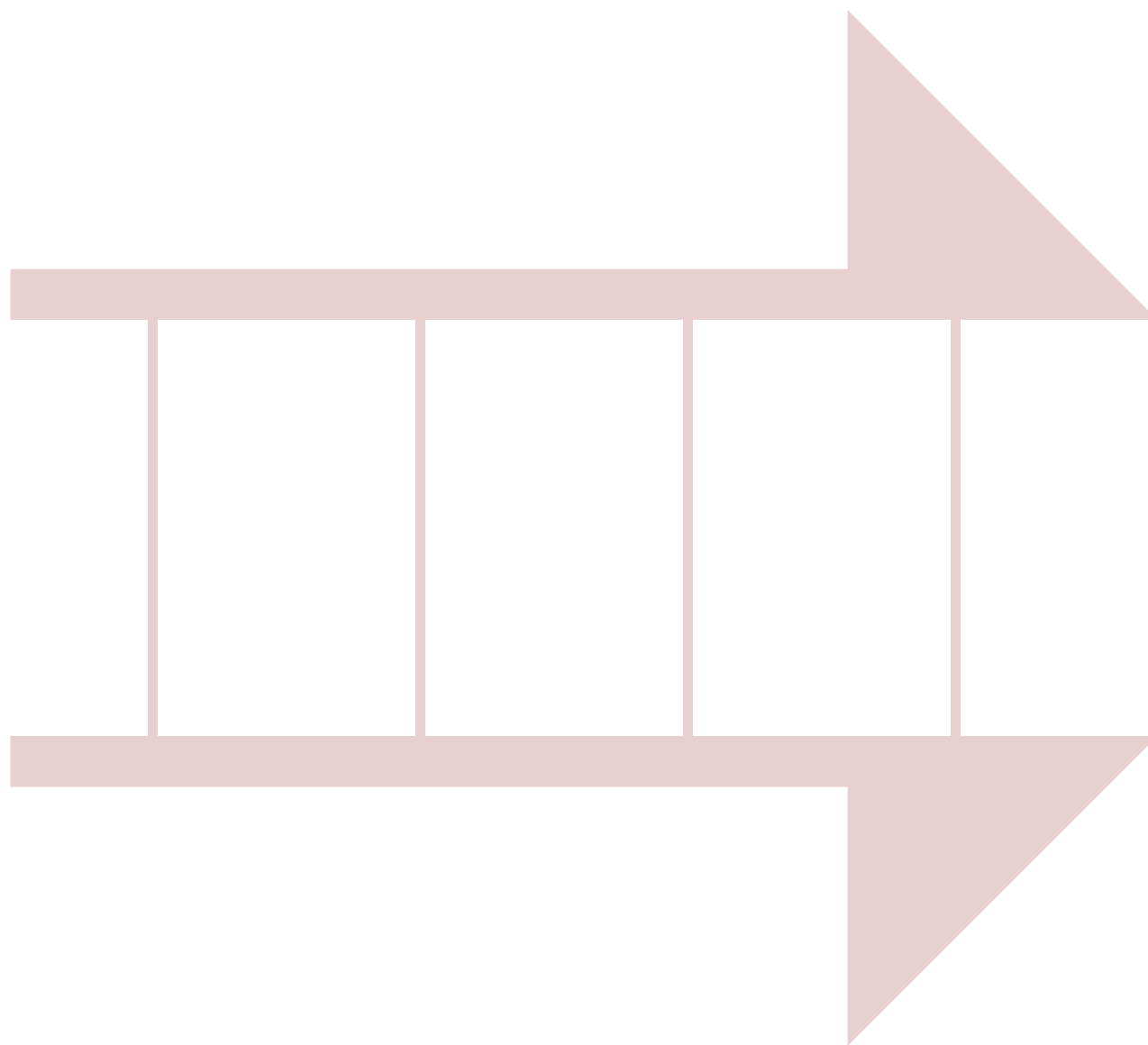
Desempenho

100%

Previsto

93%

Realizado



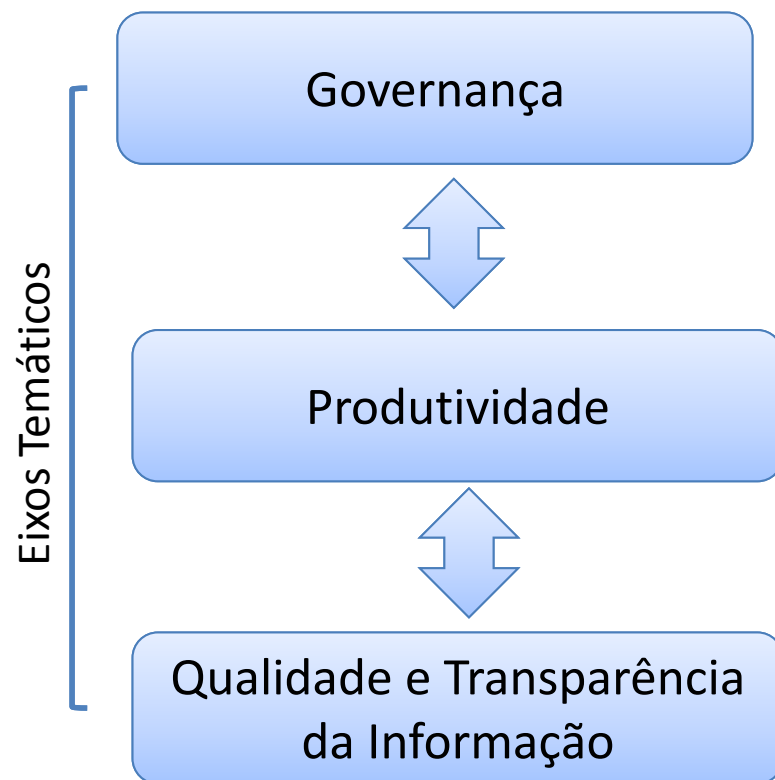
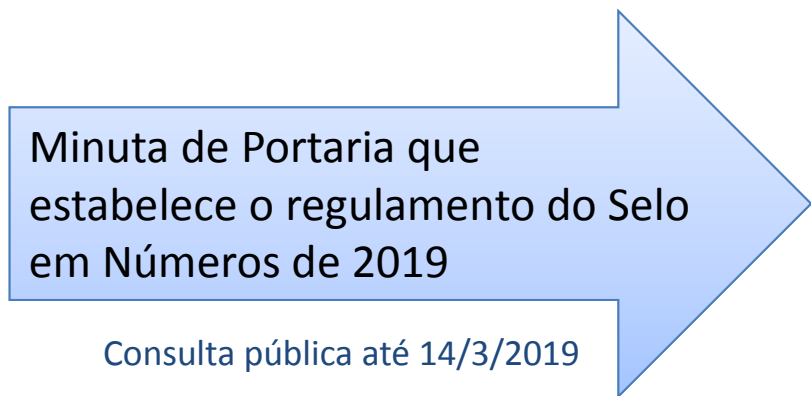
Selo Justiça
em
números



Novo formato do Selo Justiça em Números associará a produção de estatísticas aos resultados



O Selo Justiça em Números visa ao reconhecimento da excelência dos tribunais brasileiros na **gestão e planejamento**; na **organização administrativa e judiciária**; na **sistematização e disseminação** das informações e na **produtividade**, sob a ótica da prestação jurisdicional.





Objetivos

do selo

Incentivar o aprimoramento do Sistema de Estatísticas do Poder Judiciário e da produção de dados sobre o Poder Judiciário

Promover a transparência e melhoria da gestão judiciária

Viabilizar e estimular a participação de magistrados de todas as instâncias e servidores no processo de formulação das políticas do Poder Judiciário, mediante mecanismos de gestão participativa e democrática

Fornecer subsídios que auxiliem o Planejamento Estratégico dos tribunais e do Conselho Nacional de Justiça

Contribuir para o aprimoramento da prestação jurisdicional



Pontuação
Eixo da Governança

Requisitos	Pontuação
Núcleo de Estatística	10
Reuniões de Análise da Estratégia	10
Política de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau	10
Resolução CNJ nº 219/2016	50
PJe	30
Casos novos eletrônicos	25
iGovTIC-JUD - aprimorado	50
Gestão participativa e democrática na elaboração das metas nacionais	30
Alcançar os melhores índices de Gestão Socioambiental	35
Alcançar os menores índices de absenteísmo	45
Responder as demandas encaminhadas ao Tribunal pela ouvidoria do CNJ, em até 30 dias	20
Curso de Educação à Distância sobre as Tabelas Processuais Unificadas	40



Pontuação

*Eixo da
Produtividade*

Requisitos	Pontuação
Melhores Índices no IPC-Jus	90
Reduzir a Taxa de Congestionamento	50
Reduzir o tempo médio de tramitação dos processos	50
Melhores Índices de Conciliação	50
Melhores Índices de Cumprimento em cada Meta Nacional	60
Julgar os processos mais antigos	50
Enfrentamento à Violência contra as Mulheres	40
Mês Nacional do Júri	35



Pontuação

*Eixo da
Qualidade e
Transparência da
Informação*

Requisitos	Pontuação
Cumprir com o disposto no art. 3º da Resolução CNJ nº 76/2009	40
Ser capaz de extrair a movimentação analítica processual das Tabelas Processuais Unificadas	200
Demandas repetitivas e precedentes obrigatórios	15
Alcançar, no mínimo, 70% no ranking da transparência do Poder Judiciário	60



Faixas
de pontuação

Modalidades	Pontuação máxima
Diamante	90% a 100%
Ouro	80% a 89,9%
Prata	70% a 79,9%
Bronze	50% a 69,9%

Não se gerencia o que não se mede, não se mede o que não se define, não se define o que não se entende, não há sucesso no que não se gerencia.

Deming



**MUITO
OBRIGADO!!!**