



# **PLANO ESTRATÉGICO PARTICIPATIVO 2007/2008**



**PORTO VELHO  
2006**

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO

PRESIDENTE

Juíza Elana Cardoso Lopes Leiva de Faria

VICE-PRESIDENTE

Juiz Carlos Augusto Gomes Lôbo

DIRETOR-GERAL

Lélio Lopes Ferreira Junior

SECRETÁRIA-GERAL DA PRESIDÊNCIA

Cristiane Castro de Araújo

SECRETÁRIO-GERAL DE COORDENAÇÃO JUDICIÁRIA

Romário Nunes Thaddeu

SECRETÁRIO DE COORDENAÇÃO ADMINISTRATIVA

George Alessandro Gonçalves Braga

FACILITADORES

Dinorval G. Oliveira (coordenador)

Fátima Marissue Martins Rodrigues

Glória Maria Martins Dore

REVISÃO GRAMATICAL

Maristéfani Monteiro de Araújo

NORMATIZAÇÃO BIBLIOGRÁFICA

Dárcia Francisca da Costa Marinho, CRB11/322

CHEFE DO NÚCLEO DE SERVIÇOS GRÁFICOS

Romão Garcia Filho

EDITORÇÃO ELETRÔNICA

Edson Oshiro

CAPA

José Dinarte de Pontes

IMPRESSÃO E ENCADERNAÇÃO

Antônio Sobreira Santiago

Jacildo Montenegro Pires

Jeremias Pereira dos Santos

COLABORAÇÃO (TRT 20ª Região)

Adriano Leão Venceslau

Cláudia Regina Zecchin Levita

Ludmila Dinelli Duque

Catologação na fonte

B823p Brasil. Tribunal Regional do Trabalho, 14ª. Região  
Plano estratégico participativo 2007/2008/ Tribunal  
Regional do Trabalho da 14ª Região. - Porto Velho:  
O Tribunal, 2006.

32 p.

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

CDU: 65.012.2:347.998.4(811.1)

ENDEREÇO

Rua Almirante Barroso, 600 - Centro

78.916-020 Porto Velho (RO)

Telefone: (69) 3211- 6300

Home Page: <http://www.trt14.gov.br>

## COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL

### PRESIDENTE

Juíza Elana Cardoso Lopes Leiva de Faria

### VICE-PRESIDENTE

Juiz Carlos Augusto Gomes Lôbo

### JUÍZES DO TRIBUNAL

(Por ordem de antigüidade)

Vulmar de Araújo Coêlho Junior

Maria do Socorro Costa Miranda

Elana Cardoso Lopes Leiva de Faria

Mário Sérgio Lapunka

Maria Cesarineide de Souza Lima

Carlos Augusto Gomes Lôbo

Vania Maria da Rocha Abensur

### JUIZ CONVOCADO

Shikou Sadahiro

## APRESENTAÇÃO

Mais do que uma nova década, um novo século e um novo milênio, vivemos uma nova era. A sociedade deste tempo, em decorrência do processo de democratização por ela mesma deflagrado, tornou-se muito exigente, principalmente no que tange à administração dos recursos para custear os serviços públicos dos quais não se pode prescindir, demandando muita pressão no sentido de que a sua utilização não seja apenas norteadada pelo princípio da legalidade e economicidade. Fazer certo a coisa não é o bastante. É preciso fazer a coisa certa.

Observando e atendendo ao anseio dessa sociedade a quem servimos, queremos apresentar ao Tribunal do Trabalho da 14ª Região um novo modelo de gestão, fundamentando não somente nos princípios constitucionais da legalidade, da publicidade, da moralidade, da impessoalidade e da eficiência, mas também e principalmente na eficácia, na agilidade, na inovação tecnológica, na gestão participativa, sempre baseada em processos e informações, constantemente focando a obtenção de resultados positivos voltados ao cidadão.

Para concretizar os propósitos acima elencados, resolvemos nos valer do Planejamento Estratégico Participativo (PEP). Assim, nos dias 28 e 29 de outubro de 2006, juízes e servidores deste Regional reuniram-se para analisar o cenário em que estamos inseridos, mensurar nossas forças e debilidades e, a partir desse marco referencial, estabelecer os rumos estratégicos pelos quais caminharemos doravante.

ELANA CARDOSO LOPES LEIVA DE FARIA

Juíza-Presidente

## SUMÁRIO

### LISTA DE FIGURAS

### LISTA DE QUADROS

1 <u>PERFIL</u> .....	13
2 <u>METODOLOGIA</u> .....	14
2.1 MATRIZ SWOT .....	14
2.2 BALANCED SCORECARD .....	15
3 <u>ANÁLISE DE CENÁRIOS</u> .....	17
3.1 AMBIENTE EXTERNO .....	17
3.2 AMBIENTE INTERNO .....	18
4 <u>MISSÃO</u> .....	19
5 <u>VISÃO DE FUTURO</u> .....	19
6 <u>VALORES</u> .....	19
7 <u>MAPA ESTRATÉGICO E SEU DESDOBRAMENTO</u> .....	22
7.1 MATRIZES ESTRATÉGICAS .....	23
7.2 OBJETIVOS .....	23
8 <u>CONSIDERAÇÕES FINAIS</u> .....	32

## LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 - Mapa estratégico .....	16
FIGURA 2 - Oficinas de trabalho para elaboração do PEP 2007/2008 ....	18
FIGURA 3 - Implantação do Programa da Qualidade no Serviço Público ...	21
FIGURA 4 - Desdobramento do mapa estratégico .....	22
FIGURA 5 - Ações desenvolvidas no Projeto Justiça do Trabalho Vai à Escola ..	25
FIGURA 6 - Unidades móveis da Vara Itinerante .....	27
FIGURA 7 - Oficina de trabalho com os servidores dos gabinetes .....	28
FIGURA 8 - Oficina de trabalho com os magistrados .....	30

## LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - Quantidade de magistrados .....	13
QUADRO 2 - Quantidade de servidores.....	14
QUADRO 3 - Identificação das oportunidades e ameaças .....	17
QUADRO 4 - Identificação das forças e fraquezas .....	18
QUADRO 5 - Alinhamento estratégico .....	24
QUADRO 6 - Projeto 1: Justiça do Trabalho Vai à Escola .....	25
QUADRO 7 - Projeto 2: Justiça do Trabalho Vai à Empresa .....	26
QUADRO 8 - Projeto 3: Justiça do Trabalho de Portas Abertas .....	26
QUADRO 9 - Projeto 4: Pesquisa de Opinião do Usuário Externo .....	26
QUADRO 10 - Projeto 5: Justiça do Trabalho Solidária .....	27
QUADRO 11 - Projeto 6: Operação Justiça Itinerante .....	27
QUADRO 12 - Padronização de procedimentos .....	28
QUADRO 13 - Simplificação de processos .....	28
QUADRO 14 - Qualidade de vida .....	29
QUADRO 15 - Clima organizacional .....	29
QUADRO 16 - Capacitação .....	30
QUADRO 17 - Redução de gastos com energia elétrica .....	31
QUADRO 18 - Redução de gastos com impressão .....	31
QUADRO 19 - Orçamento .....	32

## 1 PERFIL

O Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, com sede em Porto Velho e jurisdição nos Estados de Rondônia e Acre, foi criado pela Lei nº 7.523, de 17 de julho de 1986, assinada pelo Presidente da República José Sarney e pelo Ministro da Justiça Paulo Brossard.

Em sessão solene realizada no dia 28 de novembro de 1986, no auditório do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia, conduzida pelo Ministro Carlos Coqueijo Torreão da Costa, do Superior Tribunal do Trabalho, e com a presença do Governador do Estado, Professor Ângelo Angelin, dos Presidentes dos Tribunais de Justiça dos Estados de Rondônia e Acre, e outras autoridades, foi instalado, oficialmente, o Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região.

A posse da primeira corte do Tribunal deu-se em 20 de fevereiro de 1987, composta pelos seguintes juízes: Oswaldo de Almeida Moura - Presidente, Benjamin do Couto Ramos- Vice-presidente, Pedro Pereira de Oliveira, Eunice de Souza Botelho, Rosa Maria Nascimento Silva, Heraldo Frões Ramos e, como juízes classistas, Francisco Pontes Pinto, representando os empregadores e Almir Silva, representando os empregados.

No dia em que comemora o seu 20º aniversário de instalação, a força do capital humano do TRT da 14ª Região está assim distribuída:

**QUADRO 1**  
Quantidade de magistrados

Cargo	Cargo existente	Cargo ocupado	Cargo vago
Juiz do Tribunal	08	07	01*
Juiz do Trabalho	32	30	02
Juiz do Trabalho Substituto	31	22	09
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>59</b>	<b>12</b>

NOTA: Vaga destinada ao preenchimento pelo quinto constitucional (MPT).

QUADRO 2  
Quantidade de servidores

Situação funcional	Quantidade
Efetivos	729
Cedidos	7
Lotação provisória (acompanhando cônjuge)	2
Sem vínculo	2
Total	740

## 2 METODOLOGIA

O Planejamento Estratégico pode ser traduzido como um processo contínuo durante o qual são definidos e revisados a missão da organização, a visão do futuro, os objetivos e os projetos de intervenção que visam a mudança desejada. Assim, dentre as muitas metodologias e ferramentas para elaborar e para operacionalizar um Planejamento Estratégico, o TRT da 14ª Região elegeu a Matriz SWOT e o *Balanced Scorecard* (BSC).

### 2.1 MATRIZ SWOT

Trata-se de uma planilha que permite o cruzamento de cenários para definir quais são os objetivos considerados estratégicos para a organização. Cenários, no contexto da ferramenta em pauta, são reflexões sistematizadas, respaldadas cientificamente, que possibilitam vislumbrar o futuro. No inglês, SWOT é uma abreviação das palavras *strenghts, weaknesses, opportunities e threats*, que, traduzidas, respectivamente, significam: Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças (FOFA).

Utilizando a ferramenta FOFA, na primeira etapa consideramos o cenário interno da organização, da qual analisamos as forças e as fraquezas, as primeiras entendidas como elementos da organização classificados como vantajosos e as segundas, caracterizadas como inconformidades, ou ainda, como pontos que devem ser aperfeiçoados. Depois, passamos a identificar as oportunidades e as ameaças presentes no cenário externo no qual estamos inseridos, as primeiras pontuadas como acontecimentos que oportunizam o crescimento da organização e as segundas, como elementos, da mesma natureza, mas que dificultarão o alcance da visão de futuro da organização.

## 2.2 BALANCED SCORECARD

Constitui-se numa das metodologias mais utilizadas ultimamente para nortear processos de planejamento estratégico. Desenvolvido por Robert Kaplan e David P. Norton, ambos professores da Harvard Business School, é recomendada tanto para definição quanto para o desdobramento de estratégias, possibilitando que todas as unidades da organização atuem de forma alinhada com a visão estratégica previamente definida, após a pontuação de fatores considerados críticos de sucesso, partindo da escolha de objetivos que contemplem as seguintes perspectivas:

a) sociedade - identifica os fatores que são importantes na concepção da sociedade, constituindo-se como uma das mais importantes exigências do BSC, já que o cidadão é o destinatário do serviço público;

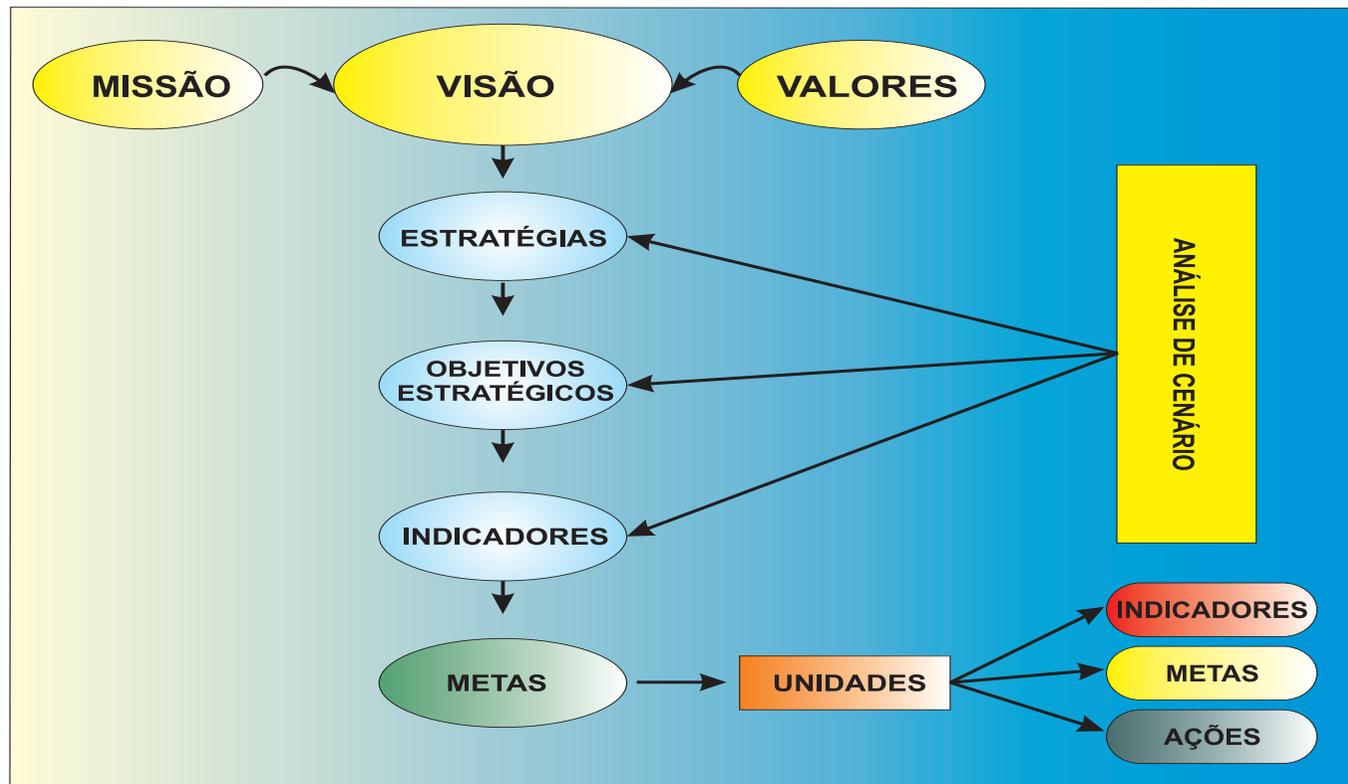
b) orçamento - permite medir e avaliar resultados considerados justificáveis relativos à aplicação adequada dos recursos na concretização dos objetivos alinhados estrategicamente;

c) processos internos – percebidos como o conjunto das diversas atividades desenvolvidas internamente;

d) aprendizado e crescimento - oferece a base para o alcance dos objetivos das demais perspectivas, uma vez que está focada no capital humano da organização, isto é, nas pessoas, as quais realmente concretizam os resultados que se pretende alcançar.

Interligadas, estas quatro perspectivas permitem ao gestor um melhor dimensionamento do ponto em que a organização se encontra e, também, como realizar a sua visão de futuro.

FIGURA 1  
Mapa estratégico



### 3 ANÁLISE DE CENÁRIOS

A utilização da matriz SWOT possibilitou a realização de uma análise do ambiente interno e forneceu também uma visão externa do ambiente na qual estamos inseridos, quais são e onde se localizam as nossas forças e fraquezas e, ainda, as causas dessa situação. O diagnóstico organizacional foi importante para subsidiar a percepção de nossa identidade organizacional, isto é, quem somos, o que, para que e para quem fazemos, elementos imprescindíveis para sustentar o processo decisório necessário para o estabelecimento de nossa posição estratégica. Possibilitou, ainda, a identificação de medidas internas necessárias para ajustar-se às tendências esperadas do ambiente externo.

Os apontamentos mais relevantes resultantes das observações realizadas são aqui detalhados:

**QUADRO 3**  
Identificação das oportunidades e ameaças

ESPECIFICAÇÃO	
Oportunidades	Ameaças
Parcerias institucionais	Mobilidade de pessoal
Programa de interação com a sociedade	Contingenciamento orçamentário
Processo virtual	Abrangência geográfica e infra-estrutura
Políticas governamentais de desenvolvimento	Flexibilização da legislação trabalhista/visão do empresariado
Mudanças legislativas	Crise econômica

## 3.2 AMBIENTE INTERNO

QUADRO 4  
Identificação das forças e fraquezas

ESPECIFICAÇÃO	
Forças	Fraquezas
Interação com a sociedade	Gestão de pessoas
Comprometimento de magistrados e servidores	Comunicação interna
Justiça itinerante	Procedimentos não-padronizados
Celeridade Processual	Sentenças ilíquidas
Recursos humanos, físicos, materiais e tecnológicos	Falta de planejamento

FIGURA 2  
Oficinas de trabalho para elaboração do PEP 2007/2008



FONTE: Acervo do Tribunal

#### 4 MISSÃO

É a declaração aberta sobre a natureza da organização, sobre a sua razão de ser. A identificação de nossa missão nos serviu de critério geral para nos orientar no processo decisório, para definir objetivos e para nos auxiliar na escolha das estratégias. Nossa missão é:

**Solucionar conflitos decorrentes das relações de trabalho com eficiência, eficácia e efetividade, promovendo e distribuindo justiça social.**

#### 5 VISÃO DE FUTURO

Define o que a organização pretende ser no futuro, incorporando as suas ambições e seus objetivos, descrevendo o panorama que a organização pretende atingir, criando um clima de envolvimento e comprometimento com seu futuro. A partir dessa premissa, da definição de onde se pretende chegar, entendemos com clareza o que é preciso mudar no âmbito do Tribunal para que nossa visão seja concretizada. Nossa experiência tem demonstrado que uma visão compartilhada une e impulsiona as pessoas, apesar de todas as dificuldades. Nossa visão de futuro é a seguinte:

**Ser reconhecido pela sociedade como modelo de alto padrão de qualidade na prestação do serviço jurisdicional.**

#### 6 VALORES

São fundamentos sobre os quais se constrói a organização. Representam idéias, convicções, crenças básicas, verdades partilhadas pela maioria das pessoas, gerando motivação e direcionando ações. Nossos valores:

**ÉTICA:** Proceder norteados pela responsabilidade, visando o convívio pacífico em sociedade.

**COMPROMETIMENTO:** Agir com dedicação na busca da perfeição em prol do cumprimento da missão institucional.

**RESPEITO AO SER HUMANO:** Compreender as diferenças das pessoas, agindo com dignidade, tolerância, empatia e reconhecimento de suas habilidades.

**IMPESSOALIDADE:** Tratar a coisa pública com isonomia e imparcialidade, de forma a permitir oportunidades e direitos iguais para todos.

**TRANSPARÊNCIA:** Disponibilizar à sociedade a clareza dos atos praticados pela instituição, inclusive os motivos e objetivos que lhes deram origem.

**MORALIDADE:** Observar normas, regras e padrões estabelecidos para o convívio social.

**ORGULHO INSTITUCIONAL:** Satisfação de pertencer a uma instituição comprometida com o seu papel social.

**INOVAÇÃO:** Buscar soluções para a melhoria da prestação de serviços, destacando-se pela criatividade, modernidade e pela quebra de paradigmas.

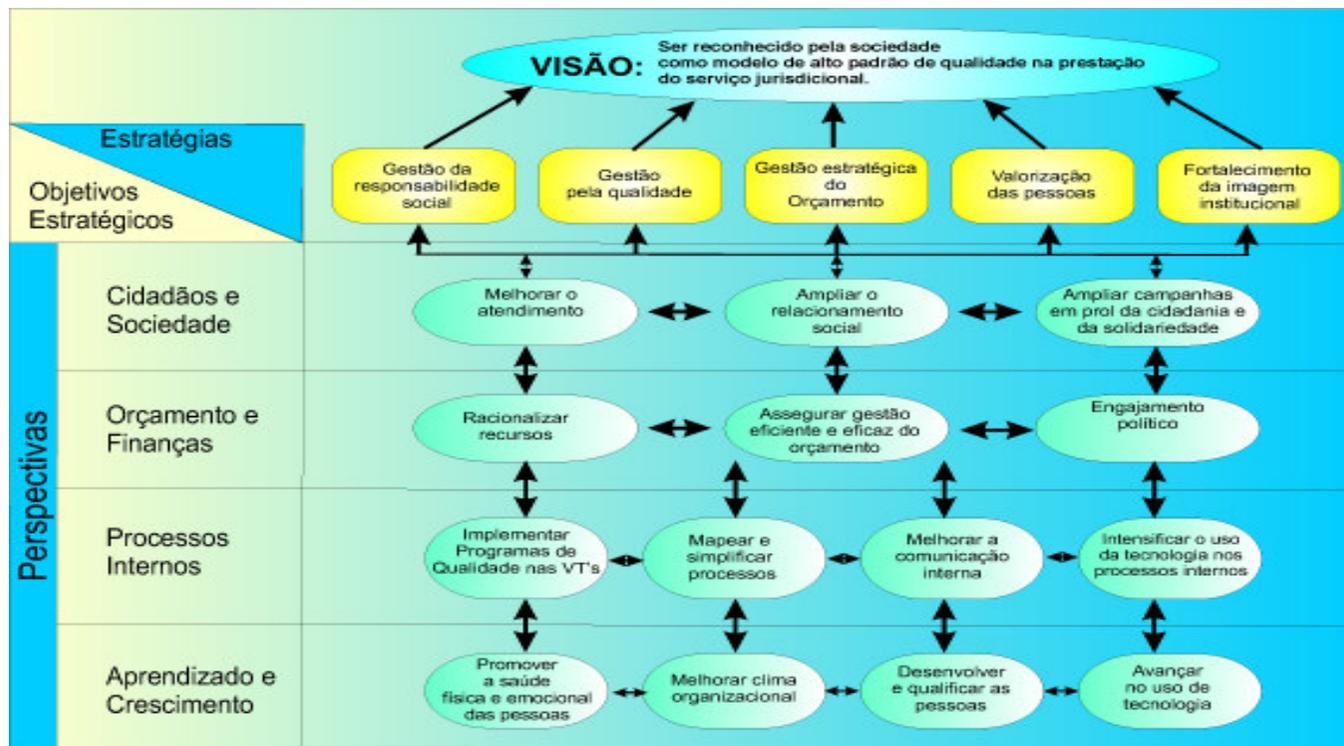
**CELERIDADE:** Simplificar procedimentos, visando a satisfação do cidadão-usuário no menor tempo possível.

FIGURA 3  
Implantação do Programa da Qualidade no Serviço Público



FONTE: Acervo do Tribunal

FIGURA 4  
Desdobramento do mapa estratégico



## 7.1 MATRIZES ESTRATÉGICAS

Formulação de estratégias consiste em elencar, implementar e monitorar o conjunto de ações com vistas a garantir o alcance de objetivos, tendo as seguintes perspectivas:

- a) gestão da responsabilidade social;
- b) gestão pela qualidade;
- c) gestão orçamentária eficiente e eficaz;
- d) intensificação de parcerias institucionais;
- e) valorização das pessoas;
- f) fortalecimento da imagem do TRT 14.

## 7.2 OBJETIVOS

São resultados a serem alcançados pela organização no contexto de seu ambiente para concretizar sua visão de futuro e cumprir sua missão. Os nossos objetivos consistem em:

- a) implementar o Programa da Qualidade em todas as varas do trabalho;
- b) mapear e simplificar os principais processos finalísticos e de apoio;
- c) promover a saúde física e emocional das pessoas que atuam no TRT 14;
- d) desenvolver e capacitar com qualidade magistrados e servidores;
- e) melhorar o clima organizacional;
- f) alcançar melhores resultados por meio de parcerias institucionais;
- g) melhorar a comunicação interna;
- h) assegurar a gestão eficiente e eficaz do orçamento;
- i) melhorar o atendimento ao jurisdicionado;
- j) racionalizar a utilização de recursos;
- l) intensificar ações que promovam a cidadania e a solidariedade;
- m) ampliar o relacionamento com a sociedade;
- n) melhorar o atendimento ao jurisdicionado.

**QUADRO 5**  
Alinhamento estratégico

Perspectiva	Diretriz	Objetivo
Cidadãos e sociedade	Fortalecimento da imagem do TRT 14 <sup>a</sup>	Melhorar o atendimento ao jurisdicionado
		Ampliar o relacionamento com a sociedade
finanças/orçamento	Planejamento do orçamento	Racionalizar a utilização dos recursos
		Gestão eficiente e eficaz
		Engajamento político
Processos internos	Gestão pela qualidade	Implementar o Programa da Qualidade em todas as Varas do Trabalho
		Mapear e simplificar os principais processos finalísticos e de apoio
		Melhorar a comunicação interna.
		Intensificar o uso da tecnologia
Aprendizagem e crescimento	Valorização das pessoas	Promover saúde física e emocional das pessoas
		Desenvolver e qualificar com qualidade magistrados e servidores
		Melhorar o clima organizacional
		Avançar no uso da tecnologia.

Para concretizar os objetivos propostos, estes foram desdobrados em ações, com metas e seus respectivos indicadores de desempenho, a fim de permitir mensurar sua temporalidade e especificidades.

As metas caracterizam-se como elementos propulsores de gestão e, por conseguinte, orientadoras das ações focadas no cumprimento da missão e dos objetivos da organização.

Os indicadores consistem em índices que mensuram a relação quantitativa entre o desempenho alcançado e o esperado no desdobramento das ações.

As ações são atitudes necessárias ao cumprimento da meta, das quais publicamos as que julgamos de maior importância:

- a) **CRITÉRIO: CIDADÃO E SOCIEDADE**  
 Perspectiva: Sociedade  
 Coordenadora: Juíza Maria Cesarineide de Souza Lima

**QUADRO 6**  
 Projeto 1: Justiça do Trabalho Vai à Escola

Meta 1 – Visitar anualmente 20 escolas da rede pública nas quais seja oferecido curso de ensino fundamental e médio, frequentada por jovens e adultos - EJA	
Justificativa	Divulgar direitos e deveres trabalhistas; despertar vocações.
Indicador	O número de escolas visitadas em relação ao total planejado
Responsável	Celso Gomes/ Luana Taumaturgo
Ação 1	Bate-papo na escola (magistrados/servidores)
Ação 2	Participação em feiras culturais e outras campanhas escolares

**FIGURA 5**  
 Ações desenvolvidas no Projeto Justiça do Trabalho Vai à Escola



FONTE: Acervo do Tribunal

**QUADRO 7**  
**Projeto 2: Justiça do Trabalho Vai à Empresa**

Meta 2 - Visitar anualmente dez empresas e/ou sindicatos patronais	
Justificativa	Divulgar direito e deveres trabalhistas junto ao empresariado
Indicador	O número de empresas visitadas em relação ao total planejado
Responsável	João Bosco Machado Miranda/Luiz Alberto Trovó / Fátima Marissue

**QUADRO 8**  
**Projeto 3: Justiça do Trabalho de Portas Abertas**

Meta 3 – Receber dez visitas de escolas ou faculdades e promover um <i>workshop</i> , anualmente, divulgando os serviços que o Tribunal presta à sociedade	
Justificativa	Recepcionar estudantes para conhecer o funcionamento da Justiça do Trabalho da 14ª Região, objetivando divulgação da rotina da instituição e despertar vocações
Indicador	O número de escolas recebidas em relação ao todo planejado
Responsável	Glória Dore, Roberto Carlos Moreira, Ester Marques da Luz, Dárcia Marinho

**QUADRO 9**  
**Projeto 4: Pesquisa de Opinião do Usuário Externo**

Meta 4 – Realizar anualmente pesquisa para identificar oportunidades de melhorias no atendimento ao cidadão-usuário da Justiça do Trabalho -14ª Região	
Justificativa	Implementar ações que atendam as reais necessidades das pessoas que vêm às unidades judiciárias em busca de solução para os litígios trabalhistas, a partir do levantamento efetuado
Indicador	Ação realizada/ação planejada
Responsável	Glória Dore, Ester Marques, Raimunda Pedraça, Francilena Salvatierra, Maria José Corrêa

**QUADRO 10**  
**Projeto 5: Justiça do Trabalho Solidária**

Meta 5 – Promover anualmente ações de cunho social mediante campanhas internas para arrecadação de alimentos, material escolar, roupas, ministrar palestras	
Justificativa	Promover a cidadania e auxiliar na inclusão social
Indicador	Quantitativo de realização das campanhas propostas em relação ao todo planejado
Responsáveis	Fátima Marissue Martins Rodrigues João Bosco Machado de Miranda Maria Francisca Ferreira Campos
Ação 1	Distribuição de alimentos, roupas e brinquedos, além da prestação de serviços à comunidade do Belmont, dez/2006
Ação 2	Campanha para arrecadação de material escolar para 250 crianças, em 2007
Ação 3	Campanha de arrecadação de brinquedos para 500 crianças em 2007

**QUADRO 11**  
**Projeto 6: Operação Justiça Itinerante**

Meta 6 – Realizar anualmente 600 operações de Justiça Itinerante	
Justificativa	Propiciar aos segmentos da sociedade que habitam em localidades não servidas por vara do trabalho convencional o acesso ao Judiciário Trabalhista
Indicador	Ação realizada/ação planejada
Responsável	Romário Nunes Thaddeu
Ação 1	Divulgação da Operação
Ação 2	Tomada de Reclamação
Ação 3	Realização de Audiências

**FIGURA 6**  
**Unidades móveis da Vara Itinerante**



FONTE: Acervo do Tribunal

## b) CRITÉRIO: PROCESSOS

Perspectiva: Processos Internos

Coordenadora: Juíza Vania Maria da Rocha Abensur

**QUADRO 12**  
Padronização de procedimentos

META 1 – Padronizar o processo de elaboração de acórdão até o fim do exercício 2006	
Justificativa	Celeridade processual
Indicador	Mensura o cumprimento do prazo
Responsável	Amarildo Bezerra da Silva (Assessoria Administrativa)
Ação 1	Levantamento das ações já padronizadas em cada gabinete
Ação 2	Definir um padrão para elaboração do acórdão
Ação 3	Validar o padrão entre os juízes do tribunal mediante Resolução Administrativa
Ação 4	Implantar o novo modelo

**QUADRO 13**  
Simplificação de processo

META 2 – Simplificar cinco processos nas áreas fim e meio, até o final de 2007	
Justificativa	Celeridade processual
Indicador	Cumprimento do prazo e o total de processos simplificados
Responsável	Facilitador do Núcleo da Qualidade Amarildo Bezerra /Maria José Corrêa

**FIGURA 7**  
Oficina de trabalho com os servidores dos gabinetes



FONTE: Acervo do Tribunal

c) CRITÉRIO: PESSOAS  
 Perspectiva: Aprendizado e Crescimento  
 Coordenadores: Juízes Maria do Socorro da Costa Miranda e Shikou Sadahiro

#### QUADRO 14 Qualidade de vida

Meta 1 – Reduzir em 30 % o percentual de licenças médicas	
Justificativa	Promover a saúde física e mental do grupo
Indicador	Avalia a tendência do percentual em gráfico específico
Responsável	Leana Gregório
Ação 1	Estruturação do NAS – Núcleo de Assistência e Saúde
Ação 2	Realizar campanhas preventivas
Ação 3	Estruturar grupos de acompanhamentos: LER, dependências químicas, desajustes financeiros

#### QUADRO 15 Clima organizacional

Meta 2 – Elevar em 30% o índice de satisfação dos servidores	
Justificativa	Melhorar o clima organizacional
Indicador	Avalia a tendência do percentual em gráfico específico
Responsável	Leana Gregório/Luiz Augusto Guimarães
Ação 1	Acompanhamento psicossocial nas correições
Ação 2	Mudança na estrutura física das Varas do Trabalho
Ação 3	Implantar política para remoção de pessoal entre as unidades do Tribunal
Ação 4	Mudança do horário de trabalho e revisão do critério de compensação de horas trabalhadas
Ação 5	Promover eventos esportivos, culturais e comemoração de datas especiais
Ação 6	Implantar o banco de talentos
Ação 7	Implementar nova gestão de desempenho/accompanhamento funcional

### QUADRO 16 Capacitação

Meta 3 – Capacitar, com qualidade, 50% dos servidores, com cursos de no mínimo 40h, no exercício de 2007	
Justificativa	Desenvolver e capacitar continuamente os servidores
Indicador	Avalia o número de horas e servidores treinados e a eficácia do evento educacional
Responsável	Márcio da Silva Lima (Secretaria de Recursos Humanos)
Ação 1	Estruturar o Núcleo de Desenvolvimento de Recursos Humanos e a Escola Judicial
Ação 2	Elaborar programa de capacitação
Ação 3	Definir cursos
Ação 4	Desenvolver política de incentivo a instrutores internos

FIGURA 8  
Oficina de trabalho com os magistrados



FONTE: Acervo do Tribunal

d) CRITÉRIO: ESTRATÉGIAS E PLANOS  
 Perspectiva: Orçamento  
 Coordenador: Lélío Lopes Ferreira Júnior (Diretoria Geral)

QUADRO 17  
 Redução de gastos com energia elétrica

Meta 1 – Reduzir em 20% os gastos com energia elétrica	
Justificativa	Redução de despesas de custeio
Indicador	Avalia a tendência do percentual em gráfico específico
Responsável	Setor de Engenharia
Ação 1	Revisão preventiva dos aparelhos de ar-condicionado
Ação 2	Reduzir horário de funcionamento de elevadores e de condicionadores de ar
Ação 3	Instalação de bancos capacitores
Ação 4	Substituição de luminárias
Ação 5	Campanha de educação do usuário para utilização racional de energia

QUADRO 18  
 Redução de gastos com impressão

Meta 2– Reduzir em 30% o custeio de despesas com impressão	
Justificativa	Redução de despesa de custeio padronizando o número de impressoras por microcomputador, realizando a retirada de equipamentos de maior consumo de <i>tonner</i> em relação ao preço e das impressoras mais antigas e de alto custo de manutenção
Indicador	Mede o custo de folhas impressas X gasto por unidade padronizada
Responsável	Diretoria do Serviço de Material e Patrimônio

**QUADRO 19**  
**Orçamento**

Meta 3 – Gestão Orçamentária Responsável	
Justificativa	Ajustar o orçamento às reais necessidades do TRT 14, contemplando suas peculiaridades regionais.
Indicador	Avalia a tendência do percentual em gráfico específico
Responsável	Presidência e Diretoria-Geral
Ação 1	Engajamento político das ações orçamentárias
Ação 2	Intensificar parcerias institucionais
Ação 3	Reativação do Comitê Externo de Controle da Gestão Orçamentária (COEX)
Ação 4	Ampliação do orçamento

## 8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Plano Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, concebido para o período compreendido entre 2007/2008, em nosso entendimento, contribuirá sobremaneira para o aprimoramento do sistema de planejamento do TRT, uma vez que subsidiará o processo decisório e norteará as ações de gerenciamento, tendo em vista que almejamos alcançar níveis cada vez mais elevados de desempenho nos processos internos, sejam eles finalísticos ou de apoio.

O envolvimento dos juízes e servidores - fator que revela o engajamento e o comprometimento para o alcance dos resultados esperados - vem fortalecer o entendimento que estamos no caminho correto, mirando o alvo certo, no propósito de dar uma resposta satisfatória à sociedade no que tange ao aprimoramento do sistema de gestão do Tribunal, o que, por conseguinte, também há de refletir no processo finalístico da prestação jurisdicional, incorporando conceitos e tecnologias capazes de melhorar nosso desempenho, legitimando-nos de forma mais intensa perante a sociedade a que servimos.

No entanto, é válido e oportuno mais uma vez ressaltar a natureza flexível do Plano em pauta, o qual pode e deve ser revisto para ajustar-se às mudanças do ambiente no qual estamos inseridos e, assim, garantir maior efetividade nas ações da prestação jurisdicional.