

# INFORMAÇÕES SOBRE O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

---

SECRETARIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA

SALVADOR, BA  
FEVEREIRO / 2020

# INFORMAÇÕES SOBRE O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

SECRETARIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA

## Sumário

<b>A) RESPONSABILIDADES INSTITUCIONAIS DA UNIDADE</b>	<b>4</b>
<b>I. COMPETÊNCIA INSTITUCIONAL</b>	<b>4</b>
A) ATRIBUIÇÕES DO TRT5/UJ DEFINIDAS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL:	4
B) HISTÓRICO E COMPOSIÇÃO ATUAL:	5
<b>II. ORGANOGRAMA FUNCIONAL</b>	<b>7</b>
<b>IV. INFORMAÇÕES SOBRE ÁREAS OU SUBUNIDADES ESTRATÉGICAS</b>	<b>11</b>
<b>V. MACROPROCESSOS FINALÍSTICOS</b>	<b>13</b>
<b>VI. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2015/2020</b>	<b>15</b>
A) ELABORAÇÃO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO - ETAPAS DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DO TRT5 2015/2020	16
METODOLOGIA	16
DESENVOLVIMENTO DOS TRABALHOS	16
REDE DE GOVERNANÇA DO TRT DA 5ª REGIÃO	17
INVESTIMENTO	18
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PARA O PEI DO TRT5 2015/2020	19
DESCRIÇÃO DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PROPOSTOS PARA O PEI 2015/2020	20
MAPA ESTRATÉGICO DO TRT DA 5ª REGIÃO	24
MATRIZ DE OBJETIVOS	25
MATRIZ DE INDICADORES E METAS	26
<b>Indicadores relacionados ao Objetivo 1.</b>	<b>28</b>
<b>Assegurar a efetividade da prestação jurisdicional e garantir os direitos da     cidadania</b>	<b>28</b>
Indicador 1.1 – Índice de Alcance das Metas (IAM)	28
Indicador 1.2 – Índice de Responsabilidade Socioambiental (IRS)	30
<b>Indicadores relacionados ao Objetivo 2.</b>	<b>32</b>
<b>Aumentar a eficiência operacional quanto à celeridade e produtividade na prestação     jurisdicional</b>	<b>32</b>
Indicador 2.1 – Tempo Médio de Duração do Processo - 2ª Instância (TMDP2)	32
Indicador 2.2 – Tempo Médio de Duração do Processo - 1ª Instância – Fase de Conhecimento (TMDP1c)	32
Indicador 2.3 – Índice de Processos Julgados (IPJ)	34
Indicador 2.4 – Índice de Processos Antigos (IPA)	35
Indicador 2.5 – Índice de Ações Coletivas Julgadas (IACJ)	36
<b>Indicadores relacionados ao Objetivo 3.</b>	<b>38</b>
<b>Ampliar as formas de conciliação e soluções alternativas de conflito</b>	<b>38</b>
Indicador 3.1 – Índice de Conciliação na Fase de Conhecimento (ICONC)	38
Indicador 3.2 – Índice de Conciliação na Fase de Execução (ICONE)	39

Impulsionar as execuções trabalhistas e fiscais _____	41
Indicador 4.1 – Índice de Execução (IE) _____	41
<b>Indicadores relacionados ao Objetivo 5. _____</b>	<b>43</b>
Ampliar a gestão de demandas repetitivas e de grandes litigantes _____	43
Indicador 5.1 – Índice de Concentração de Processos dos Maiores Litigantes (ICP) _____	43
<b>Indicadores relacionados ao Objetivo 6. _____</b>	<b>45</b>
Maximizar os resultados da governança administrativa e judiciária _____	45
Indicador 6.1 – Índice de Governança da Gestão Estratégica (IGovGE) _____	45
Indicador 6.2 – Índice de Governança (iGov) _____	49
<b>Indicadores relacionados ao Objetivo 7. _____</b>	<b>50</b>
Melhorar a comunicação interna e externa _____	50
Indicador 7.1 – Índice de Execução do Plano de Comunicação Institucional (IEPCI) _____	50
<b>Indicadores relacionados ao Objetivo 8. _____</b>	<b>53</b>
Promover a melhoria da qualidade de vida das pessoas _____	53
Indicador 8.1 – Índice de absenteísmo (IA) _____	53
Indicador 8.2 – Índice de Prevenção de Saúde (IPSaúde) _____	54
Indicador 8.3 – Índice de Qualidade de Vida (IQV) _____	54
<b>Indicadores relacionados ao Objetivo 9. _____</b>	<b>58</b>
Efetivar a gestão por competências _____	58
Indicador 9.1 – Índice de Governança da Gestão de Pessoas (IGovPessoas) _____	58
<b>Indicadores relacionados ao Objetivo 10. _____</b>	<b>61</b>
Prover o Regional de infraestrutura física adequada _____	61
Indicador 10.1 – Índice de Governança da Infraestrutura (IGovInfra) _____	61
<b>Indicadores relacionados ao Objetivo 11. _____</b>	<b>65</b>
Maximizar os resultados da governança de TIC _____	65
Indicador 11.1 – Índice de Execução do Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicações (IEPETIC) _____	65
Indicador 11.2 – Índice de Governança em TIC (iGovTIC) _____	67
<b>Indicadores relacionados ao Objetivo 12. _____</b>	<b>69</b>
Gerir o orçamento de forma eficiente e eficaz _____	69
Indicador 12.1 – Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado (IEOD) _____	69
Indicador 12.2 – Índice de Eficiência Operacional (IEO) _____	71
B) PROPOSIÇÃO DE PROVIDÊNCIAS IMEDIATAS _____	73
C) ESTRATÉGIA DE ATUAÇÃO FRENTE ÀS RESPONSABILIDADES INSTITUCIONAIS _____	75
I. ANÁLISE DO ANDAMENTO DO PLANO ESTRATÉGICO DA UNIDADE OU DO ÓRGÃO EM QUE A UNIDADE ESTEJA INSERIDA _____	75
II. ANÁLISE DO PLANO DE AÇÃO DA UNIDADE REFERENTE AO EXERCÍCIO A QUE SE REFERIR O RELATÓRIO DE GESTÃO. _____	76
<b>ANEXOS _____</b>	<b>91</b>
<b>GRÁFICOS - EVOLUÇÃO DAS METAS 2019 _____</b>	<b>94</b>
<b>GRÁFICOS - EVOLUÇÃO DOS INDICADORES 2019 _____</b>	<b>101</b>

---

## A) RESPONSABILIDADES INSTITUCIONAIS DA UNIDADE

---

### I. COMPETÊNCIA INSTITUCIONAL

#### A) ATRIBUIÇÕES DO TRT5/UJ DEFINIDAS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL:

##### **“PREÂMBULO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL**

*Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL.*

*Art. 92. São órgãos do Poder Judiciário:*

*IV - os Tribunais e Juízes do Trabalho;*

*Art. 111. São órgãos da Justiça do Trabalho:*

*II - os Tribunais Regionais do Trabalho;*

*III - Juízes do Trabalho.*

*Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:*

*I- as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;*

*II- as ações que envolvam exercício do direito de greve;*

*III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;*

*IV- os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;*

*V- os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o; VI- as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;*

*VII- as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;*

*VIII- a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;*

*IX- outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.*

*§ 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.*

*§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.*

*§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.*

*Art. 115. Os Tribunais Regionais do Trabalho compõem-se de, no mínimo, sete juízes, recrutados, quando possível, na respectiva região, e nomeados pelo Presidente da República dentre brasileiros com mais de trinta e menos de sessenta e cinco anos, sendo:*

*§ 1º Os Tribunais Regionais do Trabalho instalarão a justiça itinerante, com a realização de audiências e demais funções de atividade jurisdicional, nos limites territoriais da respectiva jurisdição, servindo-se de equipamentos públicos e comunitários.*

*§ 2º Os Tribunais Regionais do Trabalho poderão funcionar descentralizadamente, constituindo Câmaras regionais, a fim de assegurar o pleno acesso do jurisdicionado à justiça em todas as fases do processo.*

*Art. 116. Nas Varas do Trabalho, a jurisdição será exercida por um juiz singular.”*

## B) HISTÓRICO E COMPOSIÇÃO ATUAL:

Na Bahia, a Justiça do Trabalho foi instalada em 20/05/1941 - como Conselho Regional do Trabalho, composto por duas Juntas de Conciliação e Julgamento.

Com a Lei 10770 de 2003, o TRT5 foi autorizado a instalar 20 novas Varas do Trabalho, passando a atender todos os municípios baianos. A instalação dessas unidades ocorreu entre 2004 e 2005. Até então, a Justiça Laboral era atendida a litígios da área trabalhista em 360 municípios baianos e nos 55 restantes, os juízes de Direito das comarcas atuavam como juízes do Trabalho por disposição legal.

Atualmente, a Justiça do Trabalho na Bahia compreende, na primeira instância, 88 Varas do Trabalho (antigas Juntas de Conciliação e Julgamento), 39 das quais em Salvador.

A segunda instância é composta por 29 (vinte e nove) desembargadores togados e vitalícios, que são nomeados pelo Presidente da República.

A Mesa Diretora deste Regional, eleita a cada biênio, é composta pelo Presidente, Vice-Presidente, Corregedor Regional e Vice-Corregedor Regional.

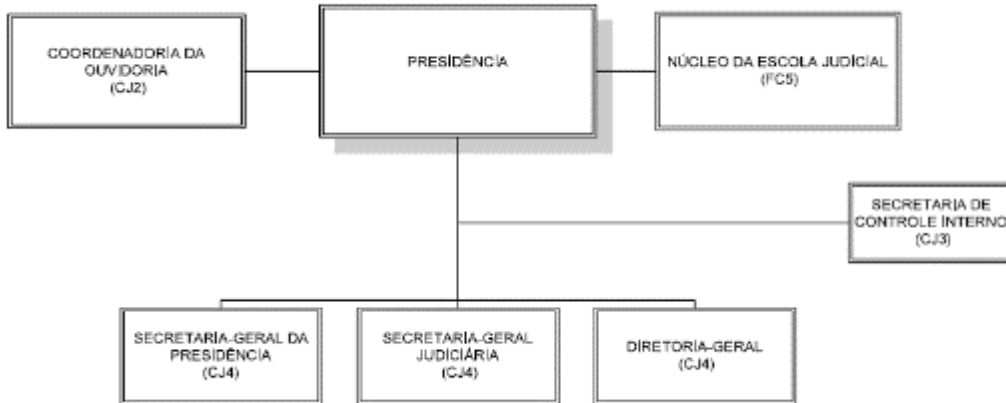
Para racionalizar sua atuação e tornar mais eficiente a prestação jurisdicional, o TRT da Quinta Região se divide em Tribunal Pleno, Órgão Especial, uma Seção Especializada em Dissídio Coletivo, duas Seções Especializadas em Dissídios Individuais (I e II) e cinco Turmas, além do Juízo de Conciliação de Segunda



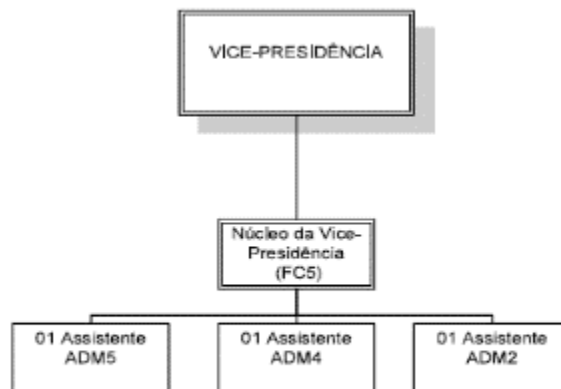
Instância, que realiza acordos em torno de precatórios e de processos que tramitem no Tribunal.

## II. ORGANOGRAMA FUNCIONAL

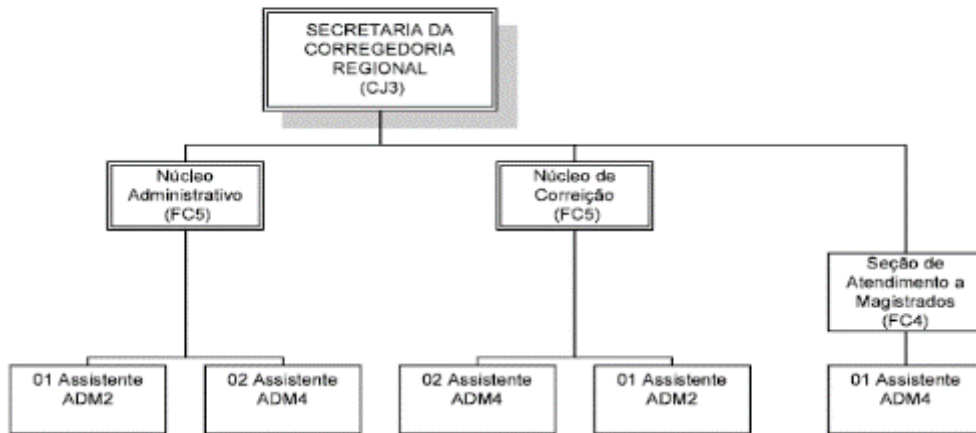
- **PRESIDÊNCIA**



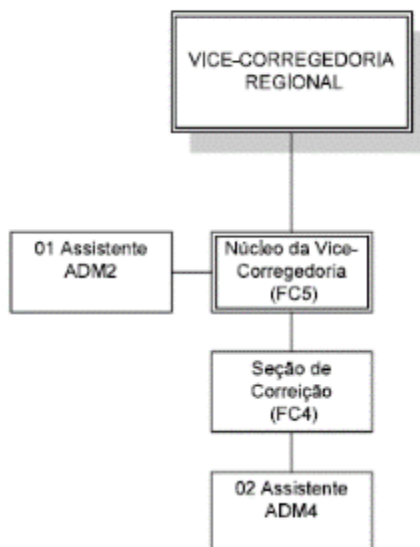
- **VICE-PRESIDÊNCIA**



- **CORREGEDORIA REGIONAL**

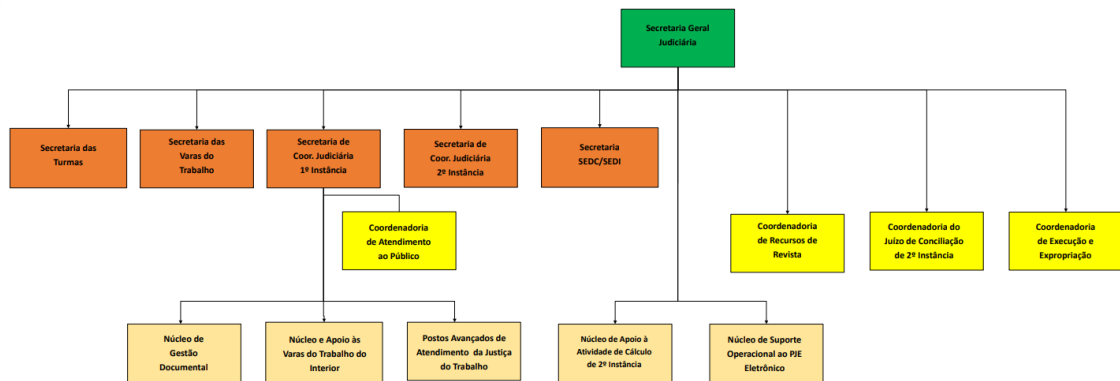


- **VICE-CORREGEDORIA REGIONAL**

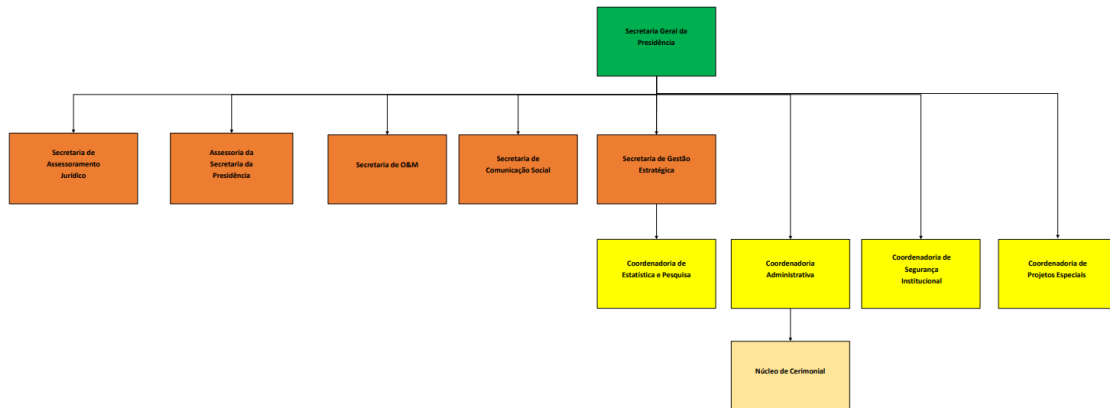




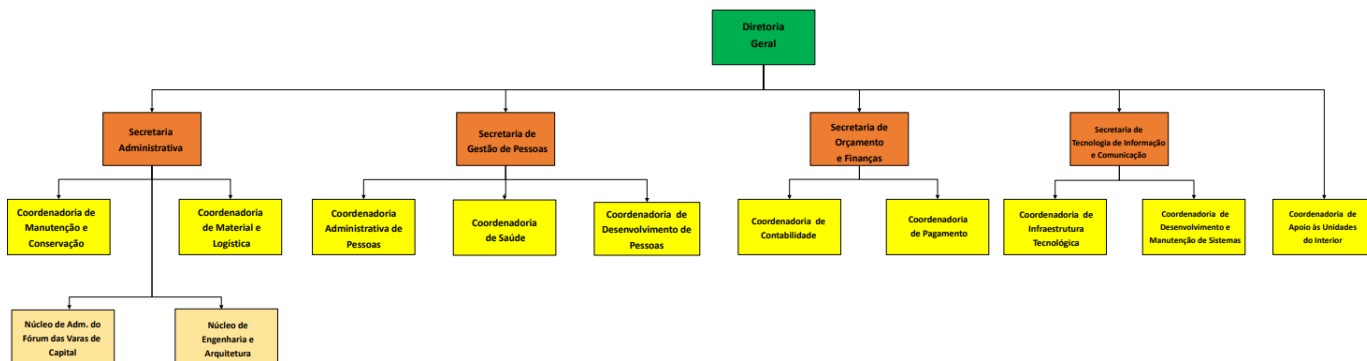
• **SECRETARIA-GERAL JUDICIÁRIA**



• **SECRETARIA-GERAL DA PRESIDÊNCIA**



- **DIRETORIA-GERAL**



#### IV. INFORMAÇÕES SOBRE ÁREAS OU SUBUNIDADES ESTRATÉGICAS

**Quadro A.1.3 – Informações sobre áreas ou subunidades estratégicas**

Áreas/ Subunidades Estratégicas	Competências	Titular	Cargo	Período de atuação
Presidência	Designar ou destituir os ocupantes de funções comissionadas (FC), e indicar, nomear, dar posse e destituir servidores para os Cargos em Comissão (CJ), impor sanções disciplinares aos servidores que excederem da alçada das demais autoridades mencionadas em lei. Representar o Tribunal em solenidades e atos oficiais, decidir reclamações ou requerimentos sobre matéria administrativa ou de serviço do Tribunal. Autorizar e aprovar concorrência, tomada de preços e convite, para aquisição do material ou bens conceder e arbitrar diárias e ajuda de custo. Determinar a expedição de precatórios, designar os servidores que deverão compor as Comissões Permanente e Especiais de Licitação.	Desembargadora Maria de Lourdes Linhares Lima de Oliveira	Presidente	01/01/18 a 05/11/19
		Desembargadora Dalila Nascimento Andrade	Presidente	05/11/19 a 31/12/19
Vice-Presidência	Suceder ao Presidente em caso de vacância nas suas competências	Desembargadora Débora Maria Lima Machado	Vice-Presidente	01/01/18 a 05/11/19
		Desembargador Jéferson Alves Silva Muricy	Vice-Presidente	05/11/19 a 31/12/19
Corregedoria	Zelar pela correção e celeridade do exercício da prestação jurisdicional na primeira instância, auditando as unidades judiciais anualmente.	Desembargadora Dalila Nascimento Andrade	Corregedora	01/01/18 a 05/11/19
		Desembargador Alcino Barbosa de Felizola Soares	Corregedor	05/11/19 a 31/12/19
Vice-Corregedoria	Suceder ao Desembargador	Desembargadora	Vice-Corregedora	01/01/18 a

Áreas/ Subunidades Estratégicas	Competências	Titular	Cargo	Período de atuação
	Corregedor Regional em caso de vacância nas suas competências.	Marizete Menezes Corrêa		05/11/19
		Desembargadora Luíza Aparecida Oliveira Lomba	Vice-Corregedora	05/11/19 a 31/12/19
Secretaria-Geral da Presidência	Assessorar a Presidência, jurídica e administrativamente, em deliberações e subsidiar a emissão de pareceres. Planejar, dirigir, coordenar e controlar as atividades das unidades que integram a sua estrutura, bem como, manter contatos com órgãos superiores e outros tribunais.	Sílvia Renata Rocha Pereira	Secretária-Geral da Presidência	01/01/18 a 05/11/19
		Maysa Oliveira Lago dos Reis	Secretária-Geral da Presidência	05/11/19 a 31/12/19
Secretaria-Geral Judiciária	Planejar, dirigir, coordenar, orientar e controlar todas as atividades judiciárias do TRT, assessorando a Presidência em assuntos referentes à atividade judiciária e subsidiando a emissão de pareceres, além de avaliar, periodicamente, o grau de efetividade (racionalidade, eficácia e eficiência) das normas, procedimentos e estrutura organizacionais.	Manuela Rocha Barbosa de Menezes	Secretário-Geral Judiciária	01/01/18 a 05/11/19
		Lílian Campos de Brito	Secretária-Geral Judiciária	05/11/19 a 31/12/19
Diretoria-Geral	Planejar, dirigir, orientar, coordenar e controlar as atividades da administração do TRT, bem como dar efetivação a portarias, ordens de serviços, circulares, instruções ou despachos de caráter administrativo, definindo as diretrizes e acompanhando a elaboração da proposta orçamentária.	Tarcísio José Filgueiras dos Reis	Diretor-Geral	01/01/18 a 05/11/19
		Tarcísio José Filgueiras dos Reis	Diretor-Geral	05/11/19 a 31/12/19

## **V. MACROPROCESSOS FINALÍSTICOS**

Os macroprocessos finalísticos do TRT5 são “Preparar processo”, “Conhecer e julgar processo” e “Cumprir sentença”. Dentre esses, os macroprocessos que se encontram documentados atualmente neste Regional são os dois primeiros, que abrangem os processos de trabalho das unidades judiciárias de 1ª Instância, desde a distribuição da ação até a prolação da sentença. A fase de execução de sentença, apesar de não ter sido objeto de mapeamento em sua totalidade, teve a etapa de expropriação revista e documentada por ocasião de criação da Central de Execução e Expropriação, e desenvolvimento de sistema informatizado para cadastro e gerenciamento de bens penhorados, bem como realização de hasta pública. Os macroprocessos finalísticos de 2ª Instância ainda não foram objeto de mapeamento, razão pela qual esta Secretaria não tem como informar quais macroprocessos existem atualmente nem como estão sendo conduzidos.

No tocante aos macroprocessos finalísticos das unidades judiciárias de 1º Grau, inicialmente referidos, informamos que, com base no mapeamento dos processos de trabalho daquelas unidades, foi elaborado o Manual de Procedimentos, que constitui um dos principais produtos do Projeto Estratégico de Redesenho dos Processos de Trabalho da 1ª Instância, caracterizando-se como referência documental para os usuários e tem por finalidade padronizar e otimizar os processos e rotinas de trabalho do TRT da 5ª Região, a fim de garantir uma uniformidade nas atividades realizadas, bem como potencializar a consecução dos resultados.

A elaboração deste manual visou também ao cumprimento da Meta 05/2010 do Poder Judiciário Nacional, “Implantar método de gerenciamento de rotinas (gestão de processos de trabalho) em pelo menos 50% das unidades judiciárias”; bem como concretização do projeto estratégico, “Redesenho dos processos de trabalho da 1ª Instância”.

Na condução dos trabalhos, o conteúdo dos macroprocessos foi apresentado no fluxograma geral da fase de conhecimento (da distribuição até a sentença), produzido com a participação de representantes das diversas unidades

judiciárias finalísticas e de apoio e validado pelos magistrados do TRT05 durante o “Workshop de Gestão de Processos” realizado nos dias 06 a 08/10/2010 e o mapeamento das rotinas desenvolvidas durante as oficinas da Meta 05/2010. A partir de então, a documentação foi sendo detalhada em todos os seus subprocessos até o nível de rotinas de trabalho. O documento foi finalizado em 23/11/2012 e constitui uma ferramenta de gestão, facilitando o controle e a melhoria contínua dos processos de trabalho, a fim de alcançar níveis mais elevados de satisfação e eficácia.

Segue o detalhamento dos macroprocessos indicados.

O macroprocesso Preparar processo compreende desde o recebimento da ação, o procedimento para distribuição até a preparação dos autos para apreciação do Juízo ou realização da audiência, conforme o caso. Ele está dividido em:

- a. Receber documentos e distribuir
- b. Preparar autos para apreciação/audiência

O macroprocesso Conhecer e julgar processo compreende desde o recebimento do processo/ação para apreciação inicial pelo Juízo ou realização da audiência até a prolação de sentença ou registro de solução de mérito na 1ª instância. Ele está dividido em:

- a. Ouvir Testemunha e Devolver
- b. Determinar registro do termo de arquivamento/desistência
- c. Tentar acordo
- d. Determinar registro do acordo 10
- e. Receber defesa
- f. Realizar audiência de instrução (com ou sem oitiva de partes e testemunhas)
- g. Solicitar comparecimento ou apresentação

- h. Encaminhar carta precatória e receber resposta
  - i. Selecionar perito dentre cadastrados
  - j. Receber quesito das partes (ou decorrer do prazo) e informar ao perito
  - k. Receber laudo e dar ciência às partes
  - l. Reincluir em pauta
  - m. Analisar quesitos complementares
  - n. Notificar perito para responder quesitos
  - o. Receber esclarecimentos (ou decorrer do prazo) e dar vista às partes
  - p. Selecionar perito dentre cadastrados
  - q. Encerrar instrução/ Aduzir razões finais e renovar proposta de acordo
  - r. Decidir ou concluir processo
  - s. Julgar o processo e elaborar a sentença (líquida ou ilíquida)
  - t. Registrar sentença
  - u. Notificar
  - v. Disponibilizar
2. Cumprir sentença: Compreende a fase de cumprimento da sentença proferida transitada em julgado, ou dos termos constantes da solução de mérito. Não mapeado totalmente, conforme dito anteriormente.

## **VI. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2015/2020**

O Plano de Revisão e Desdobramento do Planejamento Estratégico do TRT5 teve como objetivo a consolidação das etapas e das atividades planejadas

objetivando o desenvolvimento do Planejamento Estratégico do TRT5 para o período de 2015/2020, alinhado com as diretrizes do Poder Judiciário Nacional.

Para isso foi desenvolvido e executado um plano que estabeleceu, entre outros, o escopo a ser implantado e sua estratégia de implantação, além do cronograma geral, metas, marcos, atribuições e responsabilidades das áreas envolvidas na sua operacionalização.

A Secretaria de Gestão Estratégica - unidade responsável pelo acompanhamento e monitoramento das iniciativas que compõem os diversos planos de ação apoiou o gerenciamento estratégico do TRT5.

#### A) ELABORAÇÃO DO PLANEJAMENTO ESTRATEGICO - ETAPAS DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DO TRT5 2015/2020

##### *METODOLOGIA*

A metodologia adotada para a elaboração do Planejamento Estratégico foi o Balanced ScoreCard – BSC, método indicado pelo CNJ e adotado pelo Poder Judiciário para a implantação do Planejamento Estratégico. O BSC é uma metodologia que desenvolve o planejamento estratégico através de quatro perspectivas: clientes, orçamento (finanças), processos internos e aprendizado e crescimento.

##### *DESENVOLVIMENTO DOS TRABALHOS*

Os trabalhos de implantação do planejamento estratégico do TRT 5ª Região foram desenvolvidos por equipe interna, contando com o apoio do CNJ, do CSJT e da integração proporcionada pela Rede de Governança Colaborativa do Poder Judiciário, instituída pela Portaria 138 do CNJ.

O prazo estabelecido pelo CNJ, para a aprovação do planejamento estratégico foi 31.03.2015. Prazo inteiramente cumprido com a análise e aprovação do Plano



Estratégico do TRT5 pelo Órgão Especial em 19/12/2014, após conclusão dos trabalhos desenvolvidos pela Rede de Governança Colaborativa do TRT5.

## *REDE DE GOVERNANÇA DO TRT DA 5ª REGIÃO*

### **COORDENAÇÃO GERAL**

- Desembargador-Presidente
- Desembargador Vice-Presidente
- Desembargador Gestor de Metas

### **EQUIPE DE GESTORES**

- Desembargador-Presidente
- Desembargador Vice-Presidente
- Desembargador Gestor de Metas
- Desembargador Corregedor Regional
- Desembargador Vice-Corregedor Regional
- Desembargadores do Trabalho
- Desembargador Diretor da Escola Judicial
- Juízes Auxiliares da Presidência
- Secretário-Geral da Presidência
- Diretor-Geral
- Diretor da Secretaria-Geral Judiciária
- Diretor da Secretaria de Administração
- Diretor da Secretaria de Gestão Estratégica
- Diretor da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicações
- Diretor da Secretaria de Gestão de Pessoas
- Diretor da Secretaria de Orçamento e Finanças
- Diretor da Secretaria da Corregedoria Regional
- Diretor da Secretaria de Organização e Métodos

### **EQUIPE DE GESTORES AMPLIADA**

- Desembargador-Presidente

- Desembargador Vice-Presidente
- Desembargador Gestor de Metas
- Desembargador Corregedor Regional
- Desembargador Vice-Corregedor Regional
- Desembargadores do Trabalho
- Desembargador Diretor da Escola Judicial
- Juízes Auxiliares da Presidência
- Secretário-Geral da Presidência
- Diretor-Geral
- Diretor da Secretaria-Geral Judiciária
- Diretor da Secretaria de Administração
- Diretor da Secretaria de Gestão Estratégica
- Diretor da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicações
- Diretor da Secretaria de Gestão de Pessoas
- Diretor da Secretaria de Orçamento e Finanças
- Diretor da Secretaria da Corregedoria Regional
- Diretor da Secretaria de Organização e Métodos
- Diretor da Secretaria de Comunicação Social
- Varas do Trabalho, representadas pelos magistrados de primeiro grau
- Comitê Gestor Regional de Política Nacional de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição
- Secretarias de Varas do Trabalho, representadas pela Comissão de Diretores de Varas
- Órgãos externos (stakeholders)

### *INVESTIMENTO*

Levando-se em consideração que o planejamento estratégico foi elaborado pela equipe interna deste Regional, e que o contato com os colaboradores de outros regionais se deu por vídeo ou áudio, não houve custos excedentes para este Tribunal, exceto o custo de diárias e passagens aéreas para participação das reuniões nacionais, cerimonial para oficina e impressão de documentos.

**OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PARA O PEI DO TRT5 2015/2020**

Perspectiva	Macrodesafio/Alinhamento	Objetivo Estratégico
<b>Sociedade</b>	Assegurar a efetividade da prestação jurisdicional	- Assegurar a efetividade da prestação jurisdicional e garantir os direitos da cidadania;
	Garantia dos direitos da cidadania	
<b>Processos Internos</b>	Estimular a conciliação e as soluções alternativas de conflito	- Ampliar as formas de conciliação e soluções alternativas de conflito;
	Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional	- Aumentar a eficiência operacional quanto à celeridade e produtividade na prestação jurisdicional;
	Impulsionar as execuções trabalhistas e fiscais	- Impulsionar as execuções trabalhistas e fiscais;
	Fortalecer os processos de governança e combate à corrupção	- Maximizar os resultados da governança administrativa e judiciária; - Melhorar a comunicação interna e externa;
	Gerir as demandas repetitivas e os grandes litigantes	- Ampliar a gestão de demandas repetitivas e de grandes litigantes
<b>Recursos</b>	Promover a melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida	- Promover a melhoria da qualidade de vida das pessoas; - Efetivar a gestão por competências;
	Aperfeiçoar a gestão de custos	- Gerir o orçamento de forma eficiente e eficaz;
	Aprimorar a infraestrutura e a governança de TIC	- Prover o Regional de infraestrutura física adequada; - Maximizar os resultados da governança de TIC.

*DESCRIÇÃO DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PROPOSTOS PARA O  
PEI 2015/2020*

<b>PERSPECTIVA SOCIEDADE</b>	
<b>Assegurar a efetividade da prestação jurisdicional e garantir os direitos da cidadania</b>	Trata-se de objetivo estratégico que sintetiza os demais, levando em conta, a partir de conceitos como tempestividade, razoável duração do processo, concretização fática da entrega do direito e a satisfação do jurisdicionado no que diz respeito à atuação da Justiça do Trabalho da 5ª Região.

<b>PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS</b>	
<b>Ampliar as formas de conciliação e soluções alternativas de conflito</b>	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.
<b>Aumentar a eficiência operacional quanto à celeridade e produtividade na prestação jurisdicional</b>	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.

**PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS**

<p><b>Garantir a efetividade das execuções trabalhistas e fiscais</b></p>	<p>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.</p>
<p><b>Maximizar os resultados da governança administrativa e judiciária</b></p>	<p>Formulação, implantação, monitoramento e revisão de estratégias flexíveis e aderentes às especificidades próprias do Tribunal Regional do Trabalho 5ª 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.</p>
<p><b>Melhorar a comunicação interna e externa</b></p>	<p>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.</p>

### PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS

**Ampliar a gestão de demandas repetitivas e de grandes litigantes**

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

### PERSPECTIVA RECURSOS

**Efetivar a gestão por competências**

Refere-se a políticas, métodos e práticas adotados na gestão de comportamentos internos, objetivando potencializar o capital humano. Considera programas e ações relacionados à avaliação e ao desenvolvimento de competências gerenciais e técnicas dos servidores e magistrados.

**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.

## PERSPECTIVA RECURSOS

<b>Gerir o orçamento de forma eficiente e eficaz</b>	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.
<b>Prover o Regional de infraestrutura física adequada</b>	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.
<b>Maximizar os resultados da governança de TIC</b>	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.



**MAPA ESTRATÉGICO DO TRT DA 5ª REGIÃO**





## *MATRIZ DE OBJETIVOS*

- OBJETIVO 1 – Assegurar a efetividade da prestação jurisdicional e garantir os direitos da cidadania;
- OBJETIVO 2 – Aumentar a eficiência operacional quanto à celeridade e produtividade na prestação jurisdicional;
- OBJETIVO 3 – Ampliar as formas de conciliação e soluções alternativas de conflito;
- OBJETIVO 4 – Impulsionar as execuções trabalhistas e fiscais;
- OBJETIVO 5 – Ampliar a gestão de demandas repetitivas e de grandes litigantes;
- OBJETIVO 6 – Maximizar os resultados da governança administrativa e judiciária;
- OBJETIVO 7 – Melhorar a comunicação interna e externa;
- OBJETIVO 8 – Promover a melhoria da qualidade de vida das pessoas;
- OBJETIVO 9 – Efetivar a gestão por competências;
- OBJETIVO 10 – Prover o Regional de infraestrutura física adequada;
- OBJETIVO 11 – Maximizar os resultados da governança de TIC;
- OBJETIVO 12 – Gerir o orçamento de forma eficiente e eficaz;

## MATRIZ DE INDICADORES E METAS

Indicador	Sigla	Descrição
Indicador 1.1	IAM	Índice de Alcance das Metas (IAM)
Indicador 1.2	IRS	Índice de Responsabilidade Socioambiental (IRS)
Indicador 2.1	TMDP2	Tempo Médio de Duração do Processo - 2ª Instância (TMDP2)
Indicador 2.2	TMDP1c	Tempo Médio de Duração do Processo - 1ª Instância – Fase de Conhecimento (TMDP1c)
Indicador 2.3	IPJ	Índice de Processos Julgados - (IPJ)
Indicador 2.4	IPA	Índice de Processos Antigos (IPA)
Indicador 2.5	IACP	Índice de Ações Coletivas Julgadas (IACJ)
Indicador 3.1	ICONc	Índice de Conciliação na Fase de Conhecimento (ICONc)
Indicador 3.2	ICONE	Índice de Conciliação na Fase de Execução (ICONE)
Indicador 4.1	IE	Índice de Execução (IE)
Indicador 5.1	ICP	Índice de Concentração de Processos dos Maiores Litigantes (ICP)
Indicador 6.1	iGovGE	Índice de Governança da Gestão Estratégica (IGovGE)
Indicador 6.2	iGov	Índice de Governança
Indicador 7.1	IEPCI	Índice de Execução do Plano de Comunicação Institucional (IEPCI)
Indicador 8.1	IA	Índice de absenteísmo (IA)
Indicador 8.2	IPSaúde	Índice de Prevenção de Saúde (IPSaúde)
Indicador 8.3	IQV	Índice de Qualidade de Vida (IQV)
Indicador 9.1	iGovPessoas	Índice de Governança da Gestão de Pessoas (IGovPessoas)
Indicador 10.1	iGovInfra	Índice de Governança da Infraestrutura (IGovInfra)

Indicador	Sigla	Descrição
Indicador 11.1	IEPETIC	Índice de Execução do Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação (IEPETIC)
Indicador 11.2	iGovTIC	Índice de Governança em TIC (iGovTIC)
Indicador 12.1	IEOD	Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado (IEOD)
Indicador 12.2	IEO	Índice de Eficiência Operacional (IEO)

## Indicadores relacionados ao Objetivo 1.

**Assegurar a efetividade da prestação jurisdicional e garantir os direitos da cidadania**

Indicador 1.1– Índice de Alcance das Metas (IAM)						
<b>Descrição</b>	Mede o desempenho geral das metas estabelecidas no planejamento estratégico em vigência.					
<b>Responsável pelo indicador</b>	Secretaria de Gestão Estratégica					
<b>Periodicidade</b>	Trimestral					
<b>Polaridade</b>	Para cima					
<b>Parâmetros</b>	$\Sigma$ MP1 - Metas com peso 1	<b>Responsáveis</b>				
		Secretaria de Gestão Estratégica				
	$\Sigma$ MP2 - Metas com peso 2	Secretaria de Gestão Estratégica				
	$\Sigma$ MP3 - Metas com peso 3	Secretaria de Gestão Estratégica				
<b>Fórmula de cálculo</b>	IAM = ( $\Sigma$ MP1) + ( $\Sigma$ MP2 x 2) + ( $\Sigma$ MP3 x 3)					
<b>Linha de base</b>	-					
<b>Meta1</b>	Atingir e manter pontuação entre 93 e 117 até 2020					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	93 e 117	93 e 117	93 e 117	93 e 117	93 e 117	93 e 117
<b>Resultado</b>	82	88	84	86	90	
<b>Esclarecimentos</b>	<p><b>MP1:</b> Metas com peso 1 atribuído, as quais receberão pontuação 1, 2 ou 3, se alcançarem, respectivamente, valores entre 80% e 89,99%; entre 90% e 99,99% e valores iguais ou maiores que 100%, da meta fixada para o período considerado, tendo seus valores multiplicados por 1.</p> <p><b>MP2:</b> Metas com peso 2 atribuído, as quais receberão pontuação 1, 2 ou 3, se alcançarem, respectivamente, valores entre 80% e 89,99%; entre 90% e 99,99% e valores iguais ou maiores que 100%, da meta fixada para o período considerado, tendo seus valores multiplicados por 2.</p> <p><b>MP3:</b> Metas com peso 3 atribuído, as quais receberão pontuação 1, 2 ou 3, se alcançarem, respectivamente, valores entre 80% e 89,99%; entre 90% e 99,99% e valores</p>					

**Indicador 1.1– Índice de Alcance das Metas (IAM)**

	<p>iguais ou maiores que 100%, da meta fixada para o período considerado, tendo seus valores multiplicados por 3.  A seguir, a relação das metas por peso:  <b>MP1:</b> Indicador 6.1(iGovGE);  Indicador 6.2(iGov);  Indicador 7.1(IEPCI);  Indicador 8.1(IA);  Indicador 8.2(IPSaúde);  Indicador 8.3(IQV);  Indicador 9.1(iGovPessoas);  Indicador 10.1(iGovInfra);  Indicador 11.1(IEPETIC);  Indicador 11.2(iGovTIC);  Indicador 12.1(IEOD);  Indicador 12.2(IEO).  <b>MP2:</b> Indicador 3.1(ICONc);  Indicador 3.2(ICONe);  Indicador 5.1(ICP).  <b>MP3:</b> Indicador 1.2(IRS);  Indicador 2.1(TMDP2);  Indicador 2.2(TMDP1c);  Indicador 2.3(IPJ);  Indicador 2.4(IPA);  Indicador 2.5(IACJ);  Indicador 4.1(IE).  Será considerado para cálculo do indicador o total de 22 (vinte e dois) indicadores, sendo observado o desempenho do acumulado do período.</p>
--	--

**Projetos Estratégicos Relacionados ao Objetivo Catalogado:**

- Desenvolver programa de expansão e aprimoramento do PJe;
- Desenvolver projeto para criação da Força Tarefa para atuação em Varas que estavam congestionadas a fim de assegurar a efetividade da prestação jurisdicional.

Indicador 1.2 – Índice de Responsabilidade Socioambiental (IRS)						
<b>Descrição</b>	Mede a quantidade de pessoas beneficiadas com os projetos socioambientais e outras ações voltadas para promoção da cidadania e do bem-estar.					
<b>Responsável pelo indicador</b>	Coordenadoria de Projetos Especiais					
<b>Periodicidade</b>	Mensal					
<b>Polaridade</b>	Para cima					
<b>Parâmetro</b>	(P.1) Quantidade de pessoas beneficiadas com as ações socioambientais no período	<b>Responsáveis</b>				
		Coordenadoria de Projetos Especiais				
<b>Fórmula de cálculo</b>	$\sum P1$					
<b>Linha de base</b>	2012: 1.665 pessoas; 2013: 2.793 pessoas; 2014: 4.195 pessoas					
<b>Meta2</b>	Manter o patamar superior a 18.000 pessoas beneficiadas, pelas ações socioambientais, até 2020.					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	>8.000	>10.000	>12.000	>14.000	>16.000	>18.000
<b>Resultado</b>	14.798	30.627	25.323	37.598	29.585	

### Projetos Estratégicos Relacionados ao Objetivo Catalogados:

- Elaborar política e estabelecer instrumentos e diretrizes de responsabilidade socioambientais;
- Reestruturar e aperfeiçoar programas socioambientais do TRT5;
- Implementar grupo de orientação sobre os direitos do cidadão;
- Implementar projeto da Anamatra/Amatra5 de responsabilidade social com real, concreto e efetivo apoio da Administração do tribunal ao TJC (Trabalho, Justiça e Cidadania);
- Desenvolver Projeto Acessibilidade;
- Associar a Justiça Itinerante às ações de responsabilidade social, reunindo esforços financeiros e humano;
- Desenvolver programas ou convênios com o MP e Secretarias Municipais (de Assistência Social e Saúde) para implantar (criar) e implementar (melhorar) equipes multidisciplinares (assistentes sociais,

psicólogos, terapeutas), entre outros, para assessoramento dos magistrados;

- Institucionalizar a realização da Pesquisa de Satisfação a cada semestre com a divulgação dos resultados para o público interno e externo;
- Afetação das demandas e ações a uma área ou setor específico, sob a coordenação dos gestores regionais do programa trabalho seguro e trabalho infantil.

## Indicadores relacionados ao Objetivo 2.

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

Indicador 2.1 – Tempo Médio de Duração do Processo - 2ª Instância (TMDP2)						
<b>Descrição</b>	Mede o prazo médio transcorrido entre o ajuizamento do processo no Tribunal e o seu julgamento.					
<b>Responsável pelo indicador</b>	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa					
<b>Periodicidade</b>	Mensal					
<b>Polaridade</b>	Para baixo					
<b>Parâmetros</b>	(P1) Somatório (Data do julgamento - Data da autuação)	<b>Responsáveis</b>				
		Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				
	(P2) Total de Processos Julgados	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				
<b>Fórmula de cálculo</b>	TMDP2 = Somatório (Data do julgamento - Data da autuação) / Total de Processos Julgados					
<b>Linha de base</b>	2019: a linha de base é alterada para o ano de 2017, com 252 dias. 2018: Nova linha de base para o ano 2016: 169,23 dias (mudança do cálculo de “baixa” para “julgamento”). Até 2017, a linha de base era de 334 dias.					
<b>Meta5</b>	Reduzir em 9% o prazo médio de duração do processo na 2ª instância, em relação ao de 2017, até 2020					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	1%	2%	9%	9%	9%	9%
<b>Alvo</b>	220,84	218,61	303,94	154	229,32	
<b>Resultado</b>	260,53	333,85	340,97	294,37	302,01	
<b>Esclarecimentos</b>	<b>Data do julgamento:</b> Data de julgamento dos processos no TRT. <b>Data da autuação:</b> Data de autuação das ações originárias e recursais. Para processos do PJe, considerar a data de distribuição. <b>Cláusula de barreira:</b> TMDP2 ≤ 156 dias.					

Indicador 2.2 – Tempo Médio de Duração do Processo - 1ª Instância – Fase de Conhecimento (TMDP1c) <sup>i</sup>	
<b>Descrição</b>	Mede o prazo médio transcorrido entre o ajuizamento da ação na vara do trabalho e a prolação da sentença.



Indicador 2.2 – Tempo Médio de Duração do Processo - 1ª Instância – Fase de Conhecimento (TMDP1c) <sup>i</sup>						
<b>Responsável pelo indicador</b>	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa					
<b>Periodicidade</b>	Mensal					
<b>Polaridade</b>	Para baixo					
<b>Parâmetros</b>	(P3) Somatório (Data da prolação da sentença – Data do ajuizamento da ação)	<b>Responsáveis</b>				
	(P4) Total de Processos com prolação de sentenças	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				
<b>Fórmula de cálculo</b>	Somatório (Data da prolação da sentença – Data do ajuizamento da ação) / Total de Processos com prolação de sentenças					
<b>Linha de base</b>	2019: a linha de base é alterada para o ano de 2017, com 268,92 dias. Até 2018, a linha de base era o ano de 2016, com 239,73 dias.					
<b>Meta6</b>	Reduzir em 4% o prazo médio de duração do processo na 1ª instância, fase de conhecimento, em relação ao ano-base 2017, até 2020.					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	1%	2%	4%	4%	4%	4%
<b>Alvo</b>	199,27	197,25	230,14	230,14	258,16	
<b>Resultado</b>	221,48	239,73	268,92	309,00	302,67	
<b>Esclarecimentos</b>	<p><b>Data da prolação da sentença:</b> Data da prolação da sentença, desconsiderados os processos com sentença anulada/reformada.</p> <p><b>Data do ajuizamento da ação:</b> Data de autuação da petição inicial na vara do trabalho. Para processos do PJe, considerar a data de distribuição.</p> <p><b>Cláusula de barreira:</b> TMDP2 ≤ 148 dias.</p>					

Indicador 2.3 – Índice de Processos Julgados (IPJ)						
<b>Descrição</b>	Mede o percentual de efetividade da entrega da prestação jurisdicional, levando-se em consideração os casos novos do exercício corrente que ingressaram em relação aos processos solucionados.					
<b>Responsável pelo indicador</b>	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa					
<b>Periodicidade</b>	Mensal					
<b>Polaridade</b>	Para cima					
<b>Parâmetros</b>	(P5) Total de Processos julgados	<b>Responsáveis</b>				
		Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				
	(P6) Total de Casos Novos	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				
<b>Fórmula de cálculo</b>	((P5) / (P6)) x 100					
<b>Linha de base</b>	2013: 94,7%; 2014: 99,23%					
<b>Meta7</b>	Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente.					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	>100%	>100%	>90%	>92%	>100%	>100%
<b>Resultado</b>	87,43%	90,47%	93,35%	125,73%	107,00	
<b>Esclarecimentos</b>	O IPJ representa o cálculo da Meta Nacional 1 do Poder Judiciário, aprovada no 10º Encontro Nacional do Poder Judiciário. Variável a ser definida no Glossário de Metas Nacionais do Poder Judiciário, pelo Conselho Nacional de Justiça. A meta 6 do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho equivale à Meta Nacional 1 do Poder Judiciário.					

<b>Indicador 2.4 –Índice de Processos Antigos (IPA)</b>						
<b>Descrição</b>	Mede o percentual da efetividade da entrega da prestação jurisdicional, levando-se em consideração os casos novos que ingressaram em relação aos processos solucionados, por ano de ajuizamento.					
<b>Responsável pelo indicador</b>	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa					
<b>Periodicidade</b>	Mensal					
<b>Polaridade</b>	Para cima					
<b>Parâmetros</b>	(P7) Total de Processos Antigos Julgados, de exercícios que possuam processos pendentes de julgamento	<b>Responsáveis</b>				
	(P8) Total de Processos Antigos Distribuídos em exercícios que possuam processos pendentes de julgamento	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				
<b>Fórmula de cálculo</b>	$((P7) / (P8)) \times 100$ , por ano de ajuizamento					
<b>Linha de base</b>	2014: 86,5%; 2013: 97,08%; 2012: 99,1%; 2011: 99,7%; 2010: 99,9%					
<b>Meta8</b>	Manter o Índice de IPA, por ano de ajuizamento, em pelo menos 98% (exceto do ano anterior).					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	>98%	>98%	>98%	>98%	>98%	>98%
<b>Resultado</b>	99,50%	99,41%	99,43%	99,48%	99,56%	
<b>Esclarecimentos</b>	.					

Indicador 2.5 – Índice de Ações Coletivas Julgadas (IACJ)						
<b>Descrição</b>	Mede o percentual da efetividade da entrega da prestação jurisdicional, levando-se em consideração os casos novos que ingressaram em relação aos processos solucionados.					
<b>Responsável pelo indicador</b>	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa					
<b>Periodicidade</b>	Mensal					
<b>Polaridade</b>	Para cima					
<b>Parâmetros</b>	(P9) Ações Coletivas Julgadas	<b>Responsáveis</b> Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				
	(P10) Ações Coletivas Distribuídas	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				
<b>Fórmula de cálculo</b>	$((P9) / (P10)) \times 100$ , por ano de ajuizamento, sendo 3 anos para o 1º grau e 2 anos para o 2º grau.					
<b>Linha de base</b>	2º Grau até o ano de 2012 – 0 pendentos; 1º Grau até o ano de 2011 – 15 pendentos;					
<b>Meta8</b>	Identificar e julgar, até o final do exercício, 98% das ações coletivas distribuídas até o ano base no 1º grau (ano corrente – 3) e até o ano base no 2º grau (ano corrente – 2)					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	100%	100%	98%	98%	98%	98%
<b>Resultado/1º Grau</b>	99,68%	96,89%	98,10%	98,55%	98,10%	
<b>Resultado/2º Grau</b>	100%	100%	98,15%	98,85%	98,31%	
<b>Esclarecimentos</b>	O IACJ representa o cálculo da Meta Nacional 6 do Poder Judiciário para 2017 aprovada no 10º Encontro Nacional do Poder Judiciário, adotando o mesmo glossário. <b>Excluídos os processos que se encontravam suspensos, sobrestados ou em arquivamento provisório.</b>					

#### Projetos Estratégicos Relacionados ao Objetivo Catalogados:

- Uniformizar a jurisprudência do TRT;
- Assegurar a criação de novos cargos para implementar os projetos de decisão líquida, e designação de assistentes para todos os juízes substitutos fixos ou moveis;

- Priorizar e fortalecer o Primeiro Grau com a garantia da participação dos membros do Comitê de Gestão do 1º. Grau nas comissões permanentes das áreas administrativas;
- Promover um estudo sobre a taxa de congestionamento das unidades judiciais com a inclusão e a exclusão dos precatórios;
- Realizar o recadastramento de todos os precatórios com base nas informações exigidas pela Resolução nº 115 do CNJ;
- Disseminar ferramenta de gestão para avaliação de desempenho operacional das Varas do Trabalho (BI);
- Desenvolver um plano de ação para o Projeto Decisão Líquida;
- Realizar a transição das unidades vinculados aos novos sistemas eletrônicos (PJe e e-SAMP), com campanhas educativas para a inserção de 100% dos servidores na atuação com os novos sistemas, assegurando a adaptação das rotinas e a reconfiguração dos setores.

### Indicadores relacionados ao Objetivo 3.

#### Ampliar as formas de conciliação e soluções alternativas de conflito

Indicador 3.1 – Índice de Conciliação na Fase de Conhecimento (ICONc)						
<b>Descrição</b>	Mede o percentual de processos trabalhistas solucionados na fase de conhecimento por meio de conciliação, levando-se em consideração o total de processos julgados no período.					
<b>Responsável pelo indicador</b>	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa					
<b>Periodicidade</b>	Mensal					
<b>Polaridade</b>	Para cima					
<b>Parâmetros</b>	(P1) Total de Conciliações na fase de conhecimento	<b>Responsáveis</b> Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				
	(P2) Total de Solucionados na fase de conhecimento, excluídos os arquivamentos, desistências e declaração de incompetência.	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				
<b>Fórmula de cálculo</b>	$(P1) / (P2) \times 100$					
<b>Linha de base</b>	ICONc do biênio 2016/2017: 36,17%; ICONc do biênio 2013/2014: 39,53%					
<b>Meta3</b>	Manter o Índice de Conciliação na Fase de Conhecimento, em relação ao biênio 2016/2017, até 2020.					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	1%	2p.p	2 p.p	2 p.p	0 p.p	0 p.p
<b>Alvo</b>	31,34%	33,02%	41,53%	41,53%	36,17%	
<b>Resultado</b>	31,22%	31,06%	33,83%	31,67%	31,00%	
<b>Esclarecimentos</b>	<p><b>Conciliações:</b> Somatório do número de sentenças homologatórias de acordo, na 1ª Instância, na Fase de Conhecimento.</p> <p><b>Solucionados:</b> Somatório do número de sentenças proferidas na 1ª Instância, incluídas as homologatórias de acordo na Fase de Conhecimento e excluídos os arquivamentos, desistências e declaração de incompetência.</p> <p><b>Cláusula de barreira:</b> ICONc <math>\geq</math> 45%.</p> <p><b>Meta até 2018:</b> Aumentar o Índice de Conciliação na Fase de Conhecimento, em relação ao biênio 2013/2014, em 6 pontos percentuais, até 2020.</p>					

Indicador 3.2 – Índice de Conciliação na Fase de Execução (ICONE)						
<b>Descrição</b>	Mede o percentual de execuções trabalhistas conciliadas, levando-se em consideração o total de execuções iniciadas no período.					
<b>Responsável pelo indicador</b>	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa					
<b>Periodicidade</b>	Mensal					
<b>Polaridade</b>	Para cima					
<b>Parâmetros</b>	(P3) Total de conciliações homologadas na fase de execução	<b>Responsáveis</b>				
		Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				
	(P4) Total de execuções iniciadas no período	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				
<b>Fórmula de cálculo</b>	$(P3)/(P4) \times 100$					
<b>Linha de base</b>	ICONE 2013: 10,71%					
<b>Meta4</b>	Aumentar o Índice de Conciliação na Fase de Execução, em relação ao ano de 2013, em 10%, até 2020. Cláusula de barreira fixada em 11,78%.					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	1%	2%	4%	6%	8%	10%
<b>Alvo</b>	10,81%	10,92%	11,14%	11,35%	11,57%	
<b>Resultado</b>	10,02%	10,26%	7,14	9,12%	10,35%	
<b>Esclarecimentos</b>	<p><b>Conciliações:</b> Somatório do número de sentenças homologatórias de acordo, na 1ª Instância, na Fase de Execução.</p> <p><b>Execuções iniciadas:</b> Execuções iniciadas, processos recebidos de outros órgãos para execução, títulos executivos extrajudiciais e certidões de crédito trabalhista recebidos.</p> <p><b>Cláusula de barreira:</b> ICONE <math>\geq</math> 11,78%.</p>					

#### Projetos Estratégicos Relacionados ao Objetivo Catalogados:

- Propor anteprojeto de lei, visando a criação de cargo específico de servidor mediador de conflitos;
- Capacitar os servidores para atuar como mediadores, facilitando a negociação, sob a coordenação de Juiz do Trabalho, para atuação em processos de cognição e em processos de execução;

- Promover o estudo técnico das condições físicas que facilitem as conciliações – mesa redonda, cor da parede, mobiliário adequado e sua respectiva implementação;
- Instituir ações de incentivo à conciliação;
- Elaborar um plano de atuação permanente para a formação da cultura conciliação.



## Indicadores relacionados ao Objetivo 4.

### Impulsionar as execuções trabalhistas e fiscais

Indicador 4.1 – Índice de Execução (IE)						
<b>Descrição</b>	Mede o percentual de efetividade na fase de execução, levando-se em consideração a quantidade de execuções iniciadas em relação às execuções baixadas.					
<b>Responsável pelo indicador</b>	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa					
<b>Periodicidade</b>	Mensal					
<b>Polaridade</b>	Para cima					
<b>Parâmetros</b>	(P1) Total de Execuções Baixadas	<b>Responsáveis</b>				
		Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				
	(P2) Total de Execuções Iniciadas	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				
<b>Fórmula de cálculo</b>	$((P1) / (P2)) \times 100$					
<b>Linha de base</b>	2014: 129,36%					
<b>Meta 9</b>	Baixar quantidade maior de processos de execução do que o total casos novos de execução no ano corrente.					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	>100%	>100%	>90%	>92%	>100%	>100%
<b>Resultado</b>	112,91%	107,35%	114,21%	165,23%	129,76%	
<b>Esclarecimentos</b>	<p><b>Execuções baixadas:</b> Processos de execução baixados (remessas para outros órgãos competentes ou para a instância superior e arquivamentos definitivos) no período.</p> <p><b>Execuções iniciadas:</b> Execuções iniciadas, processos recebidos de outros órgãos para execução, títulos executivos extrajudiciais e certidões de crédito trabalhista recebidos.</p> <p><b>Excluídos os reclamados em processo de falência ou em recuperação judicial.</b></p>					

### Projetos Estratégicos Relacionados ao Objetivo Catalogados:

- Buscar o encontro de alternativas para a solução coletiva das ações, inclusive, se for o caso, através da reunião de todas as ações em uma mesma Unidade permitindo a partir daí a instauração, se for o caso, do processo de penhora unificada ou a realização sequenciada de audiência de conciliação ou quaisquer outras medidas que forem

apresentadas como pertinentes para a solução dos processos; campanhas de incentivo à conciliação das ações que envolvem os grandes litigantes

- Replicar nas unidades do Interior, ao menos, naquelas cidades que possuam três ou mais Varas do Trabalho, o programa da Central de Execução para solução coletiva de conflitos;
- Realizar parcerias com as Procuradorias da Fazenda, Juntas Comerciais, Cartórios de Imóveis e de Protesto de Títulos, assim como integrar sistemas do Judiciário com os sistemas dos órgãos credores, a fim de permitir acesso aos valores atualizados das dívidas e informações sobre a constituição dos créditos;
- Implantar programa de uniformização e otimização do processo de execução;
- Implementar o Sistema de Investigação de Movimentações Bancárias – Simba;
- Criar banco nacional de cadastro de imóveis;
- Estudar a viabilidade da criação da Seção especializada em execuções;
- Estudar a viabilidade para a criação da Vara especializada em execuções fiscais;
- Estudar a utilização de sistemas eletrônicos de leilão e de venda direta pela rede mundial de computadores;
- Implementar Projeto Arrematar;
- Promover oficinas e/ou novos encontros a fim de criar estratégias específicas voltadas ao Poder Judiciário Trabalhista no âmbito da TRT da 5ª Região;

## Indicadores relacionados ao Objetivo 5.

### Ampliar a gestão de demandas repetitivas e de grandes litigantes

Indicador 5.1 – Índice de Concentração de Processos dos Maiores Litigantes (ICP)						
<b>Descrição</b>	Identificar e reduzir em 2%, até 2020, o acervo dos 10 maiores litigantes, em relação ao ano anterior.					
<b>Responsável pelo indicador</b>	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa					
<b>Periodicidade</b>	Mensal					
<b>Polaridade</b>	Para baixo					
<b>Parâmetros</b>	(P1) Total de processos dos 10 maiores litigantes	<b>Responsáveis</b>				
		Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				
	(P2) Total de Processos em tramitação	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				
<b>Fórmula de cálculo</b>	ICP= (P1) / (P2) x 100					
<b>Linha de base</b>	Processos pendentes: 2014: 9.458; 2015: 13.452; 2016: 17.894; 2017: 22.587					
<b>Meta5</b>	Reduzir o Índice de Concentração de Processos dos Maiores Litigantes, em relação ao ano anterior, em 2% até 2020.					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	1,5%	2%	2%	2%	2%	2%
<b>Resultado</b>	74,37%	103,37%	82,36%	116,92%	119,69%	
<b>Esclarecimentos</b>	<p><b>Total de processos dos 10 maiores litigantes:</b> somatório do número de processos dos 10 maiores litigantes em tramitação nos TRTs e nas Varas do Trabalho na fase de conhecimento, em 31/12 do ano anterior, que ocupem o polo passivo da relação processual.</p> <p><b>Total de processos em tramitação:</b> somatório do número de processos pendentes do ano anterior, mais os processos distribuídos no ano em curso, menos os processos julgados durante o ano em curso. Todos eles relativos aos 10 maiores litigantes no 1º e no 2º Graus, que ocupem o polo passivo da relação processual.</p>					

### Projetos Estratégicos Relacionados ao Objetivo Catalogados:

- Criar um Banco de Penhoras;

- Consolidar a adoção de procedimento de execução através da Central da Execução, inclusive, por meio da sua expansão para as Varas do Interior;
- Criar ferramenta no sistema processual que possibilite o controle das ações repetitivas e dos grandes litigantes (BI);
- Criar Núcleo de Conciliação único (1º. e 2º. Graus) para que trabalhe com demandas repetitivas e envolvendo grandes litigantes, integrado com a Central de Execução;
- Assegurar a integração do Núcleo de Conciliação Único com a Central de Execução, inclusive, com as unidades da Central de Execução replicadas do interior do Estado.

## Indicadores relacionados ao Objetivo 6.

### Maximizar os resultados da governança administrativa e judiciária

<b>Indicador 6.1 – Índice de Governança da Gestão Estratégica (IGovGE)</b>											
<b>Descrição</b>	<p>Visa manter atualizado o diagnóstico da gestão estratégica do TRT5 nas cinco dimensões:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planejamento da Estratégia,</li> <li>• Execução da Estratégia,</li> <li>• Monitoramento e Avaliação da Estratégia,</li> <li>• Capacitação e Tecnologia, e</li> <li>• Comunicação da Estratégia.</li> </ul> <p>Os objetivos de se manter atualizado o diagnóstico da gestão estratégica são:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Aferir o nível de aderência das práticas de gestão adotadas pela justiça brasileira, frente aos parâmetros estabelecidos na Resolução CNJ nº 198/2014 e RA TRT5 do Planejamento Estratégico Institucional 2015-2020;</li> <li>b) Avaliar o nível de maturidade organizacional alcançada com a implementação da gestão estratégica no tribunal; e</li> <li>c) Dar continuidade às ações de execução, monitoramento e revisão do Planejamento Estratégico Institucional, até 2020.</li> </ol> <p>O questionário de diagnóstico a ser respondido é o mesmo disponibilizado pelo CNJ para os tribunais e o resultado divulgado no VII Encontro Nacional do Poder Judiciário, nos dias 18 e 19 de novembro de 2013, devendo ser considerados os mesmos pesos (percentuais) para cada item aplicado pelo CNJ no referido diagnóstico.</p>										
<b>Responsável pelo indicador</b>	Secretaria de Gestão Estratégica										
<b>Periodicidade</b>	Trimestral										
<b>Polaridade</b>	Para cima										
<b>Parâmetros</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th><b>Responsáveis</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(P1) Planejamento da Estratégia</td> <td>Secretaria de Gestão Estratégica</td> </tr> <tr> <td>(P2) Execução da Estratégia</td> <td>Secretaria de Gestão Estratégica</td> </tr> <tr> <td>(P3) Monitoramento e Avaliação da Estratégia</td> <td>Secretaria de Gestão Estratégica</td> </tr> <tr> <td>(P4) Capacitação e Tecnologia</td> <td>Secretaria de Gestão Estratégica</td> </tr> </tbody> </table>		<b>Responsáveis</b>	(P1) Planejamento da Estratégia	Secretaria de Gestão Estratégica	(P2) Execução da Estratégia	Secretaria de Gestão Estratégica	(P3) Monitoramento e Avaliação da Estratégia	Secretaria de Gestão Estratégica	(P4) Capacitação e Tecnologia	Secretaria de Gestão Estratégica
	<b>Responsáveis</b>										
(P1) Planejamento da Estratégia	Secretaria de Gestão Estratégica										
(P2) Execução da Estratégia	Secretaria de Gestão Estratégica										
(P3) Monitoramento e Avaliação da Estratégia	Secretaria de Gestão Estratégica										
(P4) Capacitação e Tecnologia	Secretaria de Gestão Estratégica										

Indicador 6.1 – Índice de Governança da Gestão Estratégica (IGovGE)						
	(P5) Comunicação da Estratégia	Secretaria de Gestão Estratégica				
<b>Fórmula de cálculo</b>	Resultado = $\sum\%(P1+P2+P3+P4+P5)$					
<b>Linha de base</b>	2013: 88%					
<b>Meta 10</b>	Atingir e manter a média de governança em gestão estratégica igual a 97%, até 2020					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	80%	90%	90%	95%	96%	97%
<b>Resultado</b>	88%	90%	94%	95%	98%	

### TABELA AUXILIAR PARA MONITORAMENTO DA META

Percentuais aplicados ao Diagnóstico de Gestão Estratégica

Detalhamento:

(P1) PLANEJAMENTO DA ESTRATÉGIA		Peso CNJ	TRT5	
			SIM/NÃO	Pontuação
(P1.1)	O Tribunal possui comissão/comitê de direção estratégica ou instância equivalente, composta por magistrado, com designação formal para elaborar/propor a estratégia?	5%		
(P1.2)	A alta administração participa da formulação da estratégia do órgão?	5%		
(P1.3)	Há participação efetiva de serventuários na elaboração das propostas orçamentárias?	2,5%		
(P1.4)	Há participação efetiva de magistrados na elaboração das propostas orçamentárias?	2,5%		
(P1.5)	Há participação efetiva de serventuários na formulação da estratégia?	2,5%		
(P1.6)	Há participação efetiva de magistrados na formulação da estratégia?	2,5%		
(P1.7)	O Tribunal elabora plano de aquisição?	3%		
(P1.8)	Em caso afirmativo no item P1.7, informe: o plano de aquisição está integrado ao plano orçamentário?	2%		
		<b>25%</b>		
(P2) EXECUÇÃO DA ESTRATÉGIA		Peso	SIM/NÃO	Pontuação
(P2.1)	Existe unidade competente para atuar em gestão de processos, formalmente instituída no Tribunal?	3%		
(P2.2)	Em caso afirmativo no item P2.1, informe se a unidade responsável pela gestão de processos presta consultoria para melhoria de processos de trabalho às unidades do órgão.	1%		

(P2.3)	Existem macroprocessos de trabalho mapeados?	3%		
(P2.4)	Em uma escala de 0 a 3, avalie o grau de implementação da gestão de processo no Tribunal.	3%		
(P2.5)	A unidade responsável pelo gerenciamento de projetos recebe regularmente informações sobre o andamento das iniciativas estratégicas (projetos, programas e ações)?	3%		
(P2.6)	Existe metodologia formalmente definida de gerenciamento de projetos, aprovada e publicada?	2%		
(P2.7)	O Tribunal utiliza metodologia de gerenciamento de projetos?	2%		
(P2.8)	Os gerentes de projetos são formalmente designados?	2%		
(P2.9)	Os gerentes de projetos possuem atribuições específicas formalmente definidas?	2%		
(P2.10)	Os gerentes de projetos possuem remuneração específica ou adicional pelas atribuições designadas?	1%		
(P2.11)	Os gerentes de projetos possuem autonomia para garantir o cumprimento dos compromissos acordados?	3%		
		<b>25%</b>		
<b>(P3) MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DA ESTRATÉGIA</b>		<b>Peso</b>	<b>SIM/NÃO</b>	<b>Pontuação</b>
(P3.1)	A avaliação da estratégia é liderada pelo presidente ou comitê/comissão composta por magistrado?	4%		
(P3.2)	A periodicidade em que ocorre a avaliação da estratégia é cumprida?	4%		
(P3.3)	A avaliação da estratégia contempla o desempenho dos objetivos estratégicos?	2%		
(P3.4)	A avaliação da estratégia contempla indicadores e metas?	3%		
(P3.5)	A avaliação da estratégia contempla a situação dos projetos e das ações estratégicas?	4%		
(P3.6)	O Tribunal utiliza indicadores operacionais vinculados a tarefas para acompanhar o desempenho dos processos?	3%		
		<b>20%</b>		
<b>(P4) CAPACITAÇÃO E TECNOLOGIA</b>		<b>Peso</b>	<b>SIM/NÃO</b>	<b>Pontuação</b>
(P4.1)	A área responsável pela gestão estratégica está preparada para revisão do plano estratégico do Tribunal?	3%		



(P4.2)	O Tribunal dispõe de programa regular de treinamento de servidores e/ou magistrados em gerenciamento de projetos?	1%		
(P4.3)	A unidade de gestão de processos utiliza software específico para modelagem de processos?	1%		
(P4.4)	O Tribunal utiliza alguma solução para automação de processos de trabalho?	1%		
(P4.5)	O Tribunal utiliza software para gerenciamento de projetos?	2%		
(P4.6)	A área responsável pela gestão estratégica utiliza algum software para monitorar ou apoiar a estratégia?	2%		
		<b>10%</b>		
<b>(P5) COMUNICAÇÃO</b>		<b>Peso</b>	<b>SIM/NÃO</b>	<b>Pontuação</b>
(P5.1)	O Tribunal possui um plano de comunicação da estratégia?	4%		
(P5.2)	O Tribunal executa um plano de comunicação da estratégia?	8%		
(P5.3)	Houve algum tipo de pesquisa interna para saber quantos servidores/magistrados compreendem a estratégia do Tribunal?	3%		
(P5.4)	O plano de comunicação da estratégia contempla os meios de divulgação a serem utilizados (e-mail, processo administrativo, memorando, notícias na internet e/ou intranet, brindes, workshops, palestras, cartilhas, etc.)?	1%		
(P5.5)	O plano de comunicação da estratégia contempla os objetivos da comunicação?	1%		
(P5.6)	O plano de comunicação da estratégia contempla a periodicidade das ações de comunicação?	1%		
(P5.7)	O plano de comunicação da estratégia contempla o público alvo, conforme o tema da comunicação?	1%		
(P5.8)	O plano de comunicação da estratégia contempla a previsão de custos para a execução da comunicação?	1%		
		<b>20%</b>		
<b>RESULTADO DO TRT5 =</b>				



Indicador 6.2 – Índice de Governança (iGov)					
<b>Descrição</b>	Percentual alcançado pelos componentes do modelo de avaliação do iGov calculado pelo TCU.				
<b>Responsável pelo indicador</b>	Diretoria Geral e Secretaria de Controle Interno				
<b>Periodicidade</b>	Bianual				
<b>Polaridade</b>	Para cima				
<b>Parâmetros</b>	(P6) iGov	<b>Responsáveis</b>			
		Diretoria Geral e Secretaria de Controle Interno			
<b>Fórmula de cálculo</b>	Resultado (média) = $\sum\%(P10+P11+P12+P13+P14+P15) / 6$				
<b>Linha de base</b>	2012: Aprimorado (0,62); 2014: Intermediário (0,55); 2017: Intermediário (0,46)				
<b>Meta 19</b>	Aumentar, em relação à última apuração, a pontuação alcançada em 10 pontos percentuais até 2020.				
		2016		2018	2020
		2 p.p		6 p.p	10 p.p
<b>Resultado</b>		0,55		0,53	
<b>Esclarecimentos</b>	Orientações para o preenchimento do questionário do iGov: a partir da disponibilização do questionário pelo TCU, a fim de alinhar a interpretação das perguntas abordadas, o CSJT disponibilizará orientações a serem observadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho no preenchimento das respostas.				

### Projetos Estratégicos Relacionados ao Objetivo Catalogados:

- Implantar modelo de governança corporativa judiciária e administrativa;
- Implantar Sistema Informatizado de Governança com modelo de gestão estratégica, tática e operacional dos Tribunais;
- Redesenhar e normatizar os processos de trabalho para a 1ª e 2ª instâncias e área administrativa;
- Fortalecer o suporte ao usuário do processo judiciário e administrativo;
- Implementar plano de comunicação da estratégia.

## Indicadores relacionados ao Objetivo 7.

### Melhorar a comunicação interna e externa

Indicador 7.1 – Índice de Execução do Plano de Comunicação Institucional (IEPCI)						
<b>Descrição</b>	Mede o desempenho de cumprimento dos objetivos de contribuição estabelecidos no Plano de Comunicação Institucional.					
<b>Responsável pelo indicador</b>	Secretaria de Comunicação Social					
<b>Periodicidade</b>	Mensal					
<b>Polaridade</b>	Para cima					
<b>Parâmetros</b>	(P1) Desenvolver campanhas e aprimorar a divulgação das ações da atividade-fim e dos eventos institucionais	<b>Responsáveis</b> Secretaria de Comunicação Social				
	(P2) Fomentar e compartilhar ações proativas para a valorização e preservação da imagem institucional	Secretaria de Comunicação Social				
	(P3) Aprimorar e otimizar as ferramentas utilizadas no processo de comunicação interna	Secretaria de Comunicação Social				
	(P4) Ampliar o relacionamento com a sociedade por intermédio e com parcerias dos meios de comunicação	Secretaria de Comunicação Social				
<b>Fórmula de cálculo</b>	Resultado (média) = $\sum\%(P1+P2+P3+P4) / 4$					
<b>Linha de base</b>						
<b>Meta 11</b>	Atingir e manter o Plano de Comunicação Institucional com as suas metas cumpridas em 100%, até 2020.					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	40%	50%	60%	70%	85%	100%
<b>Resultado</b>	34,50%	64%	63%	63%	63%	
<b>Esclarecimentos</b>	Será considerado para cálculo da meta o percentual de desempenho acumulado no período, dado que será extraído no SIGEST, corresponde ao resultado do objetivo estratégico “Melhorar a comunicação interna e externa”.					

## TABELA AUXILIAR PARA MONITORAMENTO DA META

Percentuais aplicados ao Diagnóstico de Gestão Estratégica

Detalhamento:

(P1) DESENVOLVER CAMPANHAS		Peso	TRT5	
			SIM/NÃO	Pontuação
(P1.1)	O Tribunal possui comissão/comitê de comunicação ou instância equivalente, composta por magistrado, com designação formal para elaborar/propor o Plano de Comunicação?	5%		
(P1.2)	A alta administração participa da formulação do Plano de Comunicação?	5%		
(P1.3)	Há participação efetiva de serventuários na elaboração das campanhas?	2,5%		
(P1.4)	Há participação efetiva de magistrados na elaboração das campanhas?	2,5%		
(P1.5)	Há participação efetiva de serventuários na formulação do Plano de Comunicação?	2,5%		
(P1.6)	Há participação efetiva de magistrados na formulação do Plano de Comunicação?	2,5%		
(P1.7)	O Tribunal elabora plano de Comunicação?	3%		
(P1.8)	Em caso afirmativo no item P1.7, informe: o Plano de Comunicação está integrado ao plano orçamentário?	2%		
		<b>25%</b>		
(P2) FOMENTAR E COMPARTILHAR AÇÕES		Peso	SIM/NÃO	Pontuação
(P2.1)	O Tribunal possui um plano de comunicação?	4%		
(P2.2)	O Tribunal executa um plano de comunicação?	3%		
(P2.3)	Houve algum tipo de pesquisa interna para saber quantos servidores/magistrados compreendem o Plano de Comunicação do Tribunal?	3%		
(P2.4)	O plano de comunicação contempla os meios de divulgação a serem utilizados (e-mail, processo administrativo, memorando, notícias na internet e/ou intranet, brindes, workshops, palestras, cartilhas, etc.)?	2%		
(P2.5)	O plano de comunicação contempla os objetivos da comunicação?	2%		
(P2.6)	O plano de comunicação contempla a periodicidade das ações de comunicação?	2%		
(P2.7)	O plano de comunicação contempla o público alvo, conforme o tema da comunicação?	2%		

(P2.8)	O plano de comunicação contempla a previsão de custos para a execução da comunicação?	2%		
		<b>20%</b>		
<b>(P3) APRIMORAR E OTIMIZAR AS FERRAMENTAS</b>		<b>Peso</b>	<b>SIM/NÃO</b>	<b>Pontuação</b>
(P3.1)	A avaliação da comunicação é liderada pelo presidente ou comitê/comissão composta por magistrado?	4%		
(P3.2)	A periodicidade em que ocorre a avaliação da comunicação é cumprida?	4%		
(P3.3)	A avaliação da comunicação contempla o desempenho dos objetivos estratégicos?	2%		
(P3.4)	A avaliação da comunicação contempla indicadores e metas?	3%		
(P3.5)	A avaliação da comunicação contempla a situação dos projetos e das ações estratégicas?	4%		
(P3.6)	O Tribunal utiliza indicadores operacionais vinculados a tarefas para acompanhar o desempenho dos processos?	3%		
		<b>20%</b>		
<b>(P6.4) AMPLIAR O RELACIONAMENTO COM A SOCIEDADE</b>		<b>Peso</b>	<b>SIM/NÃO</b>	<b>Pontuação</b>
(P4.1)	A área responsável pela comunicação está preparada para execução e revisão do Plano de Comunicação do Tribunal?	5%		
(P4.2)	O Tribunal dispõe de programa regular de treinamento da equipe de comunicação?	2%		
(P4.3)	A comunicação do Tribunal possui presença em programas televisivos com a frequência definida no Plano de Comunicação?	2%		
(P4.4)	A comunicação do Tribunal possui presença em programas de rádio com a frequência definida no Plano de Comunicação?	2%		
(P4.5)	A comunicação do Tribunal possui presença em mídia impressa com a frequência definida no Plano de Comunicação?	2%		
(P4.6)	A comunicação do Tribunal possui presença em redes sociais com a frequência definida no Plano de Comunicação?	2%		
		<b>15%</b>		
<b>RESULTADO DO TRT5 =</b>				

### Projetos Estratégicos Relacionados ao Objetivo Catalogados:

- Desenvolver programa de comunicação para os públicos interno e externo.

## Indicadores relacionados ao Objetivo 8.

Promover a melhoria da qualidade de vida das pessoas

Indicador 8.1 – Índice de absenteísmo (IA)						
<b>Descrição</b>	Mede as ausências de servidores e magistrados nas suas jornadas normais de trabalho.					
<b>Responsável pelo indicador</b>	Secretaria de Gestão de Pessoas					
<b>Periodicidade</b>	Mensal					
<b>Polaridade</b>	Para baixo					
<b>Parâmetros</b> (Para efeito comparativo e para uniformizar os dados, permitindo a comparação entre as Varas, optou-se por utilizar 365 dias, uma vez que as licenças não se interrompem em feriados, recessos e finais de semana)	(P1) Número de ausências de servidores e magistrados no período	<b>Responsáveis</b>				
	(P2) Número de servidores e magistrados	Secretaria de Gestão de Pessoas				
	(P3) Quantidade de dias no período	Secretaria de Gestão de Pessoas				
<b>Fórmula de cálculo</b>	[[P1) / (P2 x P3)] x 100					
<b>Linha de base</b>	2011: 4,51%; 2012: 2,64%; 2013: 4,48%					
<b>Meta 13</b>	Reduzir e manter o índice de absenteísmo para 2%, até 2020.					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	3,5%	3%	2%	2%	2%	2%
<b>Resultado</b>	3,08%	2,20%	1,82%	1,85%	1,55%	

Indicador 8.2 – Índice de Prevenção de Saúde (IPSAúde)						
<b>Descrição</b>	Mede o número de servidores e magistrados que realizam exame médico periódico preventivo e apresentam resultados dos exames na Coordenadoria de Saúde, visando estimular a cultura de prevenção de saúde.					
<b>Responsável pelo indicador</b>	Secretaria de Gestão de Pessoas/Coordenadoria de Saúde					
<b>Periodicidade</b>	Mensal					
<b>Polaridade</b>	Para cima					
<b>Parâmetros</b>	(P4) Número de servidores e magistrados que realizaram exame médico periódico preventivo e apresentaram os resultados na Coordenadoria de Saúde	<b>Responsáveis</b> Coordenadoria de Saúde				
	(P5) Total de pessoas elegíveis	Coordenadoria de Saúde				
<b>Fórmula de cálculo</b>	$(P4 / P5) \times 100$					
<b>Linha de base</b>	-					
<b>Meta 14</b>	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%
<b>Resultado</b>	49,04%	63,34%	55,56%	83,87%	85,08%	

Indicador 8.3 – Índice de Qualidade de Vida (IQV)	
<b>Descrição</b>	Mede os benefícios proporcionados pelo tribunal com relação a condições de trabalho, saúde, lazer e convivência.
<b>Responsável pelo indicador</b>	Secretaria de Gestão de Pessoas
<b>Periodicidade</b>	Trimestral
<b>Polaridade</b>	Para cima
<b>Parâmetros</b>	(P6) Condições do ambiente organizacional
	(P7) Benefícios de melhoria da saúde
	(P8) Benefícios de convivência e lazer
<b>Responsáveis</b>	
	Secretaria de Gestão de Pessoas
	Secretaria de Gestão de Pessoas
	Secretaria de Gestão de Pessoas

Indicador 8.3 – Índice de Qualidade de Vida (IQV)						
<b>Fórmula de cálculo</b>	Resultado= $\sum\%(P6+P7+P8)$					
<b>Linha de base</b>	-					
<b>Meta 15</b>	Implantar e manter 90% dos benefícios de qualidade de vida, até 2020					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	≥70%	≥75%	≥80%	≥85%	≥90%	≥90%
<b>Resultado</b>	87%	92%	92%	92%	92%	

**TABELA AUXILIAR PARA MONITORAMENTO DA META**

(P6) CONDIÇÕES DO AMBIENTE ORGANIZACIONAL		Peso	Respostas TRT5	
			SIM/NÃO	Pontuação
(P6.1)	O Tribunal possui ações regulares destinadas à promoção da saúde?	5%		
(P6.2)	O Tribunal possui ações regulares destinadas à prevenção de riscos no trabalho de seus magistrados, servidores e terceirizados?	5%		
(P6.3)	O Tribunal possui Programa de Prevenção de Riscos Ocupacionais (PPRA) e Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) em desenvolvimento?	5%		
(P6.4)	O Tribunal possui um setor ou Comissão de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, em conformidade com a Resolução 084/2011 do CSJT?	5%		
(P6.5)	Existe a realização obrigatória dos exames médicos admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, de mudança de função ou de afastamento definitivo?	5%		
(P6.6)	Existe programa regular de controle e/ou prevenção de hipertensão arterial, tabagismo, alcoolismo, dependência química, saúde mental, saúde bucal, sobrepeso e obesidade, diabetes, neoplasia, LER/DORT?	5%		
(P6.7)	O Tribunal possui programa regular de incentivo à atividade física e de alimentação saudável?	5%		
(P6.8)	O Tribunal possui ações periódicas de vacinação para magistrados, servidores e dependentes?	5%		



(P6.9)	O Tribunal possui indicadores estatísticos de ocorrências de doenças ocupacionais?	10%		
		<b>50%</b>		
<b>(P7) BENEFÍCIOS DE MELHORIA DA SAÚDE</b>		<b>Peso</b>	<b>SIM/NÃO</b>	<b>Pontuação</b>
(P7.1)	O Tribunal possui atendimento de saúde interno?	5%		
(P7.2)	O Tribunal possui atendimento odontológico interno?	5%		
(P7.3)	O Tribunal possui atendimento psicológico interno?	5%		
(P7.4)	O Tribunal possui atendimento de assistência social interno?	5%		
(P7.5)	O Tribunal possui Clube de Corrida?	5%		
(P7.6)	O Tribunal possui Ginástica Laboral?	5%		
		<b>30%</b>		
<b>(P8) BENEFÍCIOS DE CONVIVÊNCIA E LAZER</b>		<b>Peso</b>	<b>SIM/NÃO</b>	<b>Pontuação</b>
(P8.1)	O Tribunal possui espaços de convivência?	4%		
(P8.2)	O Tribunal possui serviço de restaurante ou refeitório?	4%		
(P8.3)	O Tribunal possui ações cívicas nas datas comemorativas?	3%		
(P8.4)	O Tribunal possui ações de solidariedade?	3%		
(P8.5)	O Tribunal possui coral?	3%		
(P8.6)	O Tribunal incentiva a participação de servidores nas olimpíadas institucionais?	3%		
		<b>20%</b>		
<b>RESULTADO DO TRT5 =</b>				

### Projetos Estratégicos Relacionados ao Objetivo Catalogados:

- Implantar modelo de autogestão da saúde;
- Implementar política de atenção integral à saúde e segurança de magistrados, servidores e colaboradores;
- Desenvolver projeto para fortalecer e aprimorar o Programa de Qualidade de Vida de magistrados e servidores;
- Implantar o Clube de corrida do TRT5;



- Elaborar projeto visando otimizar os processos de trabalho visando adequar a força de trabalho à demanda.

## Indicadores relacionados ao Objetivo 9.

### Efetivar a gestão por competências

Indicador 9.1 – Índice de Governança da Gestão de Pessoas (IGovPessoas)						
<b>Descrição</b>	Percentual alcançado pelos componentes do modelo de avaliação da 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.					
<b>Responsável pelo indicador</b>	Secretaria de Gestão de Pessoas					
<b>Periodicidade</b>	Trimestral: Tabela Auxiliar					
<b>Polaridade</b>	Para cima					
<b>Parâmetros</b>	(P1) Liderança da alta administração	<b>Responsáveis</b>				
		Secretaria de Gestão de Pessoas				
	(P2) Gestão da liderança e do conhecimento	Secretaria de Gestão de Pessoas				
	(P3) Cultura orientada para resultados	Secretaria de Gestão de Pessoas				
	(P4) Gestão de talentos	Secretaria de Gestão de Pessoas				
<b>Fórmula de cálculo</b>	Resultado= $\sum(P1 + P2 + P3 + P4)$					
<b>Linha de base</b>	-					
<b>Meta 12</b>	Atingir o percentual de 100%, até 2020, para a Governança da Gestão de Pessoas.					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	30%	30%	50%	60%	60%	100%
<b>Resultado</b>	37%	58%	58%	69%	69%	

### TABELA AUXILIAR PARA MONITORAMENTO DA META

(P1) LIDERANÇA DA ALTA ADMINISTRAÇÃO		Peso	Respostas TRT5	
			SIM/NÃO	Pontuação
(P1.1)	Aprovou e publicou modelo de competências, adaptado à realidade da organização, como base para a gestão de pessoas, orientando processos tais como: recrutamento, seleção, desenvolvimento e avaliação de desempenho?	5%		
(P1.2)	O Tribunal monitora regularmente o cumprimento das diretrizes relativas à gestão de pessoas contidas no planejamento estratégico 2015/2020?	5%		
(P1.3)	O Tribunal, sistematicamente, mede e avalia a contribuição das práticas de gestão de pessoas para o desempenho organizacional, identificando oportunidades de melhoria e utilizando as informações para a tomada de decisão?	5%		
		<b>15%</b>		
(P2) GESTÃO DA LIDERANÇA E DO CONHECIMENTO		Peso	SIM/NÃO	Pontuação
(P2.1)	O Tribunal desenvolve processo sucessório para posições de liderança com foco em competências?	5%		
(P2.2)	O Tribunal realiza avaliação de desempenho dos gestores, vinculada ao alcance dos resultados da unidade/organização?	5%		
(P2.3)	O Tribunal executa processo para identificar lacunas entre os níveis atuais e desejados de competências, definindo metas individuais e organizacionais para redução dessas lacunas?	5%		
(P2.4)	O Tribunal executa processo para avaliar os resultados das ações de treinamento e desenvolvimento e avalia se elas eliminaram ou reduziram as lacunas de competências identificadas?	5%		
P2.5	O Tribunal elabora seus planos de capacitação de magistrados e servidores com foco nos macrodesafios do Poder Judiciário, objetivos estratégicos da Justiça do Trabalho e do TRT5?	5%		
P2.6	O Tribunal incentiva servidores e magistrados para a prática de instrutoria interna?	5%		
		<b>30%</b>		
(P3) CULTURA ORIENTADA PARA RESULTADOS		Peso	SIM/NÃO	Pontuação

(P3.1)	O Tribunal estabelece metas de desempenhos individuais e/ou de equipes alinhadas com as metas das unidades e do PEI?	6%		
(P3.2)	O Tribunal capacita todos os membros da alta administração e demais gestores em gestão de desempenho?	6%		
(P3.3)	Executa procedimentos que resguardam a transparência e a imparcialidade do sistema de avaliação de desempenho?	6%		
(P3.4)	Conduz análises para identificar causas de falhas de desempenho, propondo ações de melhorias?	6%		
(P3.5)	O Tribunal verifica se as avaliações refletem o desempenho efetivo dos avaliados?	6%		
		<b>30%</b>		
<b>(P4) GESTÃO DE TALENTOS</b>		<b>Peso</b>	<b>SIM/NÃO</b>	<b>Pontuação</b>
(P4.1)	O Tribunal executa processo formal, baseado em competências, para a seleção de gestores?	5%		
(P4.2)	O Tribunal executa processo formal, baseado em competências, para a alocação e a movimentação interna de servidores?	5%		
(P4.3)	O Tribunal avalia as atividades de recrutamento e seleção com base em metas de redução de lacunas de competências?	5%		
(P4.4)	O Tribunal oferece cursos introdutórios ou de formação e ambientação organizacional aos novos servidores e gestores?	5%		
(P4.5)	Executa programas de incentivo e reconhecimento com foco na retenção de colaboradores de alto desempenho que possuam competências críticas para o cumprimento da missão organizacional?	5%		
		<b>25%</b>		
<b>RESULTADO DO TRT5 =</b>				

### Projetos Estratégicos Relacionados ao Objetivo Catalogados:

- Implantar Programa de Gestão por Competências;
- Gerenciar a unidade e setores vinculados com base nos dados coletados no Programa de Gestão por Competências;
- Desenvolver projeto de fortalecimento do Programa de Gestão por Competências;
- Implantar política de Gestão de Mudanças;
- Implantar programa de capacitação continuada.

## Indicadores relacionados ao Objetivo 10.

### Prover o Regional de infraestrutura física adequada

Indicador 10.1 – Índice de Governança da Infraestrutura (IGovInfra)						
<b>Descrição</b>	Aferir o nível de aderência às práticas de gestão de obras de infraestrutura adotadas pela justiça brasileira, frente aos parâmetros estabelecidos nas Resoluções nº 70/2010-CSJT e 114/2010-CNJ.					
<b>Responsável pelo indicador</b>	Secretaria de Administração					
<b>Periodicidade</b>	Trimestral: Tabela Auxiliar					
<b>Polaridade</b>	Para cima					
<b>Parâmetros</b>	(P1) Planejamento, execução e monitoramento de obras	<b>Responsáveis</b> Secretaria de Administração				
	(P2) Contratação de Obras	Secretaria de Administração				
	(P3) Referenciais de área e diretrizes para elaboração de projetos	Secretaria de Administração				
<b>Fórmula de cálculo</b>	Resultado = $\sum\%(P1+P2+P3)$					
<b>Linha de base</b>	-					
<b>Meta 18</b>	Alcançar a média de governança da infraestrutura igual a 100%, até 2020					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	85%	85%	90%	90%	100%	100%
<b>Resultado</b>	95%	89%	89%	89%	94%	
<b>Esclarecimentos</b>	Na hipótese de algum item do questionário não ser aplicável por inexistência da situação fática (inexistência de obra de grande porte, escolha de terreno ou imóvel, elaboração de projetos arquitetônicos e etc.) no período de apuração, a resposta deverá ser respondida afirmativamente.					

**TABELA AUXILIAR PARA MONITORAMENTO DA META**

(P1) PLANEJAMENTO, EXECUÇÃO E MONITORAMENTO DE OBRAS		Peso	Respostas TRT5	
			SIM/NÃO	Pontuação
(P1.1)	O Tribunal possui Plano de Obras aprovado alinhado às Resoluções 70/2010-CSJT e 114/2010-CNJ?	6%		
(P1.2)	O Plano de Obras do Tribunal foi aprovado pelo seu Pleno, bem como suas atualizações ou alterações?	6%		
(P1.3)	O Tribunal editou norma complementar à operacionalização do disposto nas Resoluções 70/2010-CSJT e 114/2010-CNJ?	6%		
(P1.4)	O Tribunal elabora Planilha de Avaliação Técnica adotando como critérios a estrutura física e funcional do imóvel e sua adequação à prestação jurisdicional?	6%		
(P1.5)	O Tribunal possui Sistema de Priorização de Obras?	6%		
(P1.6)	Para a avaliação, aprovação e priorização das obras é emitido parecer técnico das unidades de engenharia, planejamento, orçamento e finanças e unidade de controle interno?	6%		
(P1.7)	Os projetos das obras de grande porte a serem executadas passaram por avaliação e aprovação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, excetuando-se àquelas dispensadas pela Resolução 70/2010-CSJT?	6%		
(P1.8)	O Tribunal encaminhou seu Plano de Obras ao CSJT acompanhado de justificativa técnica do Sistema de Priorização de Obras adotado?	6%		
(P1.9)	O Tribunal utiliza indicadores operacionais vinculados a tarefas para acompanhar o desempenho dos projetos de obras?	6%		
(P1.10)	A unidade de Controle Interno do Tribunal fiscaliza as obras executadas, com vistas a garantir que estas não destoem dos	6%		

	princípios insculpidos na Resolução 70/2010-CSJT?			
		<b>60%</b>		
<b>(P2) CONTRATAÇÃO DE OBRAS</b>				
		<b>Peso</b>	<b>SIM/NÃO</b>	<b>Pontuação</b>
(P2.1)	Os editais para a contratação de obras e serviços de engenharia adotam, como critérios mínimos, os parâmetros e as orientações para precificação, elaboração de editais, composição da Bonificação de Despesas Indiretas - BDI, habilitação técnica e cláusulas essenciais nos contratos?	4%		
(P2.2)	Os editais de licitação de obras e serviços de engenharia estabelecem a obrigatoriedade das empresas contratadas absorverem, na execução do contrato, o percentual mínimo de dois por cento de egressos do sistema carcerário e/ou cumpridores de medidas e penas alternativas, conforme a Resolução nº 96/2009 do Conselho Nacional de Justiça?	4%		
(P2.3)	Na elaboração do orçamento-base que integrará o edital de licitação são estabelecidos critérios de aceitabilidade de preços unitários com a fixação de preços máximos?	4%		
(P2.4)	O Tribunal realiza licitações separadas para a aquisição de equipamentos e de mobiliário para início da utilização da obra?	4%		
(P2.5)	Para contratação de serviços de terraplanagem, pavimentação, drenagem ou nos casos de elaboração de obras de arte especiais, em áreas que não apresentem interferência urbana, são utilizadas como parâmetros de custo, preferencialmente, as tabelas do Sistema de Custos Rodoviários (SICRO) do Departamento Nacional de Infraestrutura de Transporte (DNIT)?	4%		
		<b>20%</b>		

<b>(P3) REFERENCIAIS DE ÁREA E DIRETRIZES PARA ELABORAÇÃO DE PROJETOS</b>		<b>Peso</b>	<b>SIM/NÃO</b>	<b>Pontuação</b>
(P3.1)	Na elaboração de projetos arquitetônicos o Tribunal adota os referenciais de área previstos na Resolução 70/2010-CSJT?	5%		
(P3.2)	Os projetos arquitetônicos têm como diretriz a flexibilidade dos espaços, utilizando-se sistemas construtivos que permitem a rápida readequação dos ambientes, ao menor custo possível, quando necessárias às modificações do sistema de prestação jurisdicional?	5%		
(P3.3)	Os projetos arquitetônicos consideram as normas técnicas e legislações de acessibilidade e sustentabilidade ambiental?	5%		
(P3.4)	Por ocasião da escolha de terreno ou de imóvel pronto para abrigar os serviços jurisdicionais, o Tribunal contata os órgãos afins da Justiça (Ministério Público, Defensoria Pública, INSS, OAB, AGU, entre outros) para que analisem a viabilidade de estabelecerem suas sedes em área urbanística integrada?	5%		
		<b>20%</b>		
<b>RESULTADO DO TRT5 =</b>				

**Projetos Estratégicos Relacionados ao Objetivo Catalogados:**

- Desenvolver projeto de construção da nova sede do TRT da 5ª região no CAB;
- Desenvolver projeto de adequação da infraestrutura física dos Fóruns;
- Promover a criação de um espaço físico adequado nos diversos Fóruns Trabalhistas, inclusive, nas cidades do Interior do Estado, para a realização das mediações.



## Indicadores relacionados ao Objetivo 11.

### Maximizar os resultados da governança de TIC

Indicador 11.1 – Índice de Execução do Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicações (IEPETIC)																			
<b>Descrição</b>	Mede o desempenho de cumprimento dos objetivos estratégicos estabelecidos no Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicações – PETIC.																		
<b>Responsável pelo indicador</b>	Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicações																		
<b>Periodicidade</b>	Mensal																		
<b>Polaridade</b>	Para cima																		
<b>Parâmetros</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th><b>Responsáveis</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(P1) Garantir a disponibilidade de sistemas essenciais às atividades judiciais e administrativas</td> <td>Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações</td> </tr> <tr> <td>(P2) Garantir a satisfação dos clientes de TIC</td> <td>Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações</td> </tr> <tr> <td>(P3) Garantir a segurança da informação</td> <td>Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações</td> </tr> <tr> <td>(P4) Aprimorar a comunicação com os clientes</td> <td>Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações</td> </tr> <tr> <td>(P5) Adotar as melhores práticas em governança de TIC</td> <td>Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações</td> </tr> <tr> <td>(P6) Desenvolver competências técnicas e gerenciais com foco na estratégia</td> <td>Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações</td> </tr> <tr> <td>(P7) Garantir o capital humano necessário para atender as demandas estratégicas de TIC</td> <td>Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações</td> </tr> <tr> <td>(P8) Buscar a excelência na gestão orçamentária, assegurando a execução da estratégia da TIC</td> <td>Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações</td> </tr> </tbody> </table>		<b>Responsáveis</b>	(P1) Garantir a disponibilidade de sistemas essenciais às atividades judiciais e administrativas	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações	(P2) Garantir a satisfação dos clientes de TIC	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações	(P3) Garantir a segurança da informação	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações	(P4) Aprimorar a comunicação com os clientes	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações	(P5) Adotar as melhores práticas em governança de TIC	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações	(P6) Desenvolver competências técnicas e gerenciais com foco na estratégia	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações	(P7) Garantir o capital humano necessário para atender as demandas estratégicas de TIC	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações	(P8) Buscar a excelência na gestão orçamentária, assegurando a execução da estratégia da TIC	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações
	<b>Responsáveis</b>																		
(P1) Garantir a disponibilidade de sistemas essenciais às atividades judiciais e administrativas	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações																		
(P2) Garantir a satisfação dos clientes de TIC	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações																		
(P3) Garantir a segurança da informação	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações																		
(P4) Aprimorar a comunicação com os clientes	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações																		
(P5) Adotar as melhores práticas em governança de TIC	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações																		
(P6) Desenvolver competências técnicas e gerenciais com foco na estratégia	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações																		
(P7) Garantir o capital humano necessário para atender as demandas estratégicas de TIC	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações																		
(P8) Buscar a excelência na gestão orçamentária, assegurando a execução da estratégia da TIC	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações																		

	(P9) Garantir a adequação da Infraestrutura, sistemas e serviços de TIC	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações				
<b>Fórmula de cálculo</b>	Resultado (média) = $\sum\%(P1+P2+P3+P4+P5+P6+P7+P8+P9) / 9$					
<b>Linha de base</b>	-					
<b>Meta 19</b>	Manter o PETIC com as suas metas cumpridas					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Resultado</b>	100%	126,83%	128,60%	124,73%	121,89%	

Indicador 11.2 – Índice de Governança em TIC (iGovTIC)					
<b>Descrição</b>	Percentual alcançado pelos componentes do modelo de avaliação do iGovTI: resultado obtido na capacidade e no estágio do índice iGovTI calculado pelo TCU.				
<b>Responsável pelo indicador</b>	Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicações				
<b>Periodicidade</b>	Bianual				
<b>Polaridade</b>	Para cima				
<b>Parâmetros</b>	(P10) Componente: Liderança	<b>Responsáveis</b> Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações			
	(P11) Componente: Estratégias e Planos	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações			
	(P12) Componente: Informação e Conhecimento	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações			
	(P13) Componente: Pessoas	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações			
	(P14) Componente: Processos	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações			
	(P15) Componente: Resultados	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações			
<b>Fórmula de cálculo</b>	Resultado (média) = $\sum\%(P10+P11+P12+P13+P14+P15) / 6$				
<b>Linha de base</b>	2014: Intermediário (Nota: 0,55)				
<b>Meta 19</b>	Atingir a faixa “aprimorado”, até 2020, na avaliação do iGovTI.				
		2016		2018	2020
		Intermediário		Intermediário	Aprimorado
<b>Resultado</b>		Intermediário (0,68)		Aprimorado (0,76)	
<b>Esclarecimentos</b>	Orientações para o preenchimento do questionário do iGovTI: a partir da disponibilização do questionário pelo TCU, a fim de alinhar a interpretação das perguntas abordadas, o CSJT disponibilizará orientações a serem observadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho no preenchimento das respostas.				

### **Projetos Estratégicos Relacionados ao Objetivo Catalogados:**

- Desenvolver projeto de adequação da infraestrutura aos normativos do TCU (iGovTI), CSJT e CNJ;
- Alinhar os sistemas administrativos do TRT aos sistemas do CSJT;
- Expandir a implantação do PJe;
- Colaborar para o aperfeiçoamento do Sistema de Processo Judicial Eletrônico (PJe-JT) quanto à implementação de regras que permitam a condução do fluxo processual atrelado aos devidos movimentos contemplados pelo Sistema e-Gestão;
- Implementar a Segurança da Informação;
- Adotar melhores práticas de Gestão de TIC;
- Modernizar as linhas de comunicação entre o tribunal e suas unidades;
- Revisar o PETIC em conformidade com o PETI do Poder Judiciário Nacional e do PETIC da Justiça do Trabalho, utilizando o modelo de avaliação da governança do índice iGovTI formulado pelo Tribunal de Contas da União.

## Indicadores relacionados ao Objetivo 12.

### Gerir o orçamento de forma eficiente e eficaz

Indicador 12.1 – Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado (IEOD)						
<b>Descrição</b>	Mede o orçamento disponibilizado e executado pelo Tribunal.					
<b>Responsável pelo indicador</b>	Secretaria de Orçamento e Finanças					
<b>Periodicidade</b>	Mensal					
<b>Polaridade</b>	Para cima					
<b>Parâmetros</b>	(P1.1) Valor Efetivamente Liquidado do Orçamento Disponibilizado com Atividades	<b>Responsáveis</b>				
		Secretaria de Orçamento e Finanças				
	(P1.2) Valor Efetivamente Liquidado do Orçamento Disponibilizado com Projetos	Secretaria de Orçamento e Finanças				
	(P2.1) Total do Orçamento Disponibilizado com Atividades	Secretaria de Orçamento e Finanças				
	(P2.2) Total do Orçamento Disponibilizado com Projetos	Secretaria de Orçamento e Finanças				
<b>Fórmula de cálculo</b>	[[P1.1 + P1.2] / (P2.1+P2.2)] X 100					
<b>Linha de base</b>	Nova média para os anos 2011 a 2013 = 30,16% (a partir de 2017, com a retirada dos “Restos a Pagar” do cálculo). Até 2016, a média era de 28,12%					
<b>Meta</b>	Aumentar o Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado em relação à média de 2011, 2012 e 2013 em:					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	2%	4 p.p	6 p.p	8 p.p	10 p.p	12 p.p
<b>Alvo</b>	28,68%	32,12%	36,16%	38,16%	40,16%	
<b>Resultado</b>	45,50%	24,93%	79,73%	86,92%	97,66%	
<b>Esclarecimentos</b>	<b>Valor Efetivamente Liquidado do Orçamento Disponibilizado:</b> Despesas orçamentárias atestadas e reconhecidas pela unidade gestora beneficiária do fornecimento, serviço ou obra (despesas liquidadas com atividades + despesas liquidadas com projetos).					

**Indicador 12.1 – Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado (IEOD)**





	<p><b>Total do Orçamento Disponibilizado:</b> Orçamento do exercício referente às ações de Apreciação de Causas na JT, Comunicação e Divulgação Institucional, Assistência Jurídica a Pessoas Carentes e projetos específicos cujos recursos são passíveis de empenho, não devendo ser incluído no cálculo aqueles que sejam objeto de contingenciamento. (Orçamento disponibilizado para atividades + orçamento disponibilizado para projetos).</p> <p><b>Observação:</b> Devem ser incluídos no cálculo desse indicador os recursos provenientes de fonte de convênios. Fonte 181.</p>
--	--

<b>Indicador 12.2 – Índice de Eficiência Operacional (IEO)</b>						
<b>Descrição</b>	Mede a variação da quantidade de consumo de água, energia elétrica, papel A4, combustíveis e despesas com telefonia convencional e móvel.					
<b>Responsável pelo indicador</b>	Secretaria de Administração, Coordenadoria de Apoio ao Interior, Coordenadoria de Material e Logística, SETIC e Coordenadoria de Manutenção e Projetos					
<b>Periodicidade</b>	Mensal					
<b>Polaridade</b>	Para cima					
<b>Parâmetros</b>	(P3) Consumo de água no período	<b>Responsáveis</b> Coordenadoria de Manutenção e Conservação e Coordenadoria de Apoio ao Interior				
	(P4) Consumo de energia elétrica no período	Coordenadoria de Manutenção e Conservação e Coordenadoria de Apoio ao Interior				
	(P5) Consumo de papel A4 no período	Coordenadoria de Material e Logística				
	(P6) Despesas com telefonia no período	SETIC				
	(P7) Consumo de combustíveis no período	Secretaria de Administração				
<b>Fórmula de cálculo</b>	$(P3 + P4 + P5 + P6 + P7) / 5$					
<b>Linha de base</b>	2014					
<b>Meta 17</b>	Alcançar 100% de desempenho das metas esperadas com relação ao consumo de água, energia elétrica, papel A4, telefone e combustíveis, em relação ao ano de 2014.					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	≥100%	≥100%	≥100%	≥100%	≥100%	≥100%
<b>Resultado</b>	115,57%	117,13%	148,20%	191,59%	224,79%	
<b>Esclarecimentos</b>	As metas individuais para consumo de água (em m <sup>3</sup> ), consumo de energia elétrica (em Kwh), consumo de papel (em resmas), despesas com telefonia – convencional e móvel (em R\$), consumo de combustíveis – gasolina e diesel (em litros) serão definidas com base nos valores do mesmo período do ano de 2014, devendo ser tomadas as medidas de redução de despesas e desperdícios para evitar que esses valores sejam superados.					

### Projetos Estratégicos Relacionados ao Objetivo Catalogados:

- Implantar instrumento de classificação e controle do orçamento estratégico;
- Implantar metodologia e sistema de gestão de custos;
- Implantar programa de parcerias públicas visando à economicidade e à eficiência.

### Legenda

-  100% ou mais de cumprimento da meta.
-  80 a 99,99% de cumprimento da meta.
-  Abaixo de 80% de cumprimento da meta.
-  Não mensurado no período (Bianual).



## B) PROPOSIÇÃO DE PROVIDÊNCIAS IMEDIATAS

Campanhas para a disseminação do planejamento estratégico como mudança de paradigma na gestão da coisa pública.

Assessoramento permanente, em todos os níveis hierárquicos, nas questões técnicas relacionadas ao planejamento estratégico do Tribunal e o seu alinhamento institucional, com apoio da Alta Administração.

Acompanhamento das metas nacionais do Poder Judiciário de 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 e 2019 (Metas de Nivelamento e respectivo Plano de Ação e Metas Prioritárias), contando com o monitoramento realizado pela Corregedoria e Vice-Corregedoria nas correições realizadas, o que aprimorou sobremaneira a sua compreensão pelas unidades como diretriz do Poder Judiciário.

Ajuste do planejamento estratégico do Tribunal (Aperfeiçoamento/Grau de maturidade), fornecendo apoio às atividades dos Gestores Nacionais das Metas do Poder Judiciário do Tribunal, com destaque para o levantamento das pendências e ações voltadas ao cumprimento das Metas no Conselho Superior da Justiça do Trabalho como Coordenador do Comitê Gestor da Estratégia da Justiça do Trabalho (CGEJT) - biênio 2017/2019, conjuntamente com o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

Ações voltadas à limpeza da base de dados, à identificação de inconsistência nas tramitações dos processos, à comunicação dos sistemas de arquivo de processos findos com o sistema de acompanhamento de processos ativos, o que trouxe mais transparência às informações processuais na internet.

Nessa esteira, foi concluída a implantação da ferramenta “Business Intelligence” (BI) para a áreas judiciária do 1º Grau e iniciada a ampliação da ferramenta para a do 2º Grau e para a área administrativa, indispensável ao

processo de coleta, organização, análise, compartilhamento e monitoramento de informações que oferecem suporte a gestão de negócios.

Participação em eventos nacionais sobre planejamento estratégico.

Ações imediatas de alto impacto e baixo risco relacionadas à redução dos custos de manutenção da máquina administrativa.

Acompanhamento e medição dos indicadores trimestrais, semestrais e anuais estratégicos do Tribunal.

Instituição de política de priorização de obras a partir de critérios objetivos relacionados à situação física dos imóveis e à prestação jurisdicional.

Realização de Reuniões de Análise Estratégica – RAE com o intuito de avaliar os resultados das ações iniciadas e propor novas ações, de acordo com a estratégia definida.

Estruturação do Escritório de Projetos e Metodologia de Gerenciamento de Projetos Estratégicos e Táticos do TRT5.

Elaborou matriz que permite a priorização de investimentos em obras, a partir de um referencial objetivo, que subsidiará as intervenções, participando da revisão anual do Plano de Obras, além da emissão de parecer técnico de viabilidade;

Elaboração da Carta de Serviços ao Cidadão, finalizada em março/2017.

**C) ESTRATÉGIA DE ATUAÇÃO FRENTE ÀS RESPONSABILIDADES INSTITUCIONAIS**

**I. ANÁLISE DO ANDAMENTO DO PLANO ESTRATÉGICO DA UNIDADE OU DO ÓRGÃO EM QUE A UNIDADE ESTEJA INSERIDA**

Na forma do art. 3º, inciso I da Resolução Administrativa TRT5 nº 80/2014 a Secretaria de Gestão Estratégica levou ao conhecimento da Alta Administração a necessidade da revisão dos indicadores e ações referentes às metas relacionados ao planejamento estratégico do órgão e do Poder Judiciário Nacional (Metas Nacionais).

Foi salientada, ainda, a necessidade do desenvolvimento conjunto de ações voltadas à conscientização sobre o planejamento estratégico do Tribunal, com destaque para a importância de cada magistrado e servidor no processo, em cada representação do Estado, no que toca as atividades organizacionais desenvolvidas.

## *II. ANÁLISE DO PLANO DE AÇÃO DA UNIDADE REFERENTE AO EXERCÍCIO A QUE SE REFERIR O RELATÓRIO DE GESTÃO.*

A análise feita anteriormente, relacionada ao andamento do planejamento estratégico, revela o amadurecimento da instituição que vem avançando a partir da inserção de um novo referencial, qual seja a prestação do serviço público de forma planejada e monitorada.

Percebe-se que a falta do acultramento dessa realidade ainda é um obstáculo que se espera transpor. Isso porque estamos tratando de uma estrutura hierarquizada onde as deliberações quase sempre foram tomadas de acordo com o “feeling” da Administração, porquanto até então, desprovida de dados estatísticos e informações objetivas que autorizassem ações passíveis de medição. Entretanto este quadro está mudando após a implantação de ferramentas de gestão online (D-1) e diversas palestras de sensibilização ocorridas nos últimos anos. A evolução é sensível e pode ser percebida na revisão participativa do plano estratégico.

As metas nacionais do poder judiciário, capitaneadas pelo Conselho Nacional de Justiça, tanto de nivelamento (2009) quanto as intituladas prioritárias (2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 e 2019) sinalizam quão satisfatórios têm sido os resultados desse planejamento coordenado. Os órgãos que integram o judiciário brasileiro tiveram que absorver a lógica dessa ferramenta e se aparelhar no sentido de acompanhar as mudanças inopinadas ocorridas. Nesse sentido o TRT da 5ª Região instituiu o seu próprio planejamento, sempre alinhado com um referencial maior (Conselho Nacional de Justiça e Conselho Superior da Justiça do Trabalho), acompanhando e promovendo os ajustes necessários.

Objetivos e indicadores estratégicos passaram a ser o parâmetro para a avaliação do comportamento desta instituição, haja vista as medições que se sucederam ao longo do ano de 2019.

Como dito alhures, a cultura do planejamento estratégico ainda não é uma realidade. Na prática, conquanto a Administração já disponha das informações objetivas bastantes para a tomada de decisões, ainda permanece com alguma dificuldade no aspecto - ação proativa. Com efeito, a Administração provocada a respeito de assuntos e problemas que afetam diretamente os resultados medidos e esperados, ainda tem priorizado ações corretivas e não preventivas ensejando, não raras vezes, a falta de sintonia entre os gestores responsáveis.

Está evidenciado nas atas das reuniões de análise estratégicas - RAEs, outrossim, a preocupação da Administração quanto à necessidade da realização de ajustes, seja na estrutura hierárquica reclamada, seja quanto à harmonização das assessorias técnicas afetas aos objetivos estratégicos do órgão, seja quanto à personalização de responsáveis para projetos estratégicos adrede definidos etc. Por outro lado, mantém-se a certeza de que o planejamento estratégico do órgão deva ser assimilado e acreditado por todos os magistrados e servidores da Casa com reconhecimento da população em geral.

Diante do pouco tempo de uso dessa ferramenta, avaliamos positivamente os resultados alcançados. Trata-se, repita-se, de um processo de amadurecimento cultural e funcional que tem contado com o apoio da Alta Administração.

A análise sobre o cumprimento das metas nacionais prioritárias de 2019 indica o grau de cumprimento de 106,22% das metas, com o cumprimento integral de 6 delas, o que evidencia a evolução sensível deste E. Tribunal no tocante à observação dos planos estratégicos.

Visando racionalizar os procedimentos e dar efetividade no cumprimento das decisões, facilitar o acesso à Justiça do Trabalho, promover a educação corporativa, a cidadania e a responsabilidade social, e garantir a infraestrutura

física, de recursos humanos e de tecnologia da informação foi instituído o Programa de Modernização e Inovação do TRT5.

Analisando os resultados obtidos, é com satisfação que podemos perceber que estamos mais amadurecidos e fortalecidos como instituição que vem se modernizando e se consolidando como instrumento de justiça, paz social e cidadania.

Na racionalização de procedimentos e normas podemos destacar: a criação do Núcleo de Cooperação Judiciária visando fornecer maior integração com outros tribunais e o procedimento científico adotado para a priorização de intervenções e consequente aprovação do plano de obras do TRT5, em consonância com a Resolução 70/2010 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que culminou com a finalização do processo de aquisição da sede única da Justiça do Trabalho em Salvador.

Na Eficiência Operacional, conseguimos terminar a primeira e a segunda parte do projeto Gestão de Processos, realizando o redesenho de processos nas varas do Trabalho, contido no Manual de Rotinas das Varas Trabalhistas. Aprovação de um novo Regulamento de Secretaria do TRT5, levando-se em consideração o mapeamento de competências e atribuições das unidades visando aprimorar a efetividade na prestação jurisdicional alinhado ao Plano Estratégico da Instituição.

Através do Provimento Conjunto 007/2019, da Presidência e da Corregedoria, foi implantado o sistema de videoconferência, para oitiva de partes e testemunhas que residam em jurisdição diversa do processo, conta com transmissão de som e imagens em tempo real, permitindo procedimentos mais rápidos, eficientes e econômicos, para o Regional e para o jurisdicionado.

Em breve, todos os processos físicos ainda em tramitação nas unidades judiciárias de 1º grau serão migrados para o PJe, por força do Provimento

CGJT nº 02/2019, da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho, que instituiu o selo “100% PJe”. Para alcançar este objetivo, foi criado o projeto CCLE, com participação de vários setores do TRT5.

A disseminação do Sistema de Estatística e-Gestão, que consiste em um sistema eletrônico de gerenciamento e planejamento das atividades administrativas e judiciárias, que é usado para encaminhamento oficial das estatísticas da 2ª Instância do TRT5 desde maio de 2012 e a partir de 2013 de todo o 1ª Instância e que orgulhosamente recebemos a Medalha de Mérito Funcional, pelo reconhecimento da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho às equipes dos Regionais que se empenharam na sua implantação. Desta forma o TRT5 conta com seus primeiro e segundo graus com um sistema de coleta de dados estatísticos consistente, e que possibilita a memória de cálculo, bem como auditorias diversas, e agora também com a área administrativa.

Como fruto deste trabalho, fomos agraciados com a categoria Prata do Prêmio CNJ de Qualidade, que substituiu o Selo Justiça em Números. Foram lançados novos desafios aos tribunais, já que o Prêmio abrangeu os eixos de governança, transparência, gestão de dados e produtividade, reconhecendo-os na excelência da gestão, no planejamento de suas atividades, na organização administrativa e judiciária, além da sistematização e disseminação das informações e da produtividade. A premiação certifica a confiabilidade nas informações prestadas. Dessa forma, fornece mais credibilidade ao seu Plano Estratégico com ações voltadas para prestação jurisdicional com novas tecnologias, acessibilidade, sustentabilidade, atenção à saúde e maior integração com a população.

Na área de Gestão de Pessoas, continuamos a implantação do processo de Gestão por Competência, com mapeamento das competências dos cargos e funções, avaliação das competências dos seus ocupantes, elaboração de plano de desenvolvimento individual e de plano de desenvolvimento gerencial,

com o objetivo de identificar as reais necessidades de capacitação nas competências técnicas e comportamentais, permitindo-se o desenvolvimento dos servidores de forma plena. Sabemos da importância de qualificar nossos magistrados e servidores, razão pela qual realizamos 370 eventos, contemplando 8.960 participantes, alguns dos quais estiveram envolvidos em mais de uma iniciativa, promovidos pela Escola Judicial e pela Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas.

As atividades se dividiram em treinamentos presenciais e educação à distância, com oferta de diversos cursos, tais como: Programa de Reciclagem Anual Obrigatória para Agentes de Segurança; Introdução a Temas Socioambientais; Práticas de Sustentabilidade; Desenvolvimento Gerencial – Gestor Público; Formação de Gerente de Projetos; Gestão de Risco; Workshop Gestão de Mudança; Governança Institucional; Como Desenvolver a Inteligência Social; Atualizações do PJe; Formação de Brigadistas; Curso para Chefes e Coordenadores de Brigada de Incêndio; LIBRAS; Teletrabalho-preparatório e aperfeiçoamento; Formação de Calculista; Formação de Secretário de Audiência; Atualização de Débitos Trabalhistas; Análise de Depósitos Judiciais em Processos Arquivados; Gestão da Conta Vinculada; Gestão da reputação: planejamento de comunicação com foco em prevenção de crises; BI – Business Intelligence; Cursos externos e internos na área de tecnologia da informação; Formação de Conciliadores e Mediadores; Impactos da Reforma Trabalhista na gestão da unidade judiciária; Gestão de conflitos e a Ética na Conciliação; Oficina de Gestão Judiciária; Encontro de diretores; Encontro Institucional da Magistratura; .

Ainda na área de Gestão de Pessoas, deu-se sequência à implantação do Sistema Integrado de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho (SIGEP-JT), instituído pela Resolução CSJT Nº 217/2018.



A coordenação da implantação da solução no TRT5 está a cargo do Comitê Gestor do SIGEP-JT (cgSIGEP), instituído em 2016, que teve sua composição e atribuições atualizadas através do Ato TRT5 N° 395/2019.

Considerando que a implantação do SIGEP-JT é uma ação estratégica, seja pela materialidade dos recursos envolvidos, uma vez que será o sistema responsável pela gestão do pagamento de pessoal, seja por ser uma solução única e integrada de gestão de pessoas, o TRT5 formalizou o projeto SIGEP, em 02/08/2018.

O escopo do projeto engloba:

- ✓ Implantação do módulo principal do SIGEP-JT e de seus módulos complementares – FolhaWEB, Conector eSocial, Autoatendimento, Escolas Judiciais, Saúde, Progecom, Passivos;
- ✓ Integração dos sistemas legados do TRT5 com o SIGEP-JT;
- ✓ Implantação do Sistema eSocial e EFD-Reinf;
- ✓ Criação/alteração de normativos do TRT5 relacionados ao escopo do projeto.

Cabe destacar que o SIGEP-JT teve seu escopo alterado para permitir adequação às exigências do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), instituído pelo decreto N° 8373/2014 da Presidência da República, que determinava o uso da solução por entes públicos a partir de julho de 2018. Posteriormente este decreto foi atualizado e o cronograma foi alterado para setembro de 2020, conforme a portaria do Ministério da Economia/Secretaria Especial de Previdência e Trabalho N° 1.419, de 23 de dezembro de 2019.

No exercício de 2019 as principais ações executadas relativas ao projeto SIGEP-JT no TRT5 foram:

- ✓ Migração de dados para o ambiente de produção do SIGEP. Cabe destacar que a digitação em paralelo com o sistema legado será mantida até que a folha de pagamento gerada pelo sistema FolhaWeb esteja adequada.
- ✓ Ajustes nos demais sistemas do TRT5 para permitir a integração com o SIGEP;
- ✓ Participação de servidores em eventos nacionais voltadas para apresentação das funcionalidades SIGEP e do módulo FolhaWeb;
- ✓ Ações para o redesenho dos principais processos de trabalho que serão impactados com a adoção do sistema, considerando os prazos previstos no eSocial;
- ✓ Desenvolvimento do Módulo Saúde do SIGEP, em colaboração com o TRT16, que objetiva a implantação de uma solução integrada de gestão de saúde para atender às necessidades de todos os órgãos da Justiça do Trabalho e aos requisitos dos órgãos de controle externo;
- ✓ Qualificação cadastral de servidores, magistrados, dependentes e peritos;
- ✓ Elaboração de propostas para atualização das normas impactadas pela implantação do novo sistema.
- ✓ Emissão de certificado digital A1 para permitir o acesso ao módulo de conexão com o eSocial.

Também foi mantido atualizado o programa de Prevenção dos Riscos Ambientais – PPRA, que visa mapear os riscos ambientais, como os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração, intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde dos trabalhadores; e, de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, que tem por objetivo identificar precocemente qualquer desvio que possa comprometer a saúde dos magistrados e servidores.

Na responsabilidade social e ambiental, nosso compromisso foi com a promoção da cidadania, realizando campanhas de orientação em segurança e direitos no trabalho, a exemplo da participação no Abril Verde, movimento de âmbito nacional que pretende alertar a sociedade para a importância da prevenção de acidentes de trabalho e de doenças decorrentes da atuação profissional. Além de discutir estratégias de Combate ao Trabalho Infantil, com exposições em espaços culturais, shoppings e estações de metrô. Participou ainda da Agenda Bahia do Trabalho Decente, programa Coordenado pela Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte do Estado (Setre) para promoção do trabalho decente, para a busca do trabalho qualificado, para o combate da informalidade e também voltado ao combate do trabalho análogo à escravidão".

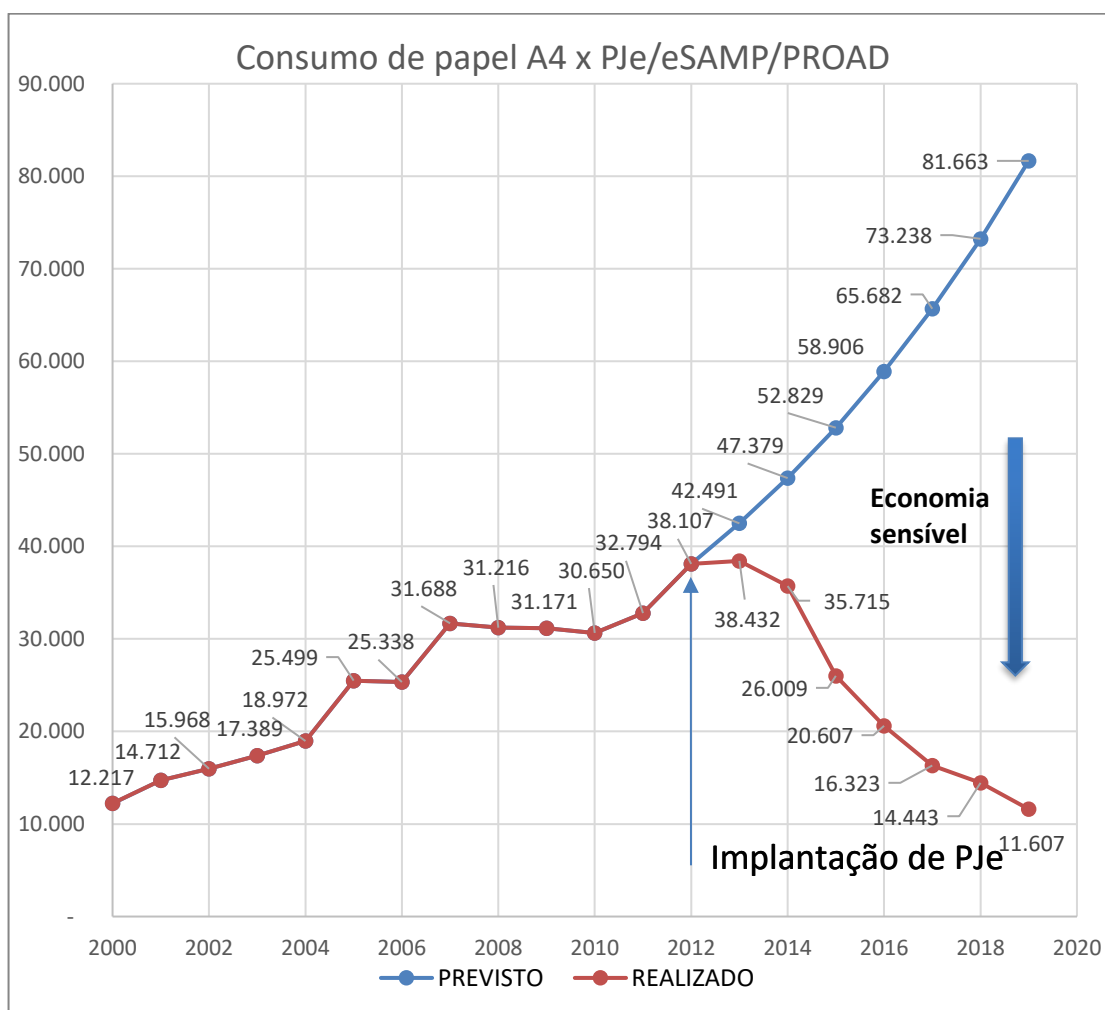
A Coordenadoria de Saúde, mantém o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional, com ações destinadas à promoção da saúde ocupacional e à prevenção de riscos e doenças relacionados ao trabalho e acidentes de trabalho dos magistrados e servidores ao longo de todo o ano, traduzidas em exames médicos admissionais, periódicos, demissionários e outras ações e avaliações no âmbito ocupacional, em cumprimento da Resolução no 141/2014 do CSJT.

Foi implementado ainda, o Programa de Prevenção de Saúde Bucal, que, através da realização de exames periódicos regulares de saúde bucal na população de trabalhadores, construirá uma base de dados populacionais com série histórica que permita o acompanhamento das condições de saúde e o planejamento de soluções administrativas adequadas às reais necessidades da população assistida. No planejamento, almeja-se a instalação de mais um consultório odontológico.

O Plano de Logística Sustentável do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região para 2015/2020 continua com números animadores, como a redução de 20,62% do consumo de água, passando de 48.861 m<sup>3</sup> para 38.788 m<sup>3</sup>. Comemora-se, ainda mais, a redução significativa dos gastos com energia

elétrica, papel A4 e telefonia (STFC e SMP), que foram da ordem de 3,54%, 19,64% e 11,29%, respectivamente.

Destacamos que o consumo de resmas de papel A4 (branco e reciclado) no ano de 2019 foi de 11.607 (14,21% do previsto). Desta forma, o TRT5 economizou mais de 259.000 resmas de papel, ou seja, 1.177 toneladas de papel ou 129 milhões de folhas de papel (padrão A4, 75g/m<sup>2</sup>). Isso equivale a 12,9 km de altura, a mesma de um prédio de 4.316 andares. Assim, 12.948 árvores deixaram de ser destruídas, considerando 25 árvores por tonelada de papel. Além disso, foram economizados 11,7 milhões de litros de água e 5.885 mil kwh de energia. Esses números são possíveis graças à implantação do Processo Judicial Eletrônico (PJe/JT) nas 88 Varas do Trabalho e na segunda instância e do PROAD na área administrativa.



Caso a Justiça do Trabalho baiana estivesse operando ainda com processos físicos, a projeção seria de um gasto de 81.663 resmas somente em 2019, com tendência a aumentar esse consumo ano a ano.

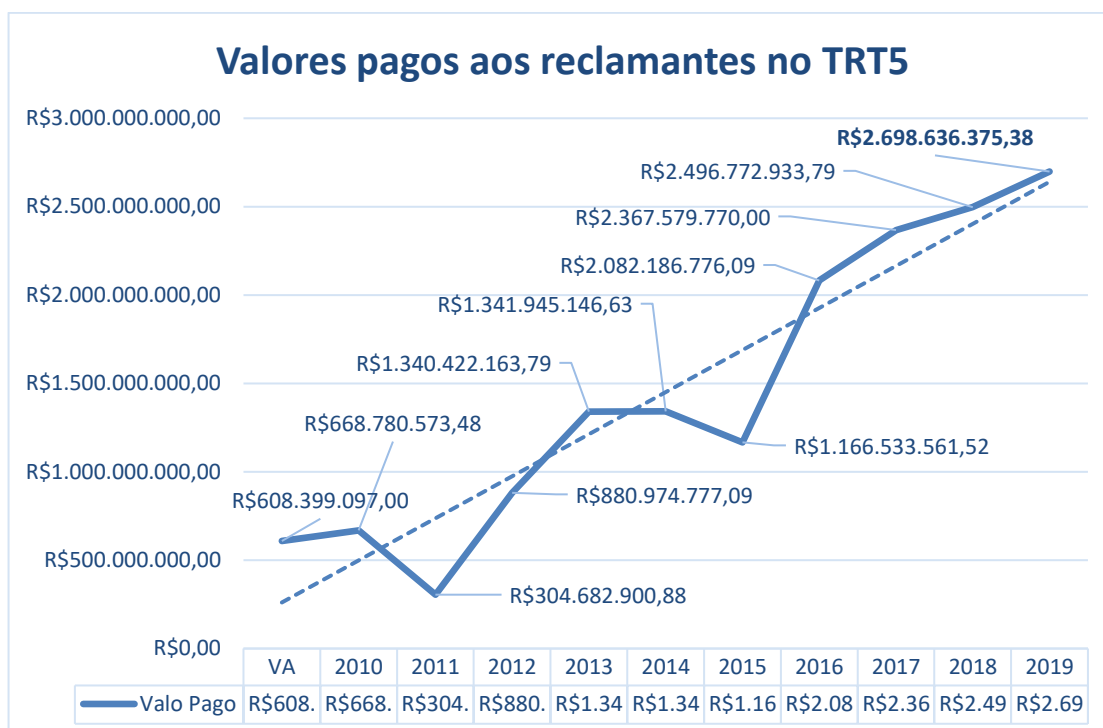
Assim, a implantação do Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe-JT), como único sistema do Judiciário Trabalhista para abertura de novos processos na segunda instância do Tribunal do Trabalho da Bahia (TRT-BA) e em todas as 88 varas do trabalho, além de acelerar o andamento processual, trouxe de forma direta a redução de gastos públicos, ao possibilitar um enxugamento nos custos das atividades do Judiciário; a diminuição de despesas em material de expediente, pessoal, mobiliário, prédios para acomodação dos processos que tramitam em autos físicos, arquivos e transporte.

Realizando a análise de **evolução dos casos novos nos últimos 5 anos**, apesar da quantidade em 2019 continuar inferior, passando de 189.010, em 2014, para 171.273 casos novos em 2019, o que representa uma **redução de 9,38% na demanda total de casos novos do TRT5 (1º e 2º Graus)**, em relação ao ano de 2014, percebemos uma ligeira recuperação em relação ao ano de 2018, com acréscimo de 4,36% (7.161 casos novos).

Importante ressaltar, que a Justiça do Trabalho em 2019, continua diante de um cenário novo, após a implantação da Reforma Trabalhista, em novembro/2017.



Contrariando os números acima, e exercendo seu papel social de promover a pacificação social nas relações de Trabalho, o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT5-BA) **repassou quase R\$ 2,7 bilhões (R\$2.698.636.375,38) aos trabalhadores baianos**, em mais de 211 mil alvarás, que tiveram seus direitos reconhecidos em ações trabalhistas.



### TRT DA 5ª REGIÃO - BAHIA

TABELA DE VALORES PAGOS - ANO A ANO

Ano	Valo Pago
2009	R\$608.399.097,00
2010	R\$668.780.573,48
2011	R\$304.682.900,88
2012	R\$880.974.777,09
2013	R\$1.340.422.163,79
2014	R\$1.341.945.146,63
2015	R\$1.166.533.561,52
2016	R\$2.082.186.776,09
2017	R\$2.367.579.770,00
2018	R\$2.496.772.933,79
2019	R\$2.698.636.375,38

Fonte: Secretaria de Gestão Estratégica - TRT5

A atividade jurisdicional rendeu aos cofres da União uma arrecadação de R\$ 138.312.977,14, entre custas processuais, emolumentos, recolhimentos previdenciários, imposto de renda e valores decorrentes de multas.

Para promover ainda mais a conciliação, a atual administração do Regional baiano implantou os Centros de Conciliação da Justiça do Trabalho de 1ª (Cejusc1) e 2ª Instância (Cejusc2).

O Cejusc1 foi responsável pela realização de 6.428 audiências, com 1.894 acordos e pelo pagamento de R\$ 55.583.967,87 aos trabalhadores. Instalado no andar térreo do Fórum do Comércio, a unidade utiliza novos métodos de conciliação, inclusive com o aproveitamento de servidores mediadores orientados por juízes.

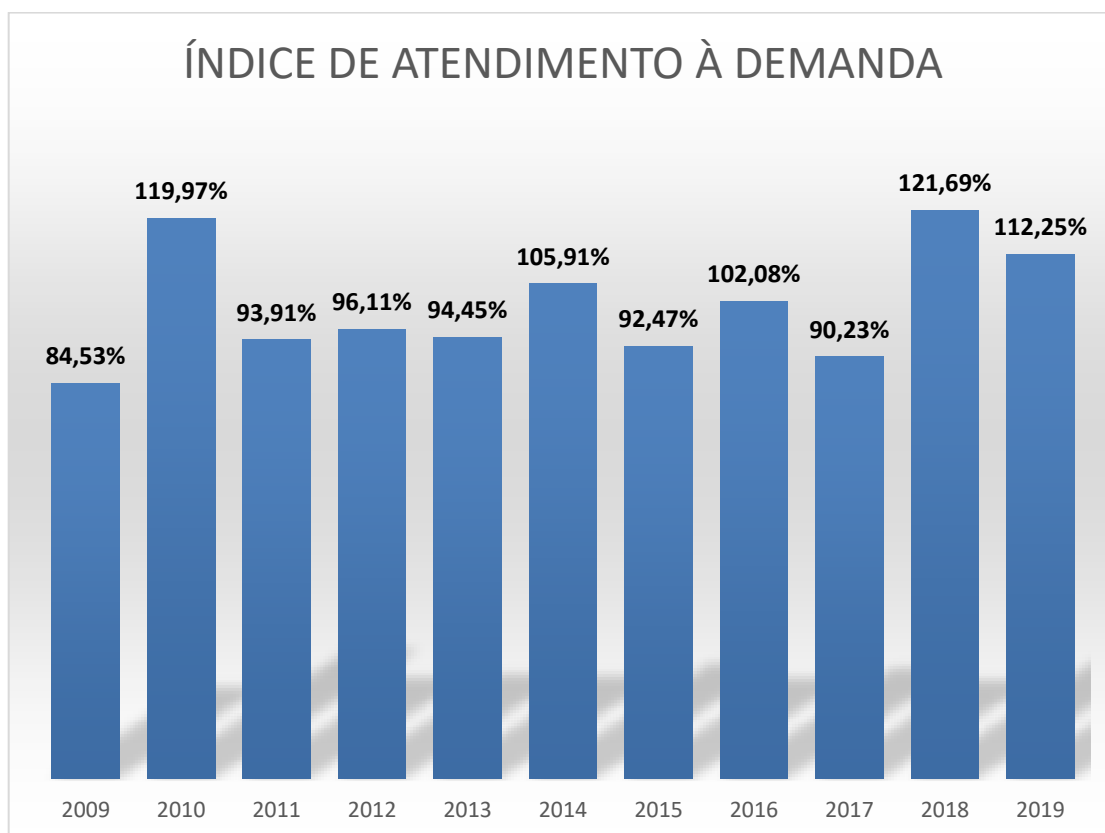
O Centro da 2ª Instância continua promovendo os acordos globais que já eram realizados pelo Juízo de Conciliação (JC2), envolvendo grandes empresas e entes públicos com número elevado de processos, o que beneficia muitos trabalhadores, e por isso é nomeado Cejusc2/JC2. No ano passado, o setor foi responsável pela conciliação de 4.854 processos, movimentando R\$ 260.468.676,31. O índice geral de conciliação foi de mais de 70%. Além disso, todos os processos em grau de recurso na 2ª Instância podem ser encaminhados para a unidade, a pedido dos magistrados ou por solicitação das partes envolvidas.

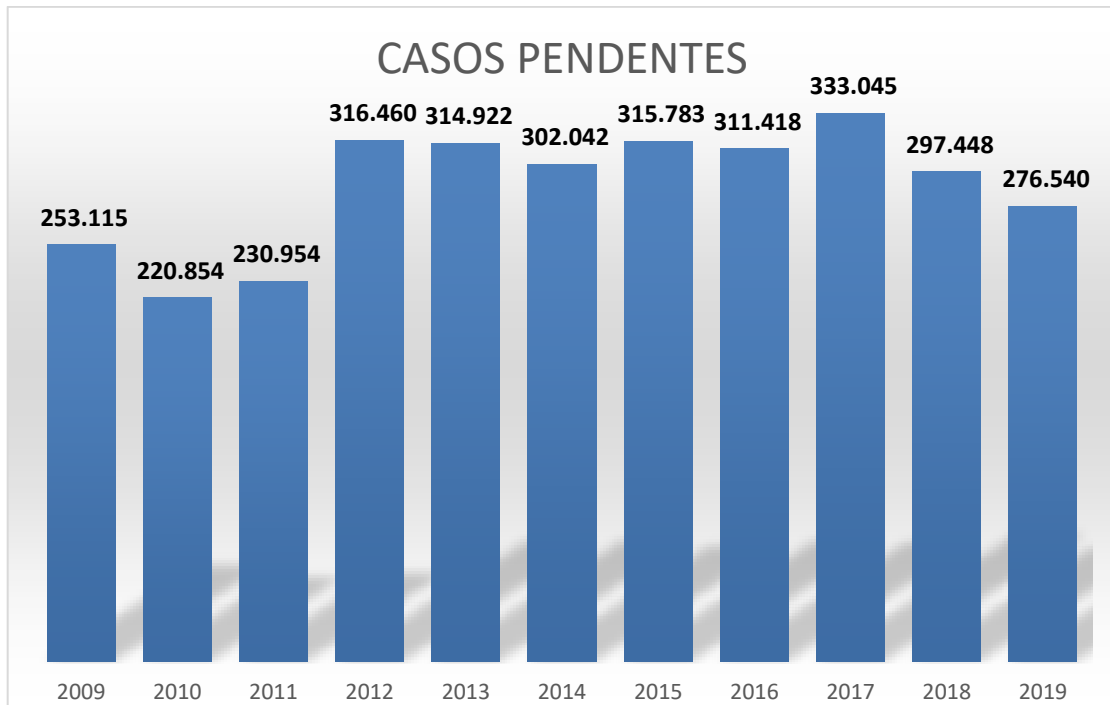
Graças ao papel do Cejusc 1 e do Cejusc 2, o TRT5 foi o Tribunal de Médio Porte que mais conciliou na 5ª Semana Nacional de Conciliação Trabalhista, coordenada pelo CSJT, ocorrida em maio. Foram 3.304 acordos, movimentando R\$98.106.012,03, com 8.553 pessoas beneficiadas. Conquistamos ainda, o certificado de premiação pela primeira colocação entre os Tribunais de Médio Porte na 9ª Semana Nacional da Execução Trabalhista, coordenada pelo CNJ, realizada em setembro, superando a arrecadação de R\$104,5 milhões. Encerramos também a participação na 14ª Semana Nacional



de Conciliação, também coordenada pelo CNJ, em novembro, com 1.571 acordos, 5.266 beneficiados e movimentação de R\$55.516.926,87

Essas ações permitiram aumentar a eficiência do tribunal e reduzir o número de processos em tramitação, mesmo com a redução do quadro de servidores, melhorando sensivelmente o índice de atendimento à demanda, alcançando mais de 112,25%.





---

## ANEXOS

---

## METAS NACIONAIS DO PODER JUDICIÁRIO DE 2019

META	DESCRIÇÃO DA META	GRAU DE CUMPRIMENTO
<a href="#">META 1</a>	Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente.	107,00%
<a href="#">META 2</a>	Identificar e julgar, até 31/12/2019, pelo menos 92% dos processos distribuídos até 31/12/2017 nos 1º e 2º graus.	101,82%
<a href="#">META 3</a>	Manter o índice de conciliação na fase de conhecimento, em relação ao percentual do biênio 2016/2017.	85,71%
<a href="#">META 5</a>	Baixar quantidade maior de processos de execução do que o total de casos novos de execução no ano corrente.	129,25%
<a href="#">META 6</a>	Identificar e julgar, até 31/12/2019, 98% das ações coletivas distribuídas até 31/12/2016 no 1º grau	100,09%
	e até 31/12/2017 no 2º grau.	100,31%
<a href="#">META 7</a>	Identificar e reduzir em 2% o acervo dos dez maiores litigantes em relação ao ano anterior.	117,29%

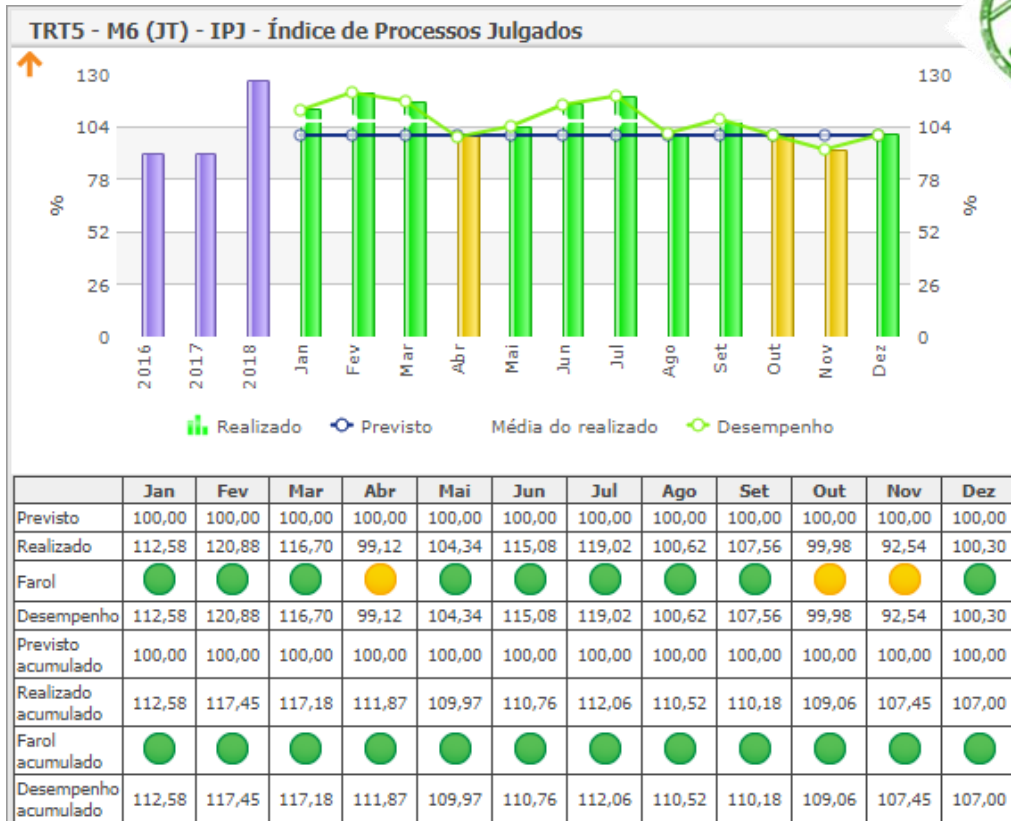
Se por um lado conseguiu-se identificar os maiores problemas que impedem efetivamente cumprir a missão institucional, por outro, exsurge a dificuldade de solucioná-los imediatamente. Trata-se de inconsistências sistêmicas historicamente absorvidas ao longo de décadas; da falta de sintonia entre bancos de dados; de divergência dos parâmetros que seguidos, ora do Conselho Nacional de Justiça/Justiça em Números (CNJ), ora do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), ora do Tribunal Superior do Trabalho (TST), os quais implicam retrabalho e tempo para acomodação. Da mesma forma, o levantamento desses dados e respectivas inconsistências permitiram a constatação da necessidade de se desenvolver competências específicas

não só para a promoção dos ajustes necessários, como também para a manutenção da atividade de forma coerente e padronizada.

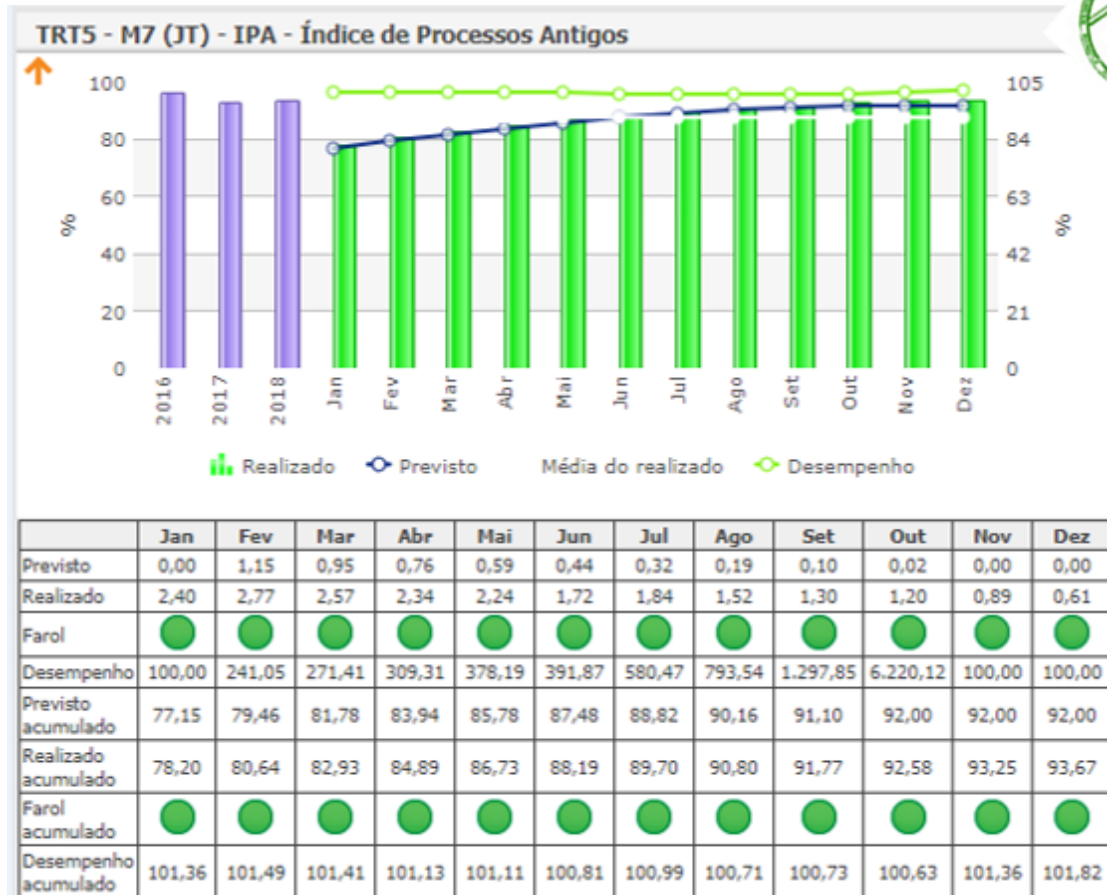
Nesse contexto, ações foram adotadas no sentido da depuração desses mesmos dados e inconsistências e assim desenvolvidas lógicas e simulações correlatas que vêm evidenciando quão equivocadas vêm sendo as informações jungidas a este Tribunal, a exemplo, dos dados estatísticos do site Justiça em Números, a partir das informações encaminhadas pelo próprio Tribunal.

# GRÁFICOS - EVOLUÇÃO DAS METAS 2019

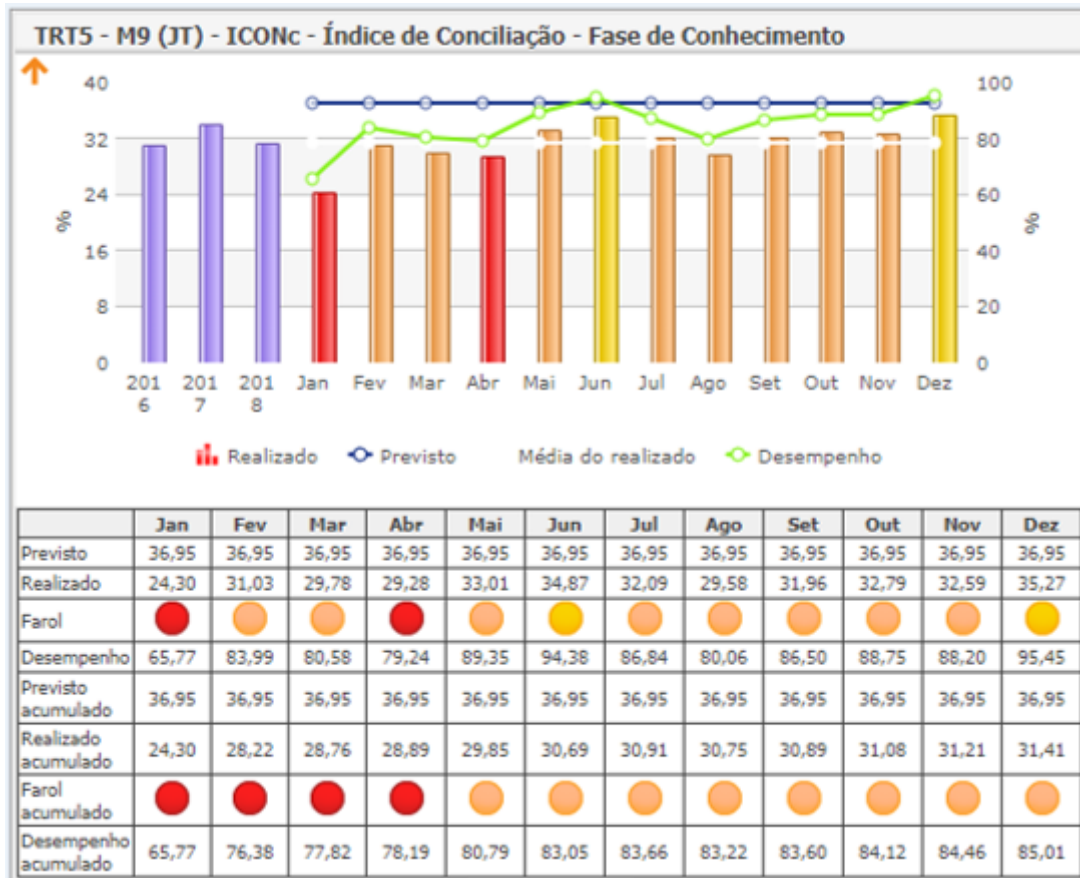
## META 1



## META 2

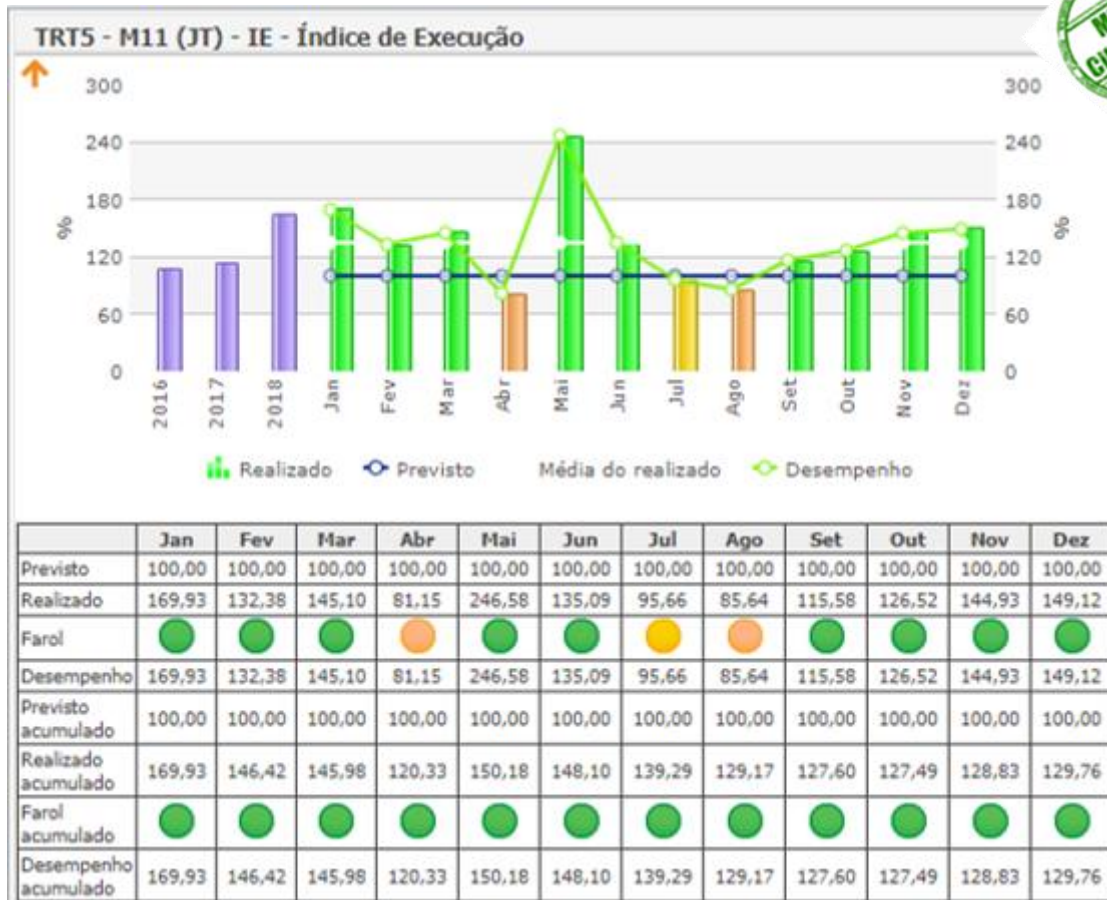


### META 3

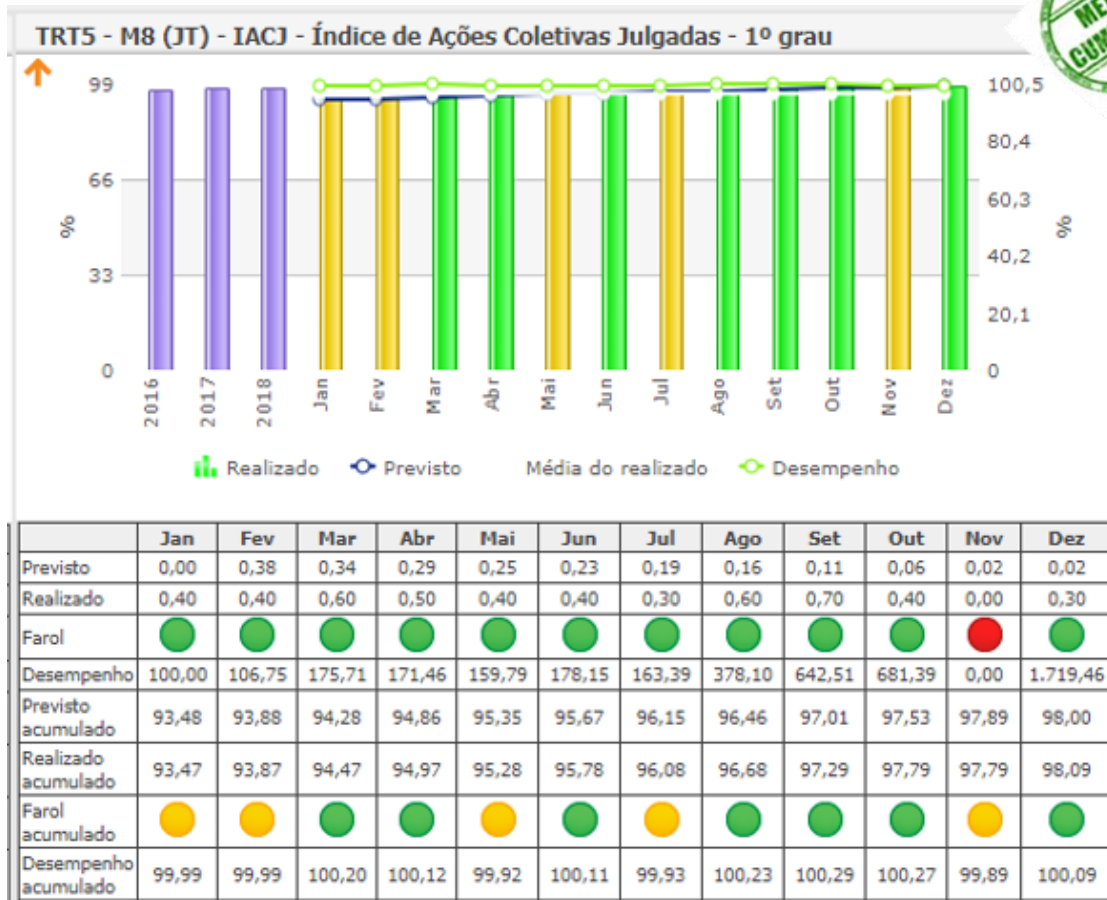


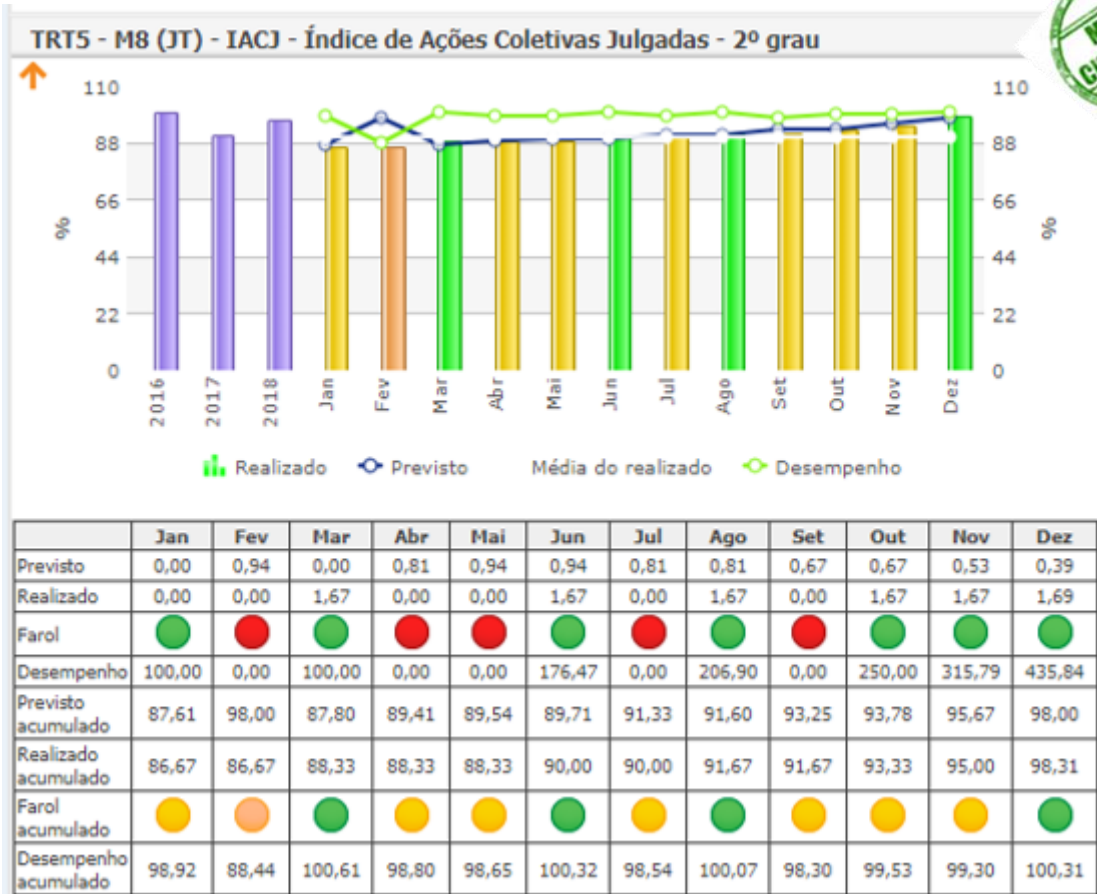


## META 5

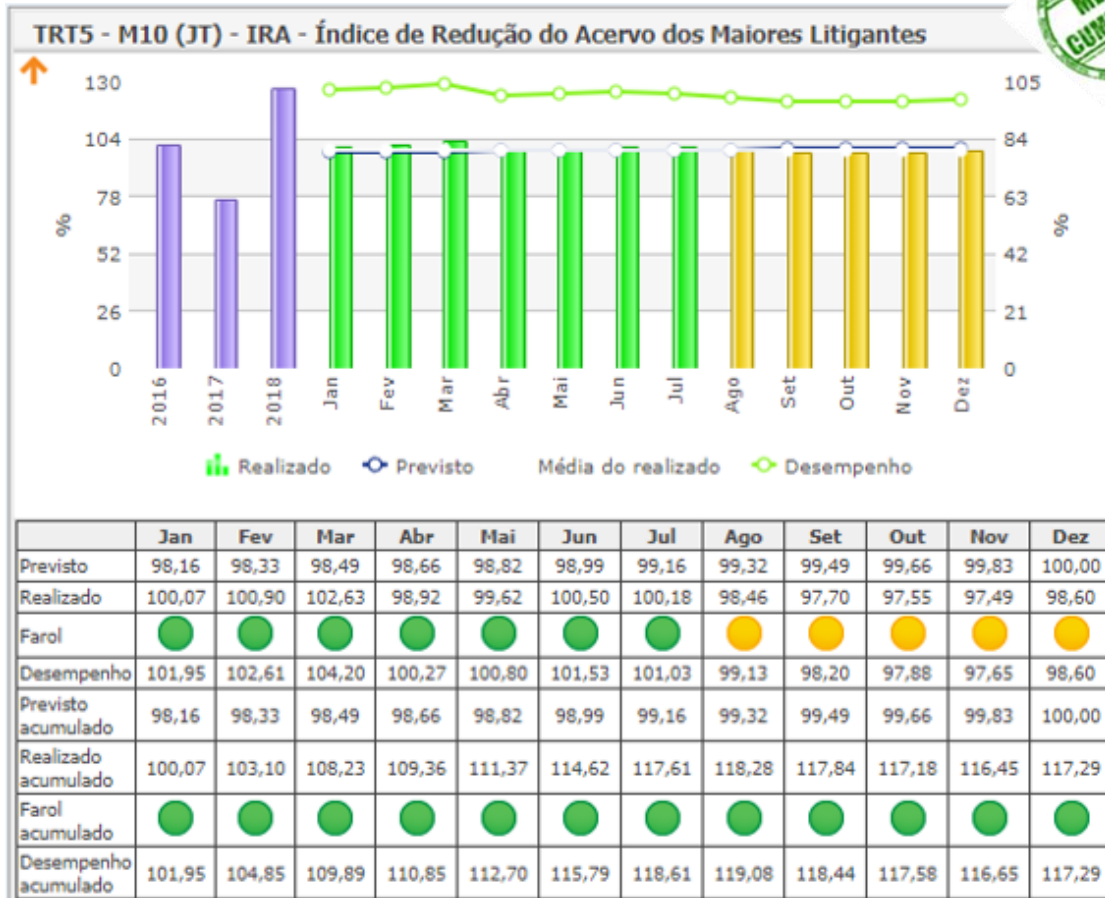


## META 6

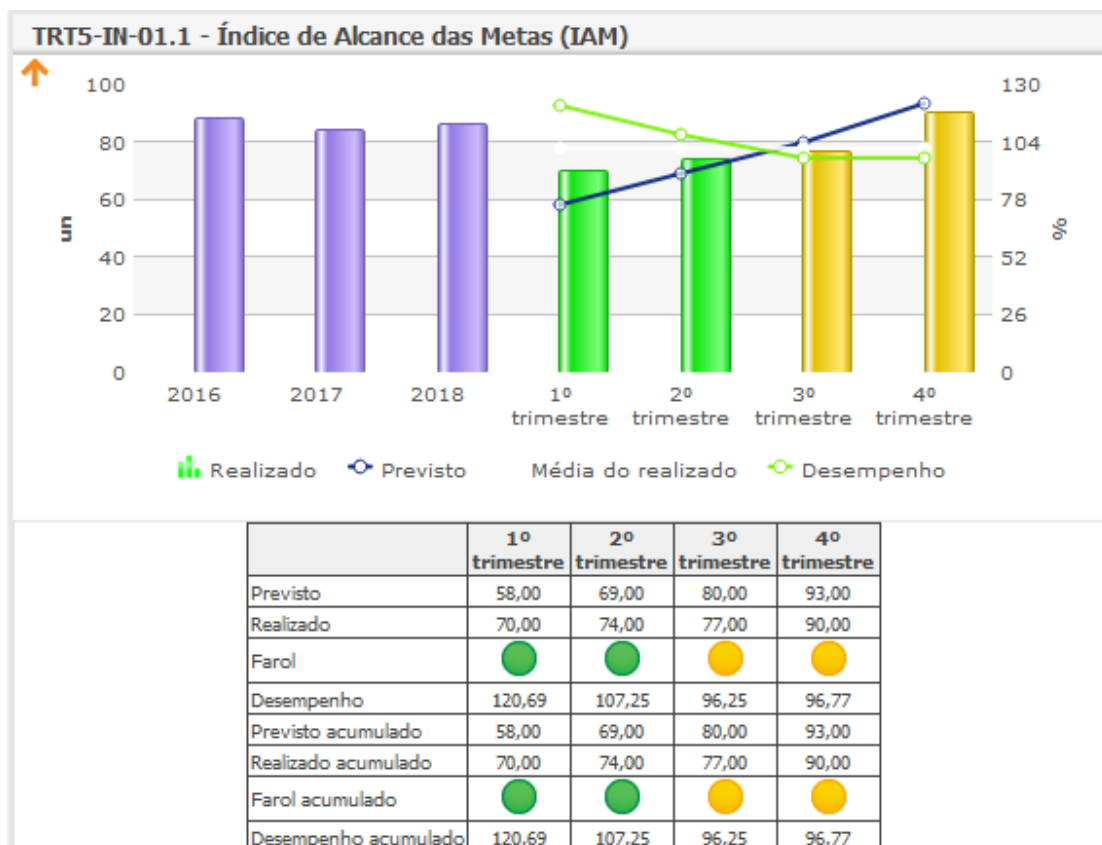


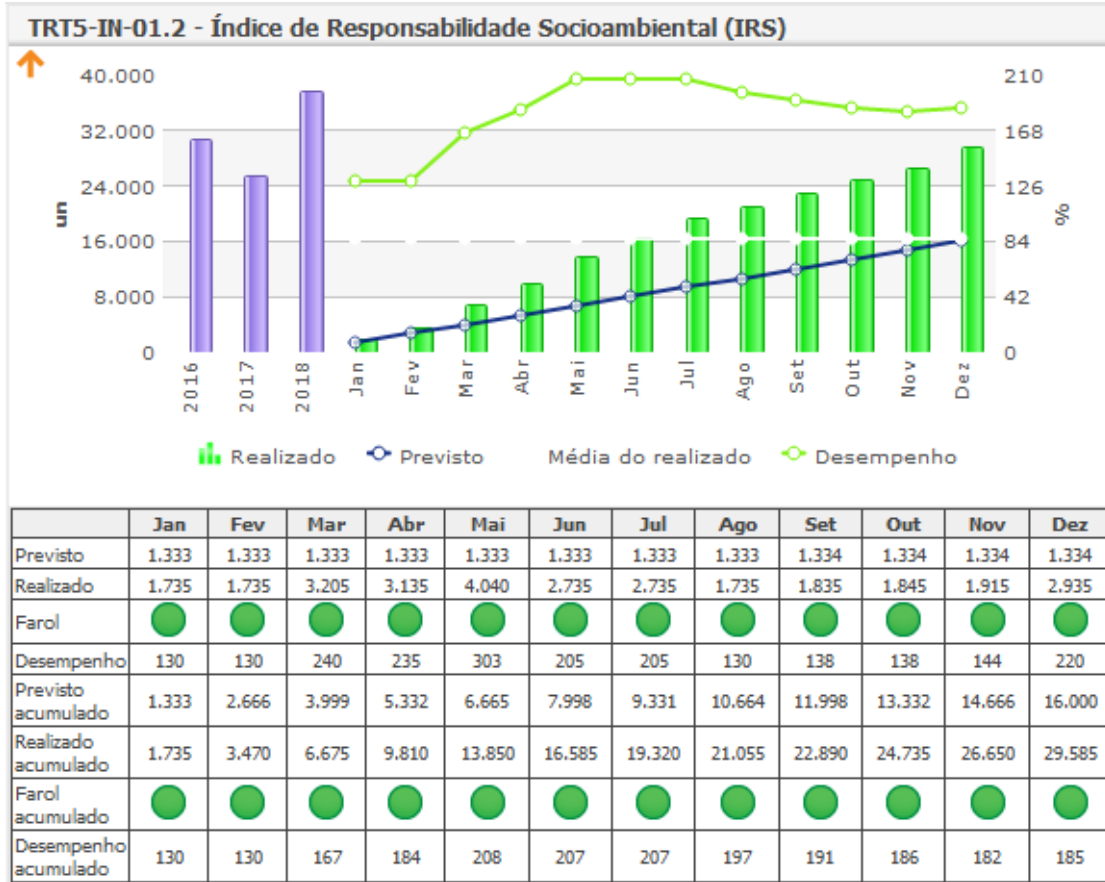


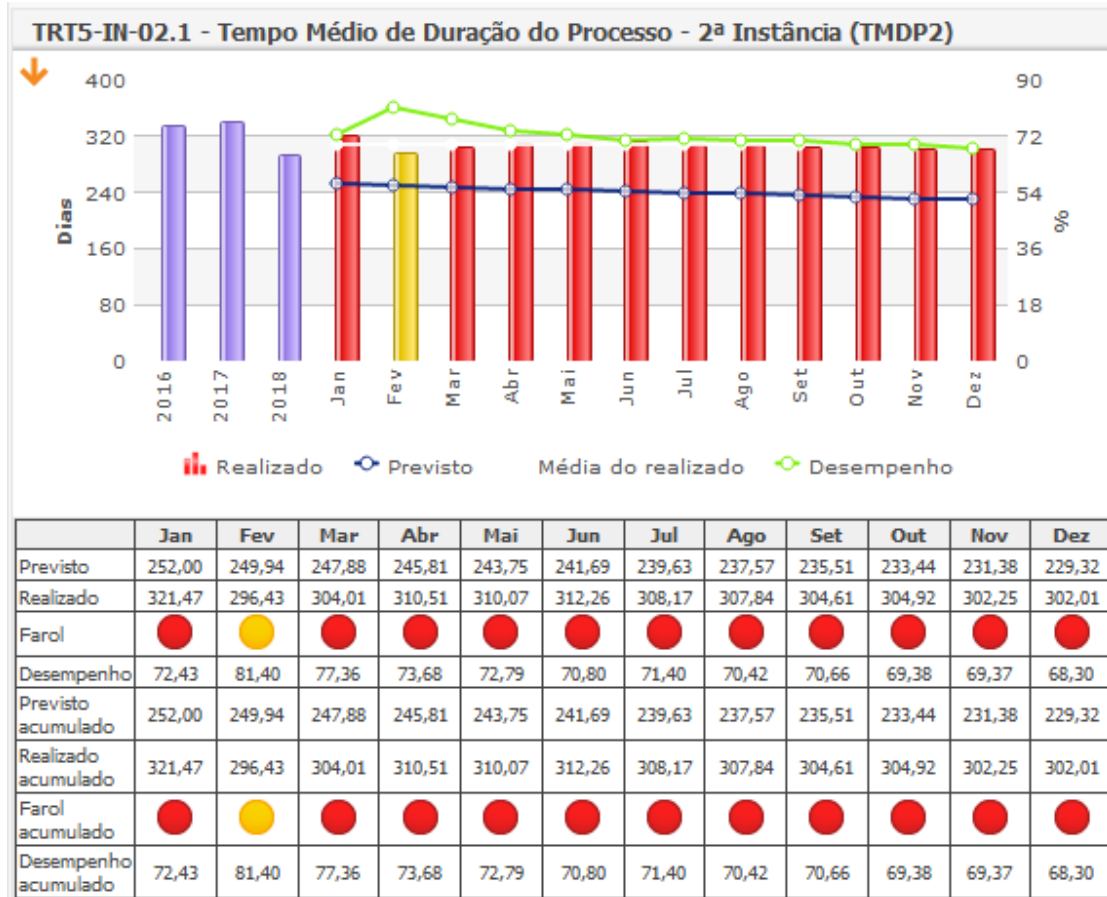
## META 7



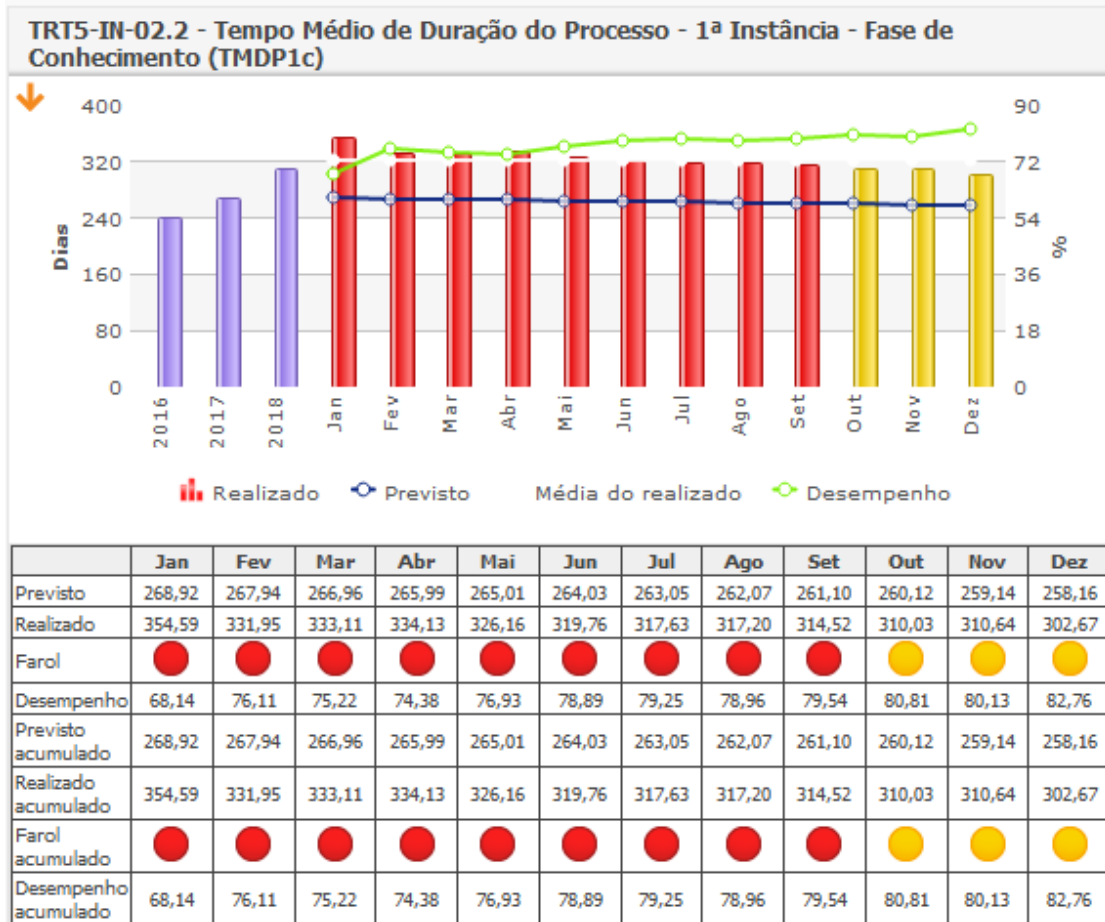
## GRÁFICOS - EVOLUÇÃO DOS INDICADORES 2019



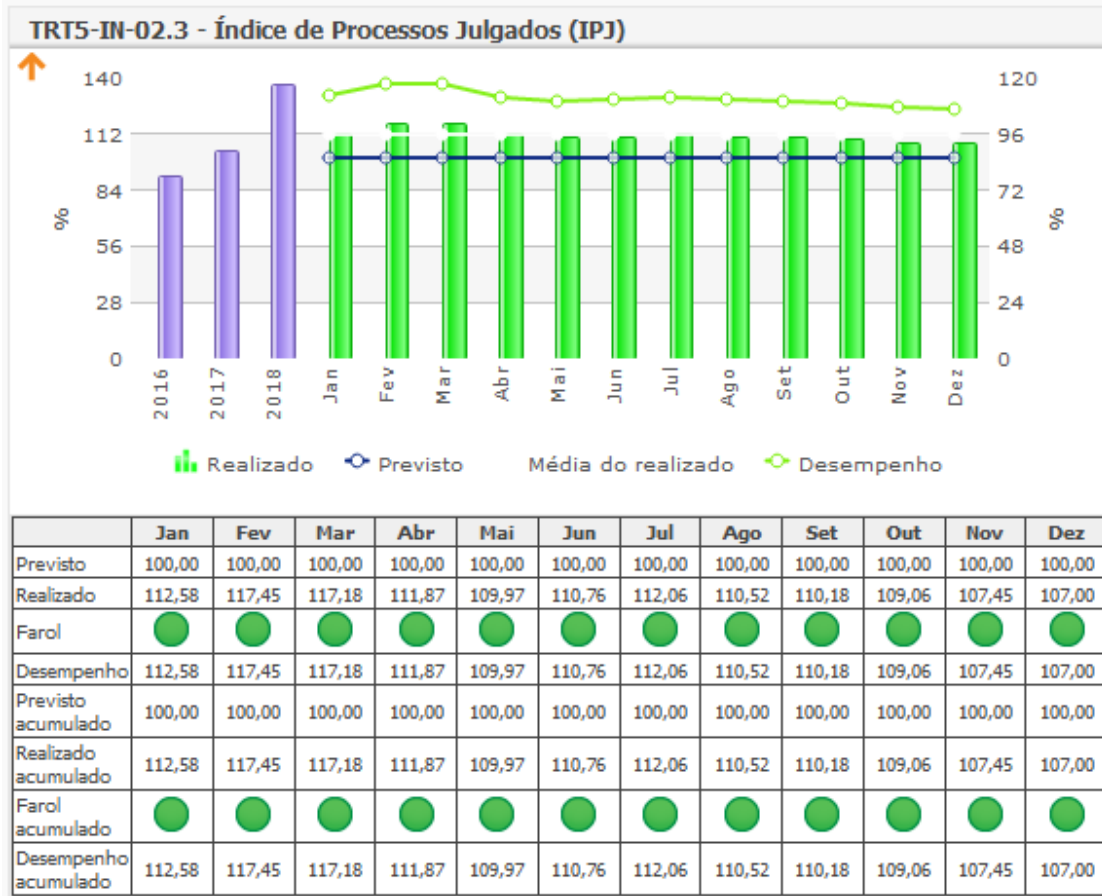


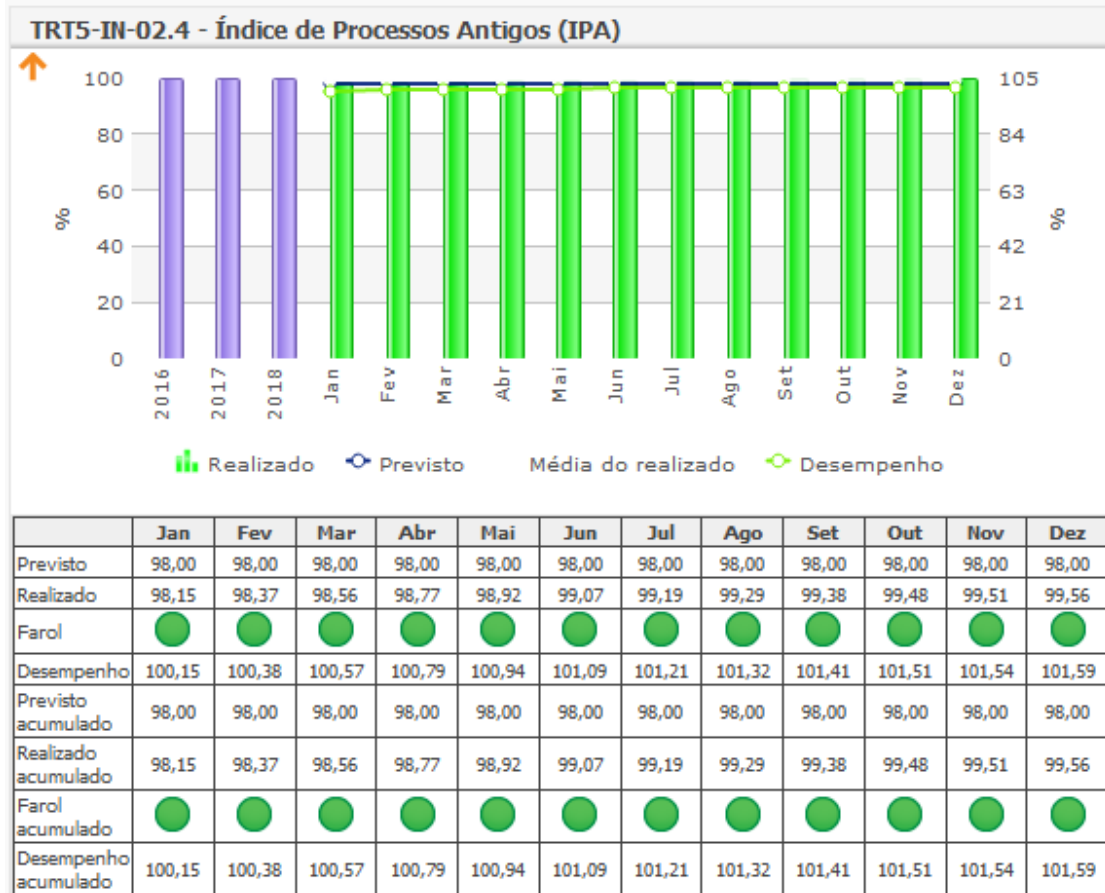


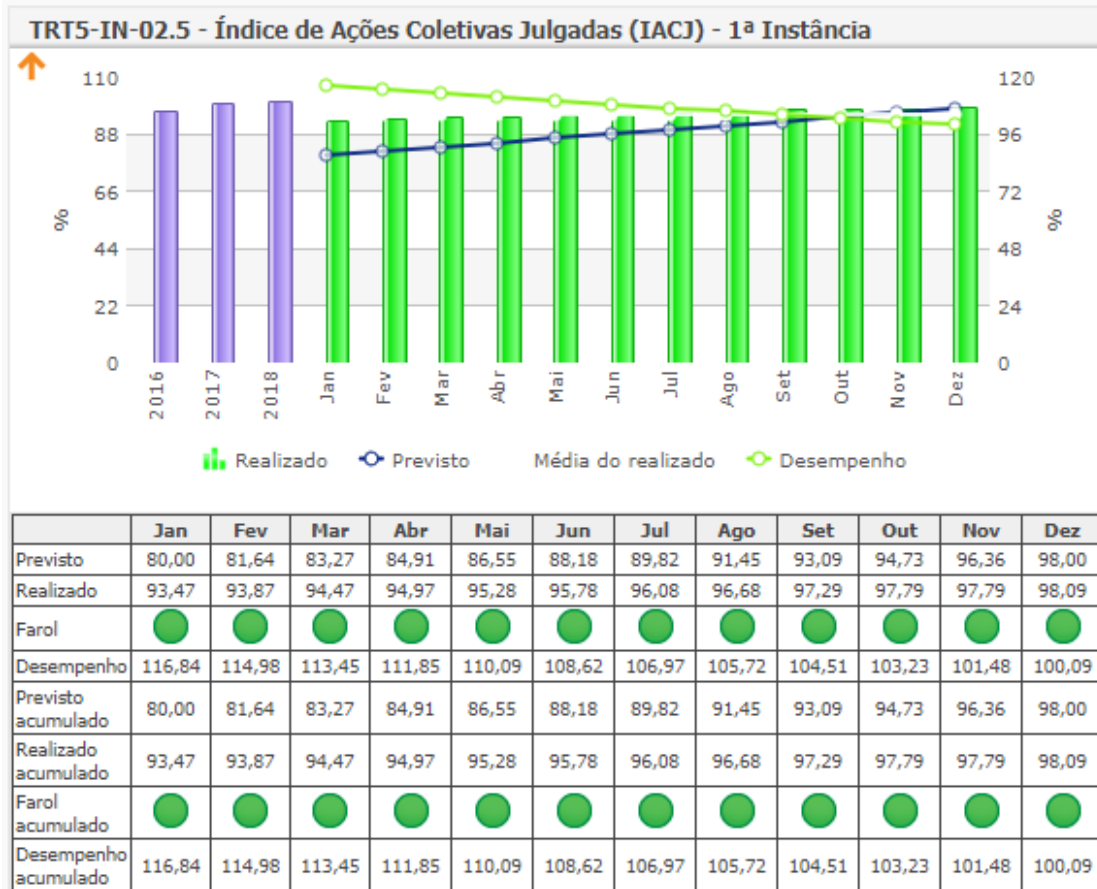


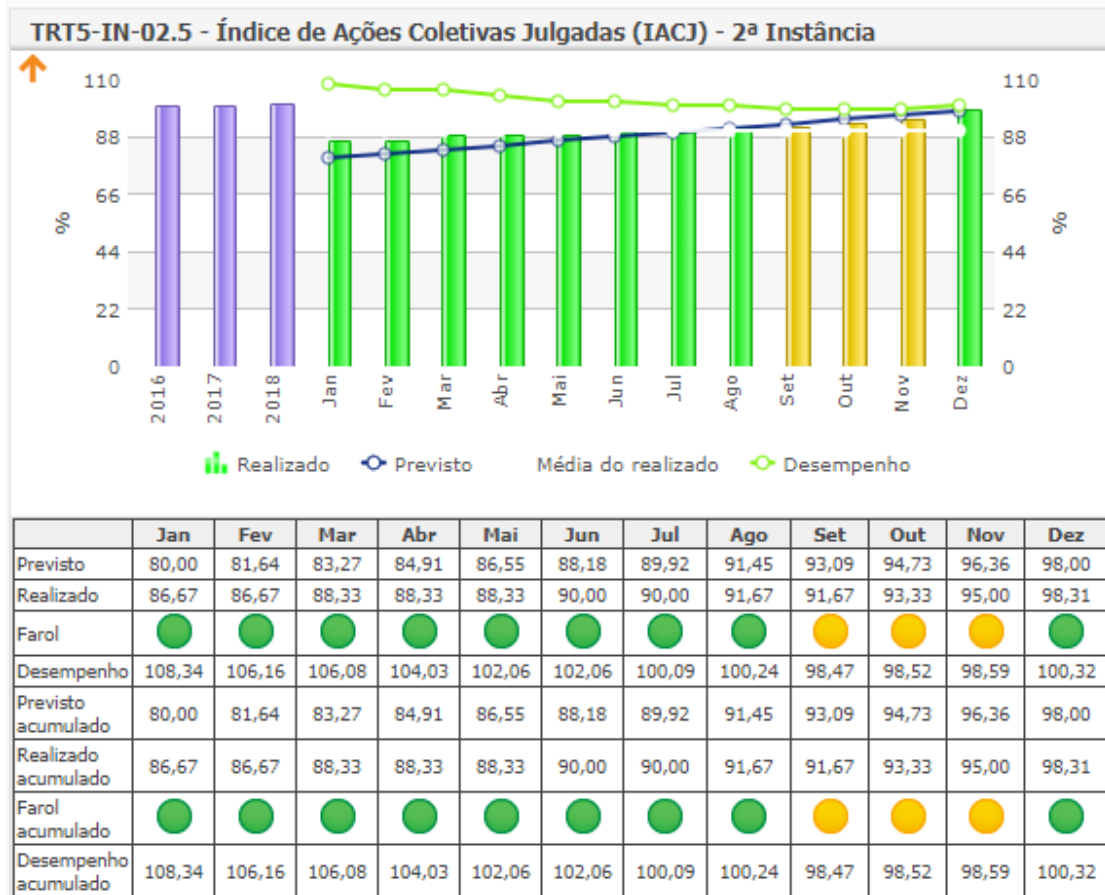


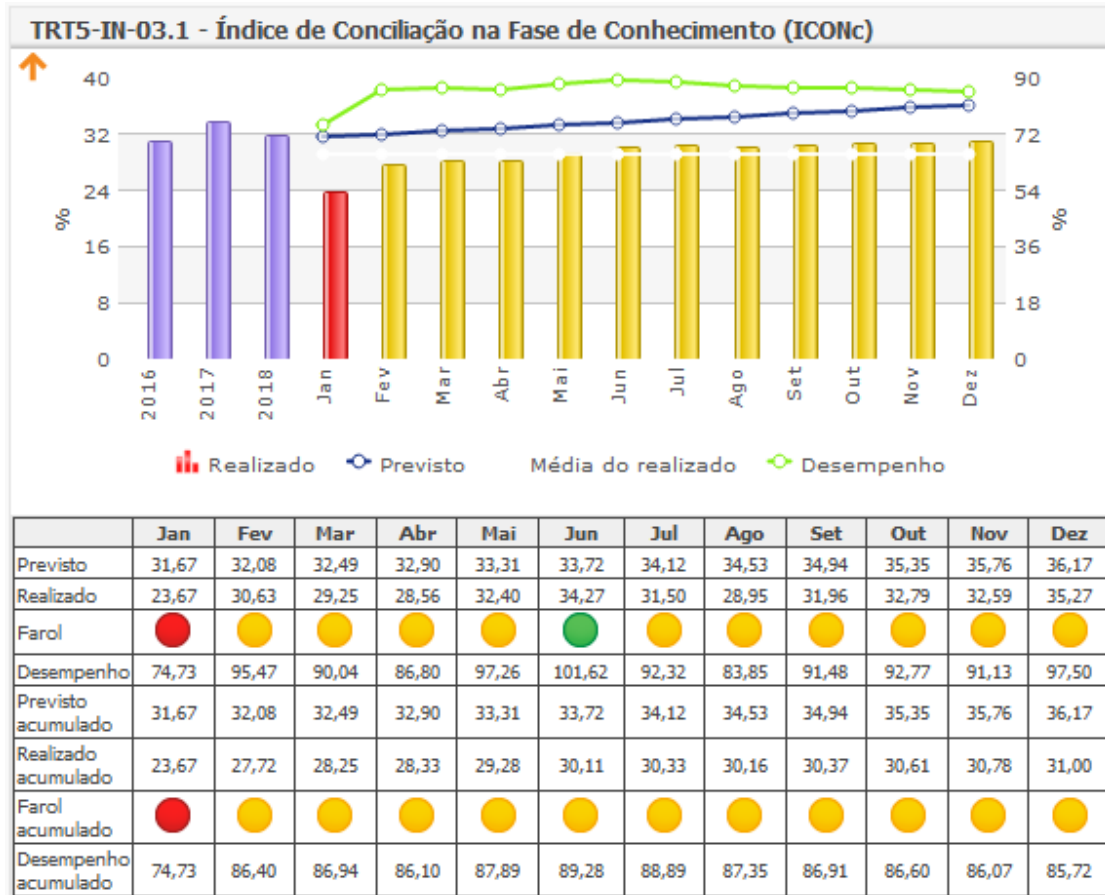


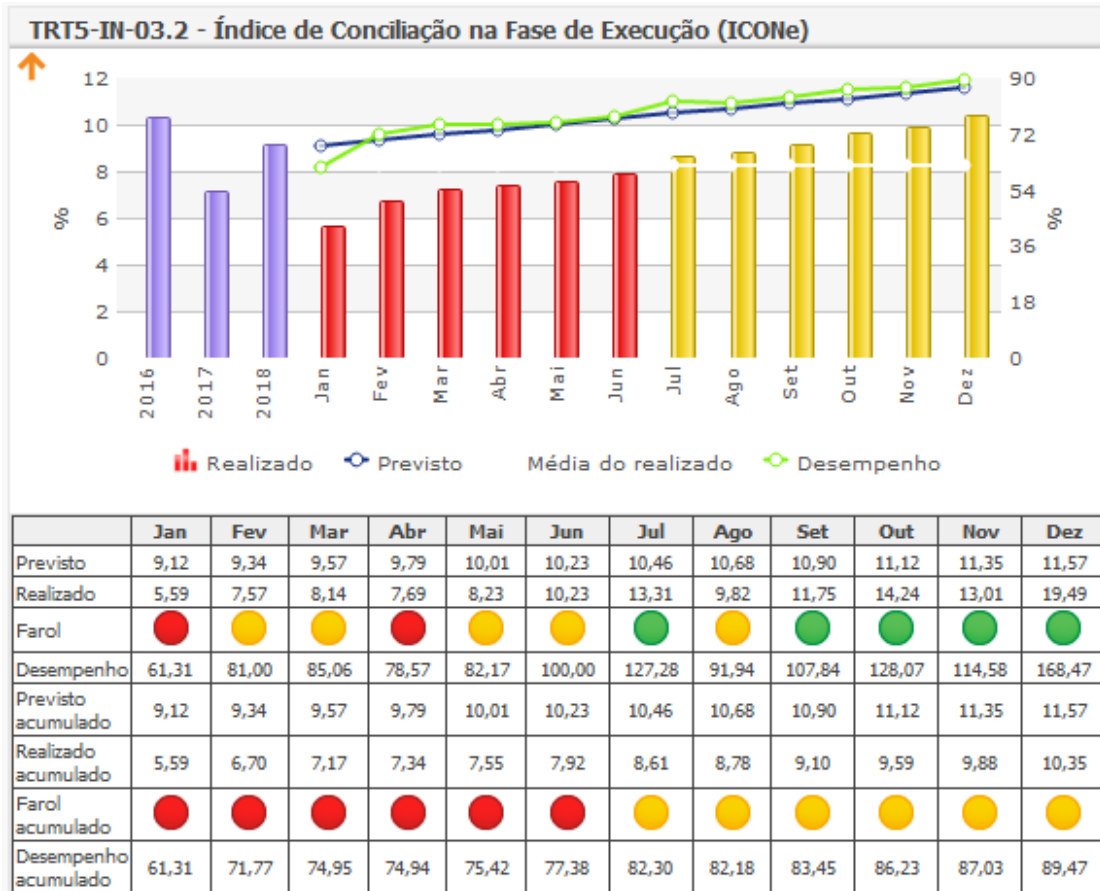


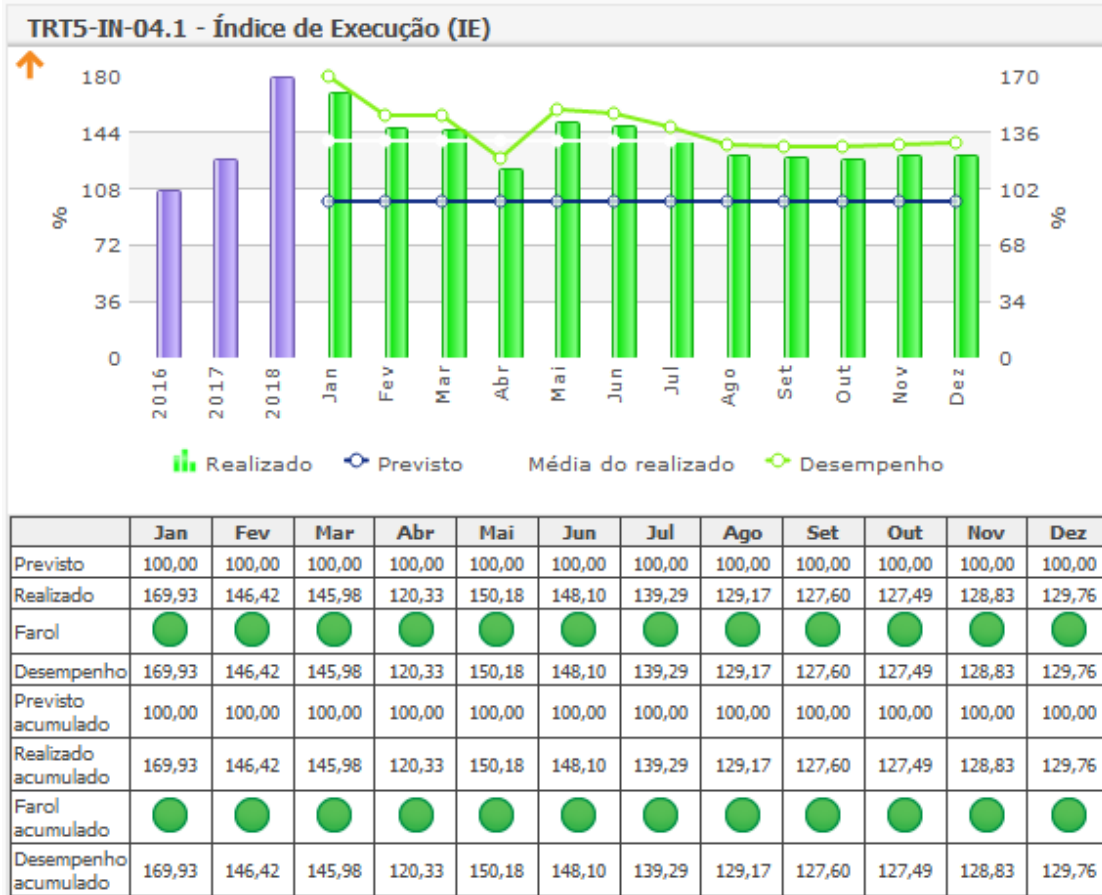


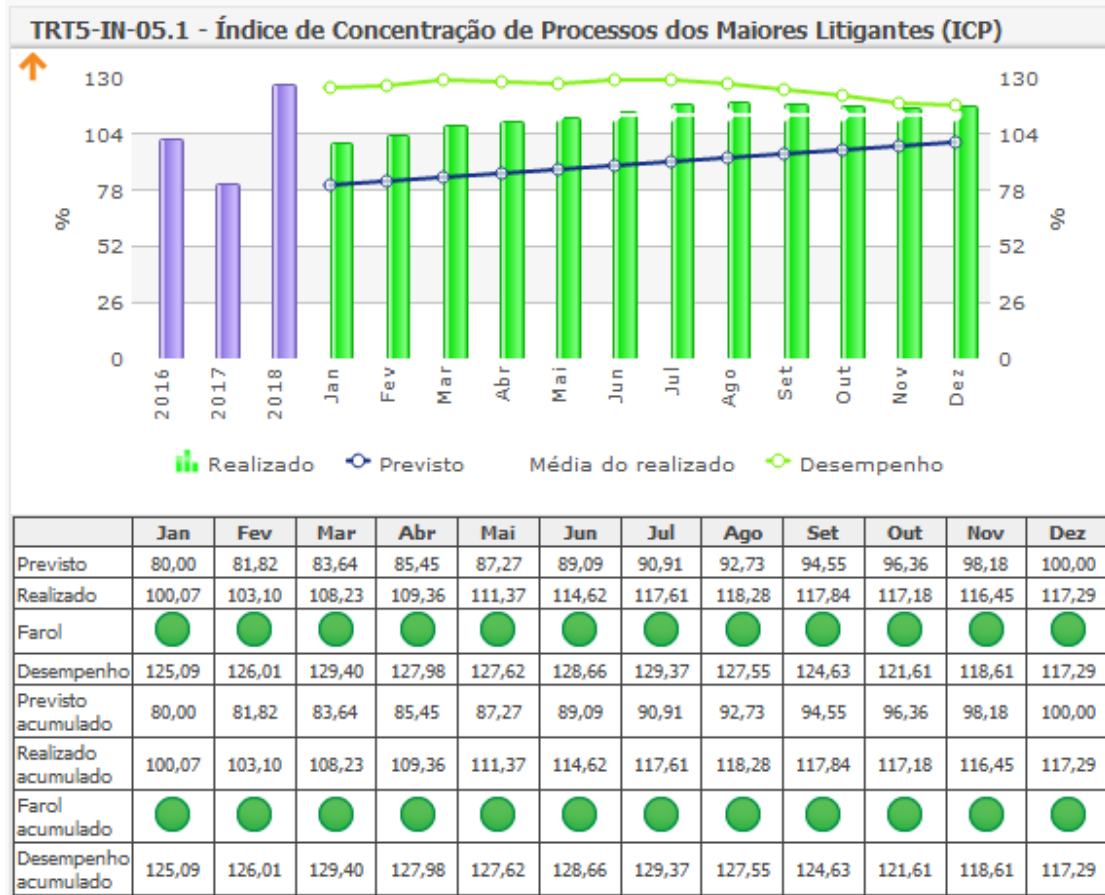




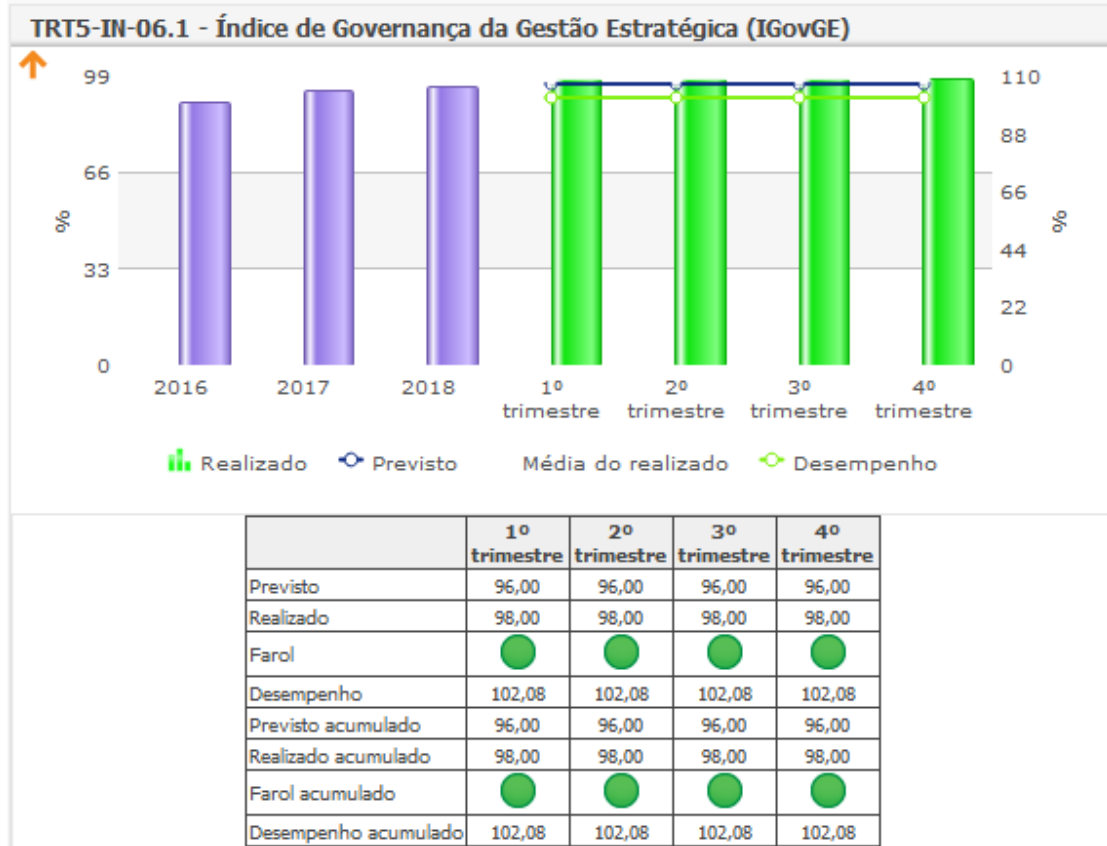


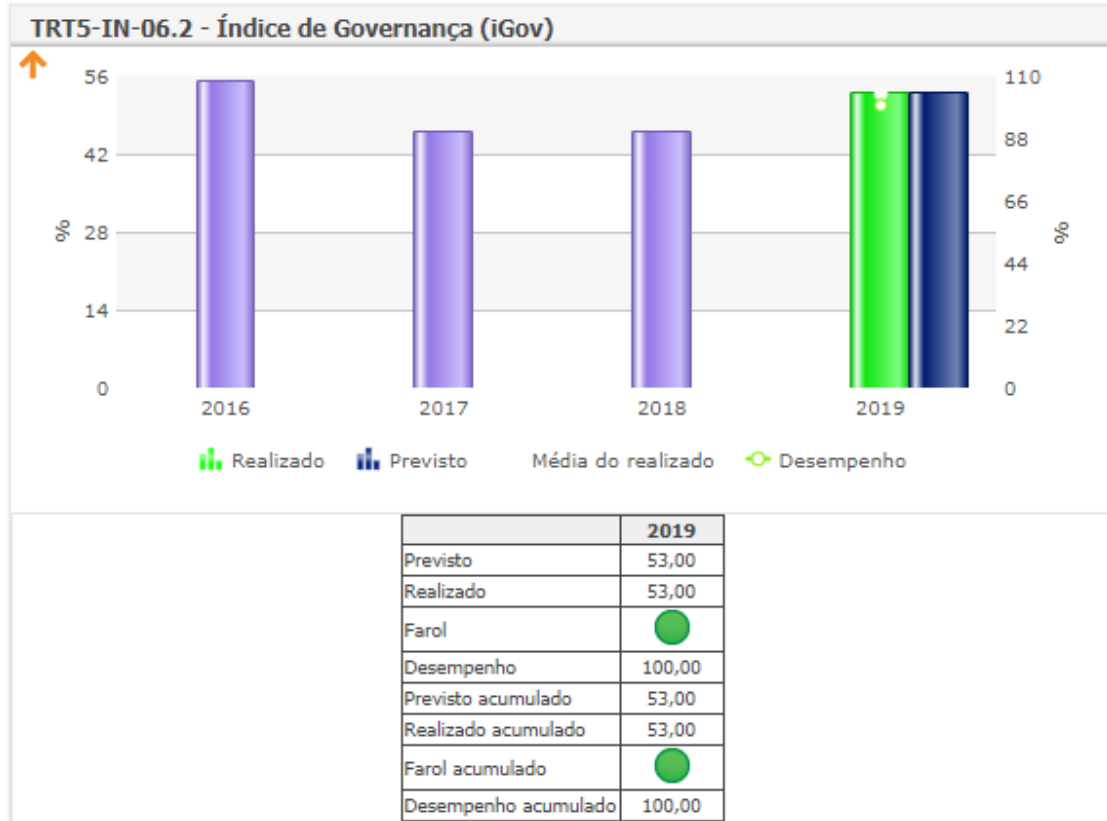


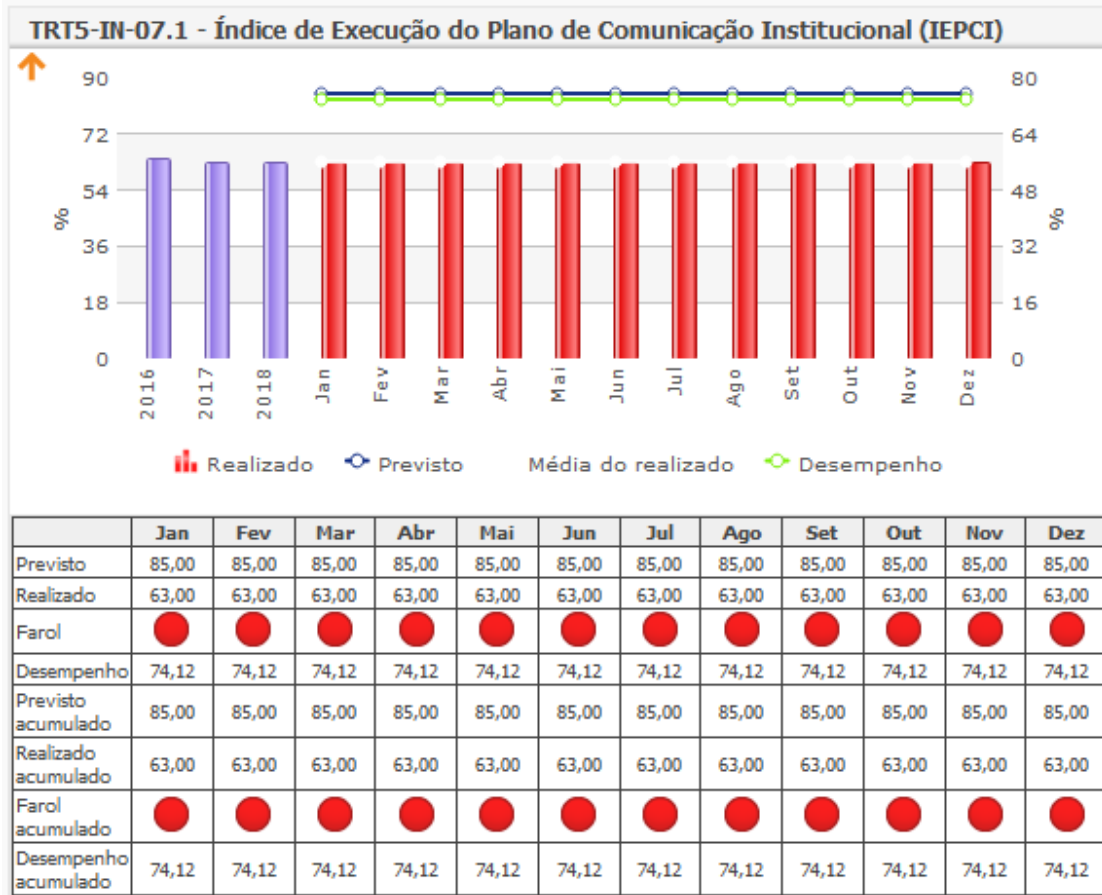


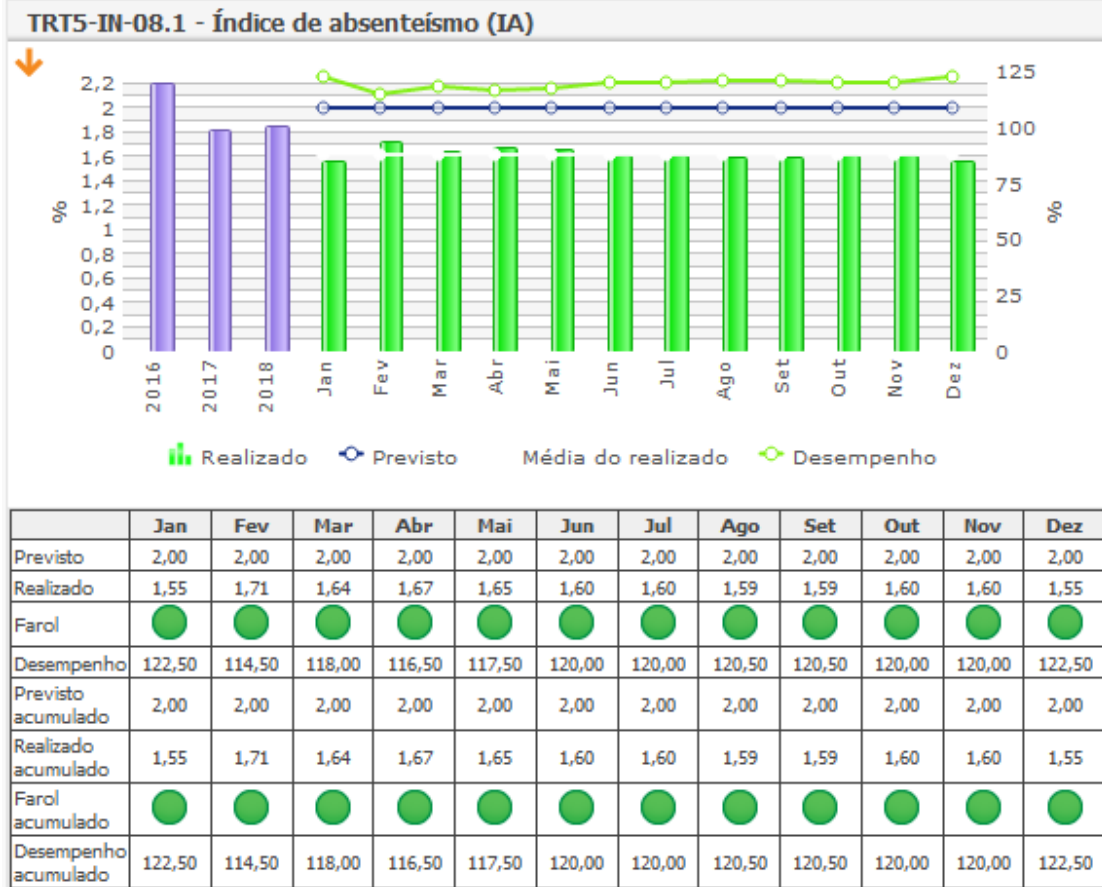


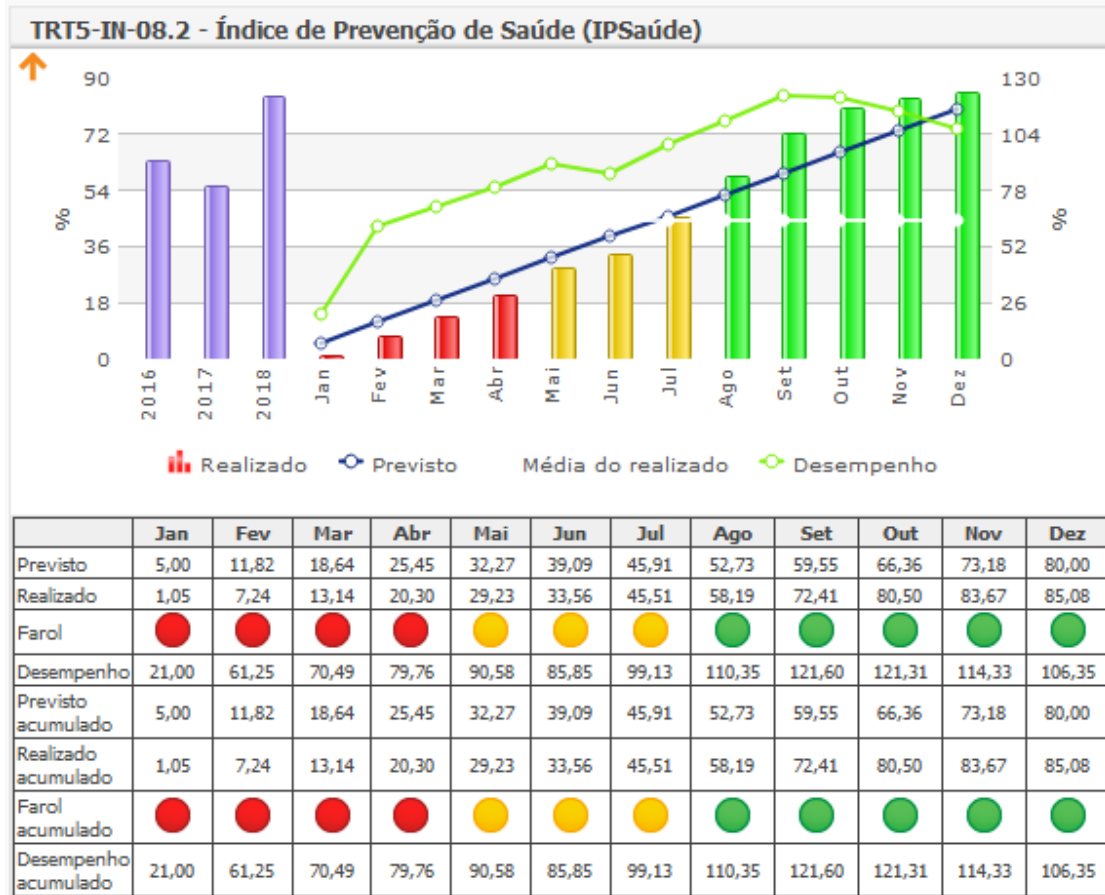


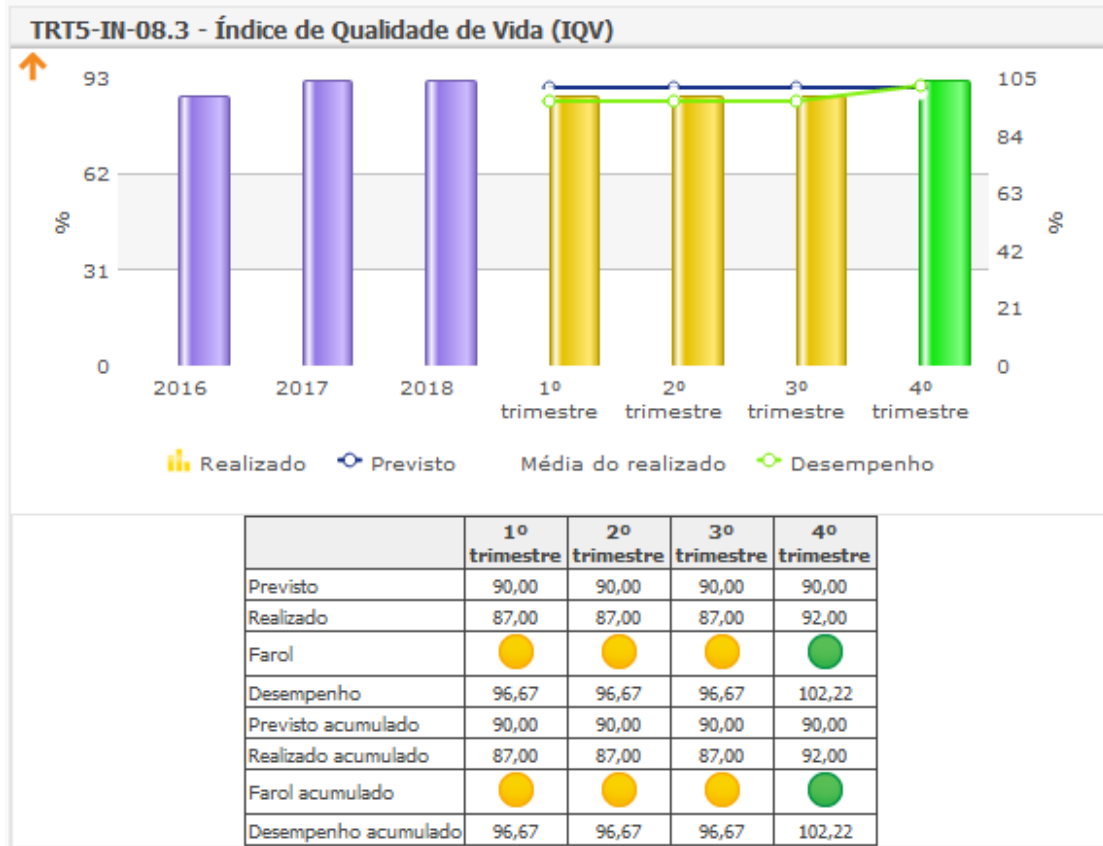


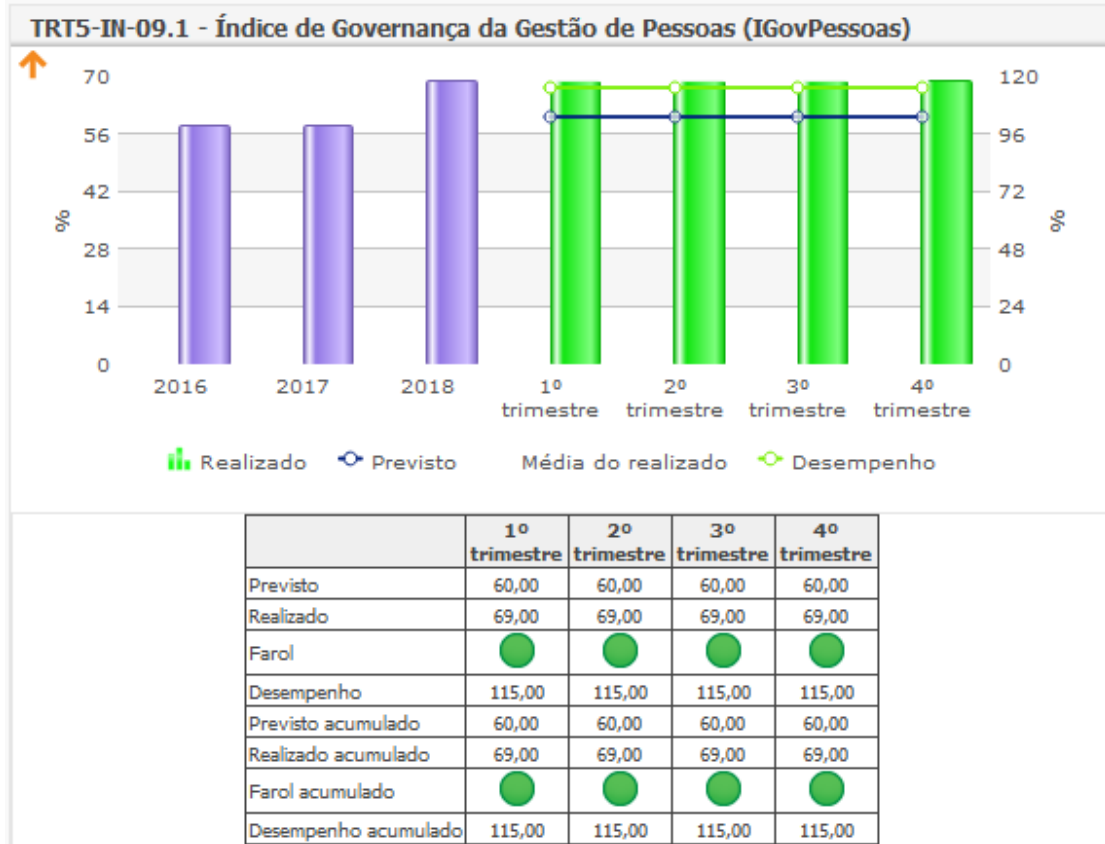


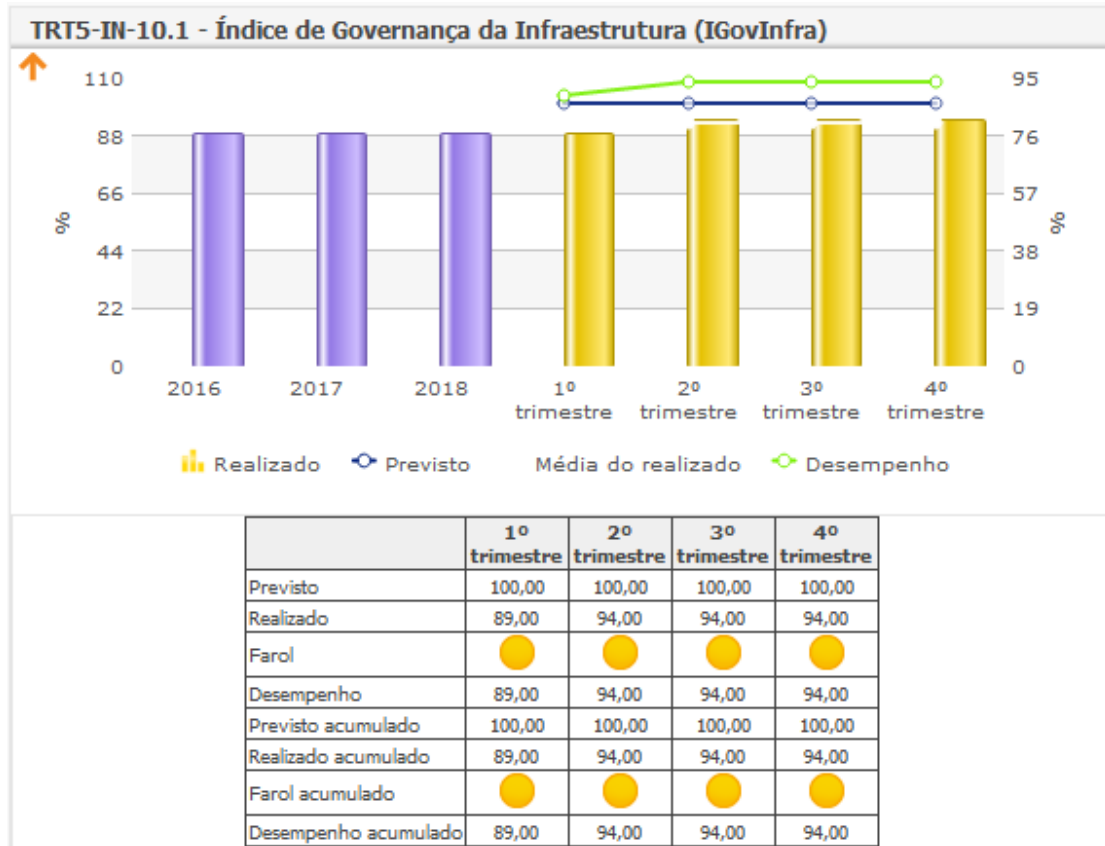




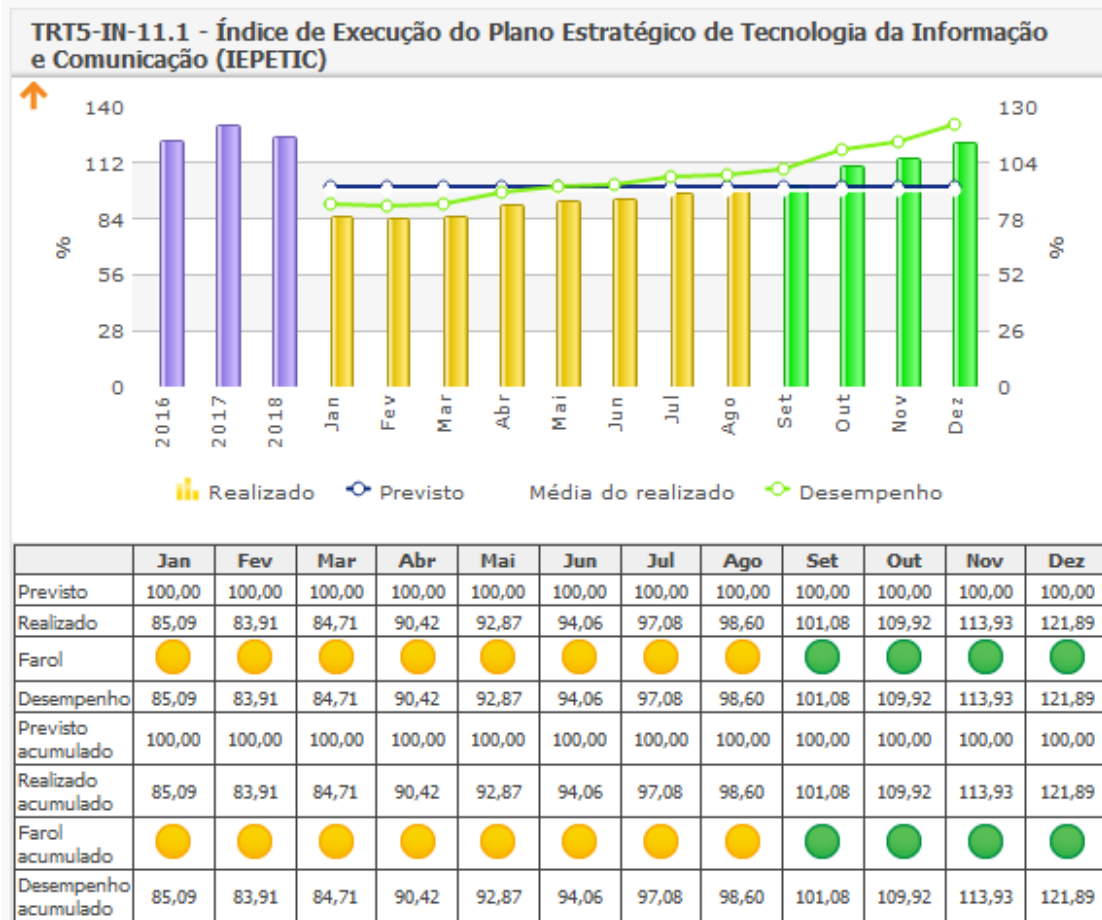


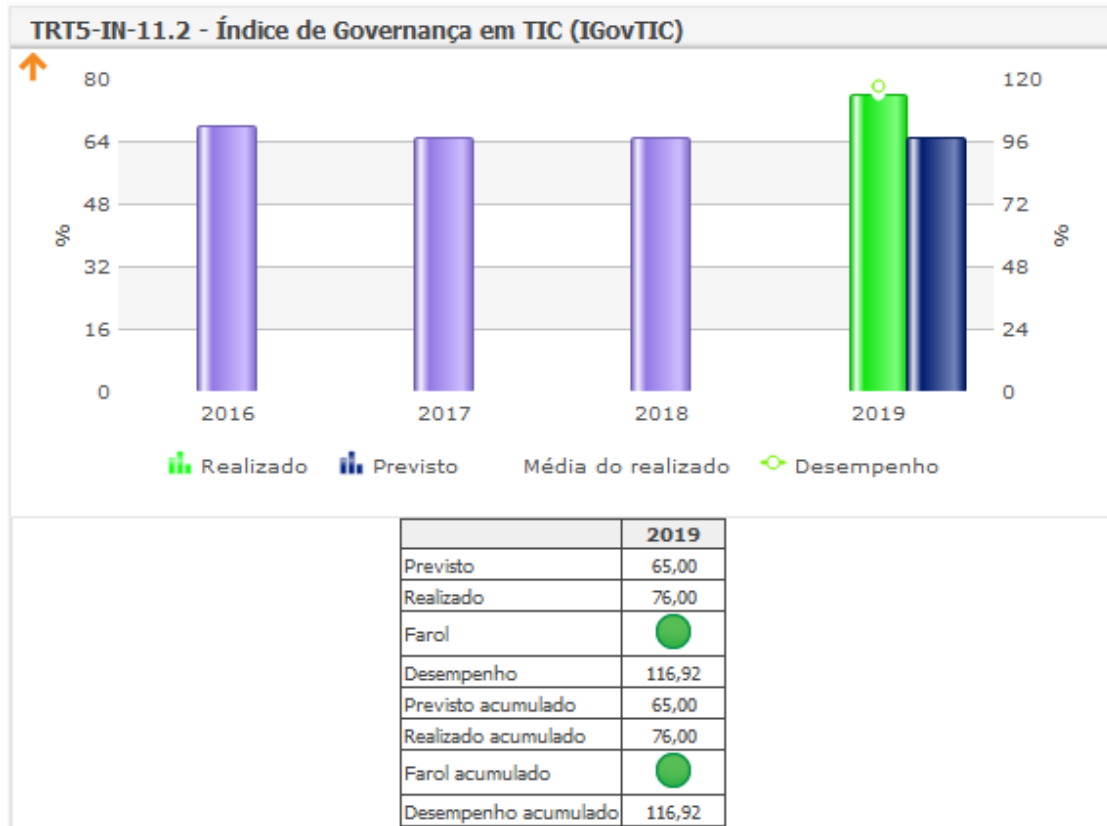


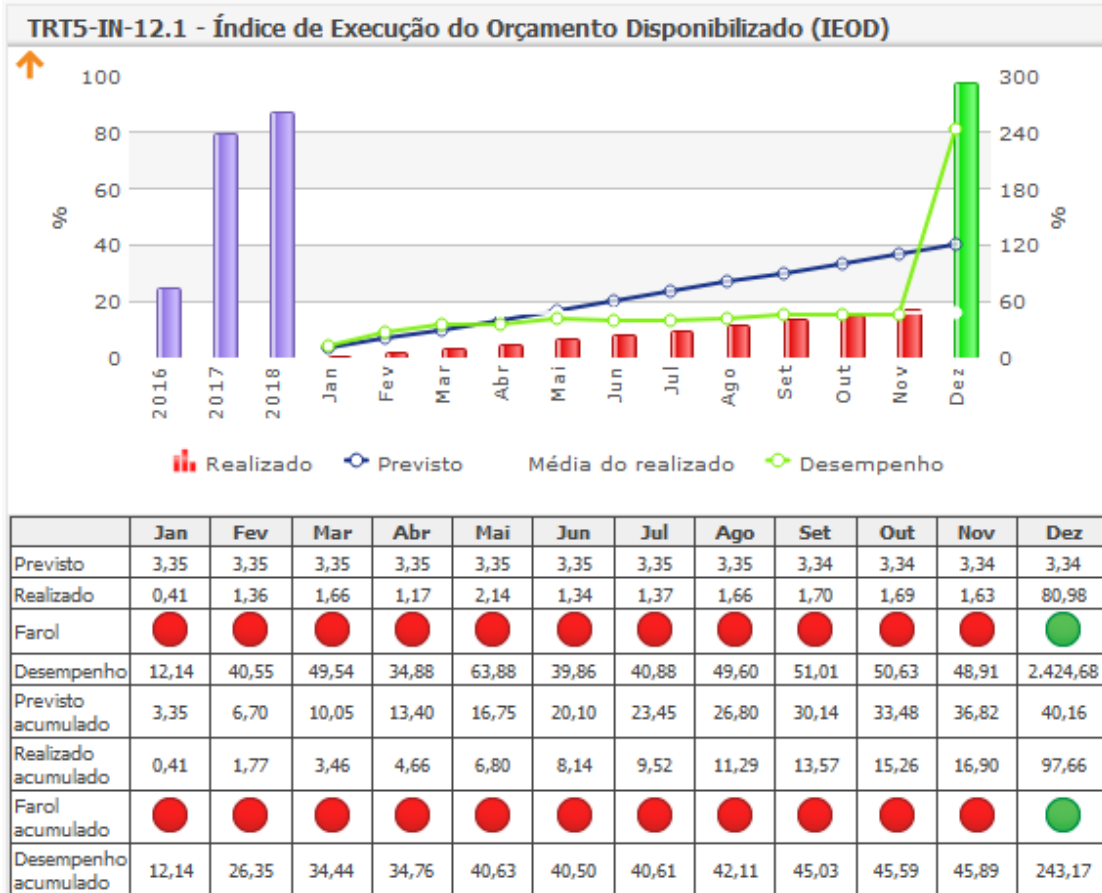


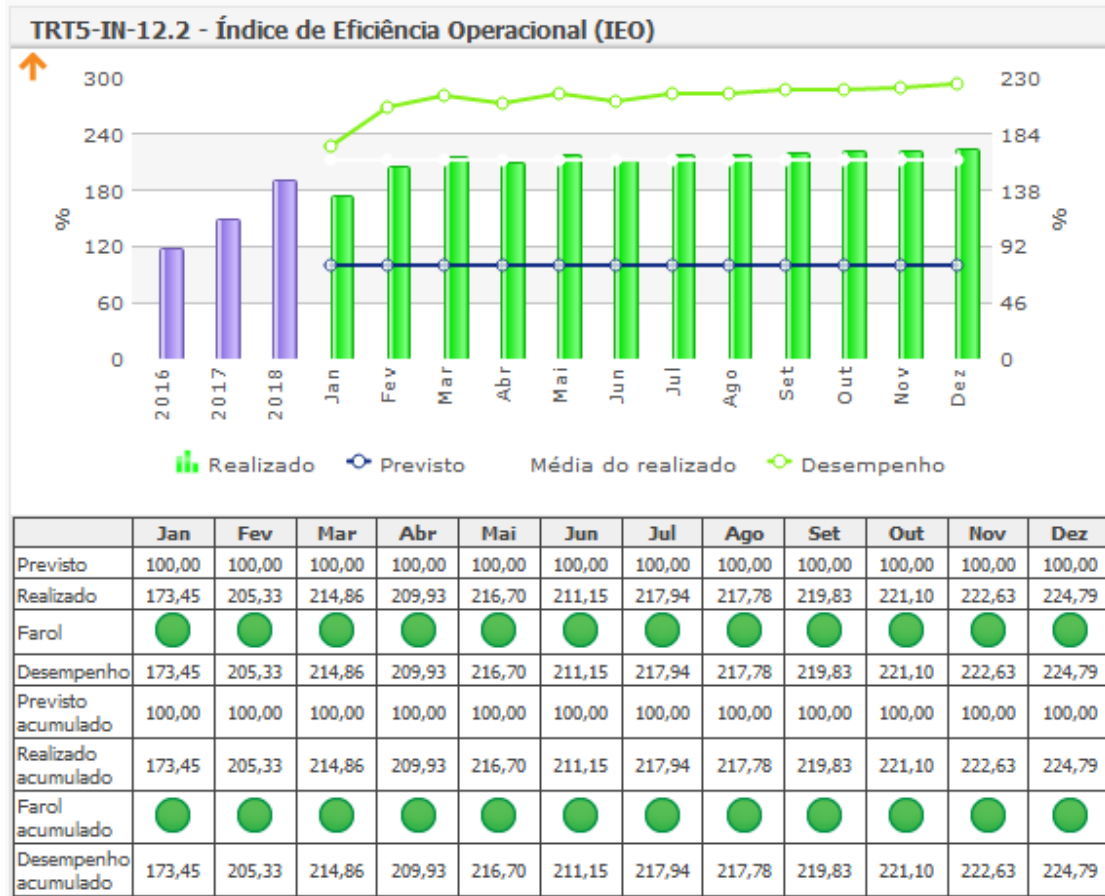












Apresento, abaixo, os projetos/ações previstos no Plano Estratégico do TRT5, com vigência até 31 de dezembro de 2020, e sua situação (breve resumo) em dezembro/2019, agrupados por objetivo. Marcados em vermelho os projetos previstos que ainda não foram executados.

#### ASSEGURAR A EFETIVIDADE DA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL E GARANTIR OS DIREITOS DA CIDADANIA;

- Elaborar política e estabelecer instrumentos e diretrizes de responsabilidade socioambientais;
  - *Aprovado o Plano de Logística Sustentável - PLS;*
- Desenvolver programa de expansão e aprimoramento do PJe;
  - *Implantado Núcleo do Sistema PJe - concluído;*
  - *Implantado PJe-CALC – monitorar uso;*
  - *Implantado módulo PJE-CLE – incentivar novas migrações;*
- Desenvolver projeto para criação da Força Tarefa para atuação em Varas que estavam congestionadas a fim de assegurar a efetividade da prestação jurisdicional.
  - *Em andamento na Presidência e Corregedoria;*
- Reestruturar e aperfeiçoar os programas socioambientais do TRT5;
  - *Em execução ações pontuais do PLS;*
- **Implementar grupo de orientação sobre os direitos do cidadão;**
  - ***Não executado;***
- **Implementar projeto da Anamatra/Amatra5 de responsabilidade social com real, concreto e efetivo apoio da Administração do Tribunal ao TJC (Trabalho, Justiça e Cidadania);**
  - ***Não executado;***
- Desenvolver Projeto Acessibilidade;
  - *Em execução as adequações dos equipamentos do TRT5;*
- **Associar a Justiça Itinerante às ações de responsabilidade social, reunindo esforços financeiros e humano;**
  - ***Não executado;***
- Desenvolver programas ou convênios com o MP e Secretarias Municipais (de Assistência Social e Saúde) para implantar (criar) e implementar (melhorar) equipes multidisciplinares (assistentes sociais, psicólogos, terapeutas), entre outros, para assessoramento dos magistrados;
  - *Implantado e em produção;*
- Institucionalizar a realização da Pesquisa de Satisfação a cada semestre com a divulgação dos resultados para o público interno e externo;
  - *Realizada a última pesquisa de clima organizacional, em fase de elaboração de resultados (Secretaria de Gestão de Pessoas);*
- Afetação das demandas e ações a uma área ou setor específico, sob a coordenação dos gestores regionais do programa trabalho seguro e trabalho infantil.
  - *Realizadas campanhas institucionais periódicas;*

---

## AUMENTAR A EFICIÊNCIA OPERACIONAL QUANTO À CELERIDADE E PRODUTIVIDADE NA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

- Uniformizar a jurisprudência do TRT;
  - *Em andamento;*
- Assegurar a criação de novos cargos para implementar os projetos de decisão líquida, e designação de assistentes para todos os juízes substitutos fixos ou moveis;
  - *Criados os anteprojetos de Lei, que foram aprovados no TST e CNJ, inclusive a criação de 3 novas Varas do Trabalho que está no TST esperando o encaminhamento. Dois outros projetos com a criação de 481 cargos estão no Congresso Nacional, sendo 49 cargos de TI faltando votação no plenário do Senado para posterior sanção presidencial e 432 cargos aguarda relator na Câmara de Deputados;*
- Priorizar e fortalecer o Primeiro Grau com a garantia da participação dos membros do Comitê de Gestão do 1º. Grau nas comissões permanentes das áreas administrativas;
  - *Comitê criado e garantida a participação nas comissões permanentes administrativas do TRT5;*
- **Promover um estudo sobre a taxa de congestionamento das unidades judiciais com a inclusão e a exclusão dos precatórios;**
  - *Não executado plenamente;*
- Realizar o recadastramento de todos os precatórios com base nas informações exigidas pela Resolução nº 115 do CNJ;
  - *Finalizado;*
- Disseminar a ferramenta de gestão para avaliação de desempenho operacional das Varas do Trabalho (BI);
  - *Em andamento;*
- **Desenvolver um plano de ação para o Projeto Decisão Líquida;**
  - *Não executado;*
- Realizar a transição das unidades vinculados aos novos sistemas eletrônicos (PJe e e-SAMP), com campanhas educativas para a inserção de 100% dos servidores na atuação com os novos sistemas, assegurando a adaptação das rotinas e a reconfiguração dos setores.
  - *Em andamento com a inclusão de servidores às rotinas do PJe;*

## AMPLIAR AS FORMAS DE CONCILIAÇÃO E SOLUÇÕES ALTERNATIVAS DE CONFLITO

- **Propor anteprojeto de lei, visando a criação de cargo específico de servidor mediador de conflitos;**
  - *Não executado;*
- Capacitar os servidores para atuar como mediadores, facilitando a negociação, sob a coordenação de Juiz do Trabalho, para atuação em processos de cognição e em processos de execução;
  - *Em execução na implantação do CEJUSC;*

- Promover o estudo técnico das condições físicas que facilitem as conciliações – mesa redonda, cor da parede, mobiliário adequado e sua respectiva implementação;
  - *Em execução na implantação do CEJUSC;*
- Instituir ações de incentivo à conciliação;
  - *Em execução no NUPEMEC;*
- Elaborar um plano de atuação permanente para a formação da cultura conciliação.
  - *Em execução no NUPEMEC;*

## IMPULSIONAR AS EXECUÇÕES TRABALHISTAS E FISCAIS

- **Buscar o encontro de alternativas para a solução coletiva das ações, inclusive, se for o caso, através da reunião de todas as ações em uma mesma Unidade permitindo a partir daí a instauração, se for o caso, do processo de penhora unificada ou a realização sequenciada de audiência de conciliação ou quaisquer outras medidas que forem apresentadas como pertinentes para a solução dos processos; campanhas de incentivo à conciliação das ações que envolvem os grandes litigantes**
  - *Não executado. Apenas experiências localizadas em algumas Varas;*
- **Replicar nas unidades do Interior, ao menos, naquelas cidades que possuam três ou mais Varas do Trabalho, o programa da Central de Execução para solução coletiva de conflitos;**
  - *Não executado.*
- Realizar parcerias com as Procuradorias da Fazenda, Juntas Comerciais, Cartórios de Imóveis e de Protesto de Títulos, assim como integrar sistemas do Judiciário com os sistemas dos órgãos credores, a fim de permitir acesso aos valores atualizados das dívidas e informações sobre a constituição dos créditos;
  - *Em desenvolvimento na Central de Execução.*
- **Implantar programa de uniformização e otimização do processo de execução;**
  - *Não executado;*
- Implementar o Sistema de Investigação de Movimentações Bancárias – Simba;
  - *Implantado;*
- Criar banco nacional de cadastro de imóveis;
  - *Aguardando definição nacional;*
- **Estudar a viabilidade da criação da Seção especializada em execuções;**
  - *Não executado;*
- **Estudar a viabilidade para a criação da Vara especializada em execuções fiscais;**
  - *Não executado;*
- Estudar a utilização de sistemas eletrônicos de leilão e de venda direta pela rede mundial de computadores;
  - *Implantado;*
  -
- Implementar Projeto Arrematar;
  - *Implantado;*

- Promover oficinas e/ou novos encontros a fim de criar estratégias específicas voltadas ao Poder Judiciário Trabalhista no âmbito da TRT da 5ª Região.
  - Não executado;

## AMPLIAR A GESTÃO DE DEMANDAS REPETITIVAS E DE GRANDES LITIGANTES

- Criar um Banco de Penhoras;
  - Criado no sistema legado;
- Consolidar a adoção de procedimento de execução através da Central da Execução, inclusive, por meio de sua expansão para as Varas do Interior;
  - Não executado;
- Criar ferramenta no sistema processual que possibilite o controle das ações repetitivas e dos grandes litigantes (BI);
  - Desenvolvida análise no BI para identificação de maiores litigantes;
- Criar Núcleo de Conciliação único (1º. e 2º. Graus) para que trabalhe com demandas repetitivas e envolvendo grandes litigantes, integrado com a Central de Execução; Assegurar a integração do Núcleo de Conciliação Único com a Central de Execução, inclusive, com as unidades da Central de Execução replicadas do interior do Estado.
  - Convertido para criação do CEJUSC, na forma da Resolução CSJT Nº 174/2016.

## MAXIMIZAR OS RESULTADOS DA GOVERNANÇA ADMINISTRATIVA E JUDICIÁRIA

- Implantar modelo de governança corporativa judiciária e administrativa;
  - Em desenvolvimento governança administrativa;
- Implantar Sistema Informatizado de Governança com modelo de gestão estratégica, tática e operacional dos Tribunais;
  - Implantado SIGEST;
- Redesenhar e normatizar os processos de trabalho para a 1ª e 2ª instâncias e área administrativa;
  - Aprovados normativos Regulamento Geral de Secretaria; Código de Ética; Política de Segurança da Informação;
  - Em fase de estudo na O&M fluxos de processo de trabalho de diversas unidades;
- Fortalecer o suporte ao usuário do processo judiciário e administrativo;
  - Implantada nova sistemática de atendimento pela SETIC;
- Implementar plano de comunicação da estratégia.
  - Em execução o plano de comunicação da estratégia com parceria da Presidência do TRT5, Corregedoria Regional e SECOM;



---

## MELHORAR A COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA

- Desenvolver programa de comunicação para os públicos interno e externo.
  - *Implantação de auditoria orientada a risco;*
  - *Implantação de controles de governança;*
  - *Implantação de plano de aquisições;*
  - *Dentre outros;*

## PROMOVER A MELHORIA DA QUALIDADE DE VIDA DAS PESSOAS;

- Implantar modelo de autogestão da saúde;
  - *Implantado a Auto-Gestão;*
- Implementar política de atenção integral à saúde e segurança de magistrados, servidores e colaboradores;
  - *Em desenvolvimento com diversos programas na Secretaria de Gestão de Pessoas;*
- Desenvolver projeto para fortalecer e aprimorar o Programa de Qualidade de Vida de magistrados e servidores;
  - *Em desenvolvimento com diversos programas na Secretaria de Gestão de Pessoas;*
- Implantar o Clube de corrida do TRT5;
  - *Projeto suspenso;*
- Elaborar projeto visando otimizar os processos de trabalho visando adequar a força de trabalho à demanda.
  - *Implantado grupo de monitoramento das Resoluções CSJT 63/2010 e CNJ 219/2016;*

## EFETIVAR A GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

- Implantar Programa de Gestão por Competências;
  - *Implantado e em execução pela CDP;*
- Gerenciar a unidade e setores vinculados com base nos dados coletados no Programa de Gestão por Competências;
  - *Em execução pela CDP;*
- Desenvolver projeto de fortalecimento do Programa de Gestão por Competências;
  - *Em execução pela CDP;*
- **Implantar política de Gestão de Mudanças;**
  - *Não executado;*
- Implantar programa de capacitação continuada.
  - *Em desenvolvimento com plano de capacitação criado pela CDP;*

---

## PROVER O REGIONAL DE INFRAESTRUTURA FÍSICA ADEQUADA

- Desenvolver projeto de construção da nova sede do TRT da 5ª região no CAB;
  - *Projeto alterado para aquisição de equipamento conforme decisão do Tribunal Pleno (março/2018), efetuado em dezembro/2019 - Concluído;*
- Desenvolver projeto de adequação da infraestrutura física dos Fóruns;
  - *Em execução pelo Núcleo de Engenharia e Arquitetura;*
- Promover a criação de um espaço físico adequado nos diversos Fóruns Trabalhistas, inclusive, nas cidades do Interior do Estado, para a realização das mediações.
  - *Em execução pelo Núcleo de Engenharia e Arquitetura, Secretaria de O&M, NUPEMEC;*

## MAXIMIZAR OS RESULTADOS DA GOVERNANÇA DE TIC

- Desenvolver projeto de adequação da infraestrutura aos normativos do TCU (iGovTI), CSJT e CNJ;
  - *Em cumprimento;*
- Alinhar os sistemas administrativos do TRT aos sistemas do CSJT;
  - *Em cumprimento;*
- Expandir a implantação do PJe;
  - *Executado;*
- Colaborar para o aperfeiçoamento do Sistema de Processo Judicial Eletrônico (PJe-JT) quanto à implementação de regras que permitam a condução do fluxo processual atrelado aos devidos movimentos contemplados pelo Sistema e-Gestão;
  - *Executado e em revisão contínua;*
- Implementar a Segurança da Informação;
  - *Executado e em revisão contínua;*
- Adotar melhores práticas de Gestão de TIC;
  - *Executado e em revisão contínua;*
- Modernizar as linhas de comunicação entre o tribunal e suas unidades;
  - *Executado e em revisão contínua;*
- Revisar o PETIC em conformidade com o PETI do Poder Judiciário Nacional e do PETIC da Justiça do Trabalho, utilizando o modelo de avaliação da governança do índice iGovTI formulado pelo Tribunal de Contas da União.
  - *Aprovado novo Plano Estratégico da TIC.*

## GERIR O ORÇAMENTO DE FORMA EFICIENTE E EFICAZ;

- Implantar instrumento de classificação e controle do orçamento estratégico;
  - *Em produção;*
- Implantar metodologia e sistema de gestão de custos;

- 
- *Implantado SIGEO;*
  - **Implantar programa de parcerias públicas visando à economicidade e à eficiência.**
    - *Não executado;*