

RESOLUÇÃO Nº 198, DE 1º DE JULHO DE 2014

Dispõe sobre o Planejamento e a Gestão Estratégica no âmbito  
do Poder Judiciário e dá outras providências.

# A Estratégia do Tribunal Regional do Trabalho da 5<sup>a</sup> Região



TRIBUNAL REGIONAL  
DO TRABALHO  
DA 5ª REGIÃO

## Sumário

I.	Apresentação.....	5
I.	Planejamento Estratégico.....	5
II.	Amparo Legal.....	6
II.	Identidade Organizacional.....	7
1)	Missão.....	7
2)	Visão.....	7
3)	Atributos de Valor.....	7
A.	Análises de Ambientes.....	9
1.	Ambiente Interno.....	9
2.	Ambiente Externo.....	9
B.	Diagnóstico Organizacional.....	10
1.	Diagnóstico Organizacional registrado no PEI 2015/2020.....	10
III.	Perspectivas do Mapa Estratégico 2015-2020.....	11
A.	Objetivos Estratégicos.....	12
B.	Critérios Para Definição dos Objetivos Estratégicos para o PEI 2015-2020 ..	13
C.	Proposta de Objetivos Estratégicos para o PEI do TRT5 2015/2020.....	14
D.	Descrição dos Objetivos Estratégicos Propostos para o PEI 2015/2020 ....	15
IV.	Mapa Estratégico do TRT da 5ª Região.....	20
V.	Matriz de Indicadores e Metas.....	34
A.	Indicadores relacionados ao Objetivo 1.....	36
1.	Garantir a efetividade da prestação jurisdicional.....	36
Indicador 1.1 – Índice de Alcance das Metas (IAM).....		36
2.	Manter as práticas socioambientais sustentáveis.....	37
Indicador 1.2 – Índice de Responsabilidade Socioambiental (IRS).....		37
B.	Indicadores relacionados ao Objetivo 2.....	39
1.	Aumentar a eficiência operacional quanto à celeridade e produtividade na prestação jurisdicional.....	39
Indicador 2.1 – Tempo Médio de Duração do Processo - 2ª Instância (TMDP2).....		39

Indicador 2.2 – Tempo Médio de Duração do Processo - 1ª Instância – Fase de Conhecimento (TMDP1c) .....	39
Indicador 2.3 – Índice de Processos Julgados (IPJ).....	40
Indicador 2.4 – Índice de Processos Antigos (IPA).....	41
Indicador 2.5 – Índice de Ações Coletivas Julgadas (IACJ) .....	41
C. Indicadores relacionados ao Objetivo 3. ....	43
1. Ampliar as formas de conciliação e soluções alternativas de conflito .....	43
Indicador 3.1 – Índice de Conciliação na Fase de Conhecimento (ICONc)....	43
Indicador 3.2 – Índice de Conciliação na Fase de Execução (ICONE).....	43
D. Indicadores relacionados ao Objetivo 4. ....	45
1. Garantir a efetividade das execuções trabalhistas e fiscais .....	45
Indicador 4.1 – Índice de Execução (IE).....	45
E. Indicadores relacionados ao Objetivo 5.....	47
1. Ampliar a gestão de demandas repetitivas e de grandes litigantes .....	47
Indicador 5.1 – Índice de Concentração de Processos dos Maiores Litigantes (ICP).....	47
F. Indicadores relacionados ao Objetivo 6.....	49
1. Maximizar os resultados da governança administrativa e judiciária .....	49
Indicador 6.1 – Índice de Governança da Gestão Estratégica (IGovGE) .....	49
Indicador 6.2 – Índice de Governança em TIC (iGov) .....	52
G. Indicadores relacionados ao Objetivo 7. ....	54
1. Melhorar a comunicação interna e externa .....	54
Indicador 7.1 – Índice de Execução do Plano de Comunicação Institucional (IEPCI).....	54
H. Indicadores relacionados ao Objetivo 8. ....	57
1. Promover a melhoria da qualidade de vida das pessoas .....	57
Indicador 8.1 – Índice de absenteísmo (IA).....	57
Indicador 8.2 – Índice de Prevenção de Saúde (IPSaúde).....	57
Indicador 8.3 – Índice de Qualidade de Vida (IQV) .....	58
I. Indicadores relacionados ao Objetivo 9.....	61
1. Maximizar a governança da gestão de pessoas .....	61
Indicador 9.1 – Índice de Governança da Gestão de Pessoas (IGovPessoas) .....	61
J. Indicadores relacionados ao Objetivo 10.....	64

1.	Prover o Regional de infraestrutura física adequada .....	64
	Indicador 10.1 – Índice de Governança da Infraestrutura (IGovInfra) .....	64
K.	Indicadores relacionados ao Objetivo 11. ....	68
1.	Maximizar os resultados da governança de TIC .....	68
	Indicador 11.1 – Índice de Execução do Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação (IEPETIC) .....	68
	Indicador 11.2 – Índice de Governança em TIC (iGovTIC) .....	69
L.	Indicadores relacionados ao Objetivo 12.....	71
1.	Gerir o orçamento de forma eficiente e eficaz .....	71
	Indicador 12.1 – Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado (IEOD). 71	
	Indicador 12.2 – Índice de Eficiência Operacional (IEO) .....	72

---

# I. Apresentação

---

## I. Planejamento Estratégico

Processo gerencial, contínuo e dinâmico, que envolve toda estrutura organizacional, tendo em vista o planejamento do futuro mediante ações estabelecidas no presente. Nesse processo, é promovida a análise dos ambientes externo e interno da instituição a fim de estabelecer as diretrizes estratégicas, quais sejam, missão, valores, visão, objetivos, metas e indicadores, elementos esses que nortearão as iniciativas a serem trabalhadas nos próximos anos de vigência do plano estratégico.

Para compreendermos onde chegamos com o desenvolvimento do planejamento estratégico ao longo dos últimos 5 anos, é necessário realizar o que chamamos de diagnóstico organizacional, identificar as variáveis que influenciaram os resultados da instituição, ou seja, analisar o ambiente organizacional. Esta foi a primeira etapa de construção do Plano Estratégico para 2015/2020, que corresponde aos marcos estratégicos para os próximos 6 anos, conforme art. 4º da Resolução nº 198/2014/CNJ. A análise de ambiente, como acima citado, é o processo de identificação de Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças (em inglês SWOT).

O diagnóstico situacional do TRT da 5ª Região foi realizado a partir de levantamento realizado no período de 30 de outubro até 28 de novembro do presente, com a participação de todos os gestores ampliados definidos na Rede de Governança Colaborativa, ATO TRT5 Nº 489/2014, das unidades de 1ª e 2ª instâncias. As respostas foram consolidadas numa matriz SWOT, utilizando as ferramentas de gestão.

Essa matriz, produto final da compilação das respostas, foi validada por ocasião da Oficina de Gestão Estratégica, com a participação das pessoas que compõem a alta administração do Regional, magistrados de 1ª e 2ª instâncias, conforme cronograma do Plano de Revisão e Desdobramento do Planejamento Estratégico do TRT5.

A partir de então, esse Diagnóstico Organizacional, considerando a Missão do TRT5 e a sua experiência em gestão estratégica, servirá de subsídio para a revisão da Identidade Organizacional (missão, visão e valores), assim como para a definição dos macrodesafios, dos objetivos estratégicos e potencializar a carteira de projetos estratégicos do TRT5.

## **II. Amparo Legal**

O Conselho Nacional de Justiça - CNJ, considerando a necessidade de revisar o plano estratégico estabelecido pela Resolução CNJ no 70 / 2009, dispôs sobre o Planejamento e a Gestão Estratégica do Poder Judiciário por meio da Resolução CNJ no 198, de 1o de julho de 2014, a qual estabelece a obrigatoriedade da elaboração do Plano Estratégico, abrangendo um período mínimo de 6 anos, alinhado à Estratégia Judiciário 2020 e aprovado pelo Órgão Plenário ou Especial.

Em novembro de 2013, no VII Encontro Nacional do Judiciário, foram aprovados os objetivos/macrodesafios do Plano Estratégico do Judiciário para o período de 2015 - 2020.

O atual Plano Estratégico da Justiça do Trabalho tem vigência até 31 de dezembro de 2014, nos termos da Resolução Administrativa número 56/2009 do TRT5. Assim, a Secretaria de Gestão Estratégica do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região teve a atribuição de coordenar a elaboração do novo Plano para o próximo sexênio.

---

## II. Identidade Organizacional

---

A Identidade Organizacional do TRT5 é composta pela Missão, pela Visão de Futuro e pelos Valores Institucionais. Esse tripé constitui os direcionadores estratégicos do Regional, para os quais são definidos objetivos e priorizados projetos e ações para serem executados a médio e longo prazo.

### 1) **Missão**

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

### 2) **Visão**

Representa um estado futuro para a organização, o que esta deseja alcançar. Ao determinar a visão, devemos ter em mente como queremos que nossa organização seja vista e reconhecida, onde queremos colocá-la. Estabelece onde a organização deseja chegar.

### 3) **Atributos de Valor**

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

## Missão:

---

Promover a justiça, no âmbito das relações de trabalho, de forma célere, efetiva e transparente, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania.

## Visão:

---

Ser reconhecida perante a sociedade como uma Justiça que prima pela excelência na prestação dos seus serviços.

## Atributos de Valor para a Sociedade

---

- Acessibilidade - Democratizar e facilitar o acesso à Justiça.
- Celeridade - Prezar pela agilidade nos trâmites judiciais e administrativos.
- Ética - Agir com honestidade, probidade, integridade e credibilidade em todas as suas ações e relações.
- Efetividade - Garantir o cumprimento das decisões judiciais.
- Inovação - Buscar soluções inovadoras para a melhoria da prestação jurisdicional.
- Modernidade – Observar o tempo atual e suas características.
- Qualidade – Primar pela excelência na prestação jurisdicional.
- Transparência - Atender com eficiência, eficácia e transparência as necessidades e expectativas dos clientes internos e externos.
- Equidade – Reconhecer o direito de cada um.
- Valorização das Pessoas - Incentivar a melhoria contínua do relacionamento, bem-estar e satisfação pessoal e profissional.
- Responsabilidade Socioambiental - Atuar para a garantia da cidadania e para a gestão ambiental.

## A. Análises de Ambientes

### 1. Ambiente Interno

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

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

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

No ambiente interno, os gestores exercem controle sobre os aspectos levantados (vantagens e desvantagens).

### 2. Ambiente Externo

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

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

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

No ambiente externo, os gestores não exercem controle sobre os aspectos levantados, porém devem saber aproveitar, estrategicamente, as oportunidades e lidar, de forma inteligente, com as ameaças, sem ignorá-las.

## B. Diagnóstico Organizacional

### 1. Diagnóstico Organizacional registrado no PEI 2015/2020

#### FORÇAS:

- Credibilidade
- Comprometimento
- Dedicção com o trabalho
- Formação e qualificação dos magistrados e servidores
- Capacitação
- Sistema de acompanhamento de processos
- Aperfeiçoamento dos sistemas de processos eletrônicos
- Infraestrutura tecnológica

#### FRAQUEZAS:

- Inadequação e/ou insuficiência dos quadros de pessoal
- Grande extensão territorial
- Desmotivação
- Excesso de trabalho
- Baixa efetividade na execução
- Remuneração defasada
- Falta de valorização
- Alta rotatividade de servidores

#### OPORTUNIDADES:

- Novo plano de cargos e salários
- Profissionalização da gestão
- Novas tecnologias aplicáveis à justiça do trabalho
- Capacitação
- Criação de novos cargos
- Parcerias com outras instituições
- Valorização desta justiça especializada perante a sociedade
- Aumentar a acessibilidade
- Integração dos fóruns de salvador (cab)
- Reformas na legislação

#### AMEAÇAS:

- Não criação de cargos
- Desmotivação do pessoal
- Aumento de doenças ocupacionais
- Contingenciamento de recursos orçamentários
- Aumento da demanda processual
- Recursos protelatórios

\* Validado na Oficina de Gestão Estratégica em 05/12/2014. (Formulários de SWOT)

---

### **III.Perspectivas do Mapa Estratégico 2015-2020**

---

São categorias de objetivos mensuráveis, que focalizam determinado aspecto do desempenho organizacional. O modelo utilizado é chamado de Balanced Scorecard (BSC), amplamente difundido na iniciativa privada, com crescimento no serviço público e utilizado no sistema de gestão da justiça brasileira desde 2009 com o advento da Resolução nº 70/2009 do CNJ e consolidada na Resolução 198/2014 do CNJ..

As perspectivas compõem o mapa estratégico, que é formado ainda pela identidade organizacional (missão, visão e valores), os macrodesafios e os objetivos estratégicos.

O mapa estratégico é a representação gráfica da estratégia construída com base no BSC. Trata-se de uma arquitetura lógica capaz de representar os resultados a serem alcançados, explicitando as relações entre os recursos, os processos de trabalho e os resultados. Esses desafios são estruturados com relação de causa e efeito entre si. Salienta-se que o mapa estratégico, elaborado com a metodologia BSC, deve ser lido de baixo para cima, permitindo a identificação dos impactos que um determinado resultado gera ou recebe, criando um raciocínio lógico da estratégia. É a representação visual dos objetivos estratégicos do tribunal, possibilitando visualizar a estratégia de maneira coesa, integrada e sistêmica.

- Perspectiva Sociedade;
- Perspectiva Processos Internos;
- Perspectiva Recursos.

## A. Objetivos Estratégicos

São grandes desafios institucionais, resultados quantitativos e qualitativos que se precisa alcançar, em determinado período, no contexto de seu ambiente interno e externo, para cumprir sua missão. Estão agrupados por temas e são os pontos de atuação em que o êxito é fundamental para cumprimento da missão e o alcance da visão de futuro.

<b>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA 2015 A 2020 (CSJT)</b>	
<b>Sociedade</b>	Assegurar a efetividade da prestação jurisdicional
	Garantir os direitos da cidadania
<b>Processos Internos</b>	Estimular a conciliação e as soluções alternativas de conflito
	Assegurar a celeridade e produtividade na prestação jurisdicional
	Gerir as demandas repetitivas e dos grandes litigantes
	Impulsionar as execuções trabalhistas e fiscais
	Fortalecer os processos de governança administrativa e judiciária
<b>Recursos</b>	Promover a melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida
	Aperfeiçoar a gestão de custos
	Aprimorar a infraestrutura e a governança de TIC

\* aprovado na Reune JT

## **B. Critérios Para Definição dos Objetivos Estratégicos para o PEI 2015-2020**

1. Histórico dos objetivos estratégicos definidos para o tribunal desde 2009;
2. Macrodesafios do Poder Judiciário definidos pelo CNJ para o Planejamento Estratégico 2015 a 2020;
3. Objetivos Estratégicos da Justiça do Trabalho definidos pelo CSJT para o Planejamento Estratégico 2015 a 2020;
4. Resultados das consultas realizadas com os clientes internos e stakeholders do TRT5;
5. Diagnósticos de governança do CSJT, CNJ e TCU;

### C. Proposta de Objetivos Estratégicos para o PEI do TRT5 2015/2020

Perspectiva	Macrodesafio/Alinhamento	Objetivo Estratégico Proposto
<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.		

#### D. Descrição dos Objetivos Estratégicos Propostos para o PEI 2015/2020

PERSPECTIVA SOCIEDADE	
<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.

PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS	
<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

### **Garantir a efetividade das execuções trabalhistas e fiscais**

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

### **Maximizar os resultados da governança administrativa e judiciária**

Formulação, implantação, monitoramento e revisão de estratégias flexíveis e aderentes às especificidades próprias do Tribunal Regional do Trabalho 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.

### **Melhorar a comunicação interna e externa**

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

## 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

<b>Efetivar a gestão por competências</b>	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.
<b>Promover a melhoria da qualidade de vida das pessoas</b>	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.
<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.

## PERSPECTIVA RECURSOS

### **Maximizar os resultados da governança de TIC**

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

## IV. Mapa Estratégico do TRT da 5ª Região



## Macrodesafio:

---

Assegurar a efetividade da prestação jurisdicional e Garantia dos direitos da cidadania

## Objetivo Estratégico:

---

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

## Descrição do Objetivo:

---

Trata-se de objetivo estratégico que sintetiza os demais, levando em conta, a partir de conceitos como tempestividade, razoável duração do processo, concretização fática da entrega do direito e a satisfação do jurisdicionado no que diz respeito à atuação da Justiça do Trabalho da 5ª Região.

## Indicadores Relacionados ao Objetivo:

---

- Índice de Alcance das Metas (IAM)
- Índice de Responsabilidade Socioambiental (IRS)

## Projetos Relacionados:

---

- Elaborar política e estabelecer instrumentos e diretrizes de responsabilidade socioambientais;
- Desenvolver programa de expansão e aprimoramento do PJe;
- Desenvolvimento de projeto para criação da Força Tarefa para atuação em Varas que estavam congestionadas a fim de assegurar a efetividade da prestação jurisdicional.
- Reestruturação e aperfeiçoamento dos 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.

## Macrodesafio:

---

Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional

## Objetivo Estratégico:

---

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

## Descrição do Objetivo:

---

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.

## Indicadores Relacionados ao Objetivo:

---

- Tempo Médio de Duração do Processo - 2ª Instância (TMDP2)
- Tempo Médio de Duração do Processo - 1ª Instância – Fase de Conhecimento (TMDP1c)
- Índice de Processos Julgados - (IPJ)
- Índice de Processos Antigos (IPA)
- Índice de Ações Coletivas Julgadas (IACJ)

## Projetos Relacionados:

---

- 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;
- Disseminação da 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.

## Macrodesafio:

---

Estimular a conciliação e as soluções alternativas de conflito

## Objetivo Estratégico:

---

Ampliar as formas de conciliação e soluções alternativas de conflito

## Descrição do Objetivo:

---

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.

## Indicadores Relacionados ao Objetivo:

---

- Índice de Conciliação na Fase de Conhecimento (ICONc)
- Índice de Conciliação na Fase de Execução (ICONE)

## Projetos Relacionados:

---

- 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.

## Macrodesafio:

---

Impulsionar as execuções trabalhistas e fiscais

## Objetivo Estratégico:

---

Impulsionar as execuções trabalhistas e fiscais

## Descrição do Objetivo:

---

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

## Indicadores Relacionados ao Objetivo:

---

- Índice de Execução (IE)

## Projetos Relacionados:

---

- 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.

## Macrodesafio:

---

Gerir as demandas repetitivas e os grandes litigantes

## Objetivo Estratégico:

---

Ampliar a gestão de demandas repetitivas e de grandes litigantes

## Descrição do Objetivo:

---

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

## Indicadores Relacionados ao Objetivo:

---

- Índice de Concentração de Processos dos Maiores Litigantes (ICP)

## Projetos Relacionados:

---

- Criação de 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.

## Macrodesafio:

---

Fortalecer os processos de governança e combate à corrupção

## Objetivo Estratégico:

---

Maximizar os resultados da governança administrativa e judiciária

## Descrição do Objetivo:

---

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.

## Indicadores Relacionados ao Objetivo:

---

- Índice de Governança da Gestão Estratégica (IGovGE)
- Índice de Governança

## Projetos Relacionados:

---

- 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.

## Macrodesafio:

---

Fortalecer os processos de governança e combate à corrupção

## Objetivo Estratégico:

---

Melhorar a comunicação interna e externa

## Descrição do Objetivo:

---

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.

## Indicadores Relacionados ao Objetivo:

---

- Índice de Execução do Plano de Comunicação Institucional (IEPCI)

## Projetos Relacionados:

---

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

## Macrodesafio:

---

Promover a melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida

## Objetivo Estratégico:

---

Promover a melhoria da qualidade de vida das pessoas;

## Descrição do Objetivo:

---

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.

## Indicadores Relacionados ao Objetivo:

---

- Índice de absenteísmo (IA)
- Índice de Prevenção de Saúde (IPSaúde)
- Índice de Qualidade de Vida (IQV)

## Projetos Relacionados:

---

- 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.

## Macrodesafio:

---

Promover a melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida

## Objetivo Estratégico:

---

Efetivar a gestão por competências

## Descrição do Objetivo:

---

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.

## Indicadores Relacionados ao Objetivo:

---

- Índice de Governança da Gestão de Pessoas (IGovPessoas)

## Projetos Relacionados:

---

- 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.

## Macrodesafio:

---

Aprimorar a infraestrutura e a governança de TIC

## Objetivo Estratégico:

---

Prover o Regional de infraestrutura física adequada

## Descrição do Objetivo:

---

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.

## Indicadores Relacionados ao Objetivo:

---

- Índice de Governança da Infraestrutura (IGovInfra)

## Projetos Relacionados:

---

- 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.

## Macrodesafio:

---

Aprimorar a infraestrutura e a governança de TIC

## Objetivo Estratégico:

---

Maximizar os resultados da governança de TIC

## Descrição do Objetivo:

---

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.

## Indicadores Relacionados ao Objetivo:

---

- Índice de Execução do Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação (IEPETIC)
- Índice de Governança em TIC (iGovTIC)

## Projetos Relacionados:

---

- 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;
- Revisão do 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.

## Macrodesafio:

---

Aperfeiçoar a gestão de custos

## Objetivo Estratégico:

---

Gerir o orçamento de forma eficiente e eficaz;

## Descrição do Objetivo:

---

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.

## Indicadores Relacionados ao Objetivo:

---

- Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado (IEOD)
- Índice de Eficiência Operacional (IEO)

## Projetos Relacionados:

---

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

## 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;

## V. Matriz de Indicadores e Metas

Os indicadores servem como ferramenta para aferir se a organização está alcançando os objetivos planejados.

As metas representam, quantitativamente, os níveis esperados de desempenho ao longo do período, sendo atribuída uma meta para cada um dos 6 (seis) anos de vigência do Plano Estratégico.

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	Sigla	Descrição
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 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)

## A. Indicadores relacionados ao Objetivo 1.

### 1. Garantir a efetividade da prestação jurisdicional

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 76 e 96 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>Esclarecimentos</b>	<p><b>MP1:</b> Metas com peso 1 atribuído, as quais receberão pontuação 2 ou 3, se alcançarem, respectivamente, valores 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 2 ou 3, se alcançarem, respectivamente, valores 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 2 ou 3, se alcançarem, respectivamente, valores entre 90% e 99,99% e valores iguais ou maiores que 100%, da meta fixada para o período considerado, tendo seus valores multiplicados por 3.</p>					

<b>Indicador 1.1 – Índice de Alcance das Metas (IAM)</b>	
	<p>A seguir, a relação das metas por peso:</p> <p><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).</p> <p><b>MP2:</b> Indicador 3.1(ICONc);  Indicador 3.2(ICONe);  Indicador 5.1(ICP).</p> <p><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(IACP);  Indicador 4.1(IE).</p> <p>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 Catalogados:**

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

**2. Manter as práticas socioambientais sustentáveis**

<b>Indicador 1.2 – Índice de Responsabilidade Socioambiental (IRS)</b>	
<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>Indicador 1.2 – Índice de Responsabilidade Socioambiental (IRS)</b>						
<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: 1.455 pessoas (1º semestre)					
<b>Meta2</b>	Manter o patamar superior a 9.000 pessoas beneficiadas, ao ano, pelas ações socioambientais, até 2020.					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	>4.000	>5.000	>6.000	>7.000	>8.000	>9.000

### Projetos Estratégicos Relacionados ao Objetivo Catalogados:

- Elaborar política e estabelecer instrumentos e diretrizes de responsabilidade socioambientais;
- Reestruturação e aperfeiçoamento dos 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.

## B. Indicadores relacionados ao Objetivo 2.

### 1. 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 a sua baixa.					
<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 da baixa - Data da autuação)	<b>Responsáveis</b>				
		Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				
	(P2) Total de Processos Baixados	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				
<b>Fórmula de cálculo</b>	TMDP2 = Somatório (Data da baixa - Data da autuação)/Total de Processos Baixados					
<b>Linha de base</b>	2013: 218 dias					
<b>Meta5</b>	Reduzir em 10% o prazo médio de duração do processo na 2ª instância, em relação ao de 2014.					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	1%	2%	4%	6%	8%	10%
<b>Esclarecimentos</b>	<p><b>Data da baixa:</b> data de baixa dos processos no TRT (remessas para outros órgãos competentes, baixas para a instância inferior ou superior e os arquivamentos) no período.</p> <p><b>Data da autuação:</b> data de autuação das ações originárias e recursais. Para processos do PJe, considerar a data de distribuição.</p>					

Indicador 2.2 – Tempo Médio de Duração do Processo - 1ª Instância – Fase de Conhecimento (TMDP1c)						
<b>Descrição</b>	Mede o prazo médio transcorrido entre o ajuizamento da ação na vara do trabalho e a prolação da sentença.					
<b>Responsável pelo indicador</b>	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa					
<b>Periodicidade</b>	Mensal					
<b>Polaridade</b>	Para baixo					
<b>Parâmetros</b>						<b>Responsáveis</b>

<b>Indicador 2.2 – Tempo Médio de Duração do Processo - 1ª Instância – Fase de Conhecimento (TMDP1c)</b>						
	(P3) Somatório (Data da prolação da sentença – Data do ajuizamento da ação)	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				
	(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>	2013: 176 dias					
<b>Meta6</b>	Reduzir em 5% o prazo médio de duração do processo na 1ª instância, fase de conhecimento, em relação ao ano-base 2014					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	0%	1%	2%	3%	4%	5%
<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>					

<b>Indicador 2.3 – Índice de Processos Julgados (IPJ)</b>						
<b>Descrição</b>	Mede o percentual de 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>	(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>	$((P5) / (P6)) \times 100$					
<b>Linha de base</b>	2013: 94,7%					
<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%	>100%	>100%	>100%	>100%

<b>Indicador 2.3 – Índice de Processos Julgados (IPJ)</b>	
<b>Esclarecimentos</b>	O IPJ representa o cálculo da Meta Nacional 1 do Poder Judiciário, aprovada no VIII Encontro Nacional do Poder Judiciário. Variável a ser definida no Glossário de Metas Nacionais do Poder Judiciário - 2015 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.					
<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	<b>Responsáveis</b> Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				
	(P8) Total de Processos Antigos Distribuídos	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				
<b>Fórmula de cálculo</b>	$((P7) / (P8)) \times 100$ , por ano de ajuizamento					
<b>Linha de base</b>	2013: 91,6%; 2012: 98,0%; 2011: 99,2%; 2010: 99,8%					
<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>Esclarecimentos</b>	O IPA representa o cálculo da Meta Nacional 2 do Poder Judiciário para 2015, adotando o mesmo glossário.					

<b>Indicador 2.5 – Índice de Ações Coletivas Julgadas (IACJ)</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.
<b>Responsável pelo indicador</b>	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa
<b>Periodicidade</b>	Mensal
<b>Polaridade</b>	Para cima
<b>Parâmetros</b>	<b>Responsáveis</b>

<b>Indicador 2.5 – Índice de Ações Coletivas Julgadas (IACJ)</b>						
	(P9) Ações Coletivas Julgadas			Coordenadoria de Estatística e Pesquisa		
	(P10) Ações Coletivas Distribuídas			Coordenadoria de Estatística e Pesquisa		
<b>Fórmula de cálculo</b>	((P9) / (P10)) x 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, as ações coletivas distribuídas até o (ano base - 3) no 1º grau e até o (ano base – 2) no 2º grau					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Esclarecimentos</b>	O IACJ representa o cálculo da Meta Nacional 6 do Poder Judiciário para 2015 aprovada no VIII Encontro Nacional do Poder Judiciário, adotando o mesmo glossário.					

#### **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 cadastramento de todos os precatórios com base nas informações exigidas pela Resolução nº 115 do CNJ;
- Disseminação da 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.

## C. Indicadores relacionados ao Objetivo 3.

### 1. 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	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				
<b>Fórmula de cálculo</b>	$(P1)/(P2) \times 100$					
<b>Linha de base</b>	2013: 30,8%					
<b>Meta3</b>	Aumentar o Índice de Conciliação na Fase de Conhecimento, em relação ao biênio 2013/2014, em 10%, até 2020.					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	1%	2%	4%	6%	8%	10%
<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.</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 colocadas em audiências para acordo no período.					
<b>Responsável pelo indicador</b>	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa					
<b>Periodicidade</b>	Mensal					
<b>Polaridade</b>	Para cima					
<b>Parâmetros</b>						<b>Responsáveis</b>

<b>Indicador 3.2 – Índice de Conciliação na Fase de Execução (ICONE)</b>						
	(P3) Total de conciliações homologadas na fase de execução	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				
	(P4) Total de execuções colocadas em audiência para acordo	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				
<b>Fórmula de cálculo</b>	$(P3)/(P4) \times 100$					
<b>Linha de base</b>	2013: 10,65%					
<b>Meta4</b>	Aumentar o Índice de Conciliação na Fase de Execução, em relação ao ano de 2013, em 10%, até 2020.					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	5%	6%	7%	8%	9%	10%
<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>					

#### **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.

## D. Indicadores relacionados ao Objetivo 4.

### 1. Garantir a efetividade das 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 mais processos que as execuções iniciadas no período					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	>100%	>100%	>100%	>100%	>100%	>100%
<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>					

### 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;

## E. Indicadores relacionados ao Objetivo 5.

### 1. 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>	Mede o prazo médio transcorrido entre o ajuizamento do processo no Tribunal e a sua baixa.					
<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>	$ICP = (P1)/(P2) \times 100$					
<b>Linha de base</b>	-					
<b>Meta5</b>	Reduzir o Índice de Concentração de Processos dos Maiores Litigantes em 10% até 2020.					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	1,5%	2%	4%	6%	8%	10%
<b>Esclarecimentos</b>	<p>Total de processos dos 10 maiores litigantes: somatório do número de processos dos 10 maiores litigantes em tramitação nos TRTs e nas Varas do Trabalho nas fases de conhecimento e de execução no último mês do período de referência. Estão incluídos os processos arquivados provisoriamente na fase de execução.</p> <p>Total de processos em tramitação: somatório do número de processos em tramitação nos TRTs e nas Varas do Trabalho nas fases de conhecimento e de execução no último mês do período de referência. Estão incluídos os processos arquivados provisoriamente na fase de execução.</p> <p>Obs. 1: os 10 maiores litigantes serão aquelas partes que detiverem a maior concentração de processos do TRT no ano de 2014. Ou seja, deverão ser detectados após o encerramento de 2014, sendo objeto da meta 9 até 2020. São consideradas as partes litigantes que figuram no polo ativo e passivo da ação.</p> <p>Total de processos dos 10 maiores litigantes em tramitação: número de ações originárias e recursais pendentes de julgamento na 2ª instância somado ao</p>					

**Indicador 5.1 – Índice de Concentração de Processos dos Maiores Litigantes (ICP)**

	<p>número de processos pendentes de julgamento nas Varas do Trabalho e ao número de processos pendentes de execução e arquivados provisoriamente no último mês do período de referência, envolvendo os 10 maiores litigantes da Justiça do Trabalho em 1º e 2º Graus, conjuntamente.</p> <p>Total de processos em tramitação: número de ações originárias e recursais pendentes de julgamento na 2ª instância somado ao número de processos pendentes de julgamento nas Varas do Trabalho e ao número de processos pendentes de execução e arquivados provisoriamente no último mês do período de referência.</p> <p>Processos pendentes de Execução no 1º Grau: são os processos em trâmite na fase de execução no último mês do período de referência, incluindo os desarquivados para continuação da execução e aqueles recebidos de outros órgãos para execução. Não incluem processos arquivados provisoriamente na fase de execução.</p>
--	--

**Projetos Estratégicos Relacionados ao Objetivo Catalogados:**

- Criação de 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.

## F. Indicadores relacionados ao Objetivo 6.

### 1. 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>		<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
(P5) Comunicação da Estratégia	Secretaria de Gestão Estratégica	

Indicador 6.1 – Índice de Governança da Gestão Estratégica (IGovGE)						
<b>Fórmula de cálculo</b>	Resultado= $\sum\%(P1+P2+P3+P4+P5)$					
<b>Linha de base</b>	2013: 90%					
<b>Meta 10</b>	Atingir e manter a média de governança em gestão estratégica igual 100%, até 2020					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

## 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 P6.2.1, informe a unidade responsável pela gestão de processos que 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 10, 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)	O Tribunal utiliza metodologia de gerenciamento de projetos?	2%		
(P2.7)	Existe metodologia formalmente definida de gerenciamento de projetos, aprovada e publicada?	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?	3%		
(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 (email, processo administrativo, memorando, notícias na internet e/ou intranet, brindes, workshops, palestras, cartilhas, etc.)?	2%		
(P5.5)	O plano de comunicação da estratégia contempla os objetivos da comunicação?	2%		
(P5.6)	O plano de comunicação da estratégia contempla a periodicidade das ações de comunicação?	2%		
(P5.7)	O plano de comunicação da estratégia contempla o público alvo, conforme o tema da comunicação?	2%		
(P5.8)	O plano de comunicação da estratégia contempla a previsão de custos para a execução da comunicação?	2%		
		<b>20%</b>		
<b>RESULTADO DO TRT5 =</b>				

<b>Indicador 6.2 – Índice de Governança em TIC (iGov)</b>				
<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>	Anual			
<b>Polaridade</b>	Para cima			
<b>Parâmetros</b>	<table border="1"> <tr> <td rowspan="2">(P6) iGov</td> <td><b>Responsáveis</b></td> </tr> <tr> <td>Diretoria Geral e Secretaria de Controle Interno</td> </tr> </table>	(P6) iGov	<b>Responsáveis</b>	Diretoria Geral e Secretaria de Controle Interno
(P6) iGov	<b>Responsáveis</b>			
	Diretoria Geral e Secretaria de Controle Interno			

<b>Indicador 6.2 – Índice de Governança em TIC (iGov)</b>						
<b>Fórmula de cálculo</b>	Resultado (média)= $\sum\%(P10+P11+P12+P13+P14+P15)/6$					
<b>Linha de base</b>	2013: Intermediário					
<b>Meta 19</b>	Aumentar, em relação à última apuração, a pontuação alcançada em 10%.					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	0%	2%	4%	6%	8%	10%
<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.

## G. Indicadores relacionados ao Objetivo 7.

### 1. 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>	Manter o Plano de Comunicação Institucional com as suas metas cumpridas					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<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 (email, processo administrativo, memorando, notícias na internet e/ou intranet, brindes, workshops, palestras, cartilhasetc.)?	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

## H. Indicadores relacionados ao Objetivo 8.

### 1. 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>	(P1) Número de ausências de servidores e magistrados no período	<b>Responsáveis</b>				
		Secretaria de Gestão de Pessoas				
	(P2) Número de servidores e magistrados	Secretaria de Gestão de Pessoas				
	(P3) Quantidade de dias úteis 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%					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	3,5%	3%	2%	2%	2%	2%

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 no Núcleo de Assistência à Saúde, visando estimular a cultura de prevenção de saúde.					
<b>Responsável pelo indicador</b>	Secretaria de Gestão de Pessoas/Núcleo de Assistência à 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) x 100					

Indicador 8.2 – Índice de Prevenção de Saúde (IPSaúde)						
Linha de base	-					
Meta 14	Alcançar e manter 80% dos servidores e magistrados com exame médico periódico preventivo regularizado					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	60%	70%	80%	80%	80%	80%

Indicador 8.3 – Índice de Qualidade de Vida (IQV)						
Descrição	Mede os benefícios proporcionados pelo tribunal com relação a condições de trabalho, saúde, lazer e convivência.					
Responsável pelo indicador	Secretaria de Gestão de Pessoas					
Periodicidade	Trimestral					
Polaridade	Para cima					
Parâmetros	(P6) Condições do ambiente organizacional	<b>Responsáveis</b>				
		Secretaria de Gestão de Pessoas				
	(P7) Benefícios de melhoria da saúde	Secretaria de Gestão de Pessoas				
	(P8) Benefícios de convivência e lazer	Secretaria de Gestão de Pessoas				
Fórmula de cálculo	Resultado = $\sum\%(P9.6+P9.7+P9.8)$					
Linha de base	-					
Meta 15	Implantar e manter 90% dos benefícios de qualidade de vida, até 2020					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	≥70%	≥75%	≥80%	≥85%	≥90%	≥90%

#### 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 não possui indicadores estatísticos de ocorrências de doenças ocupacionais?	10%		
		<b>50%</b>		
<b>(P9.7) 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>(P9.8) 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.

## I. Indicadores relacionados ao Objetivo 9.

### 1. Maximizar a governança da gestão de pessoas

Indicador 9.1 – Índice de Governança da Gestão de Pessoas (IGovPessoas)						
<b>Descrição</b>	<p>Percentual alcançado pelos componentes do modelo de avaliação do iGovPessoas: resultado obtido na capacidade e no estágio dos componentes do índice iGovPessoas calculado pelo TCU.</p> <p>Ampliar as políticas, métodos e práticas adotados na gestão de pessoas, objetivando potencializar o capital humano.</p> <p>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.</p>					
<b>Responsável pelo indicador</b>	Secretaria de Gestão de Pessoas					
<b>Periodicidade</b>	Trimestral: Tabela Auxiliar – Anual: iGovPessoas					
<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 a faixa “aprimorado”, até 2020, na avaliação do iGovPessoas.					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Inicial	Inicial	Inicial	Intermediário	Intermediário	Aprimorado
<b>Esclarecimentos</b>	<p>O TRT5 atingiu a faixa “inicial” no índice iGovPessoas formulado pelo TCU em 2013 e deverá atingir até 2020 a faixa “aprimorado”, conforme meta definida pelo CJST para os Tribunais Regionais do Trabalho.</p> <p>O índice mede o percentual para suprir as lacunas detectadas nos resultados obtidos dos componentes do modelo de avaliação de governança do índice iGovPessoas formulado pelo Tribunal de Contas da União.</p>					

## TABELA AUXILIAR PARA MONITORAMENTO DA META

<b>(P1) LIDERANÇA DA ALTA ADMINISTRAÇÃO</b>		<b>Peso</b>	<b>Respostas TRT5</b>	
			<b>SIM/NÃO</b>	<b>Pontuação</b>
(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>		
<b>(P2) GESTÃO DA LIDERANÇA E DO CONHECIMENTO</b>		<b>Peso</b>	<b>SIM/NÃO</b>	<b>Pontuação</b>
(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>		
<b>(P3) CULTURA ORIENTADA PARA RESULTADOS</b>		<b>Peso</b>	<b>SIM/NÃO</b>	<b>Pontuação</b>
(P3.1)	O Tribunal estabelece metas de desempenhos individuais e/ou de equipes	6%		

	alinhadas com as metas das unidades e do PEI?			
(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.

## J. Indicadores relacionados ao Objetivo 10.

### 1. 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
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Esclarecimentos</b>	Na hipótese de algum item do questionário não ser aplicável por incoerência 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 princípios insculpidos na Resolução 70/2010-CSJT?	6%		
		<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	4%		

	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?			
(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.

## K. Indicadores relacionados ao Objetivo 11.

### 1. Maximizar os resultados da governança de TIC

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

<b>Indicador 11.1 – Índice de Execução do Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação (IEPETIC)</b>						
	(P9) Garantir a adequação da Infraestrutura, sistemas e serviços de TIC	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicação				
<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>Indicador 11.2 – Índice de Governança em TIC (iGovTIC)</b>		
<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 Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicação	
<b>Periodicidade</b>	Anual	
<b>Polaridade</b>	Para cima	
<b>Parâmetros</b>	(P10) Componente: Liderança	<b>Responsáveis</b> Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicação
	(P11) Componente: Estratégias e Planos	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicação
	(P12) Componente: Informação e Conhecimento	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicação
	(P13) Componente: Pessoas	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicação
	(P14) Componente: Processos	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicação
	(P15) Componente: Resultados	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicação
<b>Fórmula de cálculo</b>	Resultado (média)= $\sum\%(P10+P11+P12+P13+P14+P15)/6$	
<b>Linha de base</b>	2013: Intermediário	

<b>Indicador 11.2 – Índice de Governança em TIC (iGovTIC)</b>						
<b>Meta 19</b>	Atingir a faixa “aprimorado”, até 2020, na avaliação do iGovTI.					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Inicial	Interme- diário	Interme- diário	Interme- diário	Interme- diário	Aprimo- rado
<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;
- Revisão do 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.

## L. Indicadores relacionados ao Objetivo 12.

### 1. 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) Valor Efetivamente Liquidado do Orçamento Disponibilizado	<b>Responsáveis</b>				
		Secretaria de Orçamento e Finanças				
	(P2) Total do Orçamento Disponibilizado	Secretaria de Orçamento e Finanças				
<b>Fórmula de cálculo</b>	$(P1 / P.2) \times 100$					
<b>Linha de base</b>	-					
<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%	6%	8%	9%	12%
<b>Esclarecimentos</b>	<p><b>Valor Efetivamente Liquidado do Orçamento Disponibilizado:</b> despesas orçamentárias atestadas e reconhecidas pela unidade gestora beneficiária do fornecimento, serviço ou obra (despesas liquidadas).</p> <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.</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>				
		Secretaria de Administração e Coordenadoria de Apoio ao Interior				
	(P4) Consumo de energia elétrica no período	Secretaria de Administração 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	Coordenadoria de Manutenção e Projetos				
<b>Fórmula de cálculo</b>	$(P3 + P4 + P5 + P6 + P7) / 5$					
<b>Linha de base</b>	-					
<b>Meta 17</b>	Alcançar 100% de desempenho das metas esperadas com relação ao consumo de água, energia elétrica, papel A4, telefone e combustíveis.					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	≥100%	≥100%	≥100%	≥100%	≥100%	≥100%
<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 anterior, 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;
- Programa de parcerias públicas visando à economicidade e à eficiência.