



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

	PLANO INTEGRADO DO PROJETO - PIP
--	---

Nome do Projeto		Código do Projeto
Projeto Jovem Aprendiz		2023-07 - JA
Versão	Autor	Data
01	Tarcísio José Filgueiras dos Reis	04.04.2022
02	Grasiela Guimaraes de Souza	17.07.2023

1. Controle do Documento			
1.1. Histórico de Revisões			
Versão	Emissor	Razão para emissão	Data
1	Tarcísio José Filgueiras dos Reis	Criação do Ato e contratação de empresa	04.04.2022
2	Grasiela Guimarães de Souza	Desenvolvimento do Projeto	17.07.2023

1.2. Distribuição de Documentos		
Cópias	Destinatário (e responsável pela disseminação na sua equipe)	Localização – Setor / endereço
01	Des. Débora Machado	Presidente do TRT5
01	Orocil Pedreira	Diretor-Geral
01	Márcio Fernando Ribeiro da Silva	Secretaria-Geral de Governança e Gestão Estratégica
01	Grasiela Guimarães de Souza	Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

1.3. Referências a outros Documentos	
Ref.	Item Referenciado
01	Art. 428 e seguintes da CLT
02	Ato TRT8 343/2011
03	Ato TST GDGSET/GP nº 682/2012
04	Ato TRT9 277/2014
05	Ato TRT18 046/2014
06	Art. 44 e seguintes do Decreto Nº 9.579/2018
07	Recomendação do CNJ n. 61/2020
08	ATO TRT6 GP n. 342/2021
09	Ato TRT5 n. 392/2021
10	Ato CSJT .GP.SG 34/2021
11	RA TRT5 014/2021
12	Art. 227 da Constituição Federal
13	Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei no 8.069/90)
14	Proad 8058/19
15	Ato TRT5 337/2022

1.4. Controle de Acesso ao Documento
Não existe restrição de acesso ao documento.

2. Introdução
2.1. Propósito
Permitir a contratação dos jovens aprendizes e a adequada recepção e monitoramento de acordo com os parâmetros normativos, favorecendo o desenvolvimento das atividades em um ambiente de trabalho seguro e favorável ao aprendizado e à manutenção do jovem no sistema educacional.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

2.2. Glossário de Termos

CNJ – Conselho Nacional de Justiça;
CSJT – Conselho Superior da Justiça do Trabalho;
TRT5 – Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região;
TST – Tribunal Superior do Trabalho;
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho;
PP – Proposta de Projeto;
TAP – Termo de Abertura do Projeto;
PIP – Plano Integrado do Projeto;
CDP – Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas
EGP – Escritório de Gerenciamento de Projetos;
SECOM – Secretaria de Comunicação Social;
SOF – Secretaria de Orçamento e Finanças;
SGGE – Secretaria-Geral de Governança e Gestão Estratégica;
DG – Diretoria-Geral;
SGP – Secretaria de Gestão de Pessoas;
TRT5 – Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região;
SIGEP – Sistema Integrado de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho.

3. Escopo

3.1. Justificativa do Projeto

Ato TRT5 GP 337/2022 instituiu o Programa de Aprendizagem no TRT5, designando a Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas como responsável pela operacionalização. Destacam-se os seguintes itens do antedito Ato:

Art. 1º. Fica instituído, no Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, o Programa de Aprendizagem de Adolescentes e Jovens, com o objetivo de proporcionar aos participantes do Programa formação técnico profissional que favoreça o ingresso no mercado de trabalho, mediante atividades desenvolvidas no ambiente de trabalho e ofertadas em condições adequadas à aprendizagem profissional, para estimular a manutenção dos participantes no sistema educacional e garantir o processo de escolarização.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

(...)

§ 1º Têm prioridade de participação no Programa os adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade ou risco social, na forma dos arts. 53 e 66, § 5º, do Decreto 9.579, de 2018.

Faz-se indispensável a preparação do público interno, submetendo-o a uma sensibilização previamente elaborada por equipe multidisciplinar para o alcance do propósito social do programa.

O Programa Jovem Aprendiz visa a inclusão social e profissional de jovens e adolescentes de 14 a 24 anos, e de pessoas com deficiência, sem limite de idade. Mais do que uma obrigação, essa é uma forma de transformar a sociedade oferecendo as primeiras experiências no mundo do trabalho para essas pessoas.

A finalidade primordial do programa é permitir que jovens, em situação de vulnerabilidade e discriminação social, tenham a oportunidade de transformar sua atual condição em uma oportunidade de estudar, aprender um ofício e ser inserido em um primeiro emprego com vínculo formal, possibilitando uma mudança de rumo em suas vidas.

O Projeto Jovem Aprendiz é uma iniciativa necessária para enfrentar os desafios vivenciados pelos jovens ao ingressar no mercado de trabalho. Muitos deles enfrentam barreiras devido à falta de experiência profissional e à concorrência acirrada. Além disso, a evasão escolar também é uma realidade preocupante, o que torna essencial um programa que promova a formação integral dos jovens, incentivando-os a prosseguir com seus estudos.

Investir em jovens aprendizes não apenas proporciona a eles uma oportunidade de crescimento pessoal e profissional, mas também agrega valor à sociedade e ao setor empresarial. Ao capacitar essa parcela da população, contribuímos para o desenvolvimento econômico, a inclusão social e a formação de uma mão de obra mais qualificada e preparada para os desafios do futuro.

3.2. Objetivo Geral

Elaborar Plano de Ação com vistas à implementação do projeto piloto do Programa de aprendizagem de adolescentes e jovens no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região - Ato TRT5 GP 337/2022, no que diz respeito aos procedimentos operacionais que deverão ser adotados para permitir a eficácia do programa de modo a alcançar o objetivo estratégico de trabalho decente e sustentabilidade:

Promover ambientes de trabalho seguros e protegidos, a dignificação do trabalhador, a não discriminação de gêneros, raça e diversidade, o combate ao trabalho infantil, bem como a gestão e o uso sustentável, eficiente



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

e eficaz dos recursos sociais, ambientais e econômicos, visando o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS da Organização das Nações Unidas – Agenda 2030.

O objetivo principal do Projeto Jovem Aprendiz é proporcionar oportunidades de capacitação e desenvolvimento profissional para jovens em busca do primeiro emprego ou que buscam aprimorar suas habilidades.

O Projeto Jovem Aprendiz também tem por objetivo fortalecer a cultura da sustentabilidade, através do estímulo à diversidade e inclusão.

3.3. Objetivos Específicos

- Oferecer formação prática em áreas específicas relacionadas ao mercado de trabalho;
- Facilitar a inserção dos jovens no mercado de trabalho;
- Promover a dignidade e a socialização dos jovens aprendizes;
- Contribuir para o desenvolvimento pessoal dos jovens, promovendo habilidades socioemocionais e competências transversais;
- Fomentar a redução da evasão escolar, incentivando a continuidade dos estudos e a conciliação entre trabalho e educação;
- Aumentar a empregabilidade dos jovens aprendizes após a conclusão do programa, proporcionando-lhes melhores perspectivas de carreira.

3.4. Restrições

- Limitações orçamentárias podem impactar a amplitude do projeto, restringindo o número de vagas disponíveis para a inserção de jovens no programa;
- Limitação de recursos humanos destinados à execução do projeto;
- Possíveis desafios na coordenação e acompanhamento do projeto, como o gerenciamento da relação entre os jovens aprendizes e os magistrados e servidores.

3.5. Premissas

- Disponibilidade de recursos financeiros para o desenvolvimento do projeto, como a remuneração dos jovens aprendizes;
- Disponibilidade de recursos humanos para o desenvolvimento do projeto;
- Apoio da alta administração no desenvolvimento do projeto;
- Cumprimento dos aspectos legais e regulatórios relacionados à contratação dos jovens;
- Envolvimento e apoio das famílias dos jovens aprendizes;
- Preparação técnica na temática pela equipe de coordenação do projeto

3.6. Abrangência



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

O escopo do projeto prevê:

- **Seleção e Recrutamento:** Definição dos critérios de elegibilidade e procedimentos para a seleção dos jovens aprendizes;
- **Contratação da empresa de intermediação:** Firmamento do contrato com empresa de intermediação para contratação dos jovens aprendizes;
- **Capacitação Profissional:** Avaliação dos cursos e treinamentos elaborados pela empresa de intermediação para capacitar os jovens nas habilidades necessárias para desempenharem suas funções no ambiente de trabalho;
- **Acompanhamento e Avaliação:** Implementação de mecanismos de acompanhamento e avaliação do desempenho e progresso dos jovens durante o programa;
- **Benefícios e Direitos:** Definição dos benefícios e direitos garantidos aos jovens aprendizes, como salário e carga horária;
- **Desenvolvimento Pessoal:** Inclusão de atividades que contribuam para o desenvolvimento pessoal dos jovens, como orientação profissional, apoio psicossocial e desenvolvimento de habilidades socioemocionais;
- **Encerramento e Transição:** Planejamento para o encerramento do programa e suporte na transição dos jovens aprendizes para o mercado de trabalho ou para prosseguirem em sua educação;

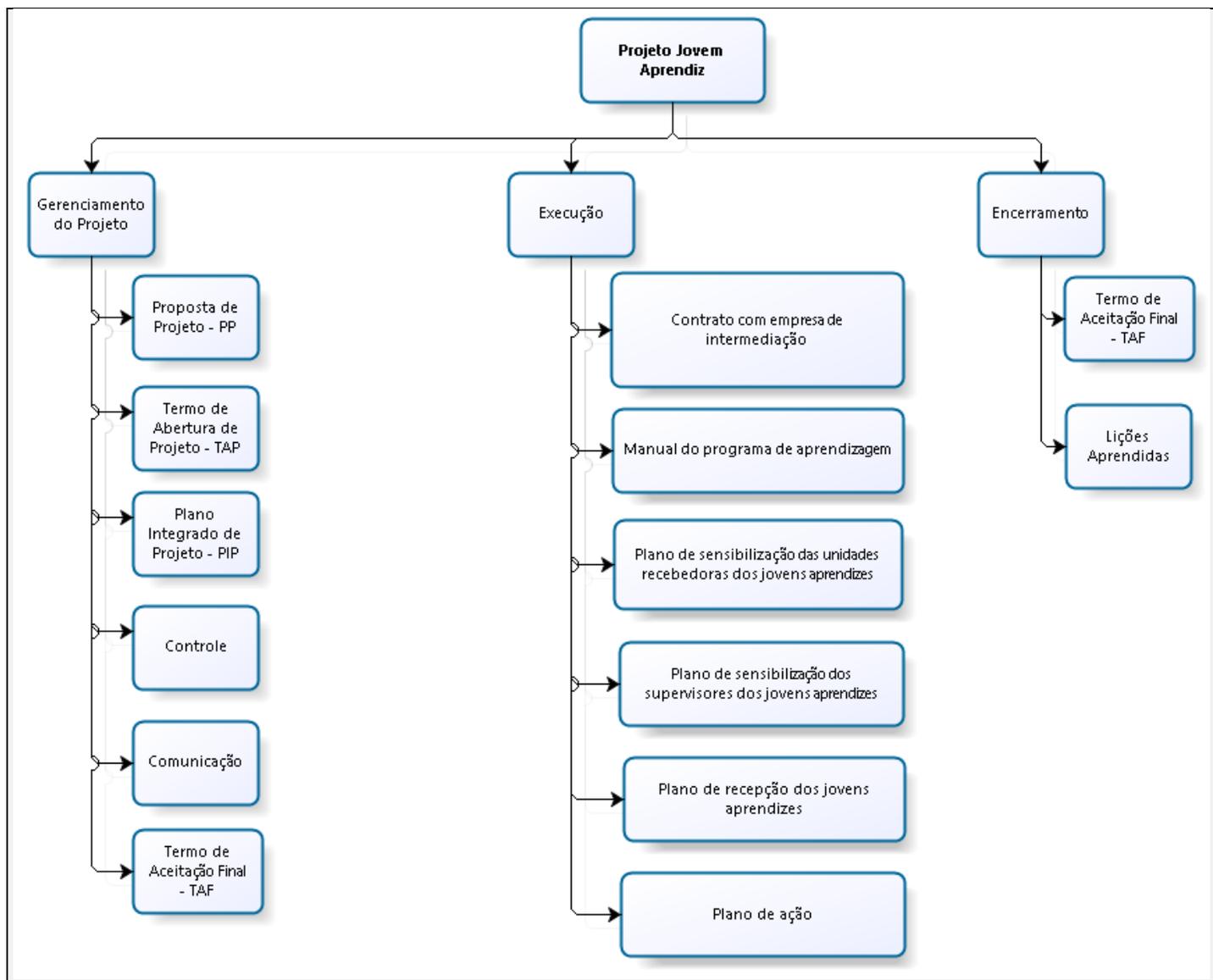
Não Escopo:

- Ofertar capacitação para os jovens aprendizes;
- Estabelecimento de parcerias com órgãos governamentais, instituições de ensino, empresas e organizações da sociedade civil para ampliar o alcance e impacto do programa.
- Absorver jovens oriundos de outros programas de aprendizagem, sejam mediante cotas de empresas privadas ou convênios firmados com outras entidades;

4. **Estrutura Analítica do Projeto – EAP (ou *Work Breakdown Structure - WBS*)**



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO



5. Dicionário da EAP		
Item	Entrega	Descrição
1	Gerenciamento do Projeto	Formalização e execução do projeto, conforme planejamento.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

1.1	Proposta de Projeto – PP	Documento de apresentação do projeto, com indicação da justificativa, objetivos, recursos humanos e financeiros demandados. Etapas: Elaborar PP; Aprovar/assinar PP.
1.2	Termo de abertura de projeto – TAP	Documento que autoriza formalmente o início do projeto. Etapas: Elaborar TAP; Consolidar o TAP com o Escritório de Projetos do TRT5; Aprovar/assinar o TAP.
1.3	Plano de Integrado de Projeto – PIP	Documento que consolida todo o planejamento do projeto. Etapas: Atualizar Premissas e Restrições; Preparar EAP, Cronograma, Matriz de responsabilidades, Lista de riscos, Matriz de comunicação, Elaborar PIP, Consolidar o PIP com o Escritório de Gerenciamento de Projetos do TRT5; Aprovar/assinar o PIP.
1.4	Monitoramento/Controle	Conjunto de ações que visam monitorar o andamento do projeto, analisar desvios e ajustar o desempenho do projeto. Etapas: Realização de reuniões de acompanhamento.
1.5	Comunicação	Processos necessários para assegurar que as informações do projeto sejam geradas, coletadas, distribuídas, armazenadas, recuperadas e organizadas de maneira oportuna e apropriada. Etapas: Divulgar projeto junto aos stakeholders (partes interessadas); divulgar repositório das informações do projeto para as partes interessadas.
2	Execução do Projeto	Execução das tarefas planejadas.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

2.1	Contrato com empresa de intermediação	Formalização do termo contratual entre o TRT5 e a empresa intermediadora dos jovens aprendizes.
2.2	Manual do programa de aprendizagem	Documento institucional apresentando, de forma resumida, as principais informações relativas ao Programa de Aprendizagem.
2.3	Plano de sensibilização das unidades receptoras dos jovens aprendizes	Roteiro contendo os principais assuntos a serem abordados com todos os membros da unidade de modo a permitir melhor adaptação do aprendiz.
2.4	Plano de sensibilização dos supervisores dos jovens aprendizes	Roteiro contendo os principais assuntos a serem abordados com os supervisores e de modo a permitir melhor adaptação do aprendiz.
2.5	Plano de recepção dos jovens aprendizes	Roteiro contendo os principais assuntos a serem abordados no ato de recepção dos jovens aprendizes e alocação dos mesmos nos seus respectivos postos de trabalho.
2.6	Plano de ação	Atividades necessárias para o cumprimento do projeto.
3	Encerramento do Projeto	Aceitação final das entregas do projeto, incluindo o arquivamento da documentação e a comunicação aos responsáveis do valor criado. Etapas: Elaborar e encaminhar o Termo de Aceitação Final, consolidar Lições Aprendidas.
3.1	Termo de Aceitação Final – TAF	Documento de encerramento do projeto, com indicação de homologação da entrega do produto/serviço/valor. Etapas: Elaborar TAF; Aprovar/assinar TAF.
3.2	Lições Aprendidas Finais – LAF	Documento que homologa o conjunto de boas práticas adotadas para que os acertos sejam disponibilizados para projetos semelhantes e que



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

		os erros não sejam prorrogados para outros projetos. Etapas: Elaborar LAF; Aprovar/assinar LAF.
--	--	--

6. Descritivo do Produto
A devida contratação legal dos jovens aprendizes mediante empresa de intermediação, com o intuito de capacitá-los com conhecimentos práticos, mediante a realização de atividades administrativas seguras e em um ambiente digno, que permitam o ingresso no mercado de trabalho.

7. Lista de Produtos	
Item	Produto
1	Contrato com empresa de intermediação
2	Manual do Programa de Aprendizagem
3	Plano de sensibilização das unidades receptoras de jovens Aprendizes
4	Plano de sensibilização dos supervisores dos jovens aprendizes
5	Plano de recepção dos jovens aprendizes
6	Plano de ação

8. Matriz de Responsabilidades		
Profissional	Papel no Projeto	Responsabilidades
Dr ^a Débora Machado Desembargadora Presidente	- Patrocinadora do projeto	Patrocinadora do projeto - Apoio na obtenção dos recursos necessários para a viabilização do projeto; - Apoio político no uso das práticas e ferramentas a serem propostas pelo projeto; - Garantir a disponibilidade dos recursos humanos e materiais necessários;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

		<ul style="list-style-type: none">- Representar o projeto entre os postos da alta administração;- Assumir a tomada de decisões finais;- Informar ao gerente do projeto e equipe sobre mudanças na organização (estratégicas e ou políticas) capazes de afetar o projeto;- Aceite final.
Dra. Viviane Christine Martins Ferreira, Juíza Gestora Titular do Programa Regional de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem	Colaboradora do projeto	Contribuir para definição de estratégias; Fornecer, validar e manter atualizadas as informações demandadas pela gerência do projeto.
Dra. Adriana Manta da Silva, Juíza Gestora Suplente do Programa Regional de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem	Colaboradora do projeto	Contribuir para definição de estratégias; Fornecer, validar e manter atualizadas as informações demandadas pela gerência do projeto.
Grasiela Guimarães de Souza - Diretora da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas	Gerente do Projeto	<p>Gestora do projeto</p> <ul style="list-style-type: none">- Responsável por ser o principal interlocutor com a contratada;- Entregar mensalmente relatórios de acompanhamento; - Comparecer ou se fazer representado em todas as reuniões definidas com o cliente;- Responsabilizar-se pelo cumprimento dos horários de trabalho e realização das atividades pela sua equipe; - Reportar semanalmente situações de risco ao projeto, bem como evolução e resultados do projeto;- Servidora responsável pelo gerenciamento do projeto, com dedicação em tempo integral sem prejuízo das suas atribuições na Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas;- Elaborar documentação do projeto;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

		- Planejar e controlar as ações do projeto e as variáveis (riscos, premissas, restrições, contingências e mudanças); - Coordenar a execução das atividades e a distribuição dos recursos; - Coordenar as reuniões.
Sandro Miccuci Chefe da Divisão de Sustentabilidade, Acessibilidade e Inclusão	Colaborador do projeto	Contribuir para definição de estratégias; Fornecer, validar e manter atualizadas as informações demandadas pela gerência do projeto.
Marina Prata Lopez, Diretora da Secretaria de Gestão de Pessoas	Colaborador do projeto	Contribuir para definição de estratégias; Fornecer, validar e manter atualizadas as informações demandadas pela gerência do projeto.
Márcio Fernando Ribeiro da Silva Diretor da Secretaria-Geral de Governança e Gestão Estratégica	Colaborador do projeto	Contribuir para definição de estratégias; Fornecer, validar e manter atualizadas as informações demandadas pela gerência do projeto.
Orcil Pedreira - Diretor-Geral	Colaborador do projeto	Contribuir para definição de estratégias; Fornecer, validar e manter atualizadas as informações demandadas pela gerência do projeto.
Josemar Arlego - Diretor da Secretaria de Comunicação Social	Colaborador do projeto	Comunicação do Projeto
Drº Augusto Manoel Carvalho Diretor da Coordenadoria de Saúde	Colaborador do projeto	Contribuir para definição de estratégias; Fornecer, validar e manter atualizadas as informações demandadas pela gerência do projeto.

9. Cronograma de Atividades

Nome da Tarefa	Início	Término	Predecessora	Responsável
1. Gerenciamento do Projeto				
1.1 Elaborar Proposta de Projeto – PP	19/07/2023	19/07/2023		Grasiela Guimarães de Souza



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

1.2 Submeter a PP para análise e Parecer do Escritório de Projetos do TRT5	19/07/2023	19/07/2023	1.1	Grasiela Guimarães de Souza
1.3 Elaborar Termo de Abertura de Projeto – TAP	19/07/2023	19/07/2023	1.2	Erman Mota Barbosa Dias
1.4 Aprovar Proposta de Projeto e Termo de Abertura de Projeto	19/07/2023	24/07/2023	1.3	Presidência
1.5 Elaborar Plano Integrado de Projeto – PIP	20/07/2023	03/08/2023	1.4	Grasiela Guimarães de Souza
1.6 Aprovar Plano Integrado do Projeto – PIP	05/08/2023	05/08/2023	1.5	Presidência
2. Execução	05/08/2023	01/09/2023	1.6	Grasiela Guimarães de Souza
2.1 Realizar reunião de kick-off do projeto com a definição do escopo	04/07/2023	04/07/2023		Grasiela Guimarães de Souza
2.2 Desenvolver Plano de Ação 5W2H	02/08/2023	02/08/2023	2.1	Grasiela Guimarães de Souza
2.3 Contratar empresa de intermediação	06/06/2022	15/08/2023	2.3.4	Diretoria-Geral
2.3.1 Elaborar DFD	06/06/2022	06/06/2022		Equipe de Planejamento da Contratação
2.3.2 Elaborar Termo de Referência	05/09/2022	03/11/2022	2.3.1	Equipe de Planejamento da Contratação
2.3.3 Responder aos esclarecimentos ou impugnações ao Edital	04/11/2022	20/07/2023	2.3.2	Equipe de Planejamento da Contratação
2.3.4 Assinar o Contrato	15/08/2023	15/08/2023	2.3.3	Diretoria-Geral
2.4 Elaborar o Manual do Programa de Aprendizagem	12/07/2023	10/08/2023	1.5	Grasiela Guimarães de Souza
2.4.1 Realizar reunião para alinhamento do conteúdo com todos os colaboradores do projeto	12/07/2023	12/07/2023	1.1	Grasiela Guimarães de Souza



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

2.4.2 Minutar manual do Jovem Aprendiz	13/07/2023	08/08/2023	2.4.1	Grasiela Guimarães de Souza
2.4.3 Disponibilizar o Manual do Jovem Aprendiz	10/08/2023	10/08/2023	2.4.2	Secretaria de Comunicação Social
2.5. Sensibilizar os servidores	03/08/2023	16/08/2023	2.4.1	
2.5.1 Realizar reunião com equipe multidisciplinar	03/08/2023	03/08/2023	1.1	Grasiela Guimarães de Souza
2.5.2 Elaborar roteiro contendo todas as diretrizes necessárias para a supervisão e recebimento dos jovens aprendizes	03/08/2023	03/08/2023	2.5.1	Grasiela Guimarães de Souza
2.5.3 Efetuar e acompanhar a sensibilização dos servidores	16/08/2023	16/08/2023	2.5.1	Equipe multidisciplinar
2.6 Executar do Projeto - Recepção dos Aprendizes	04/09/2023	04/09/2023	2.5.1	Grasiela Guimarães de Souza
2.6.1 Realizar reunião com equipe multidisciplinar	03/08/2023	03/08/2023	1.1	Grasiela Guimarães de Souza
2.6.2 Elencar informações necessárias a serem transmitidas para os jovens aprendizes	03/08/2023	03/08/2023	2.6.1	Equipe Multidisciplinar
2.6.3 Proceder a devida recepção dos jovens aprendizes	04/09/2023	04/09/2023	2.6.2	Grasiela Guimarães de Souza
3. Encerramento do Projeto				
3.1 Elaborar Termo de Aceitação Final - TAF	30/09/2023	30/09/2023	2.6.2	Grasiela Guimarães de Souza
3.2 Elaborar relatório de Lições Aprendidas Finais	30/09/2023	30/09/2023	2.6.2	Grasiela Guimarães de Souza
3.3 Término do Projeto	30/09/2023	30/09/2023	2.6.2	



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

9. Lista de Riscos									
Riscos de Ameaça									
Risco - ID	Título do Risco	Causa	Efeito (Impacto no projeto)	Probabilidade	Impacto	Relevância	Classificação do Risco	Tipo de Ação	Descrição da Ação
01	Falta de experiência dos jovens aprendizes	Jovens aprendizes, por natureza, possuem menos experiência prática e podem não ter as habilidades necessárias para determinadas tarefas.	Isso pode levar a erros ou a uma diminuição na produtividade do setor enquanto eles aprendem. Além disso, pode requerer um investimento significativo de tempo e recursos na	4	1	1	Muito baixo	Mitigar	Acompanhar os treinamentos específicos do Programa de Aprendizagem, bem como as habilidades comportamentais. Além disso, manter estreito relacionamento com o supervisor em busca de feedback acerca da produtividade da unidade.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

			sua formação e supervisão.						
02	Rotatividade de jovens aprendizes	Falta de assistência do servidor com o aprendiz; falta de apoio psicossocial; pouca atratividade das atividades desempenhadas	Isso pode levar a evasão dos jovens aprendizes e pouca adesão ao programa	2	3	1	Muito baixo	Mitigar	Mitigar esses riscos fornecendo um ambiente de trabalho acolhedor e inclusivo, e garantir que haja um programa de formação sólido e apoio contínuo para os aprendizes.
03	Resistência	Pode haver resistência de alguns jovens em participar do programa, talvez devido à falta de motivação ou à falta de pertencimento.	Isso pode levar a taxas de abandono, limitando a eficácia do projeto.	2	3	1	Muito baixo	Mitigar	Incluir ações de aconselhamento / feedback para motivar os jovens e mostrar os benefícios potenciais do programa.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

04	Falta de oportunidades de emprego após a conclusão do programa.	Mesmo com formação e habilidades, os jovens aprendizes podem enfrentar estigma e discriminação na busca por emprego.	Isso pode levar a sentimentos de frustração e desespero, potencialmente aumentando o risco de manutenção da vulnerabilidade e desses jovens.	4	3	1	Baixo	Mitigar	Propor parcerias com empresas contratadas pelo TRT5 (terceirizações) para promover a contratação desses jovens, bem como fornecer suporte de colocação no trabalho e aconselhamento de carreira para os participantes do programa.
----	---	--	--	---	---	---	-------	---------	--

Riscos de Oportunidade

Risco - ID	Título do Risco	Causa	Efeito (Impacto no projeto)	Probabilidade	Impacto	Relevância	Classificação do Risco	Tipo de Ação	Descrição da Ação
01	Inserção produtiva na sociedade	A formação profissional e educacional promovida pelo TRT5 pode ajudar-	Isso pode resultar em uma redução da vulnerabilidade	4	4	1	Baixo	Explorar	Desenvolver programas de treinamento e educação adequados às necessidades dos



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

		los a adquirir habilidades e conhecimentos que os auxiliam na sua inserção no mercado de trabalho.	e, beneficiando tanto os indivíduos quanto a sociedade em geral.						jovens, garantindo que eles recebam apoio durante e após a conclusão do programa.
02	Desenvolvimento Pessoal	Os jovens têm a oportunidade de aprender novas habilidades e adquirir conhecimentos que podem ajudá-los a desenvolver a autoestima e a confiança.	Isso pode promover o crescimento pessoal e a resiliência, ajudando os jovens a enfrentar desafios futuros de maneira mais eficaz.	4	4	1	Baixo	Melhorar	Oferecer suporte e orientação ao longo do programa, para ajudar os jovens a superar obstáculos que possam enfrentar acerca da inserção no mercado de trabalho



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

Probabilidade	Possibilidade de ocorrência do risco
5 – Muito Alta	É praticamente uma certeza ($P > 95\%$)
4 – Alta	É muito provável ($65\% < P \leq 95\%$)
3 – Média	É provável ($35\% < P \leq 65\%$)
2 – Baixa	Não é muito provável ($5\% < P \leq 35\%$)
1 – Muito Baixa	É pouco provável ($P \leq 5\%$)



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

Impacto	A ocorrência do risco causará
5 – Muito Alto	Impede o alcance do objetivo organizacional ou a execução do processo associado; e/ou causa múltiplas desconformidades com a legislação vigente; e/ou leva à responsabilização do gestor por ato de improbidade em alto grau.
4 – Alto	Dificulta o alcance do objetivo organizacional ou a execução do processo associado; e/ou causa grande quantidade de desconformidades com a legislação vigente; e/ou leva à responsabilização do gestor por ato de improbidade em médio grau.
3 – Médio	Não compromete o alcance do objetivo organizacional ou a execução do processo associado; e/ou causa média quantidade de desconformidades com a legislação vigente; e/ou leva à responsabilização do gestor por ato de improbidade em baixo grau.
2 – Baixo	Não compromete o alcance do objetivo organizacional ou a execução do processo associado; e/ou causa pequena quantidade de desconformidades com a legislação vigente; e/ou não leva a responsabilização do gestor por ato de improbidade.
1 – Muito Baixo	Não compromete o alcance do objetivo organizacional ou a execução do processo associado; e/ou causa quantidade insignificante de desconformidades com a legislação vigente; e/ou não leva a responsabilização do gestor por ato de improbidade.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

Relevância	Comprometimento
5 – Muito Alta	São ativos essenciais para o alcance do objetivo organizacional ou execução do processo de negócio associado.
4 – Alta	São ativos muito importantes para o alcance do objetivo organizacional ou execução do processo de negócio associado.
3 – Média	São ativos importantes para o alcance do objetivo organizacional ou execução do processo de negócio associado.
2 – Baixa	São ativos pouco importantes para o alcance do objetivo organizacional ou execução do processo de negócio associado.
1 – Muito Baixa	São ativos irrelevantes para o alcance do objetivo organizacional ou execução do processo de negócio associado.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

Escala	Nível de risco
60 a 125 - Muito alto	São riscos inaceitáveis, e os responsáveis devem ser orientados para que os evitem ou reduzam imediatamente.
32 a 50 - Alto	São riscos inaceitáveis, e os responsáveis devem ser orientados para pelo menos reduzi-los e controlá-los.
18 a 30 - Médio	São riscos que podem ser aceitáveis após revisão e confirmação dos responsáveis, contudo a aceitação do risco deve ser feita por meios formais.
8 a 16 - Baixo	São riscos que podem ser aceitáveis após revisão e confirmação responsáveis.
1 a 6 - Muito Baixo	São riscos aceitáveis e devem ser informados aos gestores dos ativos.

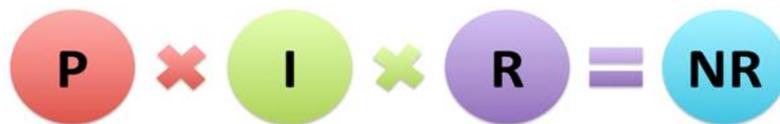


Figura 1 - Nível do Risco



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

As estratégias (tipos de ações) para os riscos de ameaças utilizadas serão as que constam no Ato TRT5 nº 77/2023 - Política de Gestão de Riscos do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região:

- 1. Aceitar** – Significa não realizar nenhuma ação anteriormente à ocorrência do risco. Normalmente, um risco é aceito quando o seu nível de exposição é baixo, não há uma resposta que possa ser implementada ou o custo para implementar uma resposta não é compatível com o benefício trazido pela resposta.
- 2. Transferir** - Envolve realizar ações para passar a responsabilidade da ameaça a uma terceira parte, a qual assume, total ou parcialmente, o impacto em caso da ocorrência do risco. São exemplos de transferência os seguros, as garantias ou as terceirizações de produtos ou serviços relacionados ao escopo do projeto.
- 3. Evitar/Eliminar** – Significa não deixar que ela ocorra, ou seja, levar a probabilidade de ocorrência do risco a zero ou proteger a ação/projeto do impacto do risco.
- 4. Mitigar** - Significa diminuir a probabilidade ou o impacto provocado pelo risco.
- 5. Explorar** - Provocar ou explorar uma oportunidade significa levar a chance de ocorrência do risco a 100%, ou seja, implementar ações para fazer com que a oportunidade ocorra e o projeto seja beneficiado pelo seu impacto.
- 6. Melhorar** - Significa aumentar a probabilidade ou o impacto provocado pelo risco. Nesse caso, contudo, a probabilidade não é levada a 100%.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

7. **Compartilhar** - Significa utilizar uma terceira parte para auxiliar a dar uma resposta a um risco positivo. Trabalhando em conjunto com a equipe do projeto e com parceiros do projeto ou negócio, os responsáveis possuem mais condição de auferir os benefícios trazidos pela oportunidade.

8. **Escalar** - O ato de escalar uma ameaça ou oportunidade ocorre quando se percebe que a possibilidade de uma resposta efetiva ao risco está fora do alcance da responsabilidade do gerente do projeto. Nesse caso, o gerente repassa esse risco a alguém com uma função hierárquica superior ao nível de projeto, tal como o gerente do programa, portfólio, ou alguém específico no âmbito da instituição que tenha condição de assumir a responsabilidade sobre o risco. A ação de escalar deve ser realizada em acordo com todas as partes envolvidas, para que os limites e as responsabilidades em relação ao monitoramento, aos recursos necessários de resposta e às demais ações relacionadas ao risco sejam bem definidas.

10. Plano de Comunicação					
Documento/Evento	Quem Gera/Organiza	Quem Recebe/Participa	Periodicidade	Mídia	Principais Especificações
Relatório de acompanhamento do projeto	Gerente do Projeto	Secretaria-Geral de Governança e Gestão Estratégica, Presidência		E-mail/reuniões/Proad	Comunicar o andamento do projeto
Ata de Reunião	Gerente do Projeto	Participantes da reunião	A cada reunião quando necessária	E-mail/Proad	Registrar evidência de decisões



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

Plano Integrado do Projeto	Gerente do Projeto		Na criação e a cada atualização	E-mail/Proad	Estabelecer as diretrizes da condução do projeto
Divulgação sobre o Projeto	SECOM	Público Interno	Quando demandado	Intranet, e-mail institucional (público interno)	A SECOM fará divulgação relativa ao Projeto, submetendo a matéria à aprovação do Gerente de Projeto
Lições aprendidas	Gerente do Projeto	Equipe de projeto	A cada lição identificadas e ao final do projeto	E-mail/reunião/Proad	Permitir que a experiência adquirida no projeto possa ser compartilhada



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

11. Software de Gerenciamento de Projetos

Sistema de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho (Sigest)

12. Regras de Uso do e-mail

O e-mail institucional será usado para:

- Convocação de reuniões;
- Reporte de problemas, riscos, entre outros;
- Comunicação entre as equipes;
- Envio de documentos (atas, relatórios).

13. Outros Recursos de Comunicação

- Google chat - Comunicação diárias para dúvidas, comunicações rápidas. Pode ser usado entre dois participantes, inclusive não integrantes da matriz de responsabilidade, ou em grupo, criado especificamente para essa finalidade, com todos os integrantes da matriz de responsabilidade. Podem ainda ser criados grupos específicos para determinadas atividades, com participantes apenas de tarefas específicas;
- Intranet - material de divulgação interna acerca do projeto; manuais e orientações gerais;
- Google Meet ou Zoom - para uso em reuniões;
- Google Drive - para documentos compartilhados com os integrantes da matriz de responsabilidade para análise, antes de serem inseridos em PROAD para assinatura;
- Notificação em PROAD - para dar ciência de documentos que estão no sistema de Processo Administrativo;
- Por questões de segurança e para evitar problemas de divulgação, não serão utilizados aplicativos e e-mails particulares nas discussões do projeto, nem divulgação ou compartilhamento em nuvem fora do domínio do TRT5.

14. Reuniões do Projeto

Serão realizadas reuniões de controle entre o gerente do projeto e a equipe do projeto. Quando se fizer necessário, serão realizadas reuniões com a Secretaria-Geral de Governança e Gestão Estratégica, a partir do momento que for criado até o término do projeto para acompanhamento do projeto e tomada de decisão; As reuniões realizadas terão a participação do Gerente do Projeto;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

As atas das reuniões devem ser passadas ao Gerente do Projeto.

15. Fluxo de Informações

As informações acerca do Projeto devem ser enviadas ao Gerente do Projeto a quem compete o compartilhamento com os demais participantes ou outras unidades, conforme a necessidade. As informações a serem divulgadas para público interno ou externo pela SECOM, devem ser submetidas à análise do Gerente do Projeto que avaliará, conforme o caso, a necessidade de submeter também aos demais membros do Projeto.

16. Guarda e Acesso aos Documentos

Os documentos serão guardados provisoriamente na pasta do Google Drive e serão compartilhados com a equipe do projeto. Todos os artefatos do projeto serão disponibilizados na página dos projetos institucionais do TRT5.