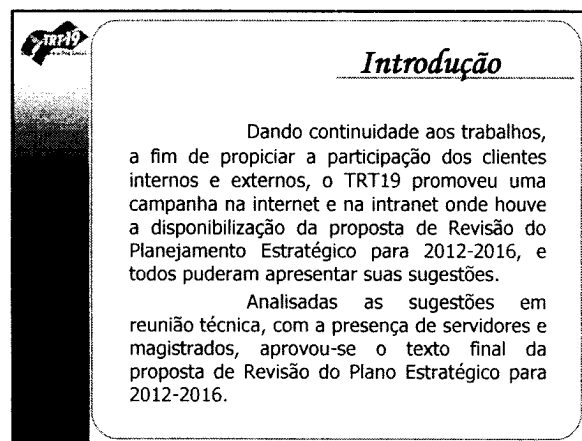
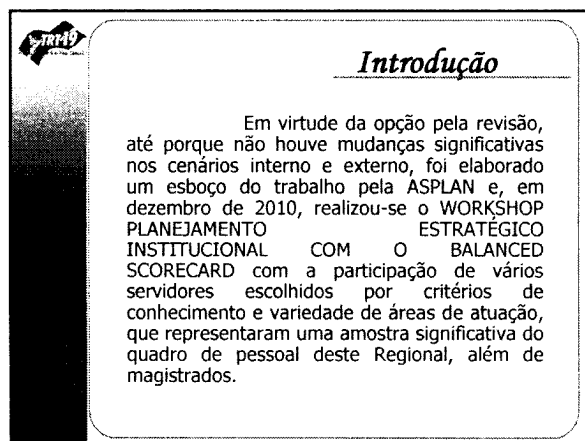
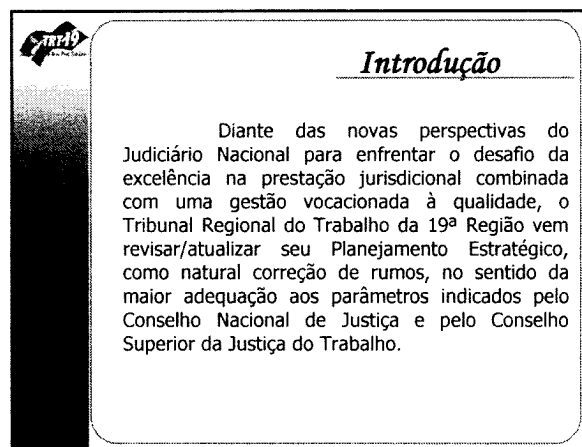
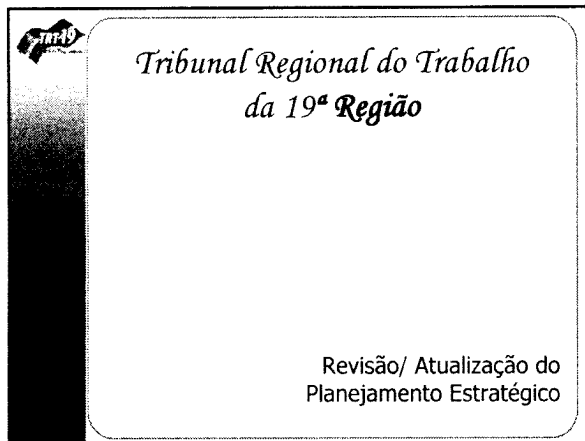




PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO
GABINETE DA PRESIDÊNCIA

Anexo I





Introdução

É com grande alegria que apresentamos a revisão do planejamento estratégico iniciado em 2007, para o período de 2012 a 2016, com 15 objetivos estratégicos e 25 indicadores de desempenho, onde podemos destacar dois pontos importantes: o que propõe a realização de ações estratégicas para a melhoria da qualidade de vida no trabalho, de magistrados e servidores, e o que propõe a garantia da agilidade nos trâmites judiciais e administrativos com excelência na gestão dos custos operacionais.



Introdução

Sabemos que o maior desafio é o DESDOBRAMENTO E A EXECUÇÃO deste PLANO ESTRATÉGICO, mas conto com a participação e o comprometimento dos senhores para "SERVIR À SOCIEDADE SOLUCIONANDO CONFLITOS TRABALHISTAS, PROMOVEDO A PAZ SOCIAL."

VANDA MARIA FERREIRA LUSTOSA
Presidente do TRT da 19ª Região



Diagnóstico organizacional

Como afirmamos anteriormente, diante das alterações quase inexpressivas nos cenários podemos verificar das análises dos ambientes interno e externo no documento referente aos Planejamentos Estratégicos anteriormente elaborados, atualizando para o momento atual, as células componentes da matriz SWOT, isto é, pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças.

Obs.: SWOT é uma sigla oriunda do idioma inglês, e é um acrônimo de Forças (Strengths), Fraquezas (Weaknesses), Oportunidades (Opportunities) e Ameaças (Threats).



Diagnóstico organizacional

- **A análise ambiental externa** verifica os fatores predominantes do ambiente externo (oportunidades e ameaças) que influenciam ou podem vir a influenciar o desempenho do TRT, no alcance de sua Visão.
- **OPORTUNIDADES:** são elementos do ambiente externo que, se adequadamente aproveitados pela organização, podem influenciá-la positivamente.
- **AMEAÇAS:** são elementos do ambiente externo que, se não evitados ou minimizados pela organização, podem afetá-la negativamente.



Diagnóstico organizacional

- **A análise ambiental interna** identifica as fragilidades e potencialidades que caracterizam o atual ambiente interno da organização, em relação à sua Identidade.
- **PONTOS FORTES:** são características institucionais, tangíveis ou não, que podem ser potencializadas para otimizar o seu desempenho.
- **PONTOS FRACOS:** são características institucionais, tangíveis ou não, que devem ser minimizadas para evitar influências negativas sobre seu desempenho.



Diagnóstico organizacional

Ambiente interno. Pontos fortes.

- Magistrados e servidores capacitados;
- Desempenho dos sistemas informatizados;
- Atuação do Setor de Saúde;
- Ações voltadas à qualidade de vida;
- Fácil acesso do usuário a magistrados e servidores;
- Cumprimento de prazos processuais;
- Ações sociais e incentivo à cultura;
- Ouvidoria e Central de Sugestões;
- Gestão motivada e comprometida;
- Atendimento facilitado ao jurisdicionado;
- Nível remuneratório de magistrados e servidores;
- Planejamento estratégico participativo.

Diagnóstico organizacional

Ambiente interno. Pontos fracos.

- Ausência de motivação de servidores e alguns magistrados;
- Ausência de cultura de planejamento;
- Morosidade da fase de execução;
- Ausência de política de RH;
- Deficiência na capacitação de servidores;
- Excesso de burocracia;
- Descontinuidade das ações com a mudança de gestão;
- Ausência de gestão de processos de trabalho;
- Critérios para requisição, avaliação e designação de funções;
- Política de saúde e qualidade de vida.

Diagnóstico organizacional

Ambiente externo. Oportunidades.

- Credibilidade junto à sociedade;
- Atuação dos Conselhos (CNJ e CSJT);
- Avanços na área de TI;
- Crescimento da economia nacional;
- Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização;
- Planejamento estratégico do Poder Judiciário;
- Exigências da sociedade por melhorias na prestação jurisdicional;
- Possibilidade de parcerias com outras instituições;
- Acesso do cidadão aos meios de comunicação.

Diagnóstico organizacional

Ambiente externo. Ameaças.

- Imagem da Administração Pública em razão dos escândalos de corrupção e impunidade;
- Possibilidade de redução orçamentária;
- Ausência de política remuneratória do servidor público;
- Ingerência externa no Poder Judiciário;
- Possibilidade de redução e extinção de direitos trabalhistas;
- Fragilidade da economia local.

Fatores críticos de sucesso

- Celeridade e efetividade na prestação jurisdicional;
- Excelência no atendimento;
- Continuidade administrativa;
- Comprometimento dos magistrados e servidores com a visão, os objetivos e metas institucionais;
- Controle dos resultados;
- Otimização dos processos de trabalho;
- Gestão de competências;
- Motivação de magistrados e servidores;
- Capacitação contínua de magistrados e servidores;
- Qualidade de vida no trabalho;
- Disponibilidade de recursos tecnológicos;
- Planejamento institucional.

Missão

"A missão da organização deve responder qual a demanda genérica da sociedade a que a organização deverá atender. Nesse sentido, será preciso ter uma dimensão geral, mas ainda não pontual, das competências centrais da organização para o cumprimento da missão proposta."

Chavenato & Sapiro, Planejamento Estratégico, Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, p. 56

Missão

**Servir à sociedade
solucionando conflitos
trabalhistas,
promovendo a paz
social.**

Visão

"A visão deve apresentar um quadro descritivo do que a organização deverá ser no futuro. Deve ser coerente com o padrão de comportamento empresarial no presente e merecer total credibilidade."

Chiavenato & Sapiro, Planejamento Estratégico, Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, p. 74

Visão

Ser reconhecido pela credibilidade, excelência e celeridade na atuação jurisdicional, por meio de uma gestão transparente, comprometida com inovação, qualidade de vida e responsabilidade socioambiental.

Valores Institucionais

"Princípios ou crenças, organizados hierarquicamente, relativos a estados de existência ou a modelos de comportamento desejáveis que orientam a vida da empresa e estão ao serviço de interesses individuais, coletivos ou mistos."

Tamayo, Mendes e Da Paz. Inventário de valores organizacionais. Obtido em 22.07.2010 às 10:02 <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v5n2/a02v05n2.pdf>.

Valores Institucionais

- **Ética** - *Comportamento honesto e íntegro visando o bem comum.*
- **Comprometimento** - *Alinhamento com a organização.*
- **Efetividade** - *Fazer corretamente o que tem que ser feito.*
- **Transparência** - *Publicidade dos atos da instituição.*
- **Inovação** - *Reinvenção contínua de conceitos e processos.*
- **Responsabilidade socioambiental** - *preocupação e o compromisso com os impactos causados à sociedade, ao meio ambiente e aos servidores.*
- **Valorização das pessoas** - *Pessoas são a razão da nossa existência.*

Objetivos

"Os objetivos legitimam as pretensões da organização para os seus stakeholders. Os objetivos associados a planos que descrevem as ações para alcançá-los motivam os colaboradores da organização, ajudando seus funcionários na redução de incertezas na tomada de decisão."

Chiavenato & Sapiro, Planejamento Estratégico, Rio de Janeiro: Elsevier, 2004, p.248

Temas e objetivos estratégicos

I – Efetividade na Prestação Jurisdicional

1. Ampliar o acesso;
2. Reduzir o tempo de duração dos processos;
3. Reduzir o custo médio dos processos neste Regional.

II – Orçamento e finanças

1. Assegurar recursos orçamentários para a execução da estratégia.
2. Otimizar a alocação de recursos.

TRT 19

Temas e objetivos estratégicos

III – Eficiência operacional

1. Garantir a agilidade nos trâmites judiciais e administrativos;
2. Buscar a excelência na gestão dos custos operacionais.

IV – Responsabilidade socioambiental

1. Ampliar a atuação com responsabilidade socioambiental.

TRT 19

Temas e objetivos estratégicos

V – Alinhamento e integração

1. Fomentar a integração entre as unidades;
2. Fortalecer as relações com outras instituições.

VI – Atuação institucional

1. Aprimorar a comunicação com a sociedade.

TRT 19

Temas e objetivos estratégicos

VII – Gestão de pessoas

1. Desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes dos magistrados e servidores observando a visão estratégica;
2. Melhorar o clima organizacional e a qualidade de vida de magistrados e servidores.

TRT 19

Temas e objetivos estratégicos

VIII – Infraestrutura

1. Proporcionar infraestrutura física e tecnológica apropriadas às atividades judiciais e administrativas.

IX – Tecnologia

1. Garantir a disponibilidade dos sistemas de TI.

TRT 19

Indicadores e metas

Indicador I.1.1
Objetivo: Ampliar o Acesso
INDICADOR: Número de Pontos de Atendimento – NPA

Tipo de Indicador Efetividade

O que mede Pontos de atendimento físicos ou eletrônicos do TRT 19.

Quem mede Corregedoria

Quando medir Mensal

Onde medir Corregedoria

Por que medir Verificar o incremento nos pontos de atendimento deste Regional

Como medir $NPA = n.º \text{ pontos fixos} + n.º \text{ pontos móveis} \times \text{dias funcionamento/dias úteis no ano}$

Situação atual

Meta Aumentar para em 2016.

Distribuição anual	2012	2013	2014	2015	2016

TRT 19

Indicadores e metas

Indicador I.1.2
Objetivo: Ampliar o Acesso
INDICADOR: Índice de Alcance – IA

Tipo de Indicador Eficácia

O que mede Municípios com atendimento físico ou móvel do TRT 19.

Quem mede Corregedoria

Quando medir Mensal

Onde medir Corregedoria

Por que medir Verificar o incremento de pontos de atendimento na jurisdição da 19ª Região.

Como medir $IA = (\text{municípios atendidos por pontos fixos} + \text{municípios atendidos por pontos móveis}) / 102$

Situação atual

Meta Aumentar para em 2016.

Distribuição anual	2012	2013	2014	2015	2016

Indicadores e metas

Indicador I.2.1
Objetivo: Reduzir o tempo de duração dos processos
INDICADOR: Tempo Médio de Duração – TMD

Tipo de Indicador Efetividade
O que mede Tempo médio de duração dos processos
Quem mede Corregedoria
Quando medir Anual
Onde medir Corregedoria
Por que medir Monitorar o tempo de duração dos processos.
Como medir TMD = média de todos os prazos verificados em todos os processos arquivados no período.

Situação atual
Meta Diminuir para até 2016

Distribuição anual	2012	2013	2014	2015	2016

Indicadores e metas

Indicador I.3.1
Objetivo: Reduzir o custo médio dos processos neste Regional
INDICADOR: Custo Processual Unitário – CPU

Tipo de Indicador Eficiência
O que mede O custo médio por processo julgado.
Quem mede SOF
Quando medir Anual
Onde medir SOF
Por que medir Acompanhar o custo operacional
Como medir CPU = (valor total alocado no P.T.JT 05/1 – despesas com pagamento de inativos – despesas com pagamento de precatórios – investimentos) / total de processos julgados

Situação atual R\$
Meta Reduzir em 10% o custo médio do processo sobre o valor nominal de 2010 em 2016.

Distribuição anual	2012	2013	2014	2015	2016
	R\$	R\$	R\$	R\$	R\$

Indicadores e metas

Indicador II.1.1
Objetivo: Assegurar recursos orçamentários para a execução da estratégia
INDICADOR: Índice de Destinação Orçamentária - IDO

Tipo de Indicador Efetividade
O que mede O percentual de orçamento destinado à execução de Planos Estratégicos
Quem mede Diretoria Geral Administrativo-Financeira
Quando medir Anualmente
Onde medir Diretoria Geral Administrativo-Financeira
Por que medir Monitorar a previsão orçamentária destinada aos planos estratégicos
Como medir I.D.O. = Somatório dos gastos com projetos atrelados ao Plano Estratégico / Total das receitas orçamentárias

Situação atual
Meta Aumentar para em 2016

Distribuição anual	2012	2013	2014	2015	2016

Indicadores e metas

Indicador II.2.1
Objetivo: Otimizar a alocação dos recursos
INDICADOR: Índice de Economia em Licitação - IEL

Tipo de Indicador Eficiência
O que mede Percentual de economia na modalidade de licitação pregão (Presencial e Eletrônico)
Quem mede ALC
Quando medir Anual
Onde medir ALC
Por que medir Verificar a economia nos procedimentos de aquisições de bens e serviços, mediante pregão.
Como medir
$$IEL = \frac{\sum (\text{Valor Estimado} - \text{Valor Adjudicado})}{\sum (\text{Valor Estimado})} \times 100$$

Situação atual
Meta Aumentar para % em 2016

Distribuição anual	2012	2013	2014	2015	2016

Indicadores e metas

Indicador III.1.1
Objetivo: Garantir a agilidade nos trâmites judiciais e administrativos
INDICADOR: Índice de Processos Julgados – IPJ

Tipo de Indicador Eficiência
O que mede Percentual de processos julgados (refere-se aos processos que, ao longo do exercício, tiveram decisões terminativas, ainda que não transitadas em julgado) no ano em relação ao número de processos recebidos.
Quem mede Corregedoria
Quando medir Anual
Onde medir Secretaria da Corregedoria Regional
Por que medir Monitorar a quantidade de casos julgados em relação ao total de processos recebidos.
Como medir
$$IPJ = \frac{\sum \text{processos julgados}}{\sum \text{processos recebidos}} \times 100$$

Situação atual
Meta Aumentar para 100% em 2016.

Distribuição anual	2012	2013	2014	2015	2016

Indicadores e metas

Indicador III.1.2
Objetivo: Garantir a agilidade nos trâmites judiciais e administrativos
INDICADOR: Tempo Médio de Contratação – TMC

Tipo de Indicador Eficiência
O que mede Mede o Tempo Médio de Contratação das compras, bens e serviços adquiridos através das diversas modalidades de licitação
Quem mede Assessoria de Licitações e Compras
Quando medir Anualmente
Onde medir ALC
Por que medir Acompanhar os processos de aquisição, com o objetivo de verificar a agilidade dos trâmites administrativos.
Como medir
$$TMC = \frac{\sum (\text{data do empenho} - \text{data solicitação})}{\text{N}^{\circ} \text{ de processos}}$$

Situação atual
Meta Diminuir o tempo médio de contratações para 30 dias até 2016.

Distribuição anual	2012	2013	2014	2015	2016

Indicadores e metas

Indicador III.2.1
Objetivo: Buscar a excelência na gestão de custos operacionais
INDICADOR: Índice de Eficiência Operacional - IEO

Tipo de Indicador Eficiência
O que mede A relação entre as despesas operacionais e o número de processos em tramitação neste Regional
Quem mede Secretaria de Orçamento e Finanças
Quando medir Anual
Onde medir Secretaria de Orçamento e Finanças
Por que medir Monitorar os gastos operacionais em confronto com a atividade fim
Como medir $IEO = \text{Despesas operacionais} / \text{n}^\circ \text{ de processos julgados}$
Situação atual
Meta Diminuir o IEO para até 2016

Distribuição anual	2012	2013	2014	2015	2016

Indicadores e metas

Indicador IV.1.1
Objetivo: Atuar com responsabilidade socioambiental
INDICADOR: Índice de Consumo Responsável Papel - ICRp

Tipo de Indicador Eficiência
O que mede Medir o percentual de consumo de papel per capita no período e sua variação ao longo dos exercícios.
Quem mede Secretaria Administrativa
Quando medir Anual
Onde medir Serviço de Material e Patrimônio
Por que medir Monitorar a quantidade per capita de resmas de papel consumidas no Tribunal
Como medir $ICR \text{ Papel} = \{1 - [(Cp \text{ ac} / Ftt \text{ ac}) / (Cp \text{ aa} / Ftt \text{ aa})]\} \times 100$
Situação atual
Meta Diminuir o consumo de resmas de papel em 4,21% até 2016

Distribuição anual	2012	2013	2014	2015	2016

Indicador IV.1.1

Cp ac: Consumo de papel ano corrente.
 Cp aa: consumo de papel ano anterior
 Ftt ac: Força total de trabalho ano corrente
 Ftt aa: Força de trabalho total ano anterior

Obs.: Consumo em resmas.

Indicadores e metas

Indicador IV.1.2
Objetivo: Atuar com responsabilidade socioambiental
INDICADOR: Índice de Consumo Responsável Água - ICRa

Tipo de Indicador Eficiência
O que mede Medir o percentual de consumo per capita de água no período e sua variação ao longo dos exercícios.
Quem mede Secretaria Administrativa
Quando medir Anual
Onde medir Secretaria Administrativa
Por que medir Monitorar a quantidade per capita de água consumidas no Tribunal
Como medir $ICR \text{ Água} = \{1 - [(Caac / Fttac) / (Ca aa / Ftt aa)]\} \times 100$
Situação atual
Meta Diminuir o consumo de água em % até 2016.

Distribuição anual	2012	2013	2014	2015	2016

Indicador IV.1.2

Ca ac: Consumo de água ano corrente.
 Ca aa: consumo de água ano anterior
 Ftt ac: Força total de trabalho ano corrente
 Ftt aa: Força de trabalho total ano anterior

Obs.: Consumo em m³.

Indicadores e metas

Indicador IV.1.3
Objetivo: Atuar com responsabilidade socioambiental
INDICADOR: Índice de Consumo Responsável Energia - ICRee

Tipo de Indicador Eficiência
O que mede Medir o percentual de consumo per capita de energia no período e sua variação ao longo dos exercícios.
Quem mede Secretaria Administrativa
Quando medir Anual
Onde medir Secretaria Administrativa
Por que medir Monitorar a quantidade per capita de energia consumida no Tribunal
Como medir $ICR \text{ Energia} = \{1 - [(Ceac / Fttac) / (Ceaa / Ftt aa)]\} \times 100$
Situação atual
Meta Diminuir o consumo de energia em % até 2016.

Distribuição anual	2012	2013	2014	2015	2016

Indicador IV.1.3

Ce ac: Consumo de energia ano corrente.

Ce aa: Consumo de energia ano anterior

Ftt ac: Força total de trabalho ano corrente

Ftt aa: Força de trabalho total ano anterior

Obs.: Consumo em kWh.

Indicadores e metas

Indicador IV.1.4
Objetivo: Ampliar a atuação com responsabilidade socioambiental
INDICADOR: Índice de Atuação Social (projetos) – IASp

Tipo de Indicador Eficácia
O que mede Quantidade de projetos sociais que contam com a participação do TRT da 19ª Região
Quem mede Secretaria Geral da Presidência
Quando medir Anual com acompanhamento mensal
Onde medir Secretaria Geral da Presidência
Por que medir Monitorar a quantidade de projetos sociais
Como medir IASp = número de projetos sociais em execução

Situação atual

Meta Aumentar para em 2016.

	2012	2013	2014	2015	2016
Distribuição anual					

Indicadores e metas

Indicador IV.1.5
Objetivo: Ampliar a atuação com responsabilidade socioambiental
INDICADOR: Índice de Alcance Social – IAS

Tipo de Indicador Eficácia
O que mede Quantidade de pessoas efetivamente contempladas por projetos sociais em que o TRT da 19ª Região teve participação.
Quem mede Secretaria Geral da Presidência
Quando medir Anual com acompanhamento mensal
Onde medir Secretaria Geral da Presidência
Por que medir Monitorar a quantidade de pessoas atendidas
Como medir IAS = número de pessoas atendidas pelos projetos sociais em execução

Situação atual

Meta Aumentar para em 2016.

	2012	2013	2014	2015	2016
Distribuição anual					

Indicadores e metas

Indicador V.1.1
Objetivo: Fomentar a integração entre as unidades
INDICADOR: Número de Eventos - NE

Tipo de Indicador Eficácia
O que mede A quantidade de eventos que proporcionem integração entre as diversas unidades durante o exercício
Quem mede Setor de Treinamento e Assessoria de Planejamento
Quando medir Anual
Onde medir Assessoria de Planejamento
Por que medir Monitorar a quantidade de eventos integrativos no ano
Como medir NE = número de eventos em andamento ou realizados no exercício

Situação atual

Meta Aumentar para em 2016.

	2012	2013	2014	2015	2016
Distribuição anual					

Indicadores e metas

Indicador V.2.1.
Objetivo: Fortalecer as relações com outras instituições
INDICADOR: Número de Convênios - NC

Tipo de Indicador Eficácia
O que mede A quantidade de convênios firmados com instituições diversas durante o exercício
Quem mede Diretoria Geral Administrativo-Financeira
Quando medir Anual
Onde medir Diretoria Geral Administrativo-Financeira
Por que medir Monitorar a quantidade de convênios em atividade no ano
Como medir NC = Número de convênios em execução no ano

Situação atual

Meta Aumentar para em 2016.

	2012	2013	2014	2015	2016
Distribuição anual					

Indicadores e metas

Indicador VI.1.1.
Objetivo: Aprimorar a comunicação com a sociedade
INDICADOR: Índice de Inserções Institucionais na mídia - IIM

Tipo de Indicador Eficácia
O que mede A quantidade de artigos/reportagens veiculando o TRT na mídia durante o exercício
Quem mede Setor de Comunicação Social
Quando medir Anual
Onde medir Secretaria Geral da Presidência
Por que medir Monitorar a quantidade de inserções na mídia
Como medir IIM = quantidade de inserções do TRT da 19ª Região em qualquer uma das formas de mídia.

Situação atual

Meta Aumentar para em 2016.

	2012	2013	2014	2015	2016
Distribuição anual					

Indicadores e metas

Indicador VII.1.1.
Objetivo: Desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes de magistrados e servidores

INDICADOR: Índice de Horas em Capacitação - IHC

Tipo de Indicador Efetividade
O que mede A quantidade total de horas em eventos de capacitação oferecidos pelo Tribunal a servidores e Magistrados durante o exercício

Quem mede Setor de Treinamento
Quando medir Anual
Onde medir Setor de Treinamento
Por que medir Monitorar a quantidade de horas em Cursos e Treinamentos no ano
Como medir I.H.C. = Número de horas em eventos de capacitação.

Situação atual

Meta Aumentar para 98% em 2016.

	2012	2013	2014	2015	2016
Distribuição anual					

Indicadores e metas

Indicador VII.1.1a.
Objetivo: Desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes de magistrados e servidores

INDICADOR: Índice de Alcance de Capacitação - IAC

Tipo de Indicador Efetividade
O que mede O percentual de servidores e magistrados participantes de Cursos e Treinamentos oferecidos pelo Tribunal em relação ao total de servidores e Magistrados durante o exercício.

Quem mede Setor de Treinamento
Quando medir Anual
Onde medir Setor de Treinamento
Por que medir Monitorar a quantidade de servidores participantes em Cursos e Treinamentos no ano
Como medir I.A.C. = (Número de servidores e magistrados participantes em Cursos e Treinamentos/Total de Magistrados e Servidores do Tribunal) X 100

Situação atual

Meta Aumentar para 98% em 2016.

	2012	2013	2014	2015	2016
Distribuição anual					

Indicadores e metas

Indicador VII.2.1.
Objetivo: Melhorar o clima organizacional e a qualidade de vida de Magistrados e servidores

INDICADOR: Índice de Clima Organizacional

Tipo de Indicador Efetividade
O que mede O nível de satisfação dos Magistrados e servidores
Quem mede Secretária de Recursos Humanos através de Pesquisa de Clima Organizacional

Quando medir Anual
Onde medir Secretária de Recursos Humanos
Por que medir Monitorar o nível de satisfação dos Magistrados e Servidores
Como medir I.C.O. = avaliações positivas/total das questões (Acerca dos Processos Corporativos, Estilo Gerencial, Gestão da Instituição e Motivação e Credibilidade) / (total das questões x nº de magistrados e servidores) x 100.

Situação atual

Meta Aumentar para 98% em 2016.

	2012	2013	2014	2015	2016
Distribuição anual					

Indicadores e metas

Indicador VII.2.2.
Objetivo: Melhorar o clima organizacional e a qualidade de vida de Magistrados e servidores

INDICADOR: Índice de Qualidade de Vida no Trabalho - IQVT

Tipo de Indicador Efetividade
O que mede A quantidade de ações relativas à qualidade de vida dos Magistrados e Servidores
Quem mede Secretária de Recursos Humanos
Quando medir Anual
Onde medir Secretária de Recursos Humanos
Por que medir Verificar o grau de preocupação da Instituição com a qualidade de vida dos Magistrados e Servidores
Como medir I.Q.V.T. = quantidade de ações e projetos elaborados e executados (ou em execução) durante o ano.

Situação atual

Meta Aumentar para 98% em 2016.

	2012	2013	2014	2015	2016
Distribuição anual					

Indicadores e metas

Indicador VII.2.3.
Objetivo: Melhorar o clima organizacional e a qualidade de vida de Magistrados e servidores

INDICADOR: Índice de Absenteísmo por tratamento da própria saúde - IA

Tipo de Indicador Eficácia
O que mede O percentual de ausência dos magistrados e servidores ao trabalho por licença médica para tratamento da própria saúde

Quem mede Secretária de Recursos Humanos
Quando medir Anual
Onde medir Secretária de Recursos Humanos
Por que medir Monitorar a qualidade de vida e de trabalho dos magistrados e servidores
Como medir $IA = \frac{\sum \text{dias perdidos}}{\text{Total de magistrados e servidores} \times 365} \times 100$

Situação atual

Meta Diminuir para 98% em 2016.

	2012	2013	2014	2015	2016
Distribuição anual					

Indicadores e metas

Indicador VIII.1.1.
Objetivo: Proporcionar infraestrutura física e tecnológica apropriadas às atividades judiciais e administrativas

INDICADOR: Índice de Satisfação do Usuário - ISU

Tipo de Indicador Efetividade
O que mede O percentual de satisfação de Magistrados, Servidores e Usuários Externos com a infra-estrutura colocada à disposição pelo TRT da 19ª Região.
Quem mede Secretária Geral da Presidência através de Pesquisa de Satisfação
Quando medir Anual
Onde medir Secretária Geral da Presidência
Por que medir Monitorar a satisfação de Magistrados, Servidores e Usuários Externos
Como medir I.S.U. = avaliações positivas / (total das questões x (nº magistrados+nº servidores+nº usuários externos))

Situação atual

Meta Aumentar para 98% em 2016.

	2012	2013	2014	2015	2016
Distribuição anual					

Indicadores e metas

Indicador VIII.1.1.a.
Objetivo: Proporcionar infraestrutura física e tecnológica apropriadas às atividades judiciais e administrativas
INDICADOR: Índice de Conformidade Técnica - ICT

Tipo de Indicador Efetividade
O que mede A conformidade das instalações com as normas técnicas pertinentes, inclusive a Resolução nº114 do Conselho Nacional de Justiça
Quem mede SESAU
Quando medir Anual
Onde medir SEAM, SESAU E SI
Por que medir Verificar o grau de conformidade das instalações físicas disponibilizadas pelas diversas unidades do TRT da 19ª Região com as normas técnicas pertinentes
Como medir ICT = Média aritmética dos índices de conformidade estrutural, de conformidade de mobiliário e índice de satisfação com a limpeza e asseio das instalações

Situação atual
Meta Aumentar para em 2016.

Distribuição anual	2012	2013	2014	2015	2016

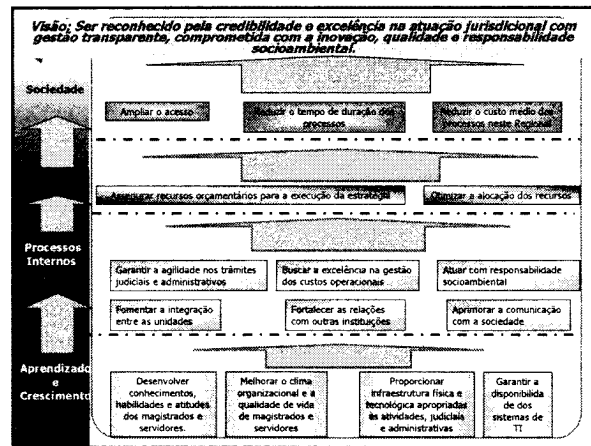
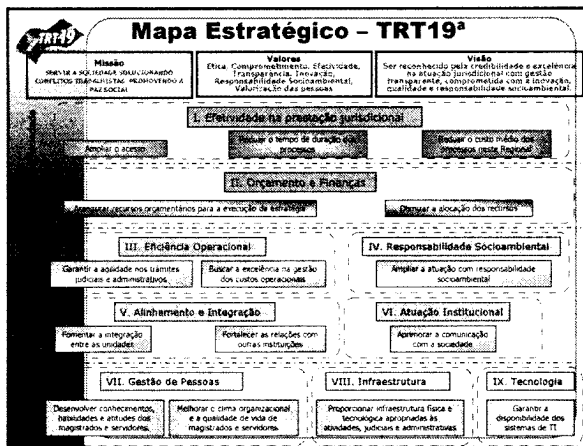
Indicadores e metas

Indicador IX.1.1.
Objetivo: Garantir a disponibilidade dos sistemas de TI
INDICADOR: Índice de disponibilidade de sistemas on-line

Tipo de Indicador Eficiência
O que mede O tempo de disponibilidade do sistema on-line
Quem mede Serviço de Informática
Quando medir Anualmente
Onde medir Serviço de Informática
Por que medir Monitorar o tempo de disponibilidade
Como medir I.D.S.O. = 1 - (tempo de indisponibilidade/tempo total do período)x100

Situação atual
Meta Aumentar para em 2016.

Distribuição anual	2012	2013	2014	2015	2016



Ações Estratégicas prioritárias

1. Implantação de gestão por competências com a definição das competências requeridas por função.
2. Implantação do escritório de projetos com capacitação de pessoal.
3. Mapeamento e modelagem de processos de trabalho de todo o TRT.
4. Realização de reuniões de conscientização e disseminação da estratégia.

Ações Estratégicas prioritárias

5. Formação de uma equipe de servidores capacitados para acompanhamento na área de Planejamento, Gestão de Projetos e Gestão de Mudanças.
6. Elaboração de Planejamento para o biênio 2012/2013 pelas unidades administrativas, com revisão anual.
7. Implantação de softwares de gestão (área administrativa e área judiciária)



Agradecimentos

Finalizando, vem a ASPLAN submeter o presente trabalho à apreciação superior ao tempo que também agradece a confiança da Liderança do E. TRT da 19ª Região na pessoa de sua Presidente, Desembargadora do Trabalho, Dr.^a Vanda Maria Ferreira Lustosa, dos demais Desembargadores e dos Srs. Magistrados e Servidores.

Agradecemos, também, a Secretária de Recursos Humanos, Mary Lidian Ferraz Gomes - Ex-Assessora de Planejamento, que iniciou este trabalho, a todos os magistrados e servidores envolvidos neste projeto de revisão/atualização do Plano Estratégico e a toda a equipe da Assessoria de Planejamento.

ANA KARINE SILVA ALMEIDA
Assessora de Planejamento



Participantes do Workshop sobre a revisão do Planejamento Estratégico:

Dr.^a. Carolina Bertrand Rodrigues de Oliveira - Juíza do Trabalho
Ana Karine Silva Almeida - ASPLAN
Ismar Ribeiro Uchôa - ASPLAN
Mary Lidian Ferraz Gomes - SRH
Lauriston Chaves de Farias Júnior - SA
Antônio Henrique Teixeira Neto - Gab. Des. João Batista
Tacianna Medeiros de Luna Lessa - EJ
Ivanilda Menezes Vasconcelos Vieira - EJ
Teresa Luisa Rodrigues Alencar - EJ
Elane Ribeiro Mello - Arquivo Geral
Neivaldo Tenório de Lima - DG
Sávia Menezes Alves da Luz Belo - SCR
José Humberto Cunha Vassalo - SCR
Maristela Pellenz Casado - SRH
João Luiz Araújo Lima - SI
José Antônio Jacinto Júnior - SI
Fábio Tenório Barros - SGP/ Setor De Comunicação
Henrique Jorge de Souza Reis - DG



Participantes da Reunião Técnica OS nº 11/GP/TRT19, de 22.07.2011:

Dr. Antônio Aduvaldo Alcoforado Catão - Desembargador
Ana Karine Silva Almeida - ASPLAN
Ismar Ribeiro Uchôa - ASPLAN
Amanda Vitorino Lopes Alves - ASPLAN
Mary Lidian Ferraz Gomes - SRH
Lauriston Chaves de Farias Júnior - SA
Antônio Henrique Teixeira Neto - SA/Coord. de Segurança
Tacianna Medeiros de Luna Lessa - EJ
Ivanilda Menezes Vasconcelos Vieira - EJ
Teresa Luisa Rodrigues Alencar - EJ
Sávia Menezes Alves da Luz Belo - SCR
José Humberto Cunha Vassalo - SCR
Maristela Pellenz Casado - SRH
João Luiz Araújo Lima - SI
Manoel Messias Feitosa - SI
Fábio Tenório Barros - SGP/ Setor De Comunicação
João Carlos dos Santos - Representante do SINDJUS