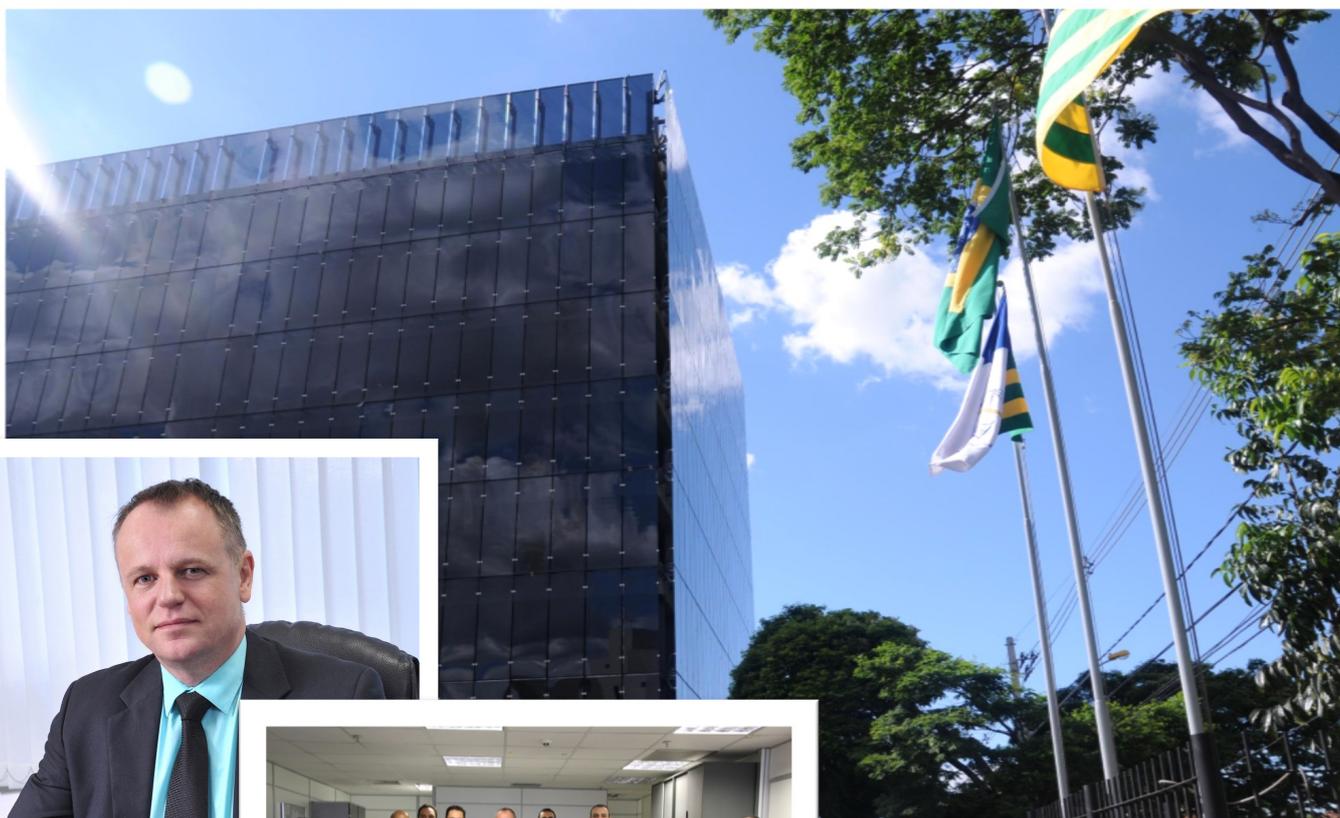




Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região



PLANO DE GESTÃO



Pessoas e
Processos

Biênio 2017/19

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 18ª REGIÃO

Rua T-51 esquina com Av. T-1, n.1403

CEP 74215-210

Fone (62) 3222-5000

<http://www.trt18.jus.br>



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
GESTÃO 2017-2019

MISSÃO	Promover a paz social mediante a solução dos conflitos trabalhistas com qualidade, efetividade e satisfação da sociedade.
---------------	---

Desembargador Presidente

ALDON DO VALE ALVES TAGLIALEGNA

Desembargador Vice-Presidente

BRENO MEDEIROS

Desembargadores do Trabalho

PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO
KÁTHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE
ELVECIO MOURA DOS SANTOS
GENTIL PIO DE OLIVEIRA
MÁRIO SÉRGIO BOTTAZZO
PAULO SÉRGIO PIMENTA
DANIEL VIANA JÚNIOR
GERALDO RODRIGUES DO NASCIMENTO
EUGÊNIO JOSÉ CESÁRIO ROSA
IARA TEIXEIRA RIOS
WELINGTON LUIS PEIXOTO

APRESENTAÇÃO DO VICE-PRESIDENTE	5
1. INTRODUÇÃO	6
2. VISÃO GERAL DO TRT 18ª REGIÃO	6
2.1. Força de Trabalho	6
2.2. Movimentação Processual	7
2.3. Estrutura Física/Jurisdicional	8
2.4. Infraestrutura	8
2.4.1. Infraestrutura Física	8
2.4.2. Infraestrutura Tecnológica	9
2.5. Orçamento Anual	10
3. AVALIAÇÃO DO CENÁRIO ATUAL	12
3.1. Cenário Interno	12
3.1.1. Projeto REconhecendo o TRT18	12
3.1.2. Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho 2016	14
3.2. Cenário Externo	14
3.2.1. 7ª Pesquisa de Satisfação de Cliente	14
3.3. Matriz SWOT	18
4. DIRETRIZES	18
4.1. Mapa Estratégico	18
4.2. Priorização dos Objetivos Estratégicos	19
4.3. Cadeia de Valor	21
4.4. Priorização dos Macroprocessos	22
4.4.1. Macroprocesso Finalístico	22
4.4.2. Macroprocessos de Apoio	22
4.5. Iniciativas Propostas e Resultados Esperados	22
4.6. Proposta de Organograma	33
5. CONCLUSÃO	34
6. LISTA DE FIGURAS	35
7. EQUIPES	36



APRESENTAÇÃO DO VICE-PRESIDENTE

O Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, instituído em novembro de 1990 e atento aos desafios impostos pelos cenários interno e externo, busca ao longo desses anos oferecer uma justiça com qualidade e efetividade ao povo goiano.

Cada presidente, sem deixar de imprimir sua identidade e seu foco de atuação, manteve o firme propósito de levar a todo o estado de Goiás uma prestação jurisdicional que busca promover a paz social mediante a solução de conflitos trabalhistas com qualidade, efetividade e satisfação da sociedade.

Todavia, apesar de toda dedicação na busca pela eficiência, existem muitos desafios pela frente.

A experiência e o aprendizado, adquiridos ao longo dos anos nesta Corte, bem como o conhecimento acerca dos anseios de magistrados, servidores, advogados e jurisdicionados serviram para inspirar a construção de um plano direcionado ao atendimento das expectativas que o cenário atual nos impõe, privilegiando os princípios da celeridade e eficiência, visando alcançar maior produtividade por meio de otimização de recursos.

O principal recurso do tribunal são as pessoas que executam tarefas interdependentes e inter-relacionadas por meio de processos. Assim, para se alcançar os objetivos propostos neste plano é preciso gerir pessoas, processos e recursos.

Sendo assim, o plano de gestão 2017-2019 é o resultado do esforço conjunto de pensar o TRT da 18ª Região a partir de um processo participativo que envolveu magistrados e servidores e subsidiou a escolha das iniciativas que serão executadas na próxima gestão.

Imprimo aqui, o meu muito obrigado àqueles que, de alguma forma, contribuíram para a construção do plano.

O plano aqui está!

Que se inicie a caminhada...

Breno Medeiros
Desembargador Vice-Presidente
(Gestão 2017-2019)



1. INTRODUÇÃO

O processo de construção deste plano de gestão teve início com a execução do projeto “REconhecendo o TRT18”, momento em que foram visitadas diversas unidades judiciais e administrativas, bem como foram realizadas reuniões com magistrados. Além destas ações, foram utilizadas mais duas ferramentas para avaliação de cenário, quais sejam: a Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho 2016 e a 7ª Pesquisa de Satisfação de Clientes.

De posse dos dados coletados, por meio das ferramentas supracitadas, realizou-se a Análise SWOT, que auxiliou na priorização dos objetivos definidos no Mapa Estratégico aprovado para o período de 2015-2020.

Após a priorização dos objetivos foram selecionadas iniciativas que serão desenvolvidas ao longo da Gestão 2017-2019, as quais contribuirão para o alcance da Missão do Tribunal.

Antes de discorrermos sobre a elaboração do Plano de Gestão, apresentamos um breve retrato do nosso Regional.

2. VISÃO GERAL DO TRT

2. 1. Força de Trabalho

DESEMBARGADORES

Número de Desembargadores	13
Cargo Vago	1

MAGISTRADOS

Número de juízes titulares	48
Número de juízes substitutos	48



SERVIDORES

Lotados na área judiciária (1.081)

Número de servidores do quadro	Requisitados	Removidos	Exclusivamente cargos em comissão
910	106	64	1

Lotados na área administrativa (369)

320	28	21	
------------	-----------	-----------	--

2. 2. Movimentação Processual

MOVIMENTAÇÃO PROCESSUAL DE 2016 - atualizado até setembro

1º Grau

Número de processos recebidos	74.510
Número de processos julgados até setembro (solucionados)	75.806
Número de processos conciliados	29.846

2º Grau

Número de processos recebidos (incluídos os recursos internos)	19.228
Número de processos julgados	17.673

Tempo médio de julgamento 1º Grau (Do ajuizamento à prolação da sentença) **Dias**

Sumaríssimo **93,23**

Ordinário **203,21**

Tempo médio de julgamento no 2º grau (Da autuação/distribuição até o julgamento):

Ações Originárias **96,04**

Recursos **102,57**

Taxa de Congestionamento:

Fase de Conhecimento **31,35%**

Fase de Execução **77,04%**



2. 3. Estrutura Física/Jurisdicional

ESTRUTURA FÍSICA						
Quantidades de Varas	Capital	18	Interior	30	Posto Avançado	2
Número de cidades jurisdicionadas	246 municípios					
Número de cidades do estado de Goiás	246 municípios					

2. 4. Infraestrutura

2. 4.1. Infraestrutura Física

INFRAESTRUTURA FÍSICA	
Imóveis distribuídos em 60.064,66 m ² de área	31
Imóveis próprios	24
Na capital (35.665,58 m ² de área)	4
No interior (18.056,30 m ² de área)	20
Imóveis alugados	6
Terrenos para estacionamento na capital (4.247,62m ²)	3
Av. T-9 – arquivo (1.126,96m ²)	
VT Goianésia (350,81m ²)	
VT Pires do Rio (222,25m ²)	
Imóvel cedido	1
VT Goiatuba (395,14m ²)	
Obras em andamento	3
Complexo Trabalhista/Goiânia – blocos 1,2,3 e 4 (45.061,43m ²)	
VT Goianésia (1.148,48m ²)	
VT Goiatuba (1.018,90m ²)	



2.4.2. Infraestrutura Tecnológica

INFRAESTRUTURA TECNOLÓGICA	
Número de Computadores	1.800
Número de Usuários	1.790
Notebooks	310
Impressoras	400
Tablets	110
Sistemas para usuários externos	10
Sistemas para usuários internos	18
Advogados Cadastrados no PJe	28.000



2.5. Orçamento Anual

O orçamento total em favor do tribunal, incluindo os créditos adicionais aprovados para o ano de 2016 foi da ordem de R\$ 393.387.168,00, conforme quadro e gráfico abaixo, que mostram a distribuição desse valor por grupo e despesa:

ORÇAMENTO - DOTAÇÃO APROVADA 2016	
Pessoal e Encargos Sociais	310.075.076,00
Outras despesas Correntes	64.504.197,00
Investimentos	18.807.895,00
Total Geral	393.387.168,00

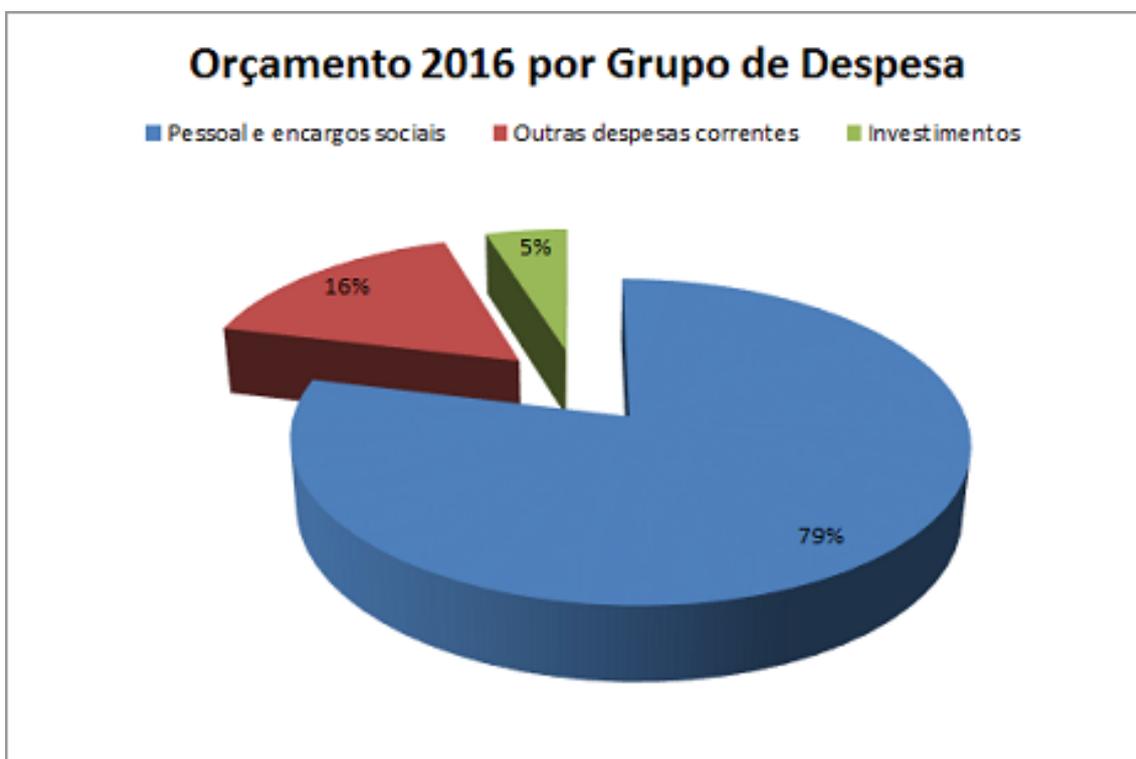


Fig. 01: Gráfico orçamento 2016



Desse montante, o valor de R\$ 24.230.434,00 foi destinado às ações de custeio do Tribunal, alocado na atividade Apreciação de Causa na Justiça do Trabalho, de acordo com a seguinte distribuição:

ORÇAMENTO - 2016	
Diárias - Pessoal Civil	828.953,80
Material de Consumo	1.252.291,71
Passagem e Despesas com Locomoção	87.308,34
Serviços de Terceiros - Pessoa Física	45.194,80
Locação de mão de obra	1.596.069,00
Serviços de Terceiros -Pessoa Jurídica	16.306.015,68
Obrigações Tributárias	52.894,87
Auxílio Transporte	98.465,40
Despesas de Exercícios Anteriores	2.206.737,86
Indenizações e Restituições	1.349.752,54
TOTAL	24.230.434,00

DESPESA DE CUSTEIO POR NATUREZA

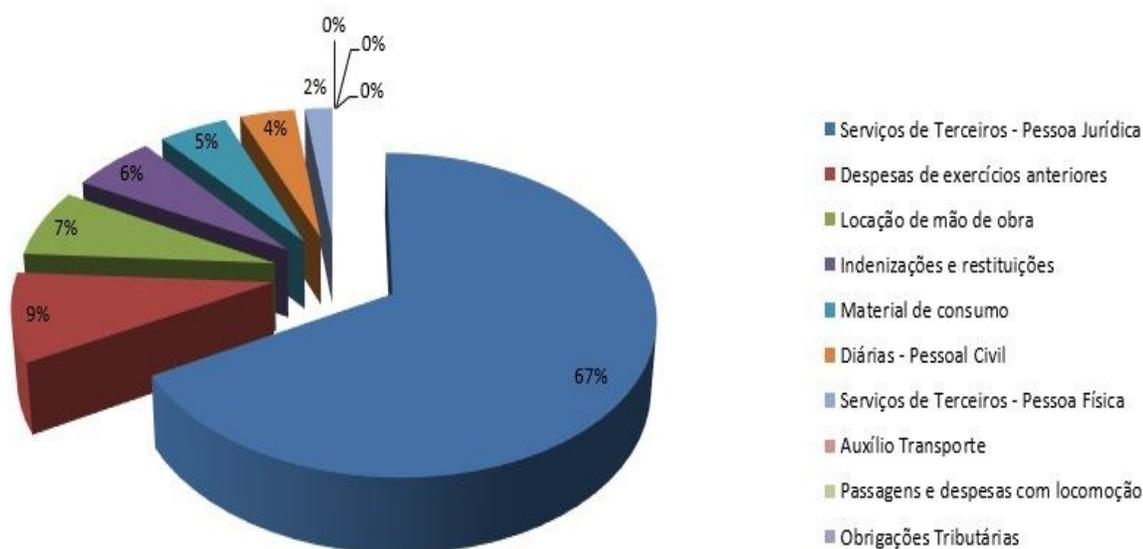


Fig. 02: Gráfico da Despesa de Custeio por Natureza



3. AVALIAÇÃO DO CENÁRIO ATUAL

A Avaliação do Cenário Atual do Tribunal foi realizada utilizando-se de três ferramentas de coleta de dados, quais sejam:

- ◆ Projeto “REconhecendo o TRT18”;
- ◆ Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho 2016;
- ◆ Pesquisa de Satisfação de Clientes.

3. 1. Cenário Interno

3. 1. 1. Projeto REconhecendo o TRT18

O projeto REconhecendo o TRT18 consistiu na realização de visitas do Vice-Presidente e de membros de sua equipe às unidades do TRT18, oportunidade na qual as necessidades e expectativas dos magistrados e servidores desta Corte foram ouvidas.

As visitas foram realizadas no período de 18/04 a 24/08/16, contemplando-se 22 unidades administrativas e 43 unidades judiciárias. Além dessas visitas, foi realizada reunião presencial com juízes titulares e substitutos.



Fig. 03: Visita à SGPe



Fig. 04: Reunião com magistrados



Fig. 03: Reunião com servidores da segurança



Fig.04: Reunião com servidores de Gabinetes

Todas as varas da capital foram visitadas.



Fig. 05: 4ª VT de Goiânia



Fig. 06: 16ª VT de Goiânia



Fig. 07: 2ª VT de Goiânia



Fig. 08: 18ª VT de Goiânia



Algumas varas do interior, devido à restrição orçamentária, foram ouvidas por ocasião da visita corretional, quais sejam: Varas do Trabalho de Pires do Rio, Catalão, Caldas Novas, São Luís de Montes Belos, Goiás, Jataí, Foro de Rio Verde, Inhumas e Foro de Aparecida de Goiânia.



Fig. 07: Correições

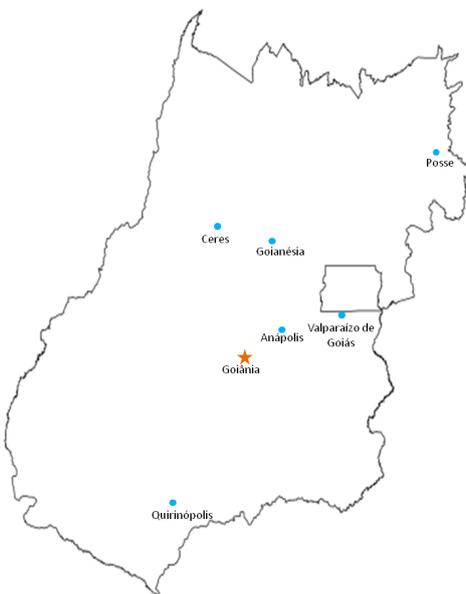


Fig. 08: Sugestões por e-mails

Aquelas que não puderam ser ouvidas durante a correição tiveram a oportunidade de encaminhar sugestões e expectativas para o e-mail breno@trt18.jus.br.

Foram registrados o envio de sugestões das seguintes Varas: Anápolis : 1ª, 2ª e 4ª VTs; Ceres, Quirinópolis, Posse, Goianésia e Valparaíso de Goiás

O resultado desta etapa de trabalho foi a coleta de 471 sugestões que contribuíram para o direcionamento e priorização das ações da próxima gestão.



3.1.2. Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT)

A Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho teve por objetivo medir o grau de bem-estar e satisfação dos servidores, a partir das percepções individuais de questões relacionadas ao clima organizacional vivenciado no Tribunal.

A pesquisa foi disponibilizada a todos os servidores no período de 16 a 31 de maio de 2016. O número de respondentes foi 1.031, o que equivale a 69,6% do total de servidores.

3.2. Cenário Externo

3.2.1. Pesquisa de Satisfação de Clientes

A aplicação da pesquisa aconteceu entre os dias 1º de junho e 15 de julho de 2016, contando com a participação de todas as Varas do Trabalho deste Regional e do Centro Judiciário de Solução de Conflitos e de Cidadania. Também foram disponibilizados questionários nas salas da OAB e AGATRA, bem como no portal TRT18ª.

Participaram da pesquisa 301 advogados, 656 empregadores e 801 trabalhadores.

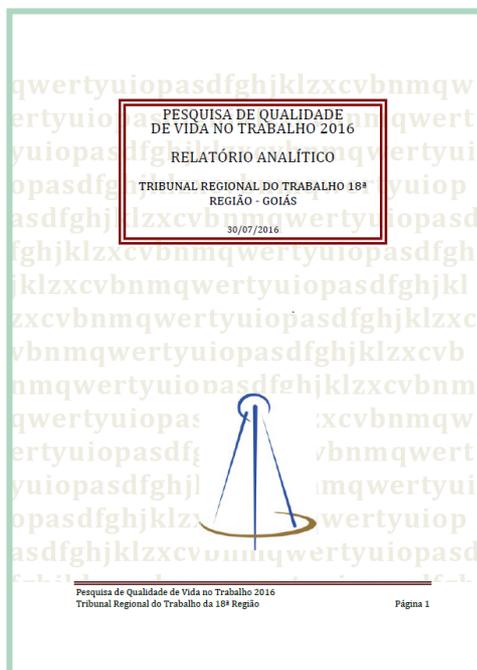


Fig. 09: Pesquisa de qualidade de Vida no Trabalho

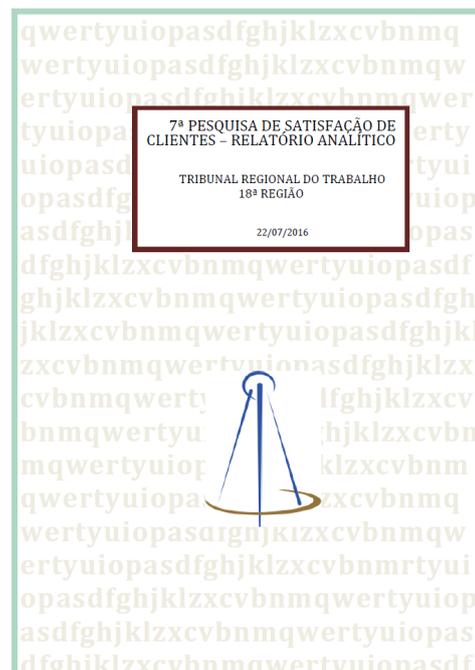


Fig. 10: 7ª Pesquisa de Satisfação de Clientes



DADOS APURADOS QUE MERECEM ATENÇÃO

♦ REconhecendo TRT 18 *

- * **Número total de propostas recebidas: 471**
- * Melhorias de Rotina = 173
- * Treinamentos = 61
- * Efetivo, pessoal e remuneração = 52
- * Infraestrutura = 48
- * Qualidade de Vida no Trabalho = 33
- * Informática = 23
- * PJe = 17

♦ Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho**

- * Comunicação Tribunal-trabalhador
- * Oportunidade de crescimento profissional
- * Desenvolvimento pessoal
- * Bem-estar dos servidores
- * Dores e esgotamento no final da jornada de trabalho

♦ 7ª Pesquisa de Satisfação de Clientes***

- * Rede pública sem fio
- * Tele - TRT
- * Praças e Leilões
- * Baixo grau de satisfação com os serviços do Pje e ao suporte do TRT 18ª aos usuários do PJe
- * Prazo de execução de mandados
- * Clareza e adequação dos comunicados relacionados a serviços informatizados
- * Qualidade dos meios de comunicação disponibilizados pelo TRT
- * Dependência da Justiça do Trabalho.

* Fonte: Ver publicação Intranet

** Fonte: PA 5433/2016

*** Fonte: PA 5767/2016



3.3. Matriz SWOT

A Matriz SWOT é utilizada para analisar os pontos fortes e fracos, bem como as oportunidades e ameaças de um negócio. Os pontos fortes e fracos, em geral, estão dentro da própria instituição, enquanto as oportunidades e as ameaças, na maioria dos casos, têm origem externa.

A elaboração da matriz de SWOT do TRT18—abaixo descrita— foi realizada a partir das informações coletadas nas pesquisas de Qualidade de Vida no Trabalho e de Satisfação de Clientes, no projeto “REconhecendo TRT18” e em consultas às normatizações do CNJ—Conselho Nacional de Justiça, CSJT—Conselho Superior da Justiça do Trabalho e TCU—Tribunal de Contas da União. Também foi observado o cenário político e econômico atual e seus reflexos para a Justiça Trabalhista.

Sendo assim, a matriz permite uma melhor compreensão do cenário em que se encontra o Tribunal, bem como possibilita a verificação de sua situação e posição estratégica.



Análise SWOT		
	Oportunidades	Ameaças
Ambiente Externo	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Resolução CSJT 174/2016 (Regulamenta Núcleos de Conciliação) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Orçamento restrito ◆ Sistema PJe (insatisfação do usuário externo quanto ao suporte técnico do TRT 18 e indisponibilidade) ◆ Desvalorização da carreira dos servidores públicos federais do Poder Judiciário ◆ PEC 241/2016 (Teto Orçamentário)
Ambiente Interno	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Novo Sistema de RH ◆ Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania ◆ Projeto Estratégico Reestruturação do Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania ◆ Carta de Serviços ao Cidadão ◆ NUGEP – Núcleo de Gerenciamento de Precedentes ◆ Canal de comunicação direto com Desembargador Vice-Presidente ◆ Acessibilidade ◆ Boas condições de trabalho ◆ Segurança nas dependências do Tribunal ◆ Construção do complexo trabalhista 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Baixa efetividade na execução trabalhista ◆ Falta de padronização dos processos de trabalho nas unidades judiciárias de 1º grau, assim como de divulgação das boas práticas ◆ Deficit de cursos de treinamento (quantidade insuficiente para servidores antigos e recém-empossados, ausência de formação permanente de líderes, de formação para assistentes de Varas do Trabalho e de treinamento contínuo em PJe) ◆ Comunicação institucional deficiente ◆ Ausência de reuniões regulares entre diretores de Varas da capital e do interior e destes com a SGJ, inclusive por videoconferência ◆ Velocidade lenta de transmissão da internet nas unidades do interior ◆ Ausência de padronização e burocracia excessiva no processo de licitação ◆ Excesso de regulamentação ◆ Deficiência na manutenção preventiva e corretiva nas sedes do interior e da capital ◆ Falta de vagas de estacionamento ◆ Ausência de gestão por competência ◆ Baixa valorização da área administrativa ◆ Insatisfação com o atendimento do Núcleo de Saúde ◆ Ginástica laboral em pouca quantidade ◆ Número insuficiente de servidores e estagiários ◆ Alta rotatividade de servidores no interior ◆ Servidores do interior se sentem afastados do Tribunal

Fig. 11: Análise SWOT



4. DIRETRIZES

4.1. Mapa Estratégico

O mapa estratégico traduz a missão, a visão e a estratégia da organização em um conjunto abrangente de objetivos que direcionam o comportamento e o desempenho institucionais. Os propósitos do mapa são definir e comunicar, de modo claro e transparente a todos os níveis gerenciais e servidores o foco e a estratégia de atuação escolhidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, bem como a forma como suas ações impactam no alcance dos resultados desejados. Além disso, o Mapa direciona a alocação de esforços, a fim de evitar a dispersão de ações e de recursos.

O Mapa Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região foi aprovado pela RA 51/2016 e tem vigência no período de 2015-2020.



Fig. 12: Mapa Estratégico



4.2. Priorização de Objetivos Estratégicos

O planejamento estratégico contém as decisões que definem e afetam a organização como um todo e, em regra, implicam a definição de políticas e diretrizes a longo prazo. É fácil concluir que tais diretrizes e objetivos estratégicos, embora fundamentais, são muito amplos para orientar o trabalho das pessoas dentro da organização no período de 2 anos.

Sendo assim, são necessárias decisões cujo impacto aconteçam em médio prazo. Essas decisões são tomadas a partir da priorização dos objetivos estratégicos. Essa priorização, por sua vez, deu-se a partir da Avaliação de Cenário Atual, bem como de discussões e sugestões de melhorias apresentadas em reuniões com servidores de diversas áreas.



**Fig. 13: 12ª Reunião equipe de transição
Apresentação do Plano de Gestão**



**Fig. 14: 11ª Reunião - Apresentação de
reestruturação da Divisão de Comunicação e Cerimonial**



Fig. 15: 10ª Reunião equipe de transição



Fig. 16: 09ª Reunião equipe de transição



Destarte, a futura administração priorizou os objetivos que serão trabalhados na próxima gestão, sem prejuízo de praticar ações que contribuirão para o alcance de outros objetivos estratégicos. Os 5 objetivos estratégicos selecionados foram:



Fig. 17: Priorização de Objetivos Estratégicos

Objetivo 1	Garantir Infraestrutura Física Moderna e Adequada
Objetivo 2	Promover a melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida
Objetivo 3	Aprimorar e Agilizar os Trâmites Administrativos
Objetivo 4	Estimular a Conciliação
Objetivo 5	Assegurar a Celeridade e a Produtividade na Prestação Jurisdicional



4.3. Cadeia de Valor

A nossa instituição existe para entregar valor ao jurisdicionado e outras partes interessadas. Fazemos isso por meio de uma série de atividades coordenadas que podem ser descritas na Cadeia de Valor. A Cadeia de Valor do TRT 18 foi elaborada no início de 2015 buscando atender uma solicitação do Tribunal de Contas da União.

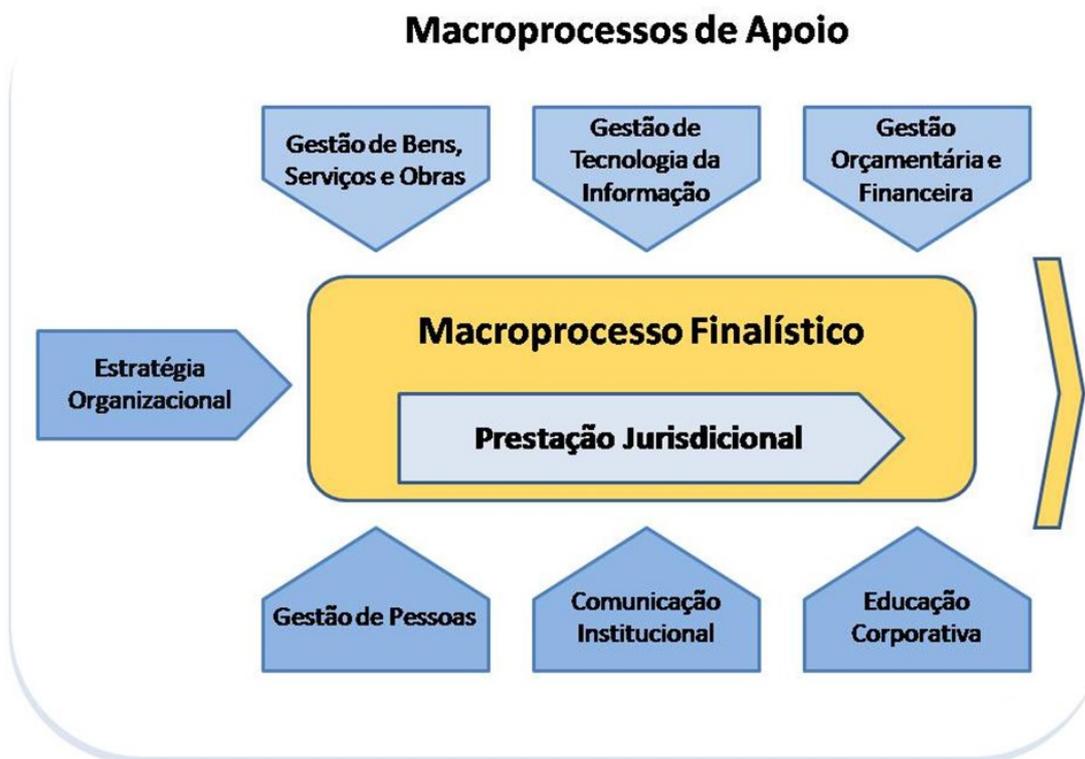


Fig. 18 : Cadeia de Valores



4.4. Priorização dos Macroprocessos

Considerando que para alcançar os objetivos estratégicos priorizados faz-se necessário gerir pessoas, recursos e processos, a próxima gestão definiu como uma de suas prioridades a implementação da Gestão por Processos.

A gestão por processos permite identificar o conjunto de atividades capaz de gerar maior valor ao usuário/cliente que recebe um produto ou serviço, bem como integrar e orientar para resultados as várias unidades organizacionais, além de obter recursos e desenvolver competências para a consecução dessas finalidades.

Sendo assim, a Gestão 2017-2019 irá revisar o desdobramento do Macroprocesso Finalístico e dos Macroprocessos de Apoio abaixo listados, além de mapear e melhorar os principais subprocessos a eles relacionados.

4.4.1. Macroprocesso Finalístico

Macroprocesso	Prestação Jurisdicional
----------------------	-------------------------

4.4.2. Macroprocessos de Apoio

Macroprocesso 1	Comunicação Institucional
Macroprocesso 2	Gestão de Tecnologia da informação
Macroprocesso 3	Gestão de Pessoas
Macroprocesso 4	Gestão de Orçamento e Finanças
Macroprocesso 5	Gestão de Bens, Serviços e Obras



4.5. Iniciativas Propostas e Resultados Esperados

Iniciativas	Resultados esperados
<ul style="list-style-type: none">♦ Criar uma unidade específica para apoiar as ações do PJe	<ul style="list-style-type: none">* Coordenar todas as ações envolvidas no PJe;* Diminuir o retrabalho nos processos relacionados ao PJe.
<ul style="list-style-type: none">• Criar estrutura específica de atendimento a demandas PJe	<ul style="list-style-type: none">* Promover a priorização quanto às demandas relacionadas ao PJe;* Reduzir o tempo de atendimento ao usuário;* Permitir extração de relatórios específicos de atendimento das demandas do PJe.
<ul style="list-style-type: none">• Elaborar a Política de Monitoramento de Disponibilidade e Capacidade de Serviços PJe	<ul style="list-style-type: none">* Evitar interrupção dos serviços por meio do planejamento de aquisição de equipamentos precoce;* Manter disponibilidade de serviço PJe em 90%.
<ul style="list-style-type: none">• Criar o papel do replicador	<ul style="list-style-type: none">* Fomentar a capacitação de novos servidores;* Superar a limitação orçamentária quanto à capacitação.
<ul style="list-style-type: none">• Implementar nova política de atualização de banco de dados- Snapshot.	<ul style="list-style-type: none">* Aumentar disponibilidade do ambiente de sustentação do PJe;
<ul style="list-style-type: none">• Remodelar o site no que se refere às informações PJe;	<ul style="list-style-type: none">* Institucionalizar a comunicação de assuntos pertinentes ao PJe;* Democratizar e desburocratizar do acesso a vídeo aulas e manuais do PJe;
<ul style="list-style-type: none">• Estipular canal oficial de comunicação;	<ul style="list-style-type: none">* Facilitar o acesso aos normativos relacionados ao PJe;
<ul style="list-style-type: none">• Criar o Fale Conosco (termômetro da satisfação do atendimento);• Criar o canal PJe- TRT18 no Youtube.	<ul style="list-style-type: none">* Facilitar o acesso aos normativos relacionados ao PJe;* Democratizar e desburocratizar o acesso a vídeo aulas e manuais do PJe;
<ul style="list-style-type: none">• Elaborar sumários de erros e soluções conhecidas	<ul style="list-style-type: none">* Minimizar o tempo de resposta a atendimentos
<ul style="list-style-type: none">• Elaborar manuais internos em forma de wiki	<ul style="list-style-type: none">* Disseminar eventuais mudanças provenientes de novas versões implantadas;* Construir uma base de conhecimento.



Iniciativas	Resultados esperados
<ul style="list-style-type: none">Elaborar Plano de Capacitação.	<ul style="list-style-type: none">* Superar a limitação orçamentária, permitindo a atualização dos servidores, quanto ao PJe, sem a dependência da criação de cursos custeados pela Escola Judicial;* Possibilitar a padronização de procedimentos PJe nas varas de modo a evitar erros de lançamento no E-gestão;
<ul style="list-style-type: none">Reestruturar a área de tecnologia	<ul style="list-style-type: none">* Diminuir o tempo de solução de incidentes e requisições;* Aumentar a previsibilidade de projetos;
<ul style="list-style-type: none">Garantir que todos magistrados e servidores tenham equipamentos de informática necessários para o uso no trabalho	<ul style="list-style-type: none">* Disponibilizar ao menos 01 computador com 02 monitores para cada servidor que trabalhe no tribunal e que necessite do equipamento para realizar suas atividades diárias
<ul style="list-style-type: none">Instituir política de uso de recursos de TIC para que Magistrados e Servidores tenham mais autonomia	<ul style="list-style-type: none">* Diminuir o tempo de solução de incidentes e requisições;* Diminuir o número de incidentes e requisições por usuário;* Promover autonomia dos servidores no uso das ferramentas de TI
<ul style="list-style-type: none">Reestruturar e divulgar o uso da rede wi-fi	<ul style="list-style-type: none">* Efetivar o uso da rede wi-fi
<ul style="list-style-type: none">Instituir a figura do “prefeito” do TRT em Goiânia	<ul style="list-style-type: none">* Manter a energia elétrica e da rede estabilizada dos edifícios do Fórum e Ialva-Luza disponíveis aos usuários, para que não haja prejuízo das atividades jurisdicionais e administrativas;* Evitar problemas nas instalações que possam inviabilizar ou prejudicar atividades ou o público;* Assegurar instalações eficientes para o desempenho da atividade jurisdicional;* Manter condições de trabalho adequadas quanto às instalações e higienização.



Iniciativas	Resultados esperados
<ul style="list-style-type: none">• Dar continuidade ao projeto Gestão por Competências, priorizando as seguintes etapas:• Criar Banco de Talentos• Instituir programa piloto de formação continuada de gestores• Promover o desenvolvimento profissional (treinamento e formação de servidores) alinhado ao desenvolvimento institucional;	<ul style="list-style-type: none">* Permitir a movimentação de servidores alinhando suas competências e resultados às necessidades da Administração;* Estimular o desenvolvimento e retenção de talentos;* Promover meios para motivar e comprometer as pessoas;* Disseminar a compreensão de que o gestor de cada unidade é responsável pela comunicação entre os profissionais na linha hierárquica, pela integração e cooperação em sua equipe e corresponsável pelo seu desenvolvimento profissional e pelo ambiente de trabalho (art.7º inciso I da Resolução 240 CNJ);* Assegurar oportunidades de desenvolvimento e de aquisição de competências gerenciais aos gestores (art.7º inciso III da Resolução 240 CNJ)* Melhorar a percepção individual do servidor com relação a: organização do trabalho, relações socioprofissionais e reconhecimento;* Desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes nas pessoas a fim de melhorar seu desempenho na execução de suas atividades;
<ul style="list-style-type: none">• Instituir a gestão por processos na SGPe	<ul style="list-style-type: none">* Facilitar a gestão da vida funcional do servidor (foco no cliente interno);* Reduzir o tempo de duração dos processos relativos à vida funcional do servidor;
<ul style="list-style-type: none">• Elaborar Plano Estratégico de gestão de pessoas	<ul style="list-style-type: none">* Facilitar a gestão da vida funcional do servidor (foco no cliente interno);* Criar mecanismos para que a Alta Administração acompanhe o desempenho e os resultados da gestão de pessoas no TRT18;* Cumprir as diretrizes da Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário;
<ul style="list-style-type: none">• Criar a figura do cliente representante da Administração	<ul style="list-style-type: none">* Maior garantia de que os projetos estejam alinhados com os objetivos da Administração;* Participação da Administração nas definições de escopo, nas alterações de cronograma e na validação das entregas dos projetos;* Maior responsabilidade dos gerentes em relação ao planejamento apresentado previamente.



Iniciativas	Resultados esperados
<ul style="list-style-type: none">Aperfeiçoar sistema informatizado para registro, acompanhamento e atualização dos dados relativos à gestão de pessoas.	<ul style="list-style-type: none">* Facilitar a gestão da vida funcional do servidor (foco no cliente interno);* Reduzir o tempo de duração dos processos relativos à vida funcional do servidor;* Criar mecanismos para que a Alta Administração acompanhe o desempenho e os resultados da gestão de pessoas no TRT18;* Garantir maior fidedignidade dos dados sobre gestão de pessoas;* Automatizar rotinas de trabalho
<ul style="list-style-type: none">Criar banco de gerentes, alocados em regime de dedicação parcial e em estrutura montada dentro da Secretaria de Gestão Estratégica, junto ao Escritório de Projetos, para gerenciar projetos importantes escolhidos pela Administração;	<ul style="list-style-type: none">* Alinhamento mais seletivo dos projetos em relação ao Plano Estratégico, priorizando o orçamento e o trabalho dos projetos que impactem em grande medida nos indicadores estratégicos.
<ul style="list-style-type: none">Elaborar calendário institucional participativo, preferencialmente até o mês de março, com o objetivo de possibilitar às partes interessadas a definição das atividades a serem desenvolvidas pela instituição no ano corrente, de forma a permitir o planejamento e a execução de suas ações estratégicas.	<ul style="list-style-type: none">* Subsidiar os gestores com as informações necessárias para planejar as atividades das unidades;* Compartilhar informações entre unidades responsáveis pela realização de eventos, de forma a evitar que estes ocorram simultaneamente quando forem destinados ao mesmo público;* Ampliar acesso de magistrados e servidores às ações institucionais;* Integrar as atividades realizadas entre as unidades do Tribunal;* Melhorar a gestão institucional;* Otimizar recursos institucionais.



Iniciativas	Resultados esperados
<ul style="list-style-type: none">Programa “TRT para todos”	<ul style="list-style-type: none">* Estimular a participação e comprometimento de todas as unidades no desdobramento dos objetivos estratégicos ;* Permitir maior acesso às informações sobre as ações institucionais;* Promover maior interação da Administração com as unidades do interior;* Confeccionar o painel de contribuição de cada Unidade;* Mensurar os principais resultados de produtividade das diversas unidades do TRT por meio da ferramenta de <i>Business Intelligence</i>;* Fomentar a execução da estratégia e o alcance dos objetivos.
<ul style="list-style-type: none">Expandir o uso da ferramenta de <i>Business Intelligence</i>	<ul style="list-style-type: none">* Agilizar a extração de informações <i>ad hoc</i> dos principais temas do TRT (Pessoal, Patrimônio, Tecnologia, processos, Serviços, projetos, Aquisição, Processos Jurídicos, Contratos, Estrutura Organizacional, Comunicação)
<ul style="list-style-type: none">Criar o papel de replicador, do Escritório de Processos nas Unidades	<ul style="list-style-type: none">* Facilitar o mapeamento e a gestão dos processos dentro de cada unidade;* Assegurar a inovação, otimização e automatização de rotinas de trabalho;* Disseminar a cultura de Gestão por Processos.
<ul style="list-style-type: none">Mapear os subprocessos do Macroprocesso Comunicação Institucional	<ul style="list-style-type: none">* Permitir a uniformização, aprimoramento, desobstrução e atualização dos canais de comunicação, bem como disponibilizar informações claras e precisas ao público interno e externo.* Promover a efetiva Comunicação Institucional.
<ul style="list-style-type: none">Implementar wiki administrativo	<ul style="list-style-type: none">* Publicar as entregas da Secretaria de Gestão Estratégica
<ul style="list-style-type: none">Priorizar projetos estratégicos	<ul style="list-style-type: none">* Reserva orçamentária para os projetos de maior impacto nos indicadores estratégicos;* Reduzir o número de iniciativas que consomem recursos e apresentam poucos resultados para a organização;* Otimizar o tempo e esforço para os projetos estratégicos em detrimento dos demais.



Iniciativas	Resultados esperados
<ul style="list-style-type: none">Definir uma ou mais VT's para realizar treinamentos de novos servidores;	<ul style="list-style-type: none">* Treinar e capacitar servidores nas suas rotinas ;* Identificar as melhores práticas e disseminá-las nas demais unidades;* Padronizar os procedimentos.
<ul style="list-style-type: none">Identificar as Varas do Trabalho com maior eficiência e mapear as respectivas rotinas.	<ul style="list-style-type: none">* Disseminar as melhores práticas com relação às rotinas inerentes às Varas do Trabalho;* Aumentar eficiência dos índices de cumprimento de metas;
<ul style="list-style-type: none">Formular novos convênios com o governo e entes privados. Utilizar de forma mais eficiente os convênios já firmados pelo Tribunal, mediante automatização de consultas e “cruzamento” das informações obtidas com os relatórios de processos em execução e identificação de outros sistemas que possam ser utilizados (v.g., sistema que está sendo desenvolvido pelo MPT da 18ª Região)	<ul style="list-style-type: none">* Facilitar a atuação dos magistrados e servidores no processos em execução;* Melhorar os índices de cumprimento de metas com aumento de eficiência;
<ul style="list-style-type: none">Implementar o pré-atendimento ao usuário, preferencialmente na entrada do Foro	<ul style="list-style-type: none">* Filtrar e diminuir o atendimento nas VT's e Turmas;* Prestar informações mais rápidas para o usuário;* Diminuir o fluxo de pessoas nas Secretarias;* Melhorar o atendimento e a imagem institucional.
<ul style="list-style-type: none">Utilizar sistemas desenvolvidos por outros Regionais	<ul style="list-style-type: none">* Otimizar recursos;* Disseminar boas práticas de outros regionais



Iniciativas	Resultados esperados
<ul style="list-style-type: none">Desenvolver ferramenta de TI para cruzar informações e comparação automática das consultas por meio de CPF/CNPJ de devedores	<ul style="list-style-type: none">* Simplificar e otimizar as rotinas das VT's
<ul style="list-style-type: none">Plano de Comunicação Social	<ul style="list-style-type: none">* Estreitar o relacionamento do Tribunal com os seus públicos de interesse;* Maior visibilidade ao TRT18ª visando ao fortalecimento da identidade institucional e a sua divulgação;* Ampliar a participação do Tribunal por meio das redes sociais, imprensa, servidores, magistrados, parceiros e a comunidade;
<ul style="list-style-type: none">♦ Elaborar e implementar projeto de sinalização e divulgação interna.	<ul style="list-style-type: none">* Oferecer uma sinalização adequada e acessível às pessoas que visitarem as unidades;* Oferecer espaços adequados para divulgação de campanhas administrativas e informações das unidades.
<ul style="list-style-type: none">♦ Desenvolver sistema de comunicação interna dirigida e customizada.	<ul style="list-style-type: none">* Disponibilizar informações dirigidas e facilmente acessíveis conforme o interesse do usuário;* Permitir que o usuário acesse o sistema assim que iniciar o computador



Iniciativas	Resultados esperados
<ul style="list-style-type: none">◆ Rever e atualizar o normativo existente dos meios de comunicação interna e externa .	<ul style="list-style-type: none">* Normatizar a utilização dos meios de comunicação, esclarecendo a finalidade e as competências;* Reestruturar a intranet .
<ul style="list-style-type: none">● Elaborar plano de gestão de crise	<ul style="list-style-type: none">* Proteger a reputação do Tribunal por meio de ações preventivas.
<ul style="list-style-type: none">◆ Criar boletim informativo voltado para os principais stakeholders externos (advogados e peritos).	<ul style="list-style-type: none">* Permitir maior integração da administração com advogados e peritos;* Promover maior agilidade e transparência das informações.
<ul style="list-style-type: none">● Mapear os processos de trabalho relacionados ao pagamento de diárias e ao fornecimento de passagens.	<ul style="list-style-type: none">* Unificar procedimentos;* Integrar os processos de trabalho relacionados a aquisição de passagens aéreas e a análise dos documentos comprobatórios da viagem realizada, de modo a compatibilizá-los.
<ul style="list-style-type: none">● Conceder a franquia de telefone celular apenas para magistrados e servidores que, em razão do cargo ou função ocupados, necessitem ser acionados a qualquer momento	<ul style="list-style-type: none">* Reduzir despesas.
<ul style="list-style-type: none">● Instrução, análise e decisão pela Presidência nos processos de sua competência.	<ul style="list-style-type: none">* Maior imparcialidade nas decisões da alta Administração



Iniciativas	Resultados esperados
<ul style="list-style-type: none">Revisar o mapeamento dos subprocessos do Processo Aquisição de Materiais e Contratação de Obras e Serviços	<ul style="list-style-type: none">* Agilizar o procedimento de contratações.* Otimizar os recursos utilizados nesse processo de trabalho.
<ul style="list-style-type: none">Melhorar o detalhamento do Calendário Anual de Contratações.	<ul style="list-style-type: none">* Ter um Calendário de Contratações mais completo para auxiliar no planejamento das licitações, no cumprimento dos prazos e na execução orçamentária.
<ul style="list-style-type: none">Implementar um Sistema de Gestão de Contratos.	<ul style="list-style-type: none">* Melhorar e facilitar a gestão dos contratos e interligar as informações com a SOF.
<ul style="list-style-type: none">Mapear os processos de prorrogação contratual.	<ul style="list-style-type: none">* Reduzir os prazos dos processos de prorrogação contratual



Iniciativas	Resultados esperados
<ul style="list-style-type: none">Programa Amigo da Saúde	<ul style="list-style-type: none">* Melhorar a saúde dos servidores e magistrados;* Promover a prevenção e o diagnóstico de agravos à saúde dos magistrados e servidores;* Promover a proteção vacinal dos magistrados e servidores.
<ul style="list-style-type: none">Encontro Regional de Servidores	<ul style="list-style-type: none">* Promover integração entre servidores da capital e interior.* Integrar equipes do TRT, valorização das pessoas, concurso de boas práticas, disseminação de boas práticas.* Fomento do relacionamento entre as Unidades Judiciárias, permitindo a troca de informações e soluções.
<ul style="list-style-type: none">Festival Cultural	<ul style="list-style-type: none">* Integração de servidores e magistrados da capital e do interior;* Descobrir e reconhecer talentos dos servidores do TRT;* Desenvolver as potencialidades dos servidores do TRT.
<ul style="list-style-type: none">TRT em Movimento (Ginástica Laboral; Avaliação Ergonômica dos Postos de Trabalho; Orientação para Atividade Física; Avaliação Física; Acertando o Passo; Medida Certa; Convênios)	<ul style="list-style-type: none">* Ajustar ergonomicamente o servidor ao seu posto de trabalho;* Promover a saúde e prevenção de doenças, visando uma vida mais ativa de servidores e magistrados;* Aumentar o acesso dos servidores aos serviços de saúde.
<ul style="list-style-type: none">TRT em Cena	<ul style="list-style-type: none">* Promover a reflexão e capacitação da força de trabalho acerca dos seguintes temas: valores e virtudes morais do ser humano, trabalho em equipe, motivação e liderança.
<ul style="list-style-type: none">Caravana da Saúde	<ul style="list-style-type: none">* Promover saúde e qualidade de vida no trabalho para os servidores lotados no interior;* Ajustar ergonomicamente o servidor ao seu posto de trabalho.
<ul style="list-style-type: none">Desafio Vara Legal e Gabinete Nota 10	<ul style="list-style-type: none">* Estimular o desempenho das varas e gabinetes.



4.6. Proposta de Organograma

Um organograma enxuto é sinônimo de agilidade e rapidez na tomada de decisões. Ter um organograma coerente com o tempo em que a instituição está vivendo, é tê-lo menor, mais coeso e mais ágil.

Rever o organograma faz parte da estratégia organizacional de se preparar para o futuro. Para dar suporte à execução do plano, apresentamos proposta de reestruturação organizacional.

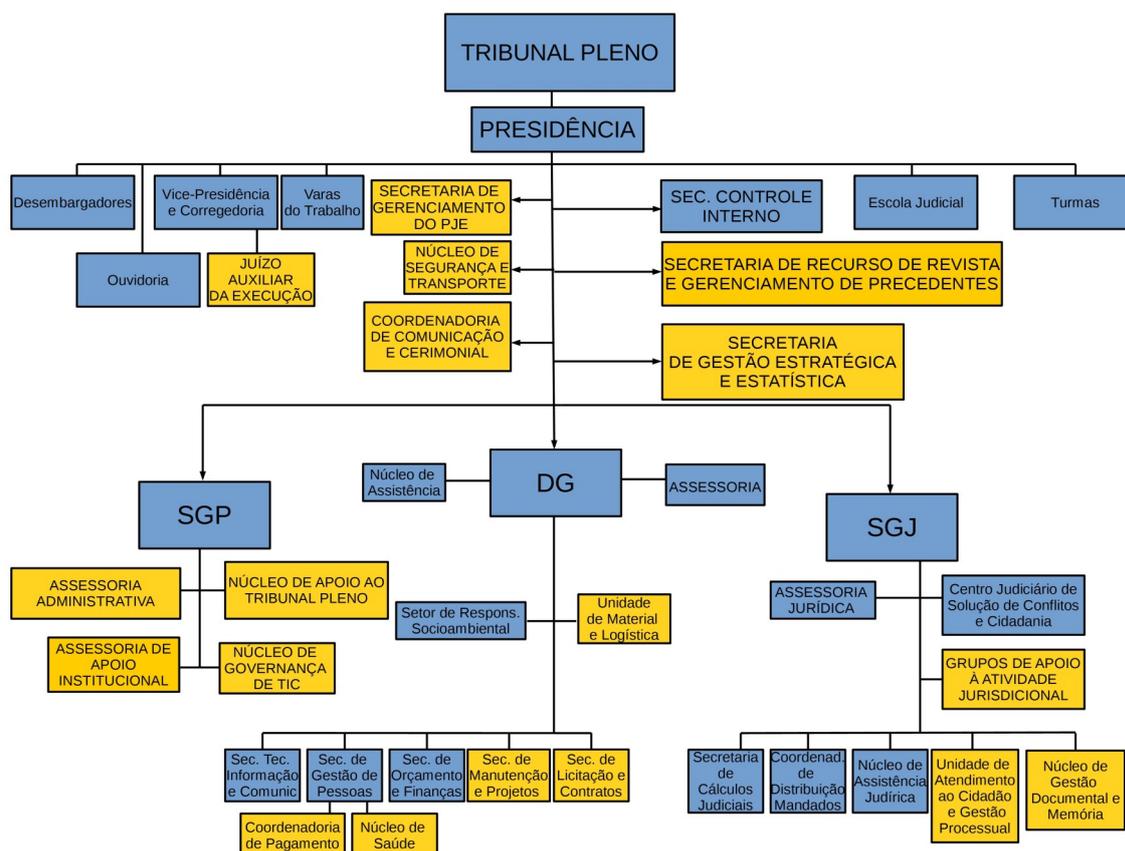


Fig. 19: Organograma



5. CONCLUSÃO

Todas as unidades desenvolverão planos setoriais com proposta de projetos e melhorias de processo. Observando que os gestores terão autonomia para elaborar suas propostas baseados nas diretrizes citadas com foco nos resultados traçados no plano.

Os planos setoriais serão acompanhados pela Secretaria de Gestão Estratégica, por meio do SIG - Sistema Integrado de Gerenciamento. Além disso, o alcance dos objetivos serão aferidos periodicamente por meio dos indicadores previamente definidos.

No decorrer da gestão 2017-2019, se necessário, serão realizados ajustes para assegurar que os resultados previstos neste plano sejam alcançados.

“É melhor uma estratégia simples e bem executada do que uma estratégia brilhante e sem acompanhamento executivo”

Robert Kaplan



LISTA DE FIGURAS

Figura 01: Gráfico orçamento 2016 por grupo de despesa	10
Figura 02: Gráfico da despesa de Custeio por Natureza	11
Figura 03: Visita à Sge	12
Figura 04: Reunião com Magistrados	12
Figura 05: Visita à 4ª VT de Goiânia	13
Figura 06: Visita à 16ª VT de Goiânia	13
Figura 07: Cidades ouvidas nas Correições	13
Figura 08: Cidades que enviaram sugestões por e-mails	13
Figura 09: Pesquisa de qualidade de Vida no Trabalho	14
Figura 10: Pesquisa de satisfação de Clientes	14
Figura 11: Análise SWOT	17
Figura 12: Mapa Estratégico	18
Figura 13: 12ª Reunião com a equipe de transição	19
Figura 14: 11ª Reunião com a equipe de transição	19
Figura 15: 10ª Reunião com a equipe de transição	19
Figura 16: 9ª Reunião com a equipe de transição	19
Figura 17: Priorização de Objetivos Estratégicos	20
Figura 18: Cadeia de Valores	21
Figura 19: Organograma	33



EQUIPES

EQUIPE DE TRANSIÇÃO

Gabinete da Vice-Presidência

Desembargador Breno Medeiros

Bruna da Mota Fernandes Souza

Cariolano Afonso de Carvalho

Cleide Dias Ferreira

Elmo Cesar Coevas Loubet

Karine Rodarte de Oliveira

Katya Vassilievna Chuc

Letícia Passos Borges

Marina Alves Petraglia

Norma Lílian de Moura

Pedro Horácio Borges de Assis

Ricardo Matias Pinheiro

Thiago Campagnaro Crevelin

Gabinete do Desembargador Paulo

Pimenta

Desembargador Paulo Sérgio Pimenta

Thiago Domiciano de Almeida

Diretoria Geral

Ricardo Werbster Lucena

Divisão de Comunicação Social e

Cerimonial

Márcia Divina Bueno Rosa

Secretaria da Corregedoria Regional

Marcelo Marques de Matos

Secretaria de Tecnologia da Informação e

Comunicação

Fabiano de Almeida e Oliveira

Hugo da Silva da Silva

Murilo de Barros Carneiro

Secretaria de Gestão Estratégica

Flávia Valeska de O. Costa

Secretaria de Orçamento e Finanças

Suzana Lage Ferreira

Coordenadoria de Manutenção e Projetos

Cássia Maria Sebba Kafuri

Núcleo de Saúde

Rogério Medeiros

11ª Vara do Trabalho

Cleber Pires Ferreira

Servidor aposentado

Max Gomes de Moura

Coordenadoria de Licitações e Contratos

Luiz Henrique Maia

Maísa Bueno Machado



EQUIPE DE COMPILAÇÃO/FORMATAÇÃO

Gabinete Vice-Presidência

Cleide Dias Ferreira

Letícia Passos Borges

Marina Alves Petraglia

Norma Lílian de Moura

Pedro Horácio Borges de Assis

Ricardo Matias Pinheiro

Núcleo de Estatística

Ana Carolina do Couto Andrade - Estagiária de Estatística

Jane Lúcia de Miranda Mariano

Maria José de Lourdes

Rafael Ramos Tavares

Téófilo Rodrigues Barbalho

Secretaria de Gestão Estratégica

Diogo Felipe de Aguiar

Flávia Ramos Queiroz de Oliveira

Flávia Valeska de O. Costa

EQUIPE DE FOTOGRAFIA

Divisão de Comunicação Social e Cerimonial

Emmanuelle Lima Catúlio Toledo

Fabíola Mendes Villela

Lídia Barros Nercessian

Lídia Cristina Neves Cunha

Wendel Franco de Sá Guimarães

COLABORAÇÃO

Izabella Bandeira e Silva Borges

