

INFORMAÇÕES SOBRE O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

SECRETARIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA

SALVADOR, BA
MARÇO/2018

INFORMAÇÕES SOBRE O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

SECRETARIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA

Sumário

A) RESPONSABILIDADES INSTITUCIONAIS DA UNIDADE	4
I. COMPETÊNCIA INSTITUCIONAL	4
A) ATRIBUIÇÕES DO TRT5/UJ DEFINIDAS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL:	4
B) HISTÓRICO E COMPOSIÇÃO ATUAL:	5
II. ORGANOGRAMA FUNCIONAL	6
IV. INFORMAÇÕES SOBRE ÁREAS OU SUBUNIDADES ESTRATÉGICAS	10
V. MACROPROCESSOS FINALÍSTICOS	11
VI. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2015/2020	13
A) ELABORAÇÃO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO - ETAPAS DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DO TRT5 2015/2020	14
METODOLOGIA	14
DESENVOLVIMENTO DOS TRABALHOS	14
REDE DE GOVERNANÇA DO TRT DA 5ª REGIÃO	14
INVESTIMENTO	15
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PARA O PEI DO TRT5 2015/2020	16
DESCRIÇÃO DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PROPOSTOS PARA O PEI 2015/2020	17
MAPA ESTRATÉGICO DO TRT DA 5ª REGIÃO	21
MATRIZ DE OBJETIVOS	22
MATRIZ DE INDICADORES E METAS	22
Indicador 1.1 – Índice de Alcance das Metas (IAM)	Erro! Indicador não definido.
Indicador 1.2 – Índice de Responsabilidade Socioambiental (IRS)	Erro! Indicador não definido.
Indicador 2.1 – Tempo Médio de Duração do Processo - 2ª Instância (TMDP2)	Erro! Indicador não definido.
Indicador 2.2 – Tempo Médio de Duração do Processo - 1ª Instância – Fase de Conhecimento (TMDP1c)	Erro! Indicador não definido.
Indicador 2.3 – Índice de Processos Julgados (IPJ)	Erro! Indicador não definido.
Indicador 2.4 – Índice de Processos Antigos (IPA)	Erro! Indicador não definido.
Indicador 2.5 – Índice de Ações Coletivas Julgadas (IACJ)	Erro! Indicador não definido.
Indicador 3.1 – Índice de Conciliação na Fase de Conhecimento (ICONc)	Erro! Indicador não definido.
Indicador 3.2 – Índice de Conciliação na Fase de Execução (ICONE)	Erro! Indicador não definido.
Indicador 4.1 – Índice de Execução (IE)	Erro! Indicador não definido.
Indicador 5.1 – Índice de Concentração de Processos dos Maiores Litigantes (ICP)	Erro! Indicador não d
Indicador 6.1 – Índice de Governança da Gestão Estratégica (IGovGE)	Erro! Indicador não definido.
Indicador 6.2 – Índice de Governança em TIC (iGov)	Erro! Indicador não definido.
Indicador 7.1 – Índice de Execução do Plano de Comunicação Institucional (IEPCI)	Erro! Indicador não d
Indicador 8.1 – Índice de absenteísmo (IA)	Erro! Indicador não definido.
Indicador 8.2 – Índice de Prevenção de Saúde (IPSaúde)	Erro! Indicador não definido.
Indicador 8.3 – Índice de Qualidade de Vida (IQV)	Erro! Indicador não definido.
Indicador 9.1 – Índice de Governança da Gestão de Pessoas (IGovPessoas)	Erro! Indicador não definido.
Indicador 10.1 – Índice de Governança da Infraestrutura (IGovInfra)	Erro! Indicador não definido.

Indicador 11.1 – Índice de Execução do Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação (IEPETIC)	_____	Erro! Indicador não definido.
Indicador 11.2 – Índice de Governança em TIC (iGovTIC)	_____	Erro! Indicador não definido.
Indicador 12.1 – Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado (IEOD)	_____	Erro! Indicador não definido.
Indicador 12.2 – Índice de Eficiência Operacional (IEO)	_____	Erro! Indicador não definido.
B) PROPOSIÇÃO DE PROVIDÊNCIAS IMEDIATAS	_____	67
C) ESTRATÉGIA DE ATUAÇÃO FRENTE ÀS RESPONSABILIDADES INSTITUCIONAIS	_____	68
I. ANÁLISE DO ANDAMENTO DO PLANO ESTRATÉGICO DA UNIDADE OU DO ÓRGÃO EM QUE A UNIDADE ESTEJA INSERIDA	_____	68
II. ANÁLISE DO PLANO DE AÇÃO DA UNIDADE REFERENTE AO EXERCÍCIO A QUE SE REFERIR O RELATÓRIO DE GESTÃO.	_____	69
ANEXOS	_____	85
GRÁFICOS - EVOLUÇÃO DAS METAS 2017	_____	88
MENSAGENS DE CUMPRIMENTO DE METAS GERAIS PARA 2017	_____	Erro! Indicador não definido.
GRÁFICOS - EVOLUÇÃO DOS INDICADORES 2017	_____	95

A) RESPONSABILIDADES INSTITUCIONAIS DA UNIDADE

I. COMPETÊNCIA INSTITUCIONAL

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

“PREÂMBULO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

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

Art. 92. São órgãos do Poder Judiciário:

IV - os Tribunais e Juízes do Trabalho;

Art. 111. São órgãos da Justiça do Trabalho:

II - os Tribunais Regionais do Trabalho;

III - Juízes do Trabalho.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B) HISTÓRICO E COMPOSIÇÃO ATUAL:

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

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

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

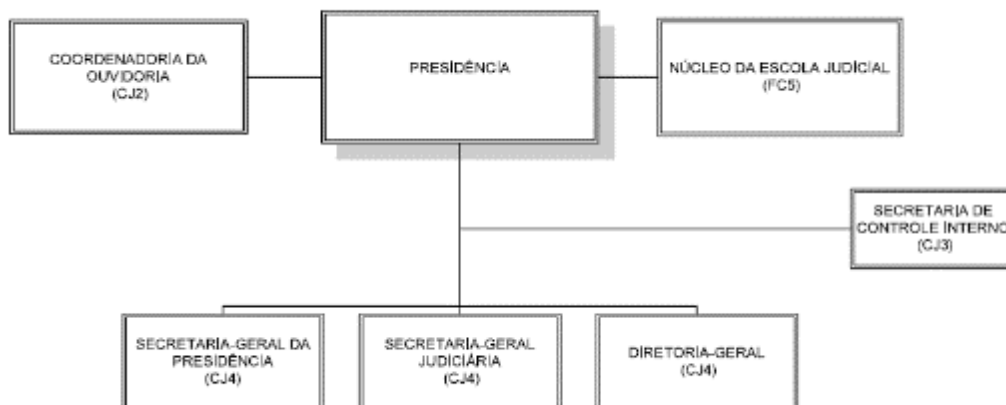
A segunda instância é composta por 29 (vinte e nove) desembargadores togados e vitalícios, que são nomeados pelo Presidente da República.

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

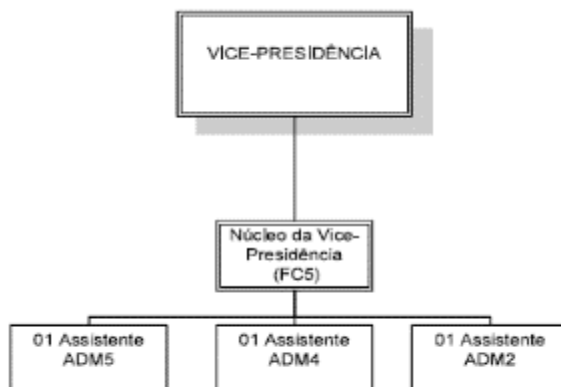
Para racionalizar sua atuação e tornar mais eficiente a prestação jurisdicional, o TRT da Quinta Região se divide em Tribunal Pleno, Órgão Especial, uma Seção Especializada em Dissídio Coletivo, duas Seções Especializadas em Dissídios Individuais (I e II) e cinco Turmas, além do Juízo de Conciliação de Segunda Instância, que realiza acordos em torno de precatórios e de processos que tramitem no Tribunal.

II. ORGANOGRAMA FUNCIONAL

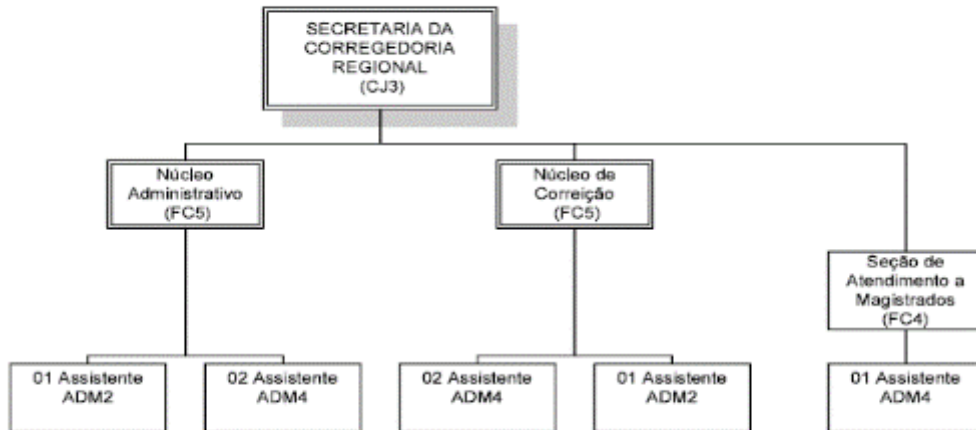
- **PRESIDÊNCIA**



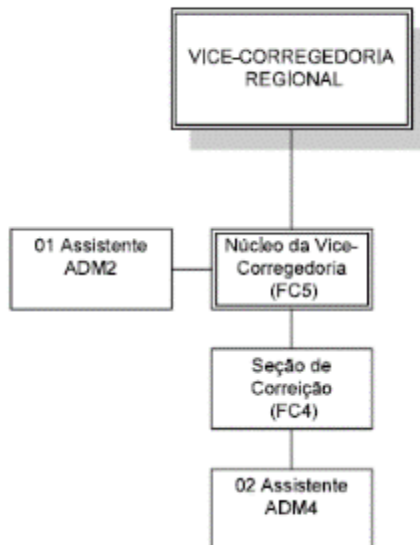
- **VICE-PRESIDÊNCIA**



- CORREGEDORIA REGIONAL**



- VICE-CORREGEDORIA REGIONAL**



• SECRETARIA-GERAL JUDICIÁRIA



OBSERVAÇÕES:

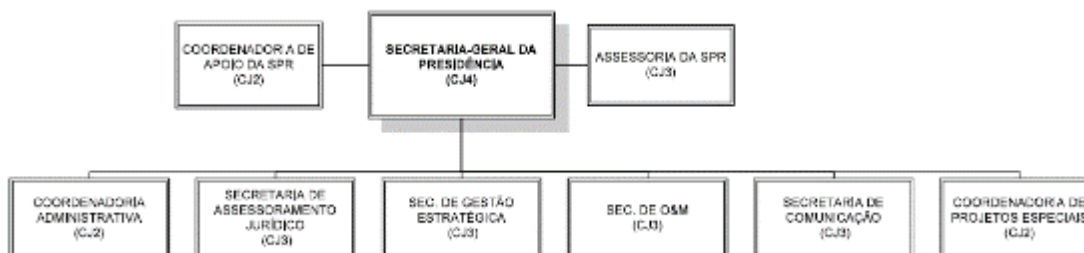
NUSOP - NÚCLEO DE SUPORTE OPERACIONAL AO PROCESSO JUDICIAL ELETRÔNICO

SCJ1 – SECRETARIA DE COORDENAÇÃO JUDICIÁRIA DE 1ª INSTÂNCIA

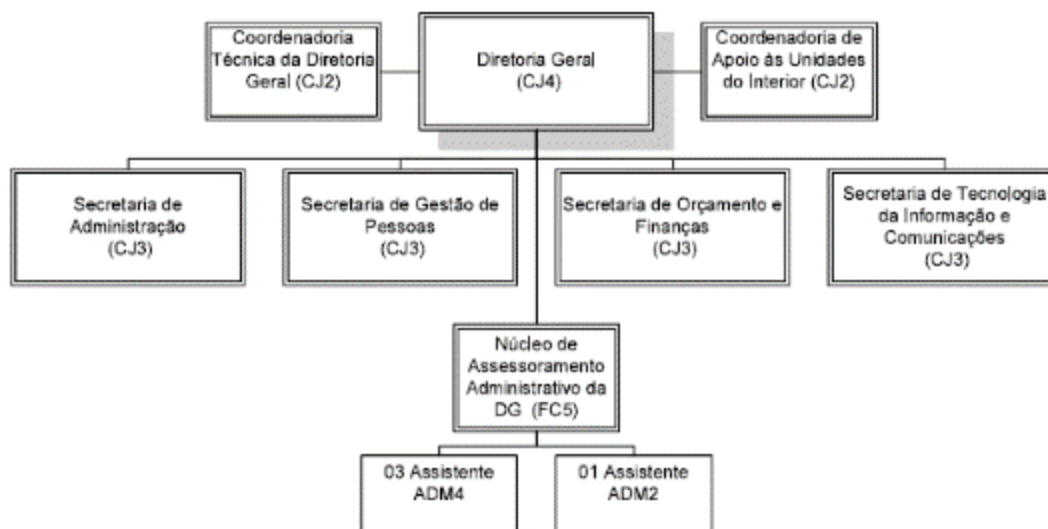
SCJ2 – SECRETARIA DE COORDENAÇÃO JUDICIÁRIA DE 2ª INSTÂNCIA

SEDC – SECRETARIA DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS E COLETIVOS

• SECRETARIA-GERAL DA PRESIDÊNCIA



• DIRETORIA-GERAL



IV. INFORMAÇÕES SOBRE ÁREAS OU SUBUNIDADES ESTRATÉGICAS

Quadro A.1.3 – Informações sobre áreas ou subunidades estratégicas

Áreas/ Subunidades Estratégicas	Competências	Titular	Cargo	Período de atuação
Presidência	Designar ou destituir os ocupantes de funções comissionadas (FC), e indicar, nomear, dar posse e destituir servidores para os Cargos em Comissão (CJ), impor sanções disciplinares aos servidores que excederem da alçada das demais autoridades mencionadas em lei. Representar o Tribunal em solenidades e atos oficiais, decidir reclamações ou requerimentos sobre matéria administrativa ou de serviço do Tribunal. Autorizar e aprovar concorrência, tomada de preços e convite, para aquisição do material ou bens conceder e arbitrar diárias e ajuda de custo. Determinar a expedição de precatórios, designar os servidores que deverão compor as Comissões Permanente e Especiais de Licitação.	Desembargadora Maria Adna Aguiar do Nascimento	Presidente	01/01/17 a 05/11/17
		Desembargadora Maria de Lourdes Linhares Lima de Oliveira	Presidente	05/11/17 a 31/12/17
Vice-Presidência	Suceder ao Presidente em caso de vacância nas suas competências	Desembargadora Maria de Lourdes Linhares Lima de Oliveira	Vice-Presidente	01/01/17 a 05/11/17
		Desembargadora Débora Maria Lima Machado	Vice-Presidente	05/11/17 a 31/12/17
Corregedoria	Zelar pela correção e celeridade do exercício da prestação jurisdicional na primeira instância, auditando as unidades judiciais anualmente.	Desembargador Esequias Pereira de Oliveira	Corregedor	01/01/17 a 05/11/17
		Desembargadora Dalila Nascimento Andrade	Corregedora	05/11/17 a 31/12/17
Vice-Corregedoria	Suceder ao Desembargador Corregedor Regional em	Desembargadora Nélia de Oliveira Neves	Vice-Corregedora	01/01/17 a 05/11/17

Áreas/ Subunidades Estratégicas	Competências	Titular	Cargo	Período de atuação
	caso de vacância nas suas competências.			
		Desembargadora Marizete Menezes Corrêa	Vice-Corregedora	05/11/17 a 31/12/17
Secretaria-Geral da Presidência	Assessorar a Presidência, jurídica e administrativamente, em deliberações e subsidiar a emissão de pareceres. Planejar, dirigir, coordenar e controlar as atividades das unidades que integram a sua estrutura, bem como, manter contatos com órgãos superiores e outros tribunais.	Yerma Rossi Bulhões Bittencourt	Secretária-Geral da Presidência	01/01/17 a 05/11/17
		Sílvia Renata Rocha Pereira	Secretária-Geral da Presidência	05/11/17 a 31/12/17
Secretaria-Geral Judiciária	Planejar, dirigir, coordenar, orientar e controlar todas as atividades judiciais do TRT, assessorando a Presidência em assuntos referentes à atividade judiciária e subsidiando a emissão de pareceres, além de avaliar, periodicamente, o grau de efetividade (racionalidade, eficácia e eficiência) das normas, procedimentos e estrutura organizacionais.	Alexandre Moreira Mendes de Carvalho	Secretário-Geral Judiciária	01/01/17 a 05/11/17
		Manuela Rocha Barbosa De Menezes	Secretária-Geral Judiciária	05/11/17 a 31/12/17
Diretoria-Geral	Planejar, dirigir, orientar, coordenar e controlar as atividades da administração do TRT, bem como dar efetivação a portarias, ordens de serviços, circulares, instruções ou despachos de caráter administrativo, definindo as diretrizes e acompanhando a elaboração da proposta orçamentária.	Antonio José Imperial Pimentel Pereira	Diretor-Geral	01/01/17 a 05/11/17
		Tarcísio José Filgueiras dos Reis	Diretor-Geral	05/11/17 a 31/12/17

V. MACROPROCESSOS FINALÍSTICOS

Os macroprocessos finalísticos do TRT5 são “Preparar processo”, “Conhecer e julgar processo” e “Cumprir sentença”. Dentre esses, os macroprocessos que se encontram

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

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

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

Na condução dos trabalhos, o conteúdo dos macroprocessos foi apresentado no fluxograma geral da fase de conhecimento (da distribuição até a sentença), produzido com a participação de representantes das diversas unidades judiciárias finalísticas e de apoio e validado pelos magistrados do TRT05 durante o “Workshop de Gestão de Processos” realizado nos dias 06 a 08/10/2010 e o mapeamento das rotinas desenvolvidas durante as oficinas da Meta 05/2010. A partir de então, a documentação foi sendo detalhada em todos os seus subprocessos até o nível de rotinas de trabalho. O documento foi finalizado em 23/11/2012 e constitui uma ferramenta de gestão, facilitando o controle e a melhoria contínua dos processos de trabalho, a fim de alcançar níveis mais elevados de satisfação e eficácia.

Segue o detalhamento dos macroprocessos indicados.

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

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

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

- a. Ouvir Testemunha e Devolver

- b. Determinar registro do termo de arquivamento/desistência
 - c. Tentar acordo
 - d. Determinar registro do acordo 10
 - e. Receber defesa
 - f. Realizar audiência de instrução (com ou sem oitiva de partes e testemunhas)
 - g. Solicitar comparecimento ou apresentação
 - h. Encaminhar carta precatória e receber resposta
 - i. Selecionar perito dentre cadastrados
 - j. Receber quesito das partes (ou decorrer do prazo) e informar ao perito
 - k. Receber laudo e dar ciência às partes
 - l. Reincluir em pauta
 - m. Analisar quesitos complementares
 - n. Notificar perito para responder quesitos
 - o. Receber esclarecimentos (ou decorrer do prazo) e dar vista às partes
 - p. Selecionar perito dentre cadastrados
 - q. Encerrar instrução/ Aduzir razões finais e renovar proposta de acordo
 - r. Decidir ou concluir processo
 - s. Julgar o processo e elaborar a sentença (líquida ou ilíquida)
 - t. Registrar sentença
 - u. Notificar
 - v. Disponibilizar
2. Cumprir sentença: Compreende a fase de cumprimento da sentença proferida transitada em julgado, ou dos termos constantes da solução de mérito. Não mapeado totalmente, conforme dito anteriormente.

VI. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 2015/2020

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

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

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

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

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

METODOLOGIA

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

DESENVOLVIMENTO DOS TRABALHOS

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

O prazo estabelecido pelo CNJ, para a aprovação do planejamento estratégico é 31.03.2015. Prazo inteiramente cumprido com a análise e aprovação do Plano Estratégico do TRT5 pelo Órgão Especial em 19/12/2014, após conclusão dos trabalhos desenvolvidos pela Rede de Governança Colaborativa do TRT5.

REDE DE GOVERNANÇA DO TRT DA 5ª REGIÃO

COORDENAÇÃO GERAL

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

EQUIPE DE GESTORES

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

EQUIPE DE GESTORES AMPLIADA

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

INVESTIMENTO

Levando-se em consideração que o planejamento estratégico foi elaborado pela equipe interna deste Regional, e que o contato com os colaboradores de outros regionais se deu por vídeo ou áudio, não houve custos excedentes para este Tribunal,

exceto o custo de diárias e passagens aéreas para participação das reuniões nacionais, cerimonial para oficina e impressão de documentos.

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

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PARA O PEI DO TRT5 2015/2020

DESCRIÇÃO DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PROPOSTOS PARA O PEI 2015/2020

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

PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS	
Ampliar as formas de conciliação e soluções alternativas de conflito	Refere-se ao fomento da conciliação e de meios extrajudiciais para resolução negociada de conflitos, com a participação efetiva do cidadão. Visa estimular a comunidade a dirimir suas contendas sem necessidade de processo judicial, mediante conciliação, mediação e arbitragem; à formação de agentes comunitários de justiça; e, ainda, à celebração de parcerias com a Defensoria Pública, Secretarias de Assistência Social, Conselhos Tutelares, Ministério Público, e outras entidades afins.
Aumentar a eficiência operacional quanto à celeridade e produtividade na prestação jurisdicional	Tem por finalidade materializar, na prática judiciária, o comando constitucional da razoável duração do processo. Trata-se de garantir a prestação jurisdicional efetiva e ágil, com segurança jurídica e procedimental na tramitação dos processos judiciais, bem como elevar a produtividade dos servidores e magistrados.

PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS

<p>Garantir a efetividade das execuções trabalhistas e fiscais</p>	<p>Implantação de ações visando à efetividade das ações judiciais, propiciando a recuperação de bens e valores aos cofres públicos (execuções fiscais) e a solução definitiva dos litígios trabalhistas. Para tanto, podem ser adotados mecanismos como a utilização tempestiva dos sistemas de bloqueio de ativos do devedor (BACENJUD, RENAJUD, INFOJUD); a realização de leilões judiciais; a celebração de parcerias com as Procuradorias de Fazenda, juntas comerciais, cartórios de registro de imóveis e de protesto de títulos; entre outras ações.</p>
<p>Maximizar os resultados da governança administrativa e judiciária</p>	<p>Formulação, implantação, monitoramento e revisão de estratégias flexíveis e aderentes às especificidades próprias do Tribunal Regional do Trabalho 5ª Região, produzidas de forma colaborativa. Visa à eficiência operacional, à transparência institucional e à adoção das boas práticas de gestão para a melhoria do processo de trabalho, podendo adotar parcerias com órgãos externos.</p>
<p>Melhorar a comunicação interna e externa</p>	<p>Aperfeiçoar os fluxos de comunicação institucional, de modo a melhorar a comunicação interna e efetivar maior publicidade à atuação do tribunal com ênfase na divulgação dos seus atos, decisões, programas e ações.</p>

PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS

Ampliar a gestão de demandas repetitivas e de grandes litigantes

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

PERSPECTIVA RECURSOS

Efetivar a gestão por competências

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

Promover a melhoria da qualidade de vida das pessoas

Refere-se a ações que promovam o bem-estar de servidores e magistrados no ambiente de trabalho; a humanização das relações de trabalho; o estabelecimento de sistemas de recompensas e à adequada distribuição da força de trabalho.

PERSPECTIVA RECURSOS

<p>Gerir o orçamento de forma eficiente e eficaz</p>	<p>Refere-se à utilização de mecanismos para alinhar as necessidades orçamentárias de custeio e investimentos ao aprimoramento da prestação jurisdicional, atendendo aos princípios constitucionais da administração pública. Envolve estabelecer uma cultura de redução do desperdício de recursos públicos.</p>
<p>Prover o Regional de infraestrutura física adequada</p>	<p>Manter o Regional com infraestrutura física adequada, incluindo as instalações físicas e mobiliárias do edifício-sede e das Varas do Trabalho, observando as normas e os critérios de acessibilidade.</p>
<p>Maximizar os resultados da governança de TIC</p>	<p>Uso racional dos instrumentos de Tecnologia da Informação e Comunicação, alinhado às políticas de TIC definidas pelo CNJ/CSJT. Visa garantir confiabilidade, integridade e disponibilidade das informações, dos serviços e sistemas essenciais da justiça, por meio do incremento e modernização dos mecanismos tecnológicos, controles efetivos dos processos de segurança e de riscos, assim como a otimização de recursos humanos, orçamentários e tecnológicos.</p>

MAPA ESTRATÉGICO DO TRT DA 5ª REGIÃO



MATRIZ DE OBJETIVOS

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

MATRIZ DE INDICADORES E METAS

Indicador	Sigla	Descrição
Indicador 1.1	IAM	Índice de Alcance das Metas (IAM)
Indicador 1.2	IRS	Índice de Responsabilidade Socioambiental (IRS)
Indicador 2.1	TMDP2	Tempo Médio de Duração do Processo - 2ª Instância (TMDP2)
Indicador 2.2	TMDP1c	Tempo Médio de Duração do Processo - 1ª Instância – Fase de Conhecimento (TMDP1c)

Indicador	Sigla	Descrição
Indicador 2.3	IPJ	Índice de Processos Julgados - (IPJ)
Indicador 2.4	IPA	Índice de Processos Antigos (IPA)
Indicador 2.5	IACP	Índice de Ações Coletivas Julgadas (IACJ)
Indicador 3.1	ICONc	Índice de Conciliação na Fase de Conhecimento (ICONc)
Indicador 3.2	ICONE	Índice de Conciliação na Fase de Execução (ICONE)
Indicador 4.1	IE	Índice de Execução (IE)
Indicador 5.1	ICP	Índice de Concentração de Processos dos Maiores Litigantes (ICP)
Indicador 6.1	iGovGE	Índice de Governança da Gestão Estratégica (IGovGE)
Indicador 6.2	iGov	Índice de Governança
Indicador 7.1	IEPCI	Índice de Execução do Plano de Comunicação Institucional (IEPCI)
Indicador 8.1	IA	Índice de absenteísmo (IA)
Indicador 8.2	IPSaúde	Índice de Prevenção de Saúde (IPSaúde)
Indicador 8.3	IQV	Índice de Qualidade de Vida (IQV)
Indicador 9.1	iGovPessoas	Índice de Governança da Gestão de Pessoas (IGovPessoas)
Indicador 10.1	iGovInfra	Índice de Governança da Infraestrutura (IGovInfra)
Indicador 11.1	IEPETIC	Índice de Execução do Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação (IEPETIC)
Indicador 11.2	iGovTIC	Índice de Governança em TIC (iGovTIC)
Indicador 12.1	IEOD	Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado (IEOD)
Indicador 12.2	IEO	Índice de Eficiência Operacional (IEO)

A. Indicadores relacionados ao Objetivo 1.

1. Assegurar a efetividade da prestação jurisdicional e garantir os direitos da cidadania

Indicador 1.1– Índice de Alcance das Metas (IAM)						
Descrição	Mede o desempenho geral das metas estabelecidas no planejamento estratégico em vigência.					
Responsável pelo indicador	Secretaria de Gestão Estratégica					
Periodicidade	Trimestral					
Polaridade	Para cima					
Parâmetros	ΣMP1 - Metas com peso 1			Responsáveis		
				Secretaria de Gestão Estratégica		
	ΣMP2 - Metas com peso 2			Secretaria de Gestão Estratégica		
	ΣMP3 - Metas com peso 3			Secretaria de Gestão Estratégica		
Fórmula de cálculo	IAM = (ΣMP1) + (ΣMP2 x 2) + (ΣMP3 x 3)					
Linha de base	-					
Meta1	Atingir e manter pontuação entre 93 e 117 até 2020					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	93 e 117	93 e 117	93 e 117	93 e 117	93 e 117	93 e 117
Resultado	82	85	81			
Esclarecimentos	<p>MP1: Metas com peso 1 atribuído, as quais receberão pontuação 1, 2 ou 3, se alcançarem, respectivamente, valores entre 80% e 89,99%; entre 90% e 99,99% e valores iguais ou maiores que 100%, da meta fixada para o período considerado, tendo seus valores multiplicados por 1.</p> <p>MP2: Metas com peso 2 atribuído, as quais receberão pontuação 1, 2 ou 3, se alcançarem, respectivamente, valores entre 80% e 89,99%; entre 90% e 99,99% e valores iguais ou maiores que 100%, da meta fixada para o período considerado, tendo seus valores multiplicados por 2.</p> <p>MP3: Metas com peso 3 atribuído, as quais receberão pontuação 1, 2 ou 3, se alcançarem, respectivamente,</p>					

Indicador 1.1 – Índice de Alcance das Metas (IAM)

	<p>valores entre 80% e 89,99%; entre 90% e 99,99% e valores iguais ou maiores que 100%, da meta fixada para o período considerado, tendo seus valores multiplicados por 3.</p> <p>A seguir, a relação das metas por peso:</p> <p>MP1: Indicador 6.1 (iGovGE); Indicador 6.2 (iGov); Indicador 7.1 (IEPCI); Indicador 8.1 (IA); Indicador 8.2 (IPSaúde); Indicador 8.3 (IQV); Indicador 9.1 (iGovPessoas); Indicador 10.1 (iGovInfra); Indicador 11.1 (IEPETIC); Indicador 11.2 (iGovTIC); Indicador 12.1 (IEOD); Indicador 12.2 (IEO).</p> <p>MP2: Indicador 3.1 (ICONc); Indicador 3.2 (ICONE); Indicador 5.1 (ICP).</p> <p>MP3: Indicador 1.2 (IRS); Indicador 2.1 (TMDP2); Indicador 2.2 (TMDP1c); Indicador 2.3 (IPJ); Indicador 2.4 (IPA); Indicador 2.5 (IACJ); Indicador 4.1 (IE).</p> <p>Será considerado para cálculo do indicador o total de 22 (vinte e dois) indicadores, sendo observado o desempenho do acumulado do período.</p>
--	---

Projetos Estratégicos Relacionados ao Objetivo Catalogado:

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

Indicador 1.2 – Índice de Responsabilidade Socioambiental (IRS)	
Descrição	Mede a quantidade de pessoas beneficiadas com os projetos socioambientais e outras ações voltadas para promoção da cidadania e do bem-estar.
Responsável pelo	Coordenadoria de Projetos Especiais

Indicador 1.2 – Índice de Responsabilidade Socioambiental (IRS)						
indicador						
Periodicidade	Mensal					
Polaridade	Para cima					
Parâmetro	(P.1) Quantidade de pessoas beneficiadas com as ações socioambientais no período	Responsáveis				
		Coordenadoria de Projetos Especiais				
Fórmula de cálculo	$\sum P1$					
Linha de base	2012: 1.665 pessoas; 2013: 2.793 pessoas; 2014: 4.195 pessoas					
Meta2	Manter o patamar superior a 18.000 pessoas beneficiadas, pelas ações socioambientais, até 2020.					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	>8.000	>10.000	>12.000	>14.000	>16.000	>18.000
Resultado	14.798	30.627	25.323			

Projetos Estratégicos Relacionados ao Objetivo Catalogados:

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



- Afetação das demandas e ações a uma área ou setor específico, sob a coordenação dos gestores regionais do programa trabalho seguro e trabalho infantil.

B. Indicadores relacionados ao Objetivo 2.

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

Indicador 2.1 – Tempo Médio de Duração do Processo - 2ª Instância (TMDP2)						
Descrição	Mede o prazo médio transcorrido entre o ajuizamento do processo no Tribunal e a sua baixa.					
Responsável pelo indicador	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa					
Periodicidade	Mensal					
Polaridade	Para baixo					
Parâmetros	(P1) Somatório (Data da baixa - Data da autuação)	Responsáveis				
		Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				
	(P2) Total de Processos Baixados	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				
Fórmula de cálculo	TMDP2 = Somatório (Data da baixa - Data da autuação) / Total de Processos Baixados					
Linha de base	2016: 334 dias					
Meta5	Reduzir em 20% o prazo médio de duração do processo na 2ª instância, em relação ao de 2016, até 2020					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	1%	2%	9%	12%	16%	20%
Alvo	220,84	218,61	303,94			
Resultado	260,53	333,85	340,97			
Esclarecimentos	<p>Data da baixa: Data de baixa dos processos no TRT (remessas para outros órgãos competentes, baixas para a instância inferior ou superior e os arquivamentos) no período.</p> <p>Data da autuação: Data de autuação das ações originárias e recursais. Para processos do PJe, considerar a data de distribuição.</p> <p>Cláusula de barreira: TMDP2 ≤ 156 dias.</p>					

Indicador 2.2 – Tempo Médio de Duração do Processo - 1ª Instância – Fase de Conhecimento (TMDP1c) ⁱ	
Descrição	Mede o prazo médio transcorrido entre o ajuizamento da ação na vara do trabalho e a prolação da sentença.
Responsável pelo indicador	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa

Indicador 2.2 – Tempo Médio de Duração do Processo - 1ª Instância – Fase de Conhecimento (TMDP1c) ⁱ						
Periodicidade	Mensal					
Polaridade	Para baixo					
Parâmetros	(P3) Somatório (Data da prolação da sentença – Data do ajuizamento da ação)	Responsáveis				
		Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				
	(P4) Total de Processos com prolação de sentenças	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				
Fórmula de cálculo	Somatório (Data da prolação da sentença – Data do ajuizamento da ação) / Total de Processos com prolação de sentenças					
Linha de base	2016: 239,73 dias					
Meta6	Reduzir em 10% o prazo médio de duração do processo na 1ª instância, fase de conhecimento, em relação ao ano-base 2016, até 2020.					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	1%	2%	4%	6%	8%	10%
Alvo	199,27	197,25	230,14			
Resultado	221,48	239,73	268,92			
Esclarecimentos	<p>Data da prolação da sentença: Data da prolação da sentença, desconsiderados os processos com sentença anulada/reformada.</p> <p>Data do ajuizamento da ação: Data de autuação da petição inicial na vara do trabalho. Para processos do PJe, considerar a data de distribuição.</p> <p>Cláusula de barreira: TMDP2 ≤ 148 dias.</p>					

Indicador 2.3 – Índice de Processos Julgados (IPJ)						
Descrição	Mede o percentual de efetividade da entrega da prestação jurisdicional, levando-se em consideração os casos novos do exercício corrente que ingressaram em relação aos processos solucionados.					
Responsável pelo indicador	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa					
Periodicidade	Mensal					
Polaridade	Para cima					
Parâmetros	(P5) Total de Processos julgados	Responsáveis				
		Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				
	(P6) Total de Casos Novos	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				

Indicador 2.3 – Índice de Processos Julgados (IPJ)						
Fórmula de cálculo	((P5) / (P6)) x 100					
Linha de base	2013: 94,7%; 2014: 99,23%					
Meta7	Julgar o equivalente a 90% da quantidade de processos de conhecimento distribuídos no ano corrente					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	>100%	>100%	>90%	>90%	>90%	>90%
Resultado	87,43%	90,47%	103,72%			
Esclarecimentos	<p>O IPJ representa o cálculo da Meta Nacional 1 do Poder Judiciário, aprovada no 10º Encontro Nacional do Poder Judiciário.</p> <p>Variável a ser definida no Glossário de Metas Nacionais do Poder Judiciário, pelo Conselho Nacional de Justiça.</p> <p>A meta 6 do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho equivale à Meta Nacional 1 do Poder Judiciário.</p>					

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

Indicador 2.4 – Índice de Processos Antigos (IPA)	
Esclarecimentos	.

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

Projetos Estratégicos Relacionados ao Objetivo Catalogados:

- Uniformizar a jurisprudência do TRT;
- Assegurar a criação de novos cargos para implementar os projetos de decisão líquida, e designação de assistentes para todos os juízes substitutos fixos ou moveis;
- Priorizar e fortalecer o Primeiro Grau com a garantia da participação dos membros do Comitê de Gestão do 1º. Grau nas comissões permanentes das áreas administrativas;

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

C. Indicadores relacionados ao Objetivo 3.

1. Ampliar as formas de conciliação e soluções alternativas de conflito

Indicador 3.1 – Índice de Conciliação na Fase de Conhecimento (ICONc)						
Descrição	Mede o percentual de processos trabalhistas solucionados na fase de conhecimento por meio de conciliação, levando-se em consideração o total de processos julgados no período.					
Responsável pelo indicador	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa					
Periodicidade	Mensal					
Polaridade	Para cima					
Parâmetros	(P1) Total de Conciliações na fase de conhecimento	Responsáveis				
		Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				
	(P2) Total de Solucionados na fase de conhecimento, excluídos os arquivamentos e desistências	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				
Fórmula de cálculo	$(P1) / (P2) \times 100$					
Linha de base	ICONc do biênio 2013/2014: 37,90%					
Meta3	Aumentar o Índice de Conciliação na Fase de Conhecimento, em relação ao biênio 2013/2014, em 6 pontos percentuais, até 2020.					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	1%	2p.p	2 p.p	4 p.p	5 p.p	6 p.p
Alvo	31,34%	33,02%	41,53%			
Resultado	31,22%	31,06%	33,83%			
Esclarecimentos	<p>Conciliações: Somatório do número de sentenças homologatórias de acordo, na 1ª Instância, na Fase de Conhecimento.</p> <p>Solucionados: Somatório do número de sentenças proferidas na 1ª Instância, incluídas as homologatórias de acordo na Fase de Conhecimento e excluídos os arquivamentos e desistências.</p> <p>Cláusula de barreira: ICONc \geq 54%.</p>					

Indicador 3.2 – Índice de Conciliação na Fase de Execução (ICONE)	
Descrição	Mede o percentual de execuções trabalhistas conciliadas, levando-se em consideração o total de execuções iniciadas no período.

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

Projetos Estratégicos Relacionados ao Objetivo Catalogados:

- Propor anteprojeto de lei, visando a criação de cargo específico de servidor mediador de conflitos;
- Capacitar os servidores para atuar como mediadores, facilitando a negociação, sob a coordenação de Juiz do Trabalho, para atuação em processos de cognição e em processos de execução;
- Promover o estudo técnico das condições físicas que facilitem as conciliações – mesa redonda, cor da parede, mobiliário adequado e sua respectiva implementação;
- Instituir ações de incentivo à conciliação;



- Elaborar um plano de atuação permanente para a formação da cultura conciliação.

Indicadores relacionados ao Objetivo 4.

1. Impulsionar as execuções trabalhistas e fiscais

Indicador 4.1 – Índice de Execução (IE)						
Descrição	Mede o percentual de efetividade na fase de execução, levando-se em consideração a quantidade de execuções iniciadas em relação às execuções baixadas.					
Responsável pelo indicador	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa					
Periodicidade	Mensal					
Polaridade	Para cima					
Parâmetros	(P1) Total de Execuções Baixadas	Responsáveis				
	(P2) Total de Execuções Iniciadas	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				
Fórmula de cálculo	$((P1) / (P2)) \times 100$					
Linha de base	2014: 129,36%					
Meta 9	Baixar o equivalente a 90% da quantidade de casos novos de execução no ano corrente.					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	>100%	>100%	>90%	>90%	>90%	>90%
Resultado	112,91%	107,35%	126,90%			
Esclarecimentos	<p>Execuções baixadas: Processos de execução baixados (remessas para outros órgãos competentes ou para a instância superior e arquivamentos definitivos) no período.</p> <p>Execuções iniciadas: Execuções iniciadas, processos recebidos de outros órgãos para execução, títulos executivos extrajudiciais e certidões de crédito trabalhista recebidos.</p>					

Projetos Estratégicos Relacionados ao Objetivo Catalogados:

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

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

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

D. Indicadores relacionados ao Objetivo 5.

1. Ampliar a gestão de demandas repetitivas e de grandes litigantes

Indicador 5.1 – Índice de Concentração de Processos dos Maiores Litigantes (ICP)						
Descrição	Identificar e reduzir em 10%, até 2020, o acervo dos 10 maiores litigantes, em relação ao ano anterior.					
Responsável pelo indicador	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa					
Periodicidade	Mensal					
Polaridade	Para baixo					
Parâmetros	(P1) Total de processos dos 10 maiores litigantes	Responsáveis				
		Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				
	(P2) Total de Processos em tramitação	Coordenadoria de Estatística e Pesquisa				
Fórmula de cálculo	ICP= (P1) / (P2) x 100					
Linha de base	Processos pendentes: 2014: 9.458; 2015: 13.452; 2016: 17.894					
Meta5	Reduzir o Índice de Concentração de Processos dos Maiores Litigantes, em relação ao ano anterior, em 2% até 2020.					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	1,5%	2%	2%	2%	2%	2%
Grau Cumprimento	73,26%	101,30%	80,71%			
Esclarecimentos	<p>Total de processos dos 10 maiores litigantes: somatório do número de processos dos 10 maiores litigantes em tramitação nos TRTs e nas Varas do Trabalho na fase de conhecimento, Em 31/12 do ano anterior, que ocupem o polo passivo da relação processual.</p> <p>Total de processos em tramitação: somatório do número de processos pendentes do ano anterior, mais os processos distribuídos no ano em curso, menos os processos julgados durante o ano em curso. Todos eles relativos aos 10 maiores litigantes no 1º e no 2º Graus, que ocupem o polo passivo da relação processual.</p>					

Projetos Estratégicos Relacionados ao Objetivo Catalogados:

- Criar um Banco de Penhoras;

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

E. Indicadores relacionados ao Objetivo 6.

1. Maximizar os resultados da governança administrativa e judiciária

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

Indicador 6.1 – Índice de Governança da Gestão Estratégica (IGovGE)						
	(P5) Comunicação da Estratégia	Secretaria de Gestão Estratégica				
Fórmula de cálculo	Resultado = $\sum\%(P1+P2+P3+P4+P5)$					
Linha de base	2013: 88%					
Meta 10	Atingir e manter a média de governança em gestão estratégica igual 100%, até 2020					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	80%	90%	90%	90%	90%	100%
Resultado	88%	90%	94,00			

TABELA AUXILIAR PARA MONITORAMENTO DA META

Percentuais aplicados ao Diagnóstico de Gestão Estratégica

Detalhamento:

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

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

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

Indicador 6.2 – Índice de Governança (iGov)	
Descrição	Percentual alcançado pelos componentes do modelo de avaliação do iGov calculado pelo TCU.
Responsável pelo indicador	Diretoria Geral e Secretaria de Controle Interno
Periodicidade	Bianual
Polaridade	Para cima
Parâmetros	Responsáveis

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

Projetos Estratégicos Relacionados ao Objetivo Catalogados:

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

F. Indicadores relacionados ao Objetivo 7.

1. Melhorar a comunicação interna e externa

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

TABELA AUXILIAR PARA MONITORAMENTO DA META

Percentuais aplicados ao Diagnóstico de Gestão Estratégica

Detalhamento:

(P1) DESENVOLVER CAMPANHAS		Peso	TRT5	
			SIM/NÃO	Pontuação
(P1.1)	O Tribunal possui comissão/comitê de comunicação ou instância equivalente, composta por magistrado, com designação formal para elaborar/propor o Plano de Comunicação?	5%		
(P1.2)	A alta administração participa da formulação do Plano de Comunicação?	5%		
(P1.3)	Há participação efetiva de serventuários na elaboração das campanhas?	2,5%		
(P1.4)	Há participação efetiva de magistrados na elaboração das campanhas?	2,5%		
(P1.5)	Há participação efetiva de serventuários na formulação do Plano de Comunicação?	2,5%		
(P1.6)	Há participação efetiva de magistrados na formulação do Plano de Comunicação?	2,5%		
(P1.7)	O Tribunal elabora plano de Comunicação?	3%		
(P1.8)	Em caso afirmativo no item P1.7, informe: o Plano de Comunicação está integrado ao plano orçamentário?	2%		
		25%		
(P2) FOMENTAR E COMPARTILHAR AÇÕES		Peso	SIM/NÃO	Pontuação
(P2.1)	O Tribunal possui um plano de comunicação?	4%		
(P2.2)	O Tribunal executa um plano de comunicação?	3%		
(P2.3)	Houve algum tipo de pesquisa interna para saber quantos servidores/magistrados compreendem o Plano de Comunicação do Tribunal?	3%		
(P2.4)	O plano de comunicação contempla os meios de divulgação a serem utilizados (e-mail, processo administrativo, memorando, notícias na internet e/ou intranet, brindes, workshops, palestras, cartilhas, etc.)?	2%		
(P2.5)	O plano de comunicação contempla os objetivos da comunicação?	2%		
(P2.6)	O plano de comunicação contempla a periodicidade das ações de comunicação?	2%		
(P2.7)	O plano de comunicação contempla o público alvo, conforme o tema da comunicação?	2%		
(P2.8)	O plano de comunicação contempla a previsão de custos para a execução da comunicação?	2%		
		20%		

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

Projetos Estratégicos Relacionados ao Objetivo Catalogados:

- Desenvolver programa de comunicação para os públicos interno e externo

G. Indicadores relacionados ao Objetivo 8.

1. Promover a melhoria da qualidade de vida das pessoas

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

Indicador 8.2 – Índice de Prevenção de Saúde (IPSaúde)						
Descrição	Mede o número de servidores e magistrados que realizam exame médico periódico preventivo e apresentam resultados dos exames na Coordenadoria de Saúde, visando estimular a cultura de prevenção de saúde.					
Responsável pelo indicador	Secretaria de Gestão de Pessoas/Coordenadoria de Saúde					
Periodicidade	Mensal					
Polaridade	Para cima					
Parâmetros	(P4) Número de servidores e magistrados que realizaram exame médico periódico preventivo e apresentaram os resultados na Coordenadoria de Saúde	Responsáveis				
		Coordenadoria de Saúde				

Indicador 8.2 – Índice de Prevenção de Saúde (IPSaúde)						
	(P5) Total de pessoas elegíveis	Coordenadoria de Saúde				
Fórmula de cálculo	(P4 / P5) x 100					
Linha de base	-					
Meta 14	Alcançar e manter 80% dos servidores e magistrados com exame médico periódico preventivo regularizado					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	60%	70%	80%	80%	80%	80%
Resultado	49,04%	63,34%	55,56%			

Indicador 8.3 – Índice de Qualidade de Vida (IQV)						
Descrição	Mede os benefícios proporcionados pelo tribunal com relação a condições de trabalho, saúde, lazer e convivência.					
Responsável pelo indicador	Secretaria de Gestão de Pessoas					
Periodicidade	Trimestral					
Polaridade	Para cima					
Parâmetros	(P6) Condições do ambiente organizacional	Responsáveis				
		Secretaria de Gestão de Pessoas				
	(P7) Benefícios de melhoria da saúde	Secretaria de Gestão de Pessoas				
	(P8) Benefícios de convivência e lazer	Secretaria de Gestão de Pessoas				
Fórmula de cálculo	Resultado = $\sum\%(P6+P7+P8)$					
Linha de base	-					
Meta 15	Implantar e manter 90% dos benefícios de qualidade de vida, até 2020					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	≥70%	≥75%	≥80%	≥85%	≥90%	≥90%
Resultado	87%	92%	92%			

TABELA AUXILIAR PARA MONITORAMENTO DA META

(P6) CONDIÇÕES DO AMBIENTE ORGANIZACIONAL		Peso	Respostas TRT5	
			SIM/NÃO	Pontuação
(P6.1)	O Tribunal possui ações regulares destinadas à promoção da saúde?	5%		
(P6.2)	O Tribunal possui ações regulares destinadas à prevenção de riscos no trabalho de seus magistrados, servidores e terceirizados?	5%		

(P6.3)	O Tribunal possui Programa de Prevenção de Riscos Ocupacionais (PPRA) e Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) em desenvolvimento?	5%		
(P6.4)	O Tribunal possui um setor ou Comissão de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, em conformidade com a Resolução 084/2011 do CSJT?	5%		
(P6.5)	Existe a realização obrigatória dos exames médicos admissionais, periódicos, de retorno ao trabalho, de mudança de função ou de afastamento definitivo?	5%		
(P6.6)	Existe programa regular de controle e/ou prevenção de hipertensão arterial, tabagismo, alcoolismo, dependência química, saúde mental, saúde bucal, sobrepeso e obesidade, diabetes, neoplasia, LER/DORT?	5%		
(P6.7)	O Tribunal possui programa regular de incentivo à atividade física e de alimentação saudável?	5%		
(P6.8)	O Tribunal possui ações periódicas de vacinação para magistrados, servidores e dependentes?	5%		
(P6.9)	O Tribunal possui indicadores estatísticos de ocorrências de doenças ocupacionais?	10%		
		50%		
(P7) BENEFÍCIOS DE MELHORIA DA SAÚDE				
		Peso	SIM/NÃO	Pontuação
(P7.1)	O Tribunal possui atendimento de saúde interno?	5%		
(P7.2)	O Tribunal possui atendimento odontológico interno?	5%		
(P7.3)	O Tribunal possui atendimento psicológico interno?	5%		
(P7.4)	O Tribunal possui atendimento de assistência social interno?	5%		
(P7.5)	O Tribunal possui Clube de Corrida?	5%		
(P7.6)	O Tribunal possui Ginástica Laboral?	5%		
		30%		
(P8) BENEFÍCIOS DE CONVIVÊNCIA E LAZER				
		Peso	SIM/NÃO	Pontuação
(P8.1)	O Tribunal possui espaços de convivência?	4%		
(P8.2)	O Tribunal possui serviço de	4%		

	restaurante ou refeitório?			
(P8.3)	O Tribunal possui ações cívicas nas datas comemorativas?	3%		
(P8.4)	O Tribunal possui ações de solidariedade?	3%		
(P8.5)	O Tribunal possui coral?	3%		
(P8.6)	O Tribunal incentiva a participação de servidores nas olimpíadas institucionais?	3%		
		20%		
RESULTADO DO TRT5 =				

Projetos Estratégicos Relacionados ao Objetivo Catalogados:

- Implantar modelo de autogestão da saúde;
- Implementar política de atenção integral à saúde e segurança de magistrados, servidores e colaboradores;
- Desenvolver projeto para fortalecer e aprimorar o Programa de Qualidade de Vida de magistrados e servidores;
- Implantar o Clube de corrida do TRT5;
- Elaborar projeto visando otimizar os processos de trabalho visando adequar a força de trabalho à demanda.

H. Indicadores relacionados ao Objetivo 9.

1. Efetivar a gestão por competências

Indicador 9.1 – Índice de Governança da Gestão de Pessoas (IGovPessoas)						
Descrição	<p>Percentual alcançado pelos componentes do modelo de avaliação da Governança da Gestão de Pessoas.</p> <p>Ampliar as políticas, métodos e práticas adotados na gestão de pessoas, objetivando potencializar o capital humano.</p> <p>Considera programas e ações relacionados à avaliação e ao desenvolvimento de competências gerenciais e técnicas dos servidores e magistrados, a fim de melhorar a eficiência e eficácia organizacionais.</p>					
Responsável pelo indicador	Secretaria de Gestão de Pessoas					
Periodicidade	Trimestral: Tabela Auxiliar					
Polaridade	Para cima					
Parâmetros	(P1) Liderança da alta administração	Responsáveis				
		Secretaria de Gestão de Pessoas				
	(P2) Gestão da liderança e do conhecimento	Secretaria de Gestão de Pessoas				
	(P3) Cultura orientada para resultados	Secretaria de Gestão de Pessoas				
	(P4) Gestão de talentos	Secretaria de Gestão de Pessoas				
Fórmula de cálculo	Resultado= $\sum(P1 + P2 + P3 + P4)$					
Linha de base	-					
Meta 12	Atingir o percentual de 100%, até 2020, para a Governança da Gestão de Pessoas.					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	30%	30%	50%	60%	60%	100%
Resultado	37%	58%	58%			

TABELA AUXILIAR PARA MONITORAMENTO DA META

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

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

Projetos Estratégicos Relacionados ao Objetivo Catalogados:

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

- Implantar programa de capacitação continuada.

I. Indicadores relacionados ao Objetivo 10.

1. Prover o Regional de infraestrutura física adequada

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

TABELA AUXILIAR PARA MONITORAMENTO DA META

(P1) PLANEJAMENTO, EXECUÇÃO E MONITORAMENTO DE OBRAS		Peso	Respostas TRT5	
			SIM/NÃO	Pontuação
(P1.1)	O Tribunal possui Plano de Obras aprovado alinhado às Resoluções 70/2010-CSJT e 114/2010-CNJ?	6%		

(P1.2)	O Plano de Obras do Tribunal foi aprovado pelo seu Pleno, bem como suas atualizações ou alterações?	6%		
(P1.3)	O Tribunal editou norma complementar à operacionalização do disposto nas Resoluções 70/2010-CSJT e 114/2010-CNJ?	6%		
(P1.4)	O Tribunal elabora Planilha de Avaliação Técnica adotando como critérios a estrutura física e funcional do imóvel e sua adequação à prestação jurisdicional?	6%		
(P1.5)	O Tribunal possui Sistema de Priorização de Obras?	6%		
(P1.6)	Para a avaliação, aprovação e priorização das obras é emitido parecer técnico das unidades de engenharia, planejamento, orçamento e finanças e unidade de controle interno?	6%		
(P1.7)	Os projetos das obras de grande porte a serem executadas passaram por avaliação e aprovação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, excetuando-se àquelas dispensadas pela Resolução 70/2010-CSJT?	6%		
(P1.8)	O Tribunal encaminhou seu Plano de Obras ao CSJT acompanhado de justificativa técnica do Sistema de Priorização de Obras adotado?	6%		
(P1.9)	O Tribunal utiliza indicadores operacionais vinculados a tarefas para acompanhar o desempenho dos projetos de obras?	6%		
(P1.10)	A unidade de Controle Interno do Tribunal fiscaliza as obras executadas, com vistas a garantir que estas não destoem dos princípios insculpidos na Resolução 70/2010-CSJT?	6%		
		60%		
(P2) CONTRATAÇÃO DE OBRAS		Peso	SIM/NÃO	Pontuação
(P2.1)	Os editais para a contratação de obras e serviços de engenharia adotam, como critérios mínimos, os parâmetros e as orientações para precificação, elaboração de editais,	4%		

	composição da Bonificação de Despesas Indiretas - BDI, habilitação técnica e cláusulas essenciais nos contratos?			
(P2.2)	Os editais de licitação de obras e serviços de engenharia estabelecem a obrigatoriedade das empresas contratadas absorverem, na execução do contrato, o percentual mínimo de dois por cento de egressos do sistema carcerário e/ou cumpridores de medidas e penas alternativas, conforme a Resolução nº 96/2009 do Conselho Nacional de Justiça?	4%		
(P2.3)	Na elaboração do orçamento-base que integrará o edital de licitação são estabelecidos critérios de aceitabilidade de preços unitários com a fixação de preços máximos?	4%		
(P2.4)	O Tribunal realiza licitações separadas para a aquisição de equipamentos e de mobiliário para início da utilização da obra?	4%		
(P2.5)	Para contratação de serviços de terraplanagem, pavimentação, drenagem ou nos casos de elaboração de obras de arte especiais, em áreas que não apresentem interferência urbana, são utilizadas como parâmetros de custo, preferencialmente, as tabelas do Sistema de Custos Rodoviários (SICRO) do Departamento Nacional de Infraestrutura de Transporte (DNIT)?	4%		
		20%		
(P3) REFERENCIAIS DE ÁREA E DIRETRIZES PARA ELABORAÇÃO DE PROJETOS		Peso	SIM/NÃO	Pontuação
(P3.1)	Na elaboração de projetos arquitetônicos o Tribunal adota os referenciais de área previstos na Resolução 70/2010-CSJT?	5%		
(P3.2)	Os projetos arquitetônicos têm como diretriz a flexibilidade dos espaços, utilizando-se sistemas construtivos que permitem a rápida readequação	5%		

	dos ambientes, ao menor custo possível, quando necessárias às modificações do sistema de prestação jurisdicional?			
(P3.3)	Os projetos arquitetônicos consideram as normas técnicas e legislações de acessibilidade e sustentabilidade ambiental?	5%		
(P3.4)	Por ocasião da escolha de terreno ou de imóvel pronto para abrigar os serviços jurisdicionais, o Tribunal contata os órgãos afins da Justiça (Ministério Público, Defensoria Pública, INSS, OAB, AGU, entre outros) para que analisem a viabilidade de estabelecerem suas sedes em área urbanística integrada?	5%		
		20%		
RESULTADO DO TRT5 =				

Projetos Estratégicos Relacionados ao Objetivo Catalogados:

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



J. Indicadores relacionados ao Objetivo 11.

1. Maximizar os resultados da governança de TIC

Indicador 11.1 – Índice de Execução do Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicações (IEPETIC)		
Descrição	Mede o desempenho de cumprimento dos objetivos estratégicos estabelecidos no Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicações – PETIC.	
Responsável pelo indicador	Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicações	
Periodicidade	Mensal	
Polaridade	Para cima	
Parâmetros	(P1) Garantir a disponibilidade de sistemas essenciais às atividades judiciais e administrativas	Responsáveis Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações
	(P2) Garantir a satisfação dos clientes de TIC	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações
	(P3) Garantir a segurança da informação	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações
	(P4) Aprimorar a comunicação com os clientes	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações
	(P5) Adotar as melhores práticas em governança de TIC	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações
	(P6) Desenvolver competências técnicas e gerenciais com foco na estratégia	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações
	(P7) Garantir o capital humano necessário para atender as demandas estratégicas de TIC	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações
	(P8) Buscar a excelência na gestão orçamentária, assegurando a execução da estratégia da TIC	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações
	(P9) Garantir a adequação da Infraestrutura, sistemas e serviços de TIC	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações

Fórmula de cálculo	Resultado (média)= $\sum\%(P1+P2+P3+P4+P5+P6+P7+P8+P9) / 9$					
Linha de base	-					
Meta 19	Manter o PETIC com as suas metas cumpridas					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Resultado	100%	126,83%	128,60%			

Indicador 11.2 – Índice de Governança em TIC (iGovTIC)						
Descrição	Percentual alcançado pelos componentes do modelo de avaliação do iGovTI: resultado obtido na capacidade e no estágio do índice iGovTI calculado pelo TCU.					
Responsável pelo indicador	Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicações					
Periodicidade	Bianual					
Polaridade	Para cima					
Parâmetros	(P10) Componente: Liderança	Responsáveis Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações				
	(P11) Componente: Estratégias e Planos	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações				
	(P12) Componente: Informação e Conhecimento	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações				
	(P13) Componente: Pessoas	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações				
	(P14) Componente: Processos	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações				
	(P15) Componente: Resultados	Secretaria de Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicações				
Fórmula de cálculo	Resultado (média)= $\sum\%(P10+P11+P12+P13+P14+P15) / 6$					
Linha de base	2014: Intermediário (Nota: 0,55)					
Meta 19	Atingir a faixa “aprimorado”, até 2020, na avaliação do iGovTI.					
		2016		2018		2020
		Intermediário		Intermediário		Aprimorado

Indicador 11.2 – Índice de Governança em TIC (iGovTIC)					
Resultado		68%			
Esclarecimentos	Orientações para o preenchimento do questionário do iGovTI: a partir da disponibilização do questionário pelo TCU, a fim de alinhar a interpretação das perguntas abordadas, o CSJT disponibilizará orientações a serem observadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho no preenchimento das respostas.				

Projetos Estratégicos Relacionados ao Objetivo Catalogados:

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

K. Indicadores relacionados ao Objetivo 12.

1. Gerir o orçamento de forma eficiente e eficaz

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

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

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

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

Projetos Estratégicos Relacionados ao Objetivo Catalogados:

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

I. Legenda



100% ou mais de cumprimento da meta.



80 a 99,99% de cumprimento da meta.



Abaixo de 80% de cumprimento da meta.



Não mensurado no período (Bianual).

B) PROPOSIÇÃO DE PROVIDÊNCIAS IMEDIATAS

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

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

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

Ajuste do planejamento estratégico do Tribunal (Aperfeiçoamento/Grau de maturidade), fornecendo apoio às atividades dos Gestores Nacionais das Metas do Poder Judiciário do Tribunal, com destaque para o levantamento das pendências e ações voltadas ao cumprimento das Metas no Conselho Superior da Justiça do Trabalho como Coordenadores do Subcomitê de Tribunais Regionais do Trabalho de Médio Porte.

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

Nessa esteira, foi concluída a implantação da ferramenta “Business Intelligence” (BI) para as áreas judiciárias do 1º e 2º Graus, indispensável ao processo de coleta, organização, análise, compartilhamento e monitoramento de informações que oferecem suporte a gestão de negócios. A próxima etapa será a ampliação da ferramenta para a área administrativa.

Participação em eventos nacionais sobre planejamento estratégico.

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

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

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

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

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

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

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

C) ESTRATÉGIA DE ATUAÇÃO FRENTE ÀS RESPONSABILIDADES INSTITUCIONAIS

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

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

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

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

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

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

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

Objetivos e indicadores estratégicos passaram a ser o parâmetro para a avaliação do comportamento desta instituição, haja vista as medições que se sucederam ao longo do ano de 2017.

Como dito alhures, a cultura do planejamento estratégico ainda não é uma realidade. Na prática, conquanto a Administração já disponha das informações objetivas bastantes para a tomada de decisões, ainda permanece com alguma dificuldade no aspecto - ação proativa. Com efeito, a Administração provocada a respeito de

assuntos e problemas que afetam diretamente os resultados medidos e esperados, ainda tem priorizado ações corretivas e não preventivas ensejando, não raras vezes, a falta de sintonia entre os gestores responsáveis.

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

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

A análise sobre o cumprimento das metas nacionais prioritárias de 2017 indica o grau de cumprimento de 99,44% das metas, com o cumprimento integral de 4 delas, o que evidencia a evolução sensível deste E. Tribunal no tocante à observação dos planos estratégicos.

Visando racionalizar os procedimentos e dar efetividade no cumprimento das decisões, facilitar o acesso à Justiça do Trabalho, promover a educação corporativa, a cidadania e a responsabilidade social, e garantir a infraestrutura física, de recursos humanos e de tecnologia da informação foi instituído o Programa de Modernização e Inovação do TRT5.

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

Na racionalização de procedimentos e normas podemos destacar: a criação do Núcleo de Cooperação Judiciária visando fornecer maior integração com outros tribunais e o procedimento científico adotado para a priorização de intervenções e

consequente aprovação do plano de obras do TRT5, em consonância com a Resolução 70/2010 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

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

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

Como fruto deste trabalho, fomos agraciados com o Selo Prata. O Selo Justiça em Números reconhece os tribunais na excelência da gestão, produção, organização e disseminação de suas informações administrativas e processuais. É o certificado de confiabilidade nas informações prestadas. Dessa forma, fornece mais credibilidade ao seu Plano Estratégico com ações voltadas para prestação jurisdicional com novas tecnologias, acessibilidade, sustentabilidade, atenção à saúde e maior integração com a população.

Na área de Gestão de Pessoas, continuamos a implantação do processo de Gestão por Competência, que mapeou conhecimentos, habilidades e atitudes, de forma a preparar ainda mais cada um de nossos servidores para o desempenho de suas atividades. Sabemos da importância de qualificar nossos magistrados e servidores, razão pela qual realizamos 500 eventos, contemplando 9.884 participantes, alguns dos quais estiveram envolvidos em mais de uma iniciativa, promovidos pela Escola Judicial e pela Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas.

As atividades se dividiram em treinamentos presenciais e educação à distância, com oferta de diversos cursos, tais como: Programa de Desenvolvimento Gerencial (PDG 2017): “Relações Interpessoais no Trabalho”, “Desenvolvimento de Competências Gerenciais” e “O Líder Moderno”; CLE– Cadastro de Liquidação e Execução; Sistema de Controle de Material e Patrimônio – Módulo Inventário SCMP e LevPat; Aperfeiçoamento da Instrução Processual nos Processos Administrativos de Contratações Diretas; Seminário eSocial; Seminário eSocial para Órgãos Públicos; Implantando o eSocial nos Órgãos Públicos; eSocial na Justiça do Trabalho; Folha Web; SIGEP – Sistema de Integração de Gestão de Pessoas; Formação de Brigadistas; Programa de Reciclagem Anual para Agentes de Segurança; 1º Encontro da Teia de Sustentabilidade do Poder Judiciário; V Encontro de Acessibilidade; Programa de Responsabilidade Socioambiental: Introdução à Temas Socioambientais e Introdução à Gestão Socioambiental.

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

Na responsabilidade social e ambiental, nosso compromisso foi com a promoção da cidadania, realizando campanhas de orientação em segurança e direitos no trabalho. Ampliamos as itinerâncias, com o deslocamento de nossos magistrados e servidores, realizando audiências ao longo do ano. Também foi criada a Comissão de Gestão Socioambiental – COGESO, e conferida a competência de Unidade de Gestão Socioambiental a uma estrutura permanente de Coordenadoria, visando dar mais efetividade à Política de Gestão Ambiental.

O Tribunal também está adiantado no cumprimento da Resolução 103/2012, aprovada pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que define critérios para a contratação de bens e serviços ambientalmente sustentáveis. Acompanhando as questões ambientais, o TRT5 efetuou o registro de preços para a compra de 120 unidades de condicionadores de ar que possibilitam uma economia de até 60% de

energia, além de utilizarem o gás ecológico R-410A, que dispensa o uso do gás CFC, causador de agressões à camada de Ozônio. Além de ter implantado de forma humana e exitosa o Processo Judicial Eletrônico (PJe) e o Cadastro de Liquidação e Execução (Pje-CLE) que reduz, significativamente, o uso de papel.

Outra iniciativa social foi a contratação de deficientes auditivos visando a digitalização de processos do TRT5, colaborando com a remessa de processos ao Tribunal Superior do Trabalho (TST), que passou a admitir recursos exclusivamente em formato digital – ação que vai assegurar a inclusão de pessoas com deficiência na Justiça do Trabalho da Bahia, fazendo nossa instituição despontar como um Tribunal comprometido com a acessibilidade. Diariamente são digitalizados uma média de mais de 120 processos, de vários volumes.

Neste mesmo tema, o TRT5 construiu um Plano de Logística Sustentável do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região para 2015/2020 com caráter estratégico, aprovado na Sessão do Órgão Especial do dia 22/02/2016. Várias ações e iniciativas estão previstas neste plano visando a melhor utilização dos recursos. Para seu monitoramento foram criados 62 indicadores, com metas estabelecidas para cada período, que serão acompanhadas pela Unidade de Gestão Socioambiental do TRT5.

Podemos comemorar alguns resultados obtidos em 2017 em comparação com 2016, fruto de esforços concentrados da Administração, como a redução de 1,77% do consumo de água, passando de 53.519 m³ para 52.572 m³. Comemora-se, ainda mais, a redução significativa dos gastos com papel A4, telefonia (STFC e SMP) e combustíveis, que foram da ordem de 20,789%, 17,447% e 3,6954%, respectivamente.

Ponto fundamental no Programa de Modernização e Inovação do TRT5 foi a implantação do Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe-JT), como único sistema do Judiciário Trabalhista para abertura de novos processos na segunda instância do Tribunal do Trabalho da Bahia (TRT-BA) e em todas as 88 varas do trabalho. Em aprimoramento ao Programa, implantou-se o Cadastro de Liquidação e Execução (Pje-CLE) em 100% das unidades judiciárias do Estado.

O PJe promoveu mudanças em toda a estrutura da Justiça do Trabalho, extinguindo tarefas como carimbar e manusear a papelada, trazendo vantagens aos cofres públicos, ao meio ambiente e à saúde de quem lidava com a burocracia. O sistema também representa mais celeridade na prestação jurisdicional e mais comodidade no acesso ao Judiciário.

O TRT da Bahia foi o sexto Tribunal do Trabalho do país a receber o PJe, apresentando ineditismo em dois aspectos: foi o primeiro a instalar, simultaneamente, os módulos de primeiro e segundo graus e o primeiro a receber a versão nacional do PJe que, depois, seria levada para os demais regionais. Em 2013 implantamos nas 39 varas da capital. Em 2014 mais 18 varas, totalizando 67 unidades, o que representa 76% de todo regional, sendo que o 2º grau já conta com 100% implantado, alcançando 100% de todo Regional em Novembro/2015. Trabalho que envolveu toda a administração e que tem se caracterizado pela preocupação com o ser humano neste processo de mudança de paradigma.

Na infraestrutura, foi priorizada a área tecnológica, avançamos com a implantação do PJe em todas as varas do trabalho. Atualização de microcomputadores que estão substituindo equipamentos das varas e departamentos de 1º grau onde o PJe foi instalado e também nos demais fóruns que receberam o sistema desde 2012. Essas unidades foram priorizadas, pois o PJe requer dois monitores por computador. As varas da capital e os departamentos administrativos também foram contemplados com novos micros para substituir aqueles que estão fora da garantia ou obsoletos. Além dos computadores, foram entregues novas impressoras e multifuncionais visando aumentar a eficiência operacional.

Buscamos ainda melhorar a infraestrutura física de nossas instalações, obedecendo ao Plano de Obras, em consonância com a Resolução 70 do CSJT. Diversas obras foram realizadas com a supervisão do Departamento de Obras, da Coordenadoria de Apoio às Unidades do Interior (Caui) e da Coordenadoria de Manutenção e Conservação (CMC):

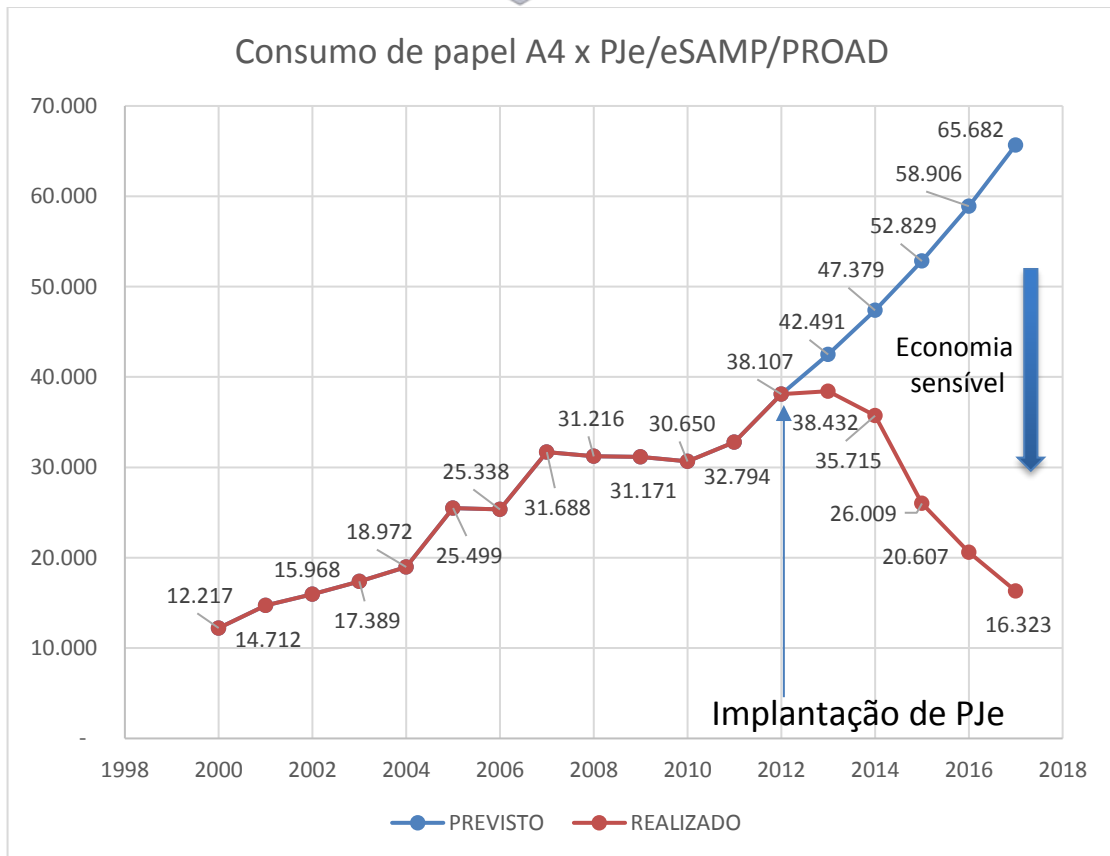
Também foi implantado o sistema eletrônico administrativo, o PROAD, com o objetivo de gerir todos os processos que tramitam na área meio, dando celeridade, transparência e economia de recursos.

Como foi dito anteriormente, o Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho – PJe-JT começou a ser implantado no TRT5 em meados de 2012. Atualmente são mais de 224.000 processos tramitando exclusivamente em processo judicial eletrônico, além de contar com cerca de 25.000 advogados cadastrados e militando no PJe-JT no TRT da Bahia.

Em razão da utilização de modernas ferramentas tecnológicas e facilidade de acesso, o PJe-JT tem reduzido a demanda reprimida existente nas varas do trabalho devido à grande extensão territorial do Estado o que provocava a necessidade de grandes deslocamentos. Isso é comprovado ao observarmos o crescimento do número de processos eletrônicos no regional. Em 2017 foram recebidos 168.772 processos eletrônicos.

Após sua implantação o PJe-JT apresentou, desde o início, sensível mudança no fluxo de processo e economia em diversos insumos, tais como: toner de impressão, energia elétrica, papel, dentre outros.

Destacamos que o consumo de resmas de papel A4 (branco e reciclado) no ano de 2017 foi de 16.323 (24,8% do previsto). Desta forma, o TRT5 economizou mais de 130.000 resmas de papel, ou seja, 592 toneladas de papel ou 65 milhões de folhas de papel (padrão A4, 75g/m²). Isso equivale a 6,5 km de altura, a mesma de um prédio de 2.169 andares. Assim, pouco mais de 6.500 árvores deixam de ser destruídas, considerando 25 árvores por tonelada de papel. Além disso, são economizados 5,9 milhões de litros de água e 2.958 mil kwh de energia. Esses números são possíveis graças à implantação do Processo Judicial Eletrônico (PJe/JT) nas 88 Varas do Trabalho e na segunda instância e do PROAD na área administrativa.



Caso a Justiça do Trabalho baiana estivesse operando ainda com processos físicos, a projeção seria de um gasto de 65.682 resmas somente em 2017, com tendência a aumentar esse consumo ano a ano.

Além de acelerar o andamento processual, o processo eletrônico atua diretamente na redução de gastos públicos, ao possibilitar um enxugamento nos custos das atividades do Judiciário; a diminuição de despesas em material de expediente, pessoal, mobiliário, prédios para acomodação dos processos que tramitam em autos físicos, arquivos e transporte.

Outra inovação foi o Alvará Eletrônico, que possibilita o pagamento de créditos trabalhistas sem a necessidade de comparecimento do beneficiário às sedes da Justiça do Trabalho, foi disponibilizado em todas as Varas do interior e capital desde o dia 21/01/16. A ferramenta, que foi desenvolvida pela Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicações do TRT5 (Setic), a partir da definição das regras de negócio pela Secretaria de O&M, representantes dos diretores de secretaria das Varas do Trabalho e Secretaria de Coordenação Judiciária de 1ª Instância, com o

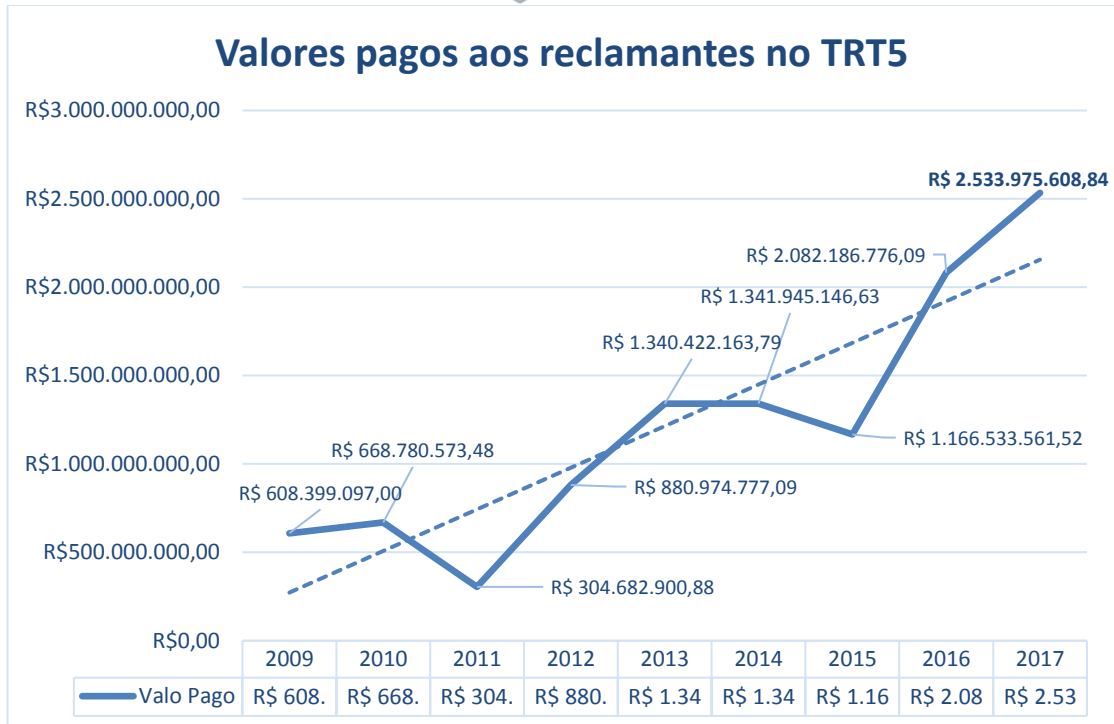
apoio da Caixa Econômica Federal, poderá ser aplicada em todos os processos físicos, híbridos e eletrônicos (PJe-JT).

A novidade permite que as varas enviem à Caixa Econômica Federal - banco parceiro no projeto - a ordem de pagamento, dispensando sua emissão física. Antes, o credor recebia o alvará impresso na secretaria da vara e se dirigia à agência bancária para receber os créditos. Com a automatização, o banco é comunicado pelo sistema no momento da assinatura eletrônica do Alvará e, após a notificação de disponibilização de crédito, o beneficiário pode comparecer diretamente à agência para receber o valor a que tem direito.

Ademais, a quantidade de novos processos na Justiça do Trabalho baiana também registrou aumento de 5,88% em 2017. Um total de 175.107 novos processos foram recebidos em todo o TRT5-BA, sendo 128.401 no 1º grau e 46.706 no 2º grau, segundo dados da Coordenadoria de Estatística. Foram 9.724 processos a mais em comparação com os 165.383 recebidos em 2016, dos quais 121.918 foram No 1º Grau e 43.465 no 2º Grau.

Os números vão ao encontro do aumento do número de trabalhadores desempregados no último ano. Um balanço divulgado em 31 de janeiro pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), por exemplo, apontou que a taxa de desemprego no quarto trimestre de 2017 chegou a 11,8%, o que representa 12,3 milhões de desempregados no Brasil.

Portanto, mesmo diante de uma recessão severa na economia o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT5-BA) repassou mais de R\$ 2,5 bilhões (R\$2.553.975.608,84) aos trabalhadores baianos, em mais de 142 mil alvarás, que tiveram seus direitos reconhecidos em ações trabalhistas, superando em 22% o montante pago em 2016 (veja a tabela), quando um pouco mais de R\$ 2 bilhões foi transferido à população em todo o estado, descontado INSS e IR.



TRT DA 5ª REGIÃO - BAHIA

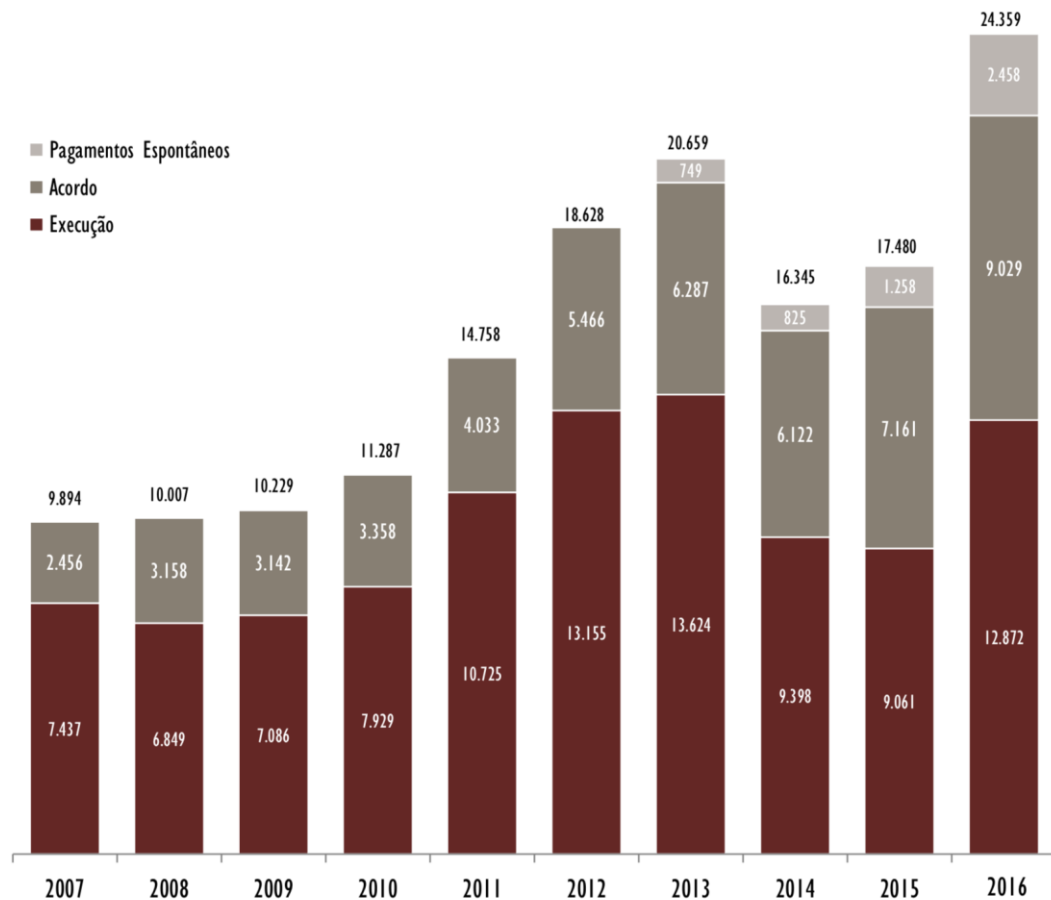
TABELA DE VALORES PAGOS - ANO A ANO

Ano	Valo Pago
2009	R\$608.399.097,00
2010	R\$668.780.573,48
2011	R\$304.682.900,88
2012	R\$880.974.777,09
2013	R\$1.340.422.163,79
2014	R\$1.341.945.146,63
2015	R\$1.166.533.561,52
2016	R\$2.082.186.776,09
2017	R\$2.533.975.608,84

Fonte: Secretaria de Gestão Estratégica - TRT5

A Justiça do Trabalho, em relação aos valores pagos em 2016 aos jurisdicionados, apresentou um acréscimo de 39,35%, em comparação com o total pago em 2015, e ultrapassaram a vultosa soma de 24,3 bilhões de reais.

Figura 2.8. Valores Pagos aos Reclamantes (em Milhões de Reais), 2007-2016.



O TRT5 arrecadou em 2016 o valor de R\$142.182.300,64 no grupo decorrente de suas decisões judiciais e R\$289.467.351,28 decorrente de pessoal, totalizando R\$431.649.651,92.

Observa-se que houve um acréscimo de 25,69% na arrecadação de 2016 em comparação com 2015, que arrecadou R\$343.433.084,81.

ARRECAÇÃO TRT5			
ANO	JUDICIAL	PESSOAL	TOTAL
2014	R\$ 112.119.328,37	R\$ 219.556.078,85	R\$ 331.675.407,22
2015	R\$ 133.145.808,68	R\$ 210.287.276,13	R\$ 343.433.084,81
2016	R\$ 142.182.300,64	R\$ 289.467.351,28	R\$ 431.649.651,92
		TOTAL	R\$ 1.106.758.143,95



Em resumo, a arrecadação direta do TRT5 para a União nos anos de 2014, 2015 e de 2016 totalizaram R\$1.006.758.143,95.

Fazendo um comparativo com os dados da Justiça do Trabalho, em 2016 foi arrecadado, excetuando os valores relativos a Pessoal (não disponibilizados no relatório do TST), R\$3.148.255.231,67, um acréscimo de 12,3% em relação a 2015, onde foram arrecadados R\$2.803.394.994,97, demonstrando um crescente nos últimos anos.



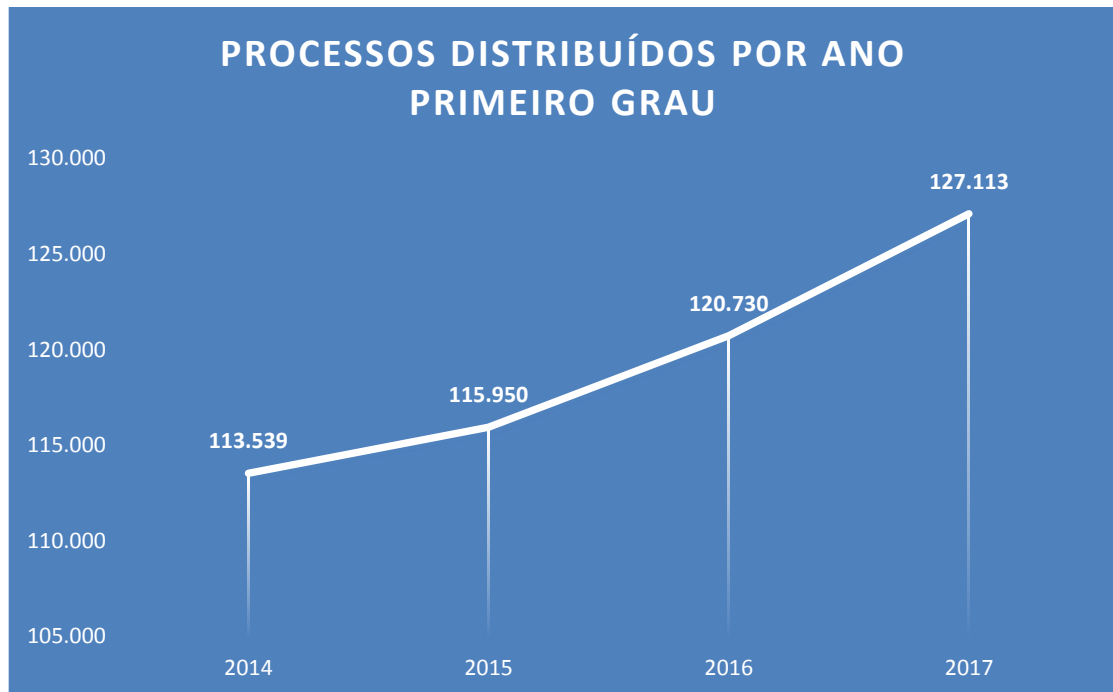
VALORES ARRECADADOS (DECISÕES JUDICIAIS) – JUSTIÇA DO TRABALHO

Fonte: Estatística/TST

Ano	Arrecadação da Justiça do Trabalho (R\$)						Total
	Custas	Emolumentos	Previdência Social	Imposto de Renda	Multas Aplicadas	Valores Restituídos TST	
2004	119.806.979,34	4.621.259,11	962.812.972,40	749.436.035,10	-	-	1.836.677.245,95
2005	138.263.703,85	4.777.373,65	990.635.687,16	956.570.571,73	2.591.011,65	-	2.092.838.348,04
2006	146.759.177,81	5.637.795,01	1.009.435.287,48	991.738.117,90	9.218.173,04	-	2.162.788.551,24
2007	188.226.171,82	8.605.214,53	1.260.865.302,41	1.140.977.128,50	10.721.288,92	-	2.609.395.106,18
2008	202.541.539,14	9.760.523,15	1.475.724.767,30	1.233.030.560,60	21.566.871,84	-	2.942.624.262,03
2009	221.939.120,09	10.325.359,33	1.669.614.741,99	1.240.570.613,25	18.124.457,32	-	3.160.574.291,98
2010	263.886.073,01	10.943.372,39	1.667.415.480,41	1.174.942.747,40	20.058.885,28	-	3.137.246.558,49
2011	261.063.551,04	139.906,86	1.945.023.847,22	923.809.655,13	21.251.755,99	-	3.162.885.890,96
2012	295.854.836,51	9.796.546,46	2.299.547.014,69	563.037.177,35	22.450.913,30	-	3.190.686.488,31
2013	327.370.539,97	20.734.466,71	2.042.800.903,01	488.427.420,73	19.927.584,23	-	2.899.260.914,65
2014	375.164.276,00	7.307.526,18	1.918.280.049,63	308.515.040,76	17.078.586,19	2.130,00	2.626.343.348,76
2015	400.781.600,56	11.002.870,24	2.014.614.050,70	356.367.931,67	20.629.660,00	1.118,20	2.803.394.994,97
2016	317.090.115,02	5.865.683,66	2.385.672.884,90	406.864.733,96	32.765.514,05	3.699,92	3.148.255.231,67
2017	1.365.031.439,66	4.224.050,52	1.356.057.399,35	263.097.894,20	7.810.381,45	17.919,26	2.996.203.245,92

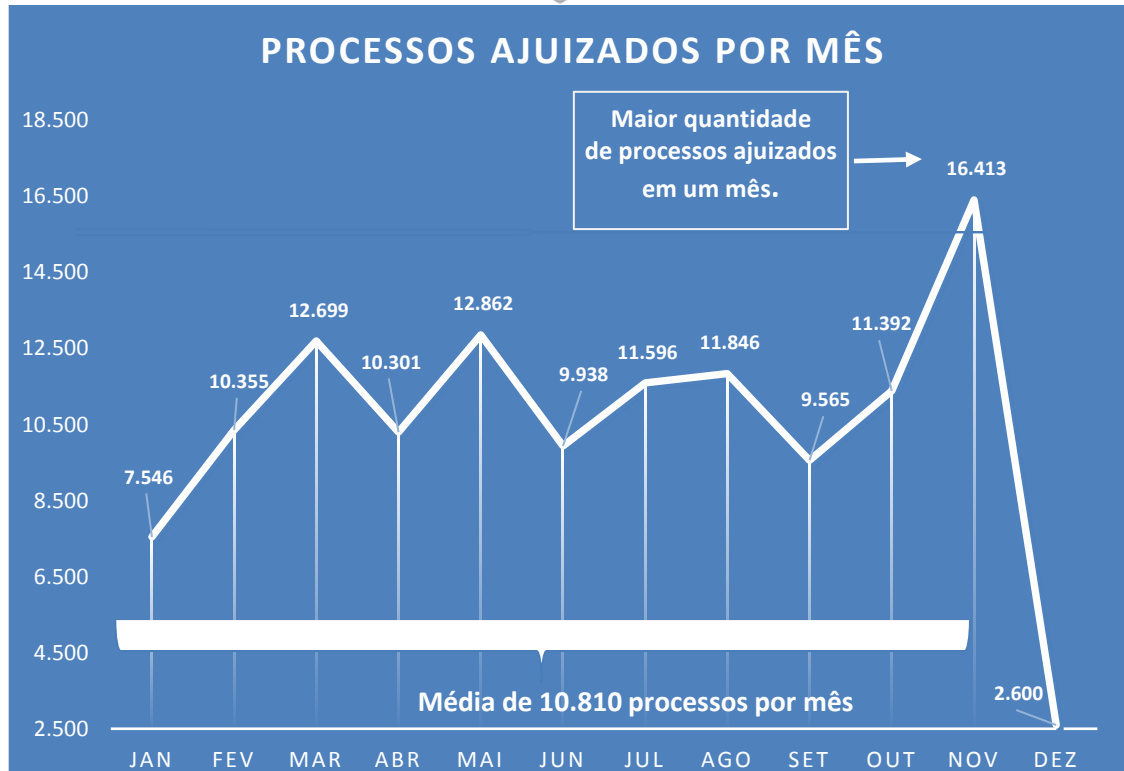
Nota: Os dados do PJe-JT passaram a ser incluídos somente a partir de 2014.

Realizando a análise de evolução dos casos novos nos últimos 4 anos percebemos um aumento sensível na quantidade em 2017, passando de 113.539, em 2014, para 127.113 casos novos distribuídos em 2017, o que representa um aumento de 5,29% na demanda do primeiro grau, já superior ao ano de 2016:



Os números atuais apontam para uma demanda crescente no ano de 2017. Esse resultado é o maior número de processos ajuizados no TRT5 em sua história (126.183 processos em 2013).

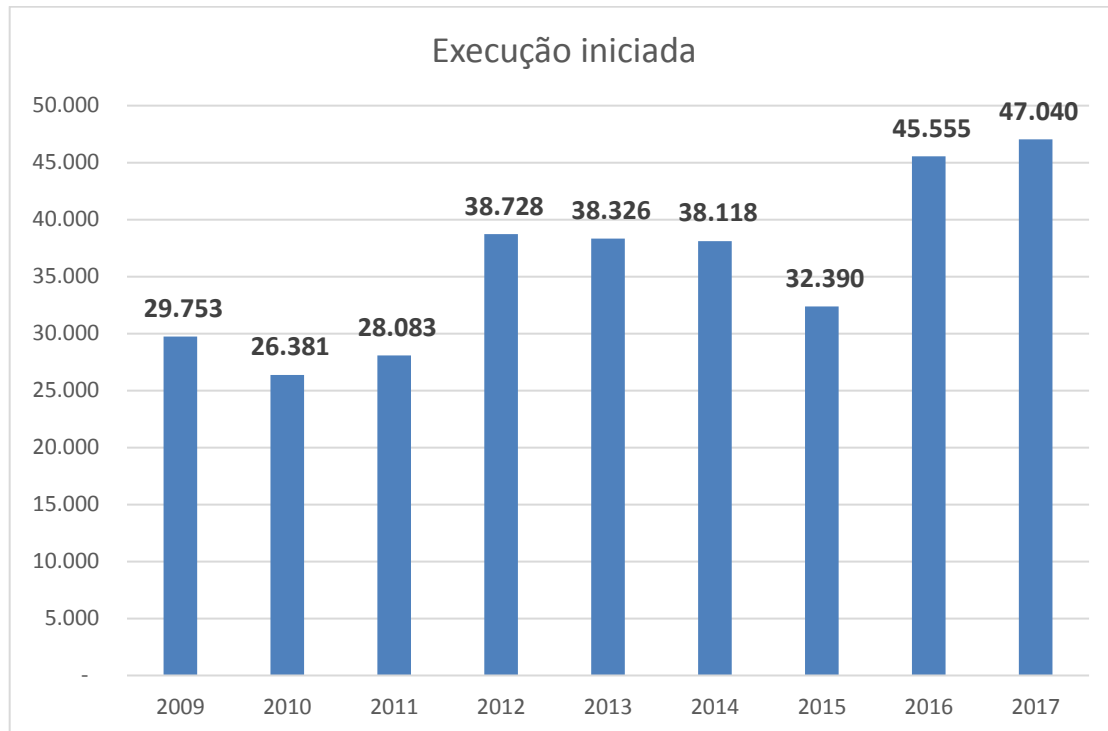
Notamos, também, o crescimento na análise, mês a mês, dentro do ano. Com um destaque para o mês de novembro/2017 que foi superior 41% em relação com outubro/2017 e 56% em relação ao mesmo período em 2016, mês da entrada em vigor da reforma trabalhista.



Esse gráfico ilustra o aumento experimentado no mês de novembro/2017.

Todos os dados estatísticos apontam para a tendência de aumento de demanda nos últimos anos. Entretanto, ainda não podemos avaliar estatisticamente o impacto na demanda em razão da reforma trabalhista. Primeiro, pois a mudança no direito material precisa de tempo para causar efeito e a formal é muito recente.

Realizando a análise de evolução dos casos novos nos últimos anos percebemos um aumento na quantidade em 2017, passando de 38.118, em 2014, para 47.040 casos novos em execução iniciados em 2017, o que representa um aumento de 23,4%, já superior ao ano de 2016 recorde anterior alcançado em 2016:



A mais recente conquista foi a consolidação de nossa gestão estratégica, que se destacou entre todos os regionais trabalhistas, levando-se em consideração os resultados apresentados nos indicadores definidos pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ). O Tribunal Regional da 5ª Região alcançou cerca de 72% no cumprimento. A informação consta do Relatório de Resultados 2017 do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho 2015-2020. No plano interno, a Gestão Estratégica garante a participação e a articulação entre os diversos setores, combinando envolvimento da alta administração, gestão participativa, organização técnica e capacitação, planejamento, comunicação e monitoramento. Já para o público do Tribunal, representa maior transparência. Neste momento o TRT5 coordena o Subcomitê dos Tribunais de Porte Médio da Justiça do Trabalho para a execução do novo ciclo de planejamento estratégico do judiciário nacional para os anos de 2015/2020.



ANEXOS

METAS NACIONAIS DO PODER JUDICIÁRIO DE 2017

META	DESCRIÇÃO DA META	GRAU DE CUMPRIMENTO
META 1	Julgar 90% dos processos recebidos no ano corrente com redutor proporcional à redução de juízes e servidores de cada TRT.	103,72%
META 2	Identificar e julgar, até 31/12/2017, pelo menos 90% dos processos distribuídos até 31/12/2015 nos 1º e 2º graus.	103,69%
META 3	Aumentar o índice de conciliação na fase de conhecimento, em relação à média do biênio 2013/2014, em 2 pontos percentuais, excluindo-se da base de cálculo os processos com desistência e arquivamento, e com fixação de cláusula de barreira de 54%.	81,47%
META 5	Baixar 90% do total de casos novos de execução no ano corrente, com redução proporcional à redução de juízes e de servidores cujos cargos não foram repostos.	126,24%
META 6	Identificar e julgar, até 31/12/2017, 98% das ações coletivas distribuídas até 31/12/2014, no 1º Grau;	100,10%
	E até 31/12/2015, no 2º Grau.	100,15%
META 7	Identificar e reduzir em 2% o acervo dos dez maiores litigantes em relação ao ano anterior.	80,71%

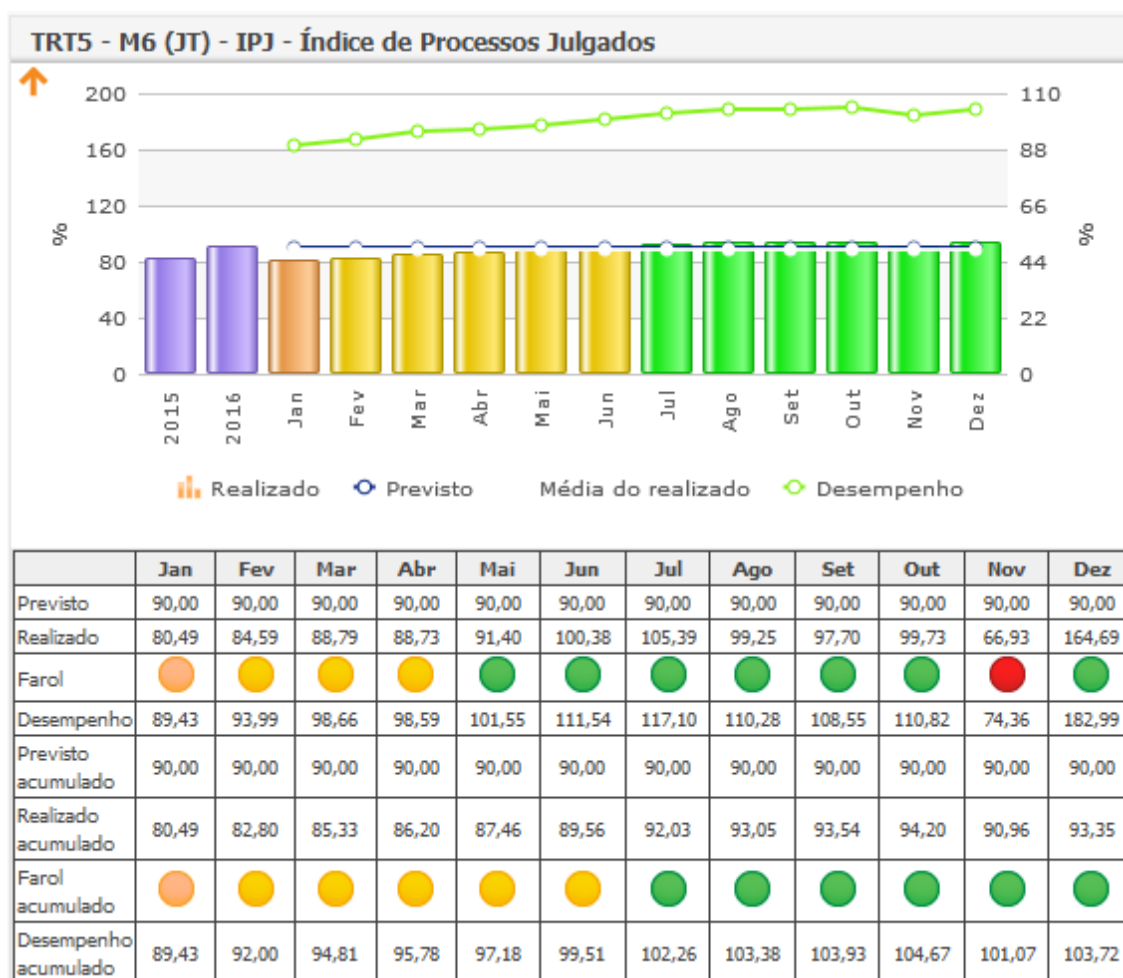
Se por um lado conseguiu-se identificar os maiores problemas que impedem efetivamente cumprir a missão institucional, por outro, exsurge a dificuldade de solucioná-los imediatamente. Trata-se de inconsistências sistêmicas historicamente absorvidas ao longo de décadas; da falta de sintonia entre bancos de dados; de divergência dos parâmetros que seguidos, ora do Conselho Nacional de

Justiça/Justiça em Números (CNJ), ora do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), ora do Tribunal Superior do Trabalho (TST), os quais implicam retrabalho e tempo para acomodação. Da mesma forma, o levantamento desses dados e respectivas inconsistências permitiram a constatação da necessidade de se desenvolver competências específicas não só para a promoção dos ajustes necessários, como também para a manutenção da atividade de forma coerente e padronizada.

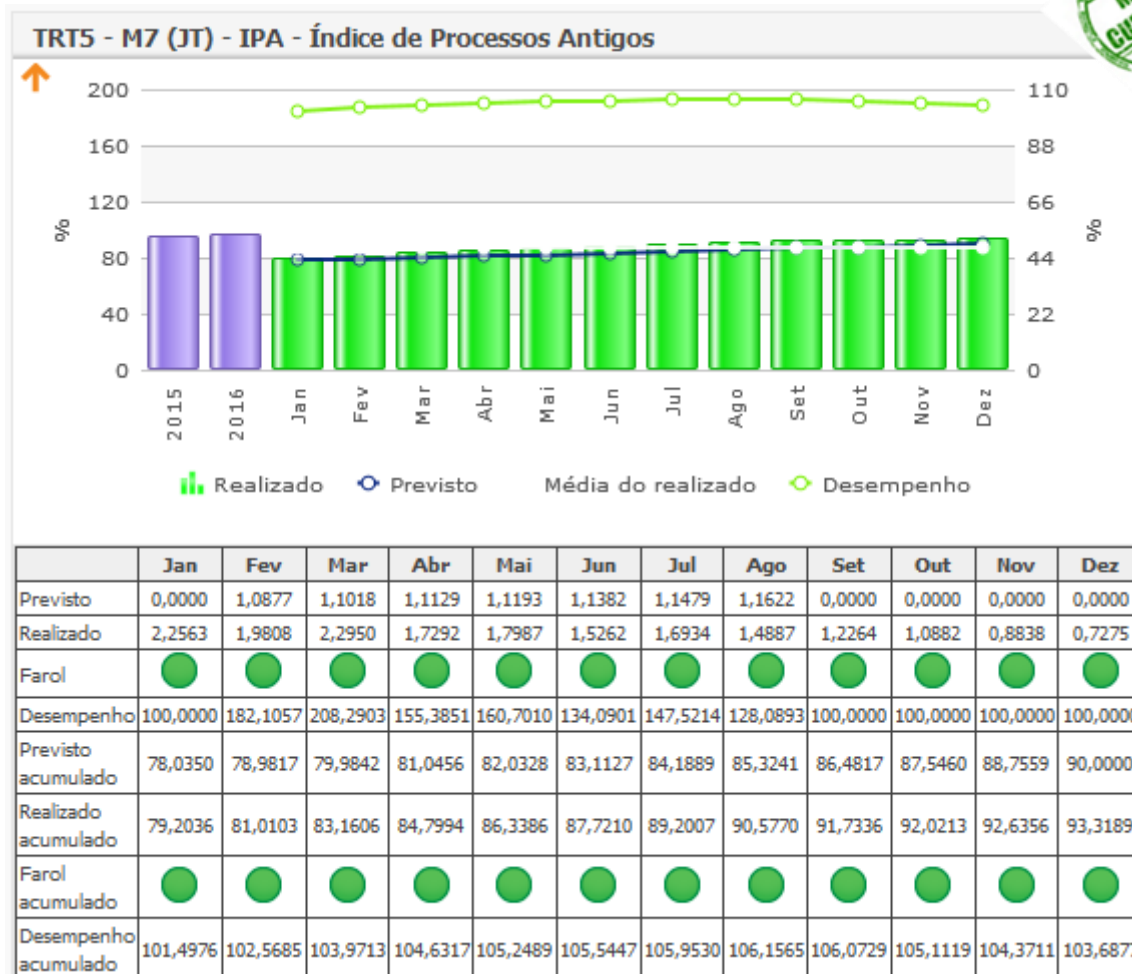
Nesse contexto, ações foram adotadas no sentido da depuração desses mesmos dados e inconsistências e assim desenvolvidas lógicas e simulações correlatas que vêm evidenciando quão equivocadas vêm sendo as informações jungidas a este Tribunal, a exemplo, dos dados estatísticos do site Justiça em Números,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

GRÁFICOS - EVOLUÇÃO DAS METAS 2017

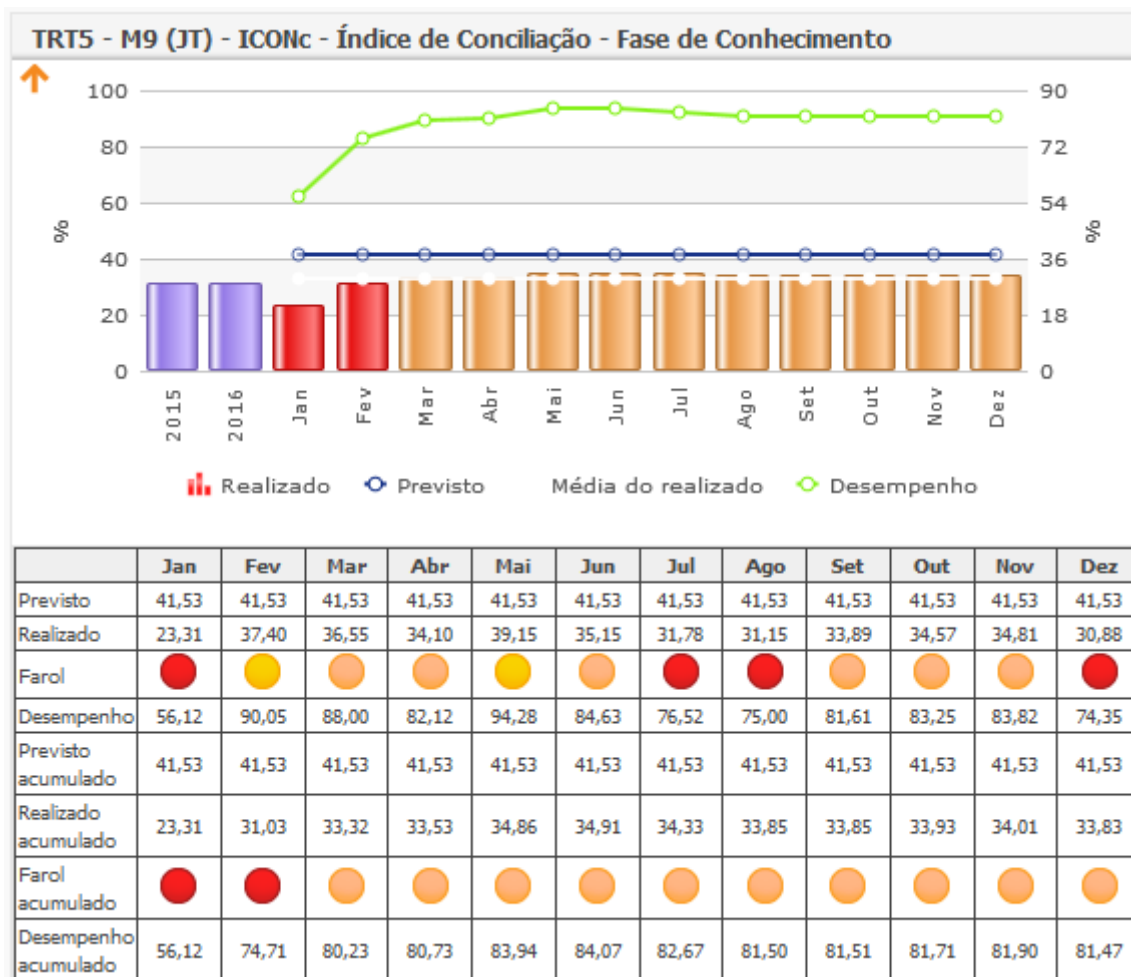
META 1



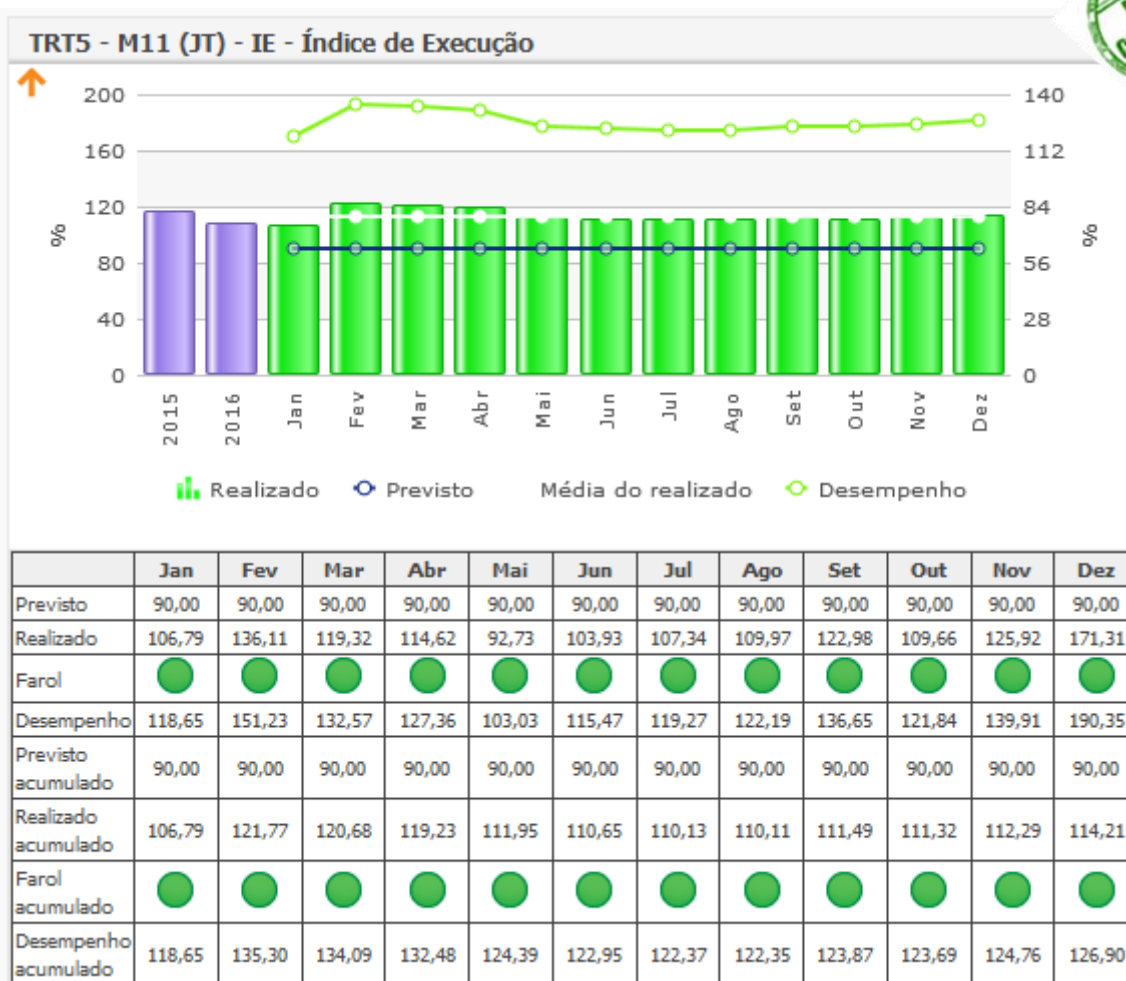
META 2



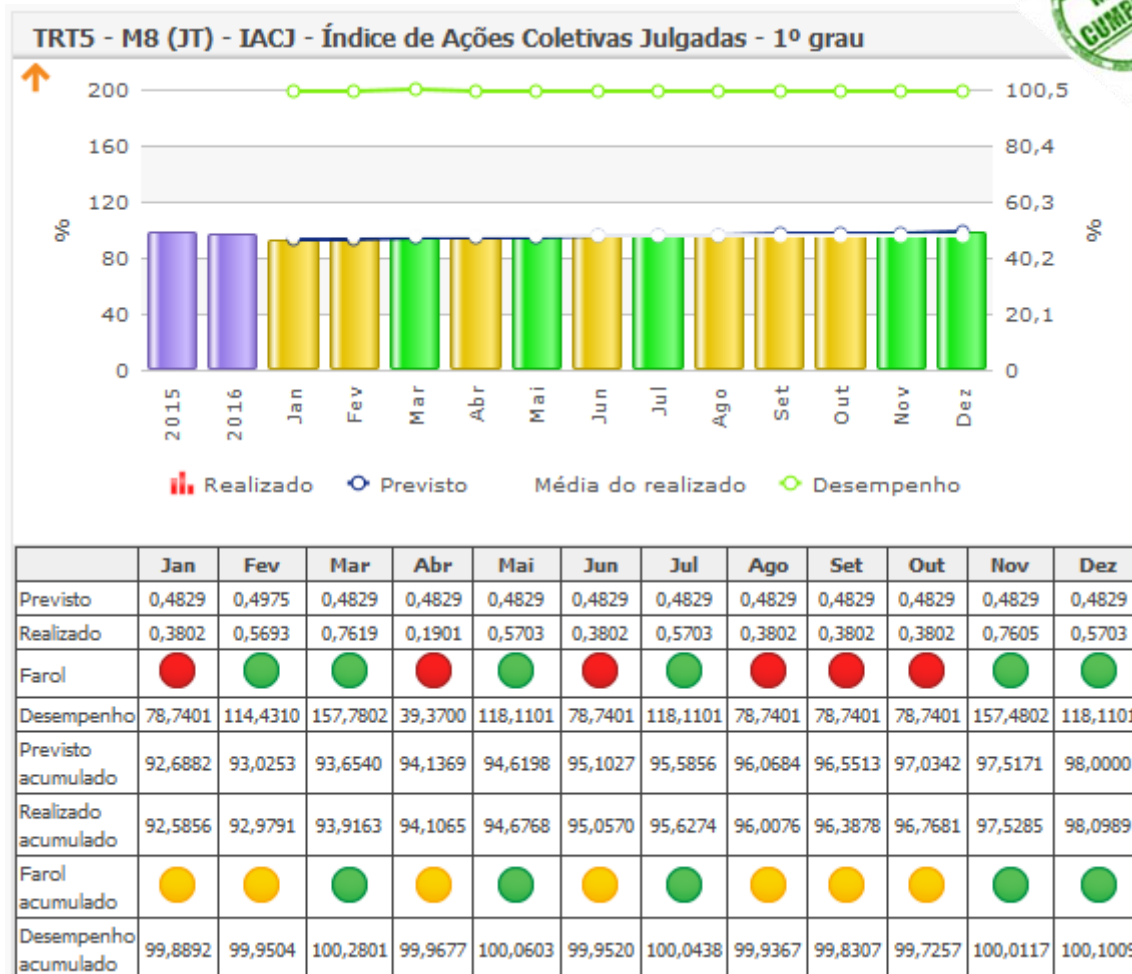
META 3



META 5

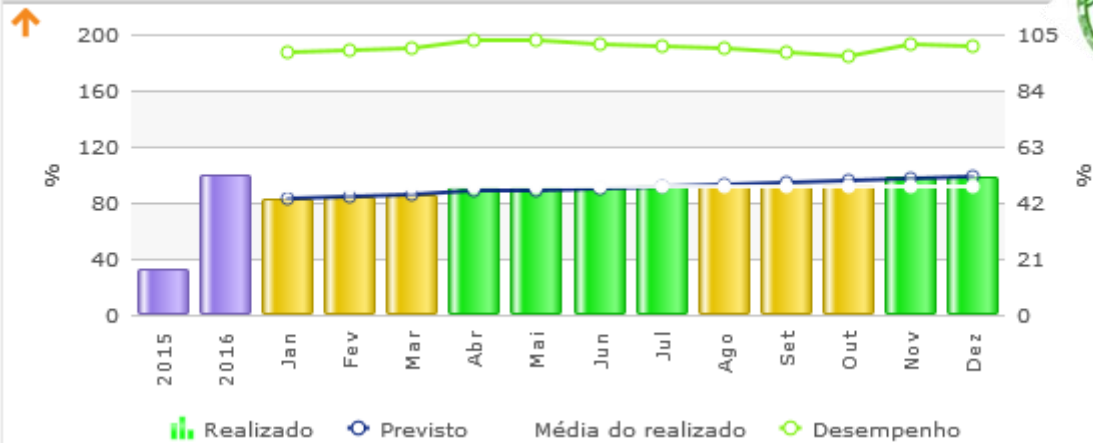


META 6



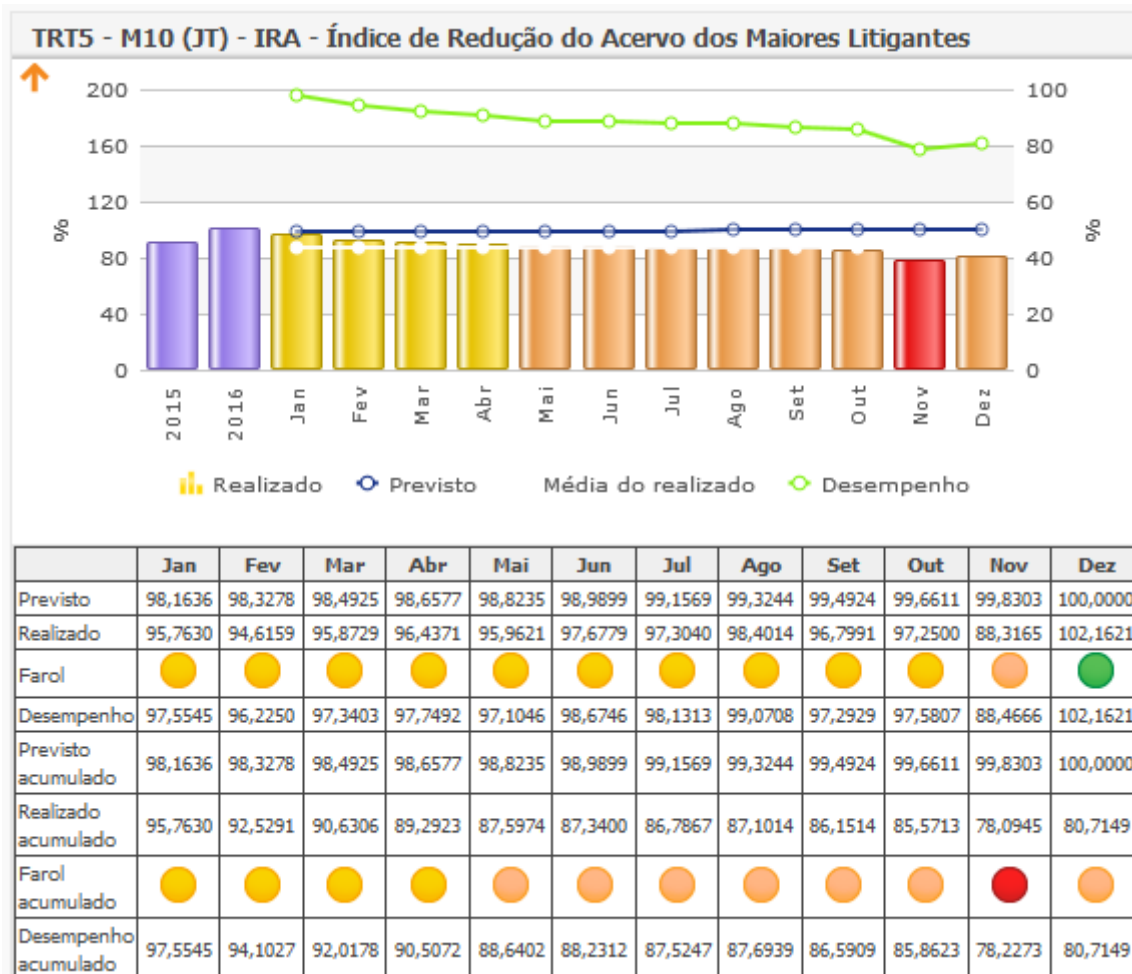


TRT5 - M8 (JT) - IACJ - Índice de Ações Coletivas Julgadas - 2º grau

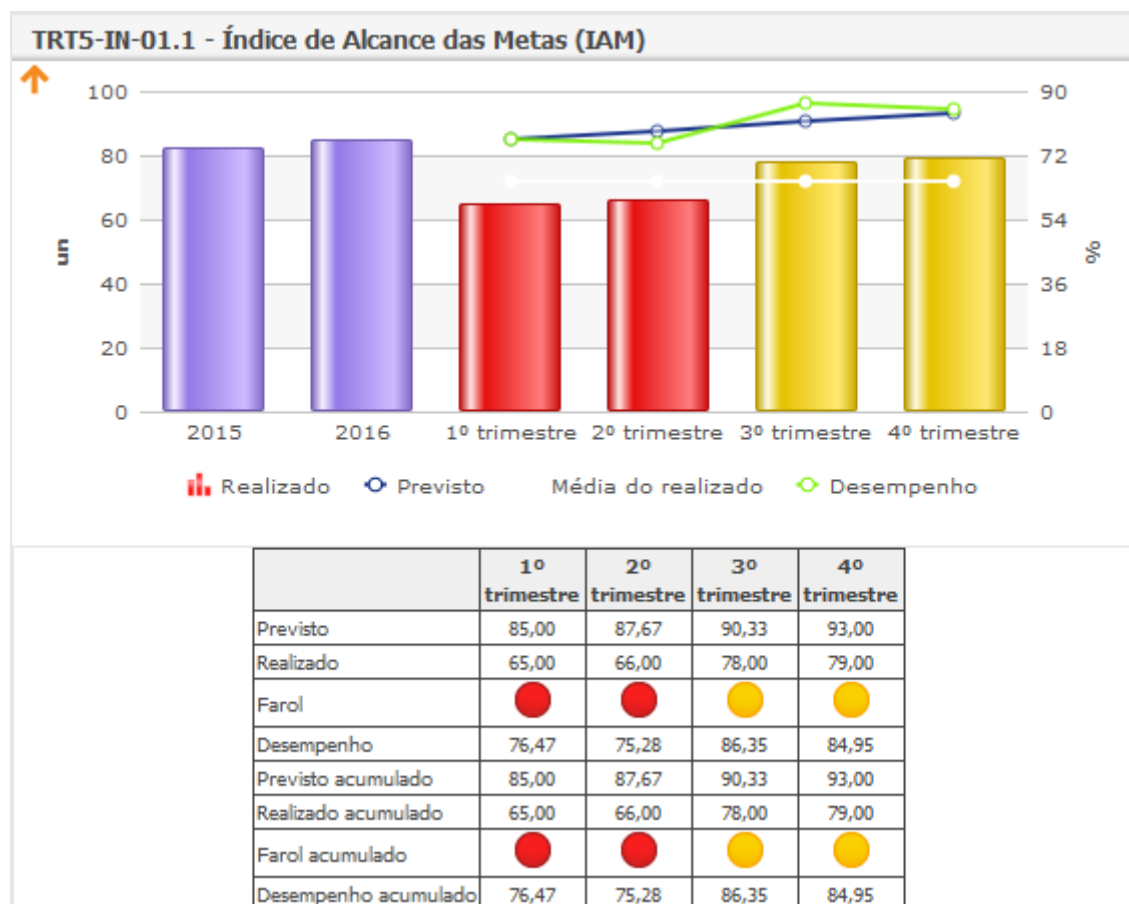


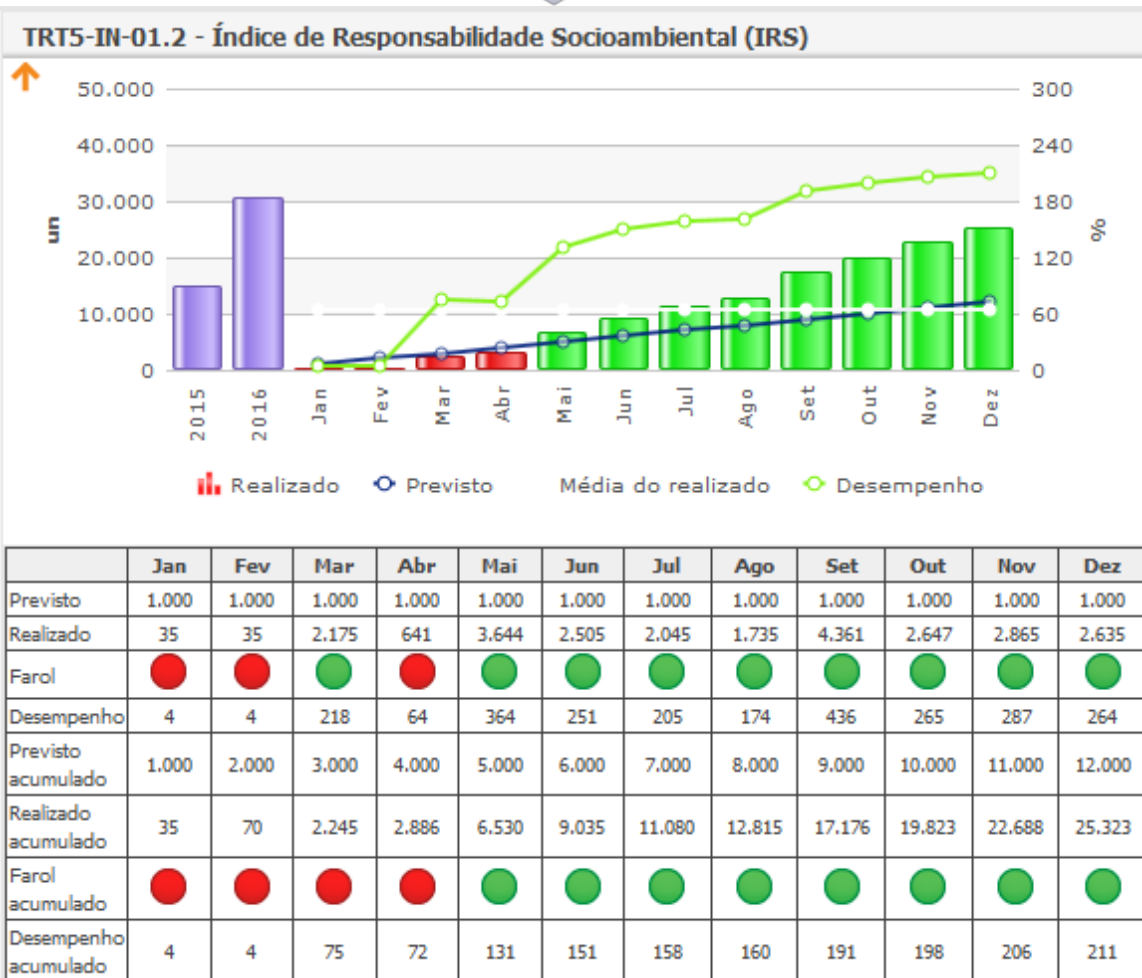
	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
Previsto	0,0000	1,3485	1,3485	1,2222	1,3485	1,3485	1,2222	1,2222	1,2222	1,2222	1,2222	0,0000
Realizado	0,0000	1,8182	1,8182	3,7037	1,7857	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	5,4545	0,0000
Farol	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Desempenho	100,0000	134,8314	134,8314	303,0304	132,4237	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	446,2811	100,0000
Previsto acumulado	83,1667	84,5152	85,8636	88,2222	88,5606	89,9091	91,8889	93,1111	94,3333	95,5556	96,7778	98,0000
Realizado acumulado	81,8182	83,6364	85,4545	90,7407	90,9091	90,9091	92,5926	92,5926	92,5926	92,5926	98,1481	98,1481
Farol acumulado	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Desempenho acumulado	98,3786	98,9602	99,5236	102,8547	102,6518	101,1122	100,7658	99,4431	98,1547	96,8992	101,4160	100,1512

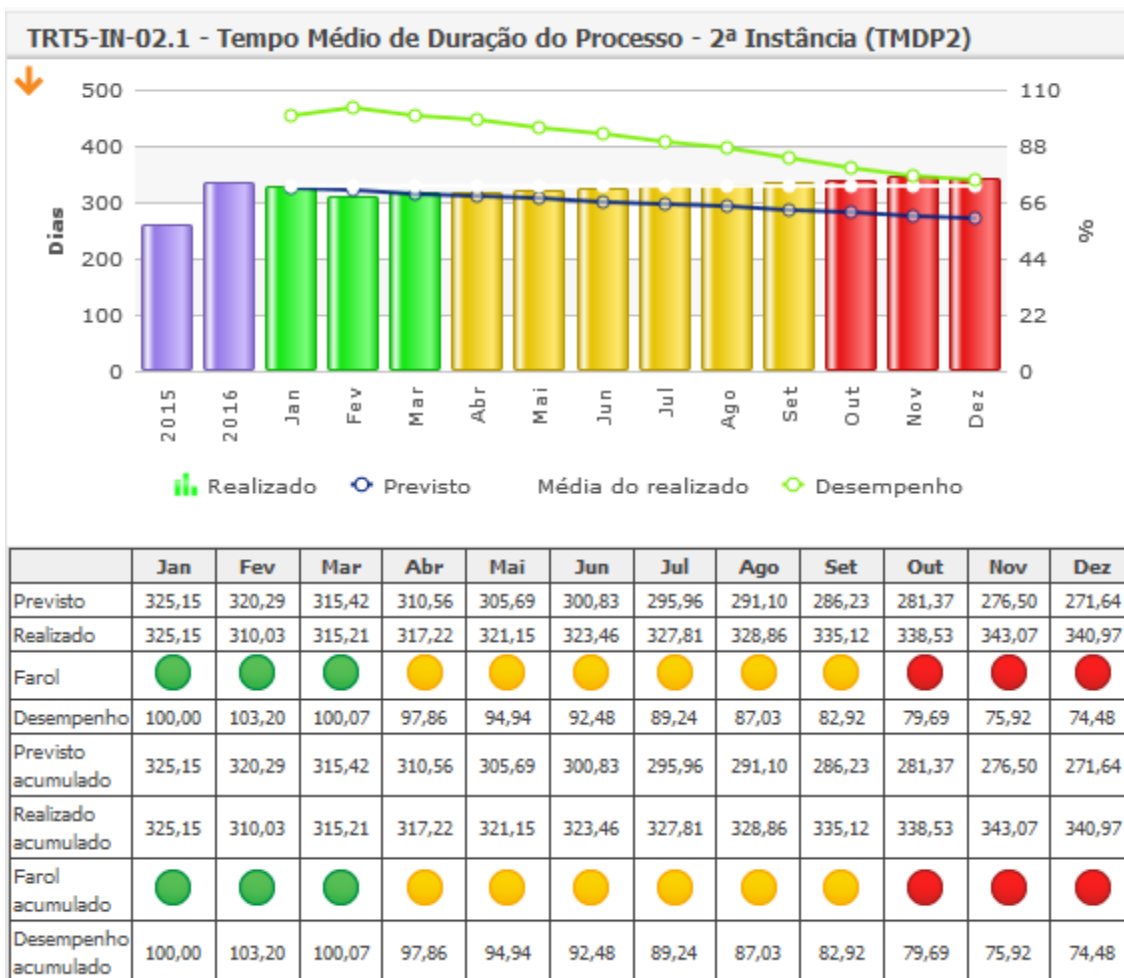
META 7



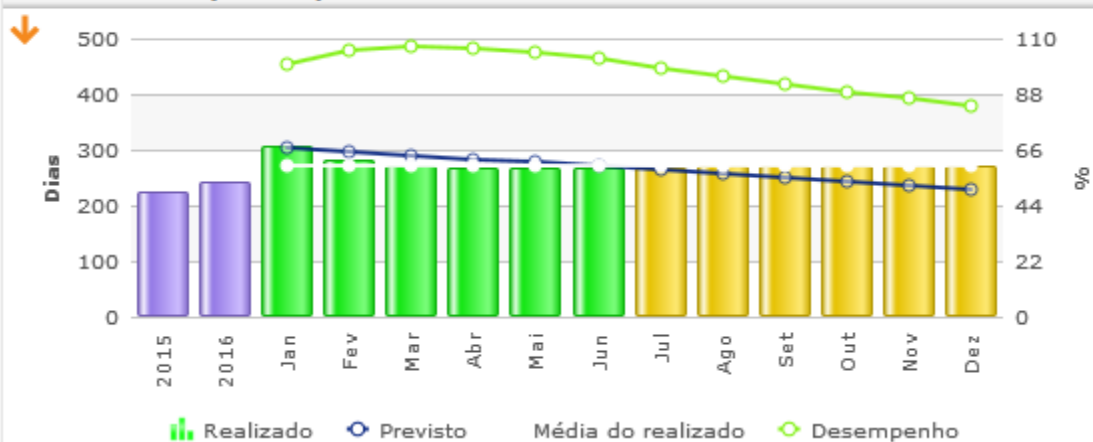
GRÁFICOS - EVOLUÇÃO DOS INDICADORES 2017



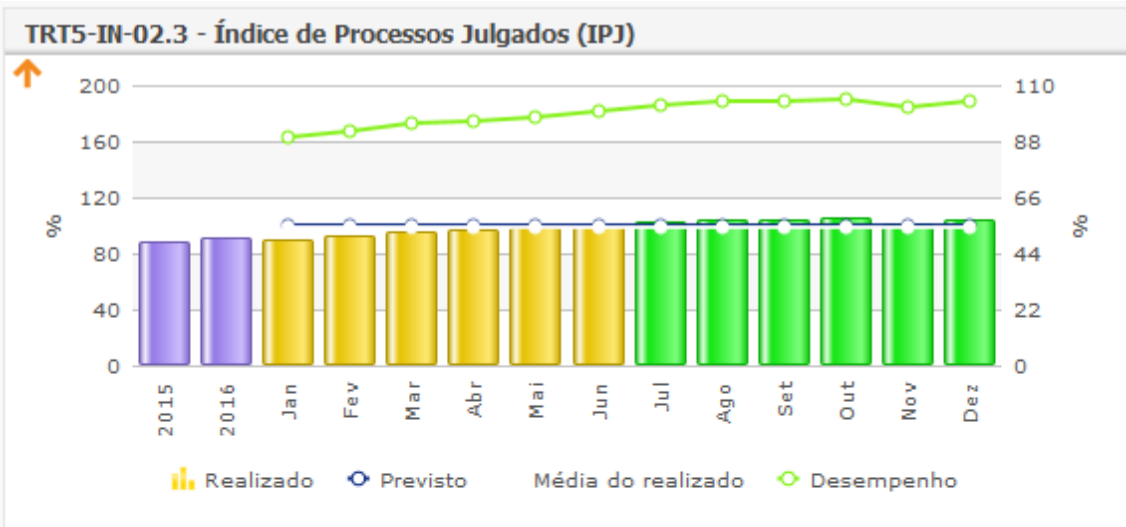




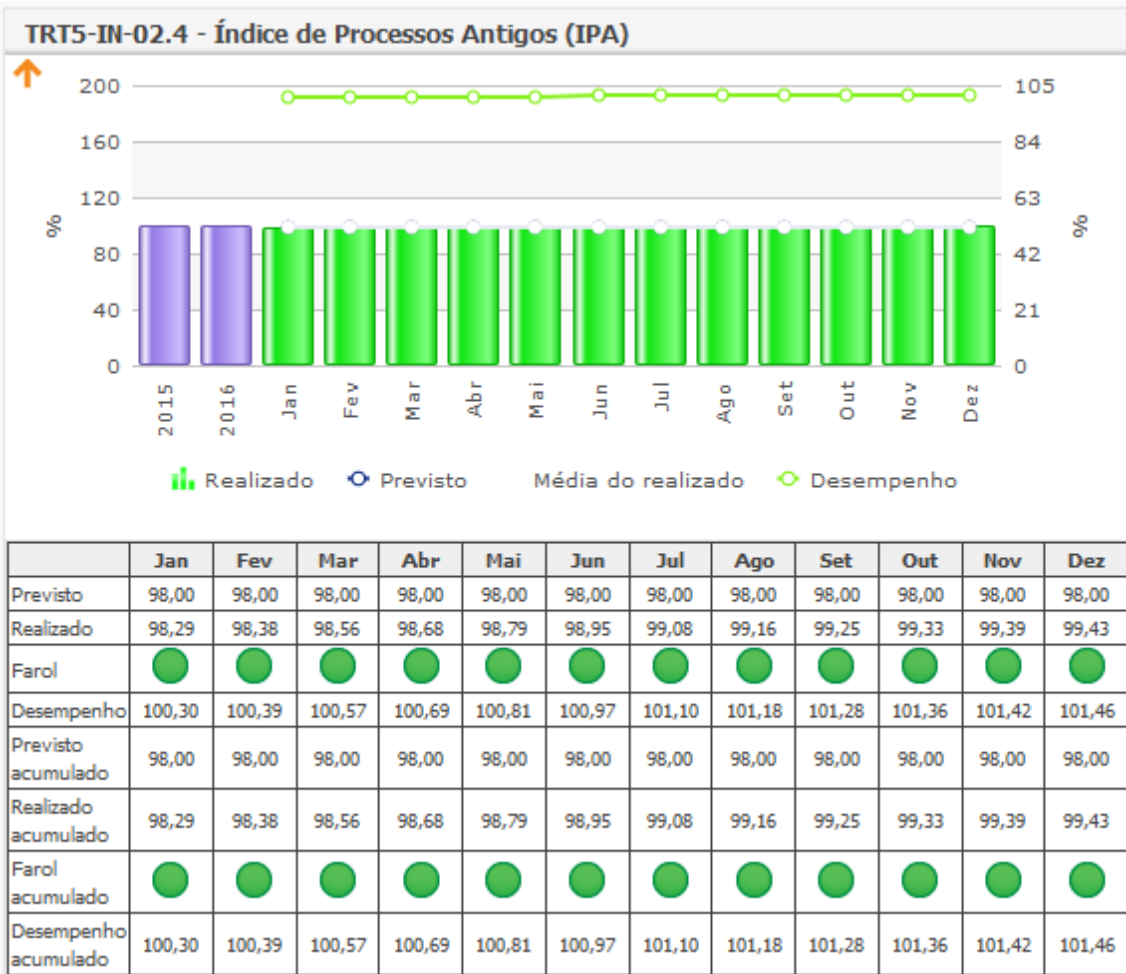
TRT5-IN-02.2 - Tempo Médio de Duração do Processo - 1ª Instância - Fase de Conhecimento (TMDP1c)

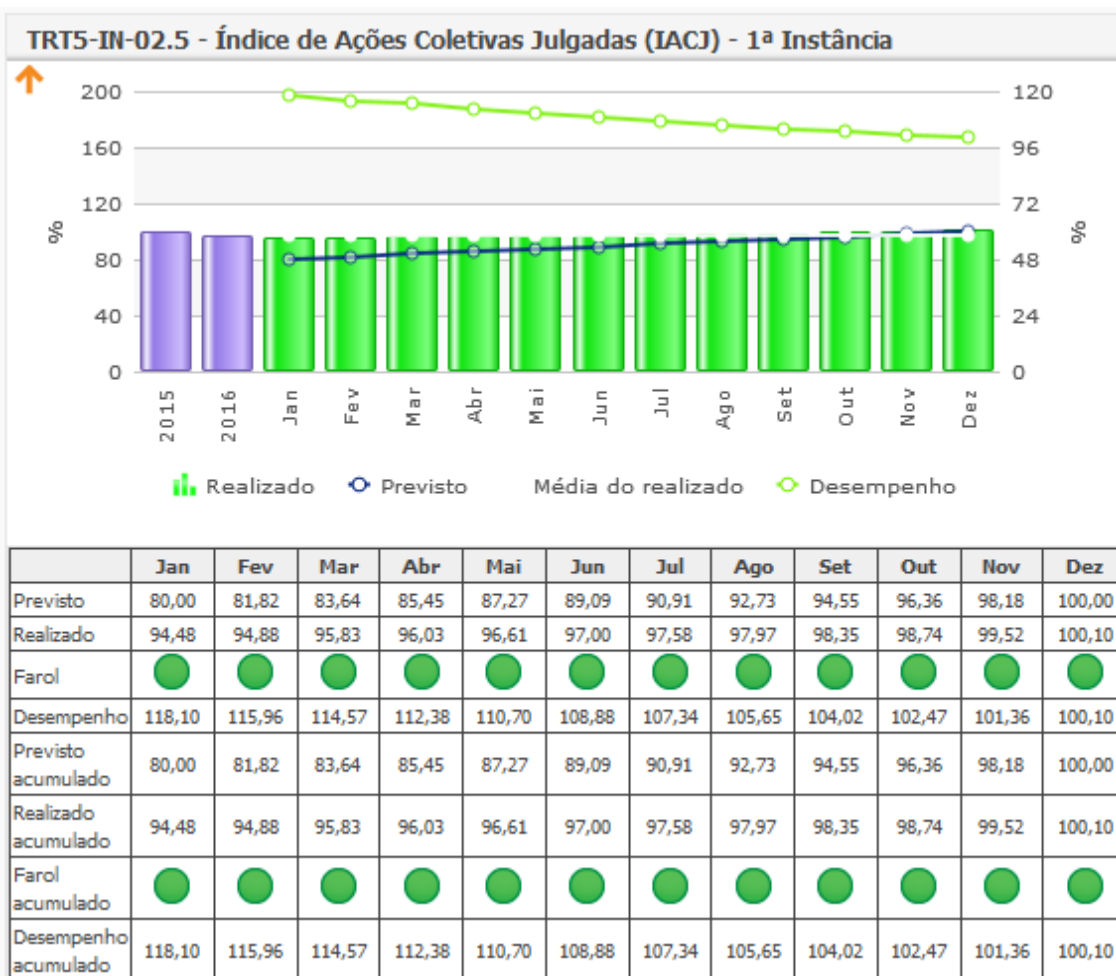


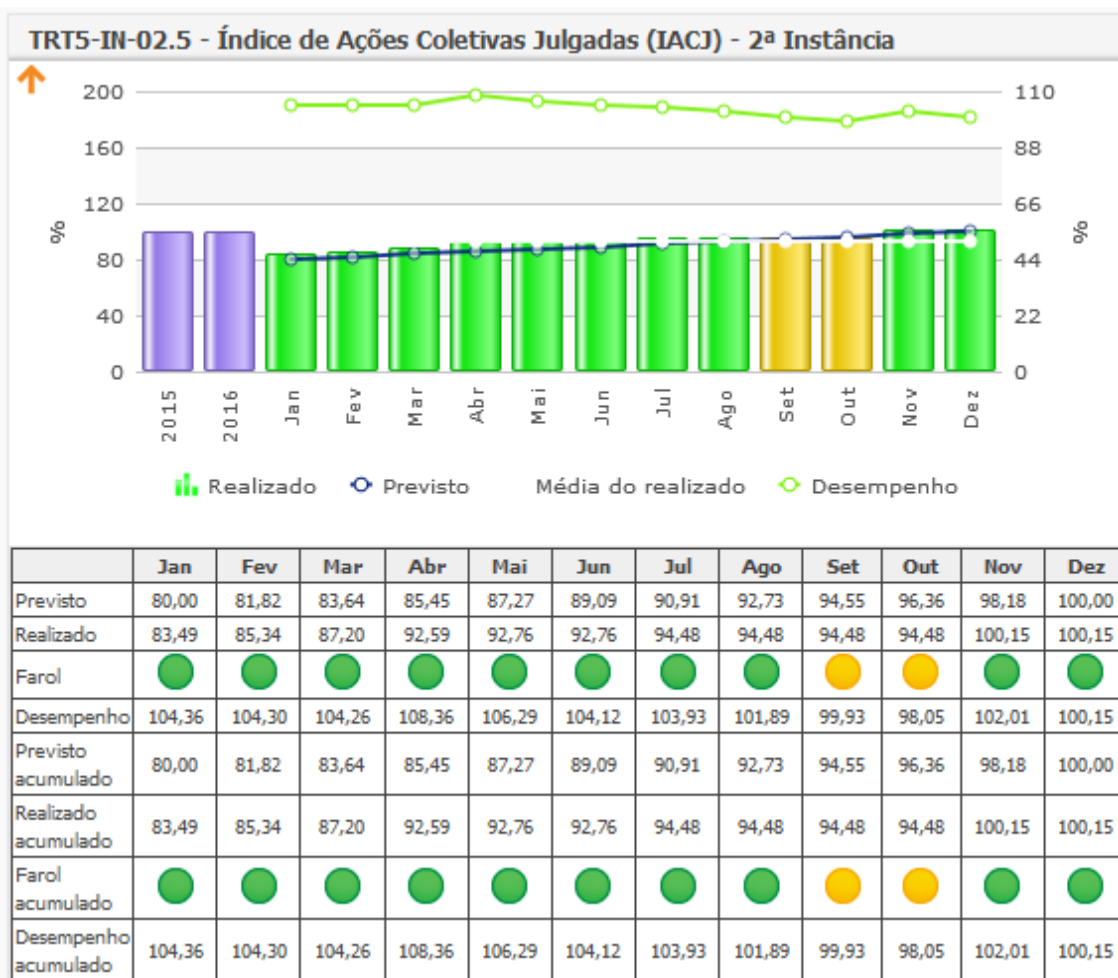
	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
Previsto	303,67	296,99	290,30	283,62	276,93	270,25	263,56	256,88	250,19	243,51	236,82	230,14
Realizado	303,67	280,35	270,22	266,90	264,91	265,43	267,49	269,06	269,51	269,89	268,65	268,92
Farol	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Desempenho	100,00	105,60	106,92	105,90	104,34	101,78	98,51	95,26	92,28	89,17	86,56	83,15
Previsto acumulado	303,67	296,99	290,30	283,62	276,93	270,25	263,56	256,88	250,19	243,51	236,82	230,14
Realizado acumulado	303,67	280,35	270,22	266,90	264,91	265,43	267,49	269,06	269,51	269,89	268,65	268,92
Farol acumulado	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Desempenho acumulado	100,00	105,60	106,92	105,90	104,34	101,78	98,51	95,26	92,28	89,17	86,56	83,15

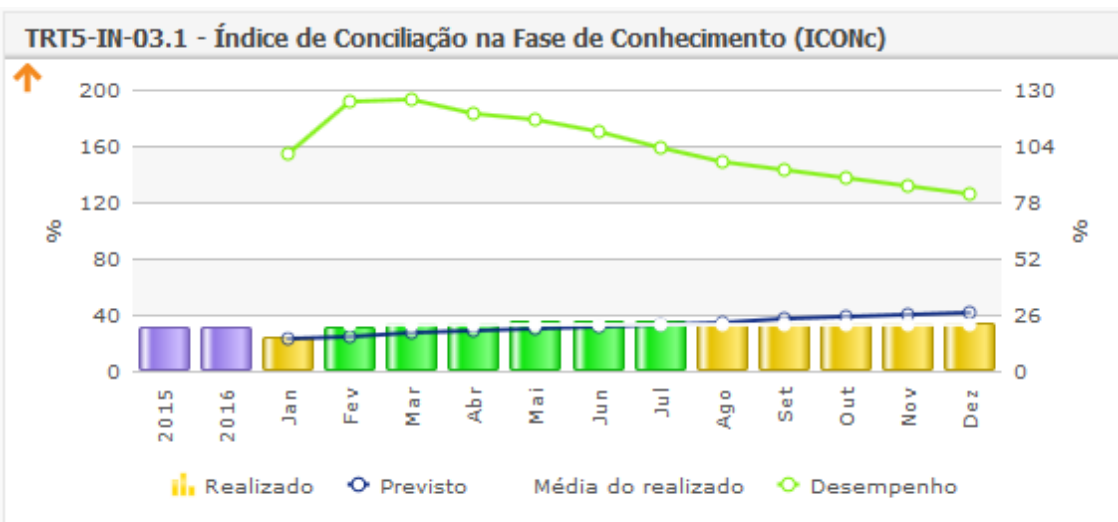


	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
Previsto	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Realizado	89,43	92,00	94,81	95,78	97,18	99,51	102,26	103,38	103,93	104,67	101,07	103,72
Farol	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Desempenho	89,43	92,00	94,81	95,78	97,18	99,51	102,26	103,38	103,93	104,67	101,07	103,72
Previsto acumulado	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Realizado acumulado	89,43	92,00	94,81	95,78	97,18	99,51	102,26	103,38	103,93	104,67	101,07	103,72
Farol acumulado	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Desempenho acumulado	89,43	92,00	94,81	95,78	97,18	99,51	102,26	103,38	103,93	104,67	101,07	103,72

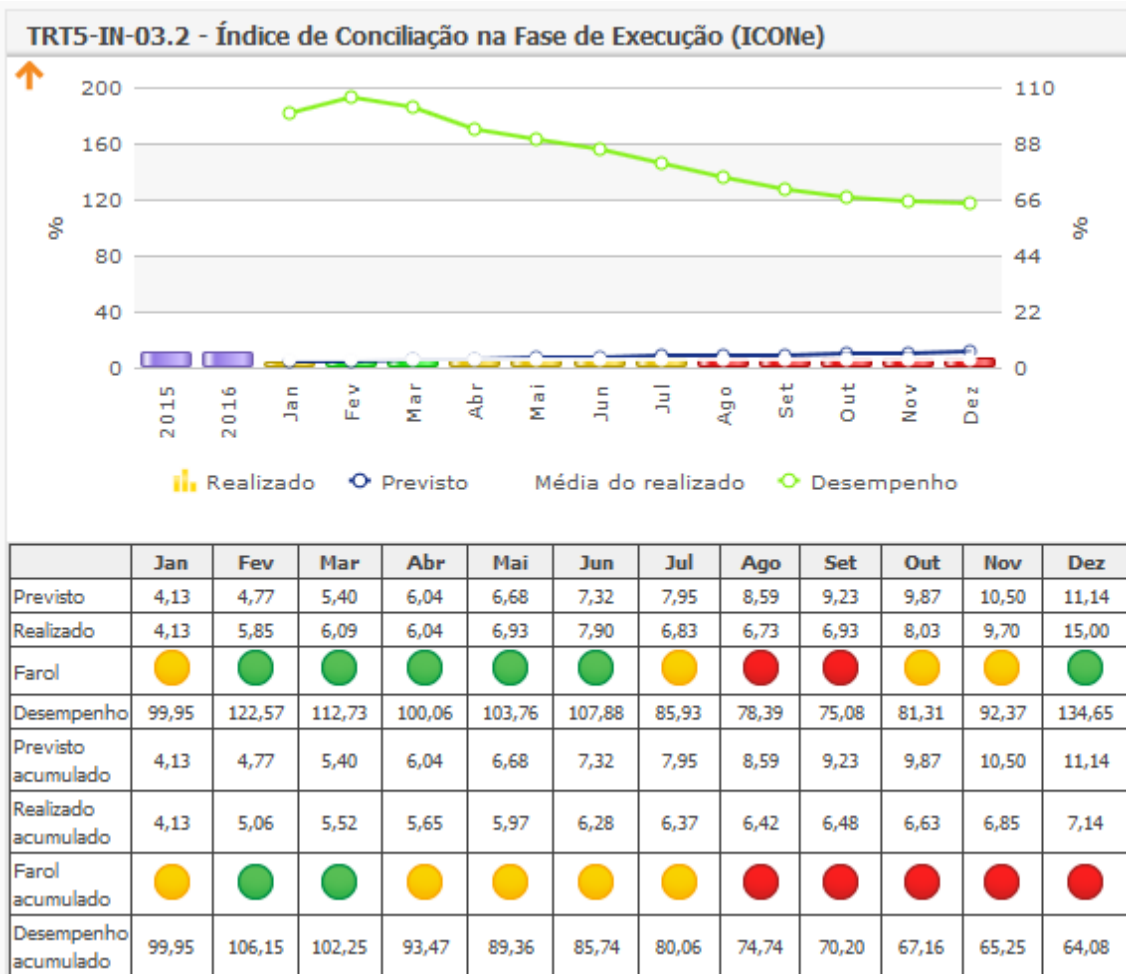


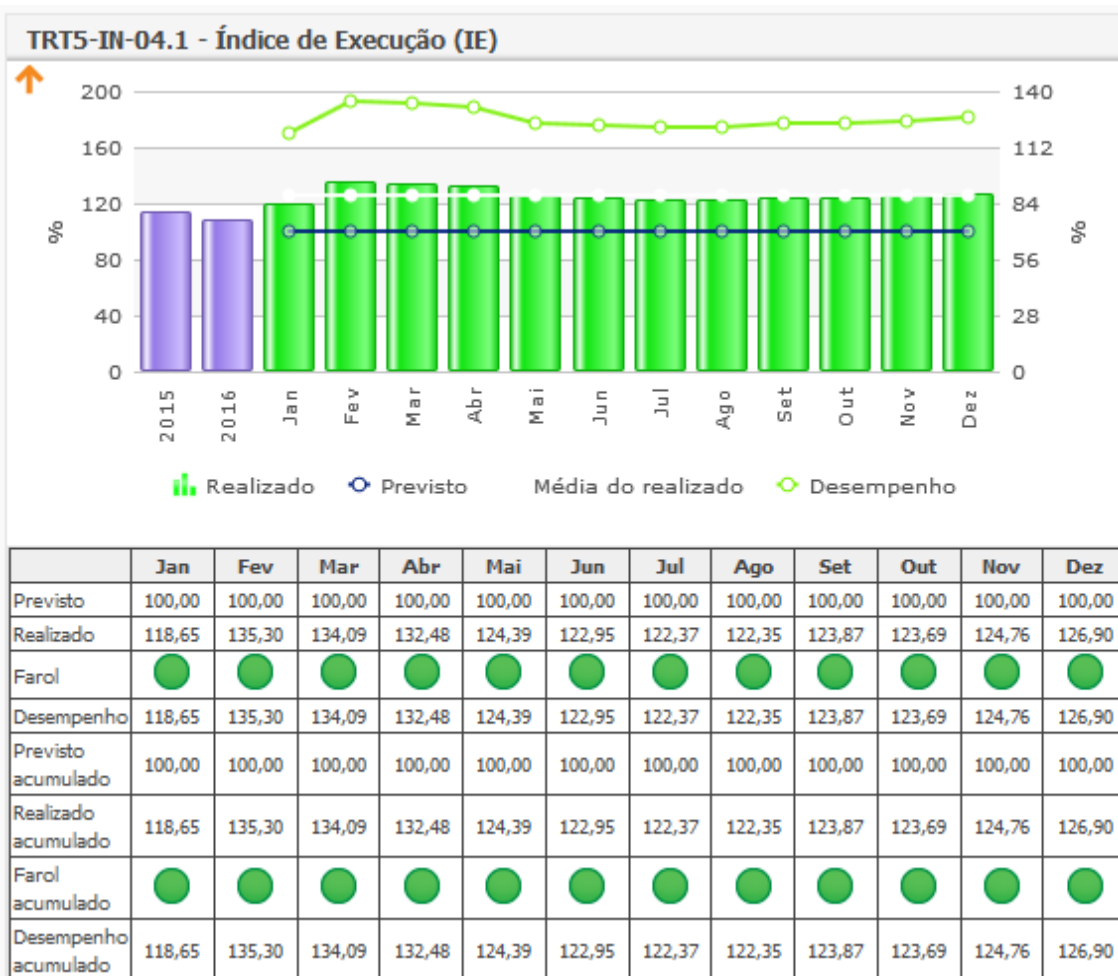


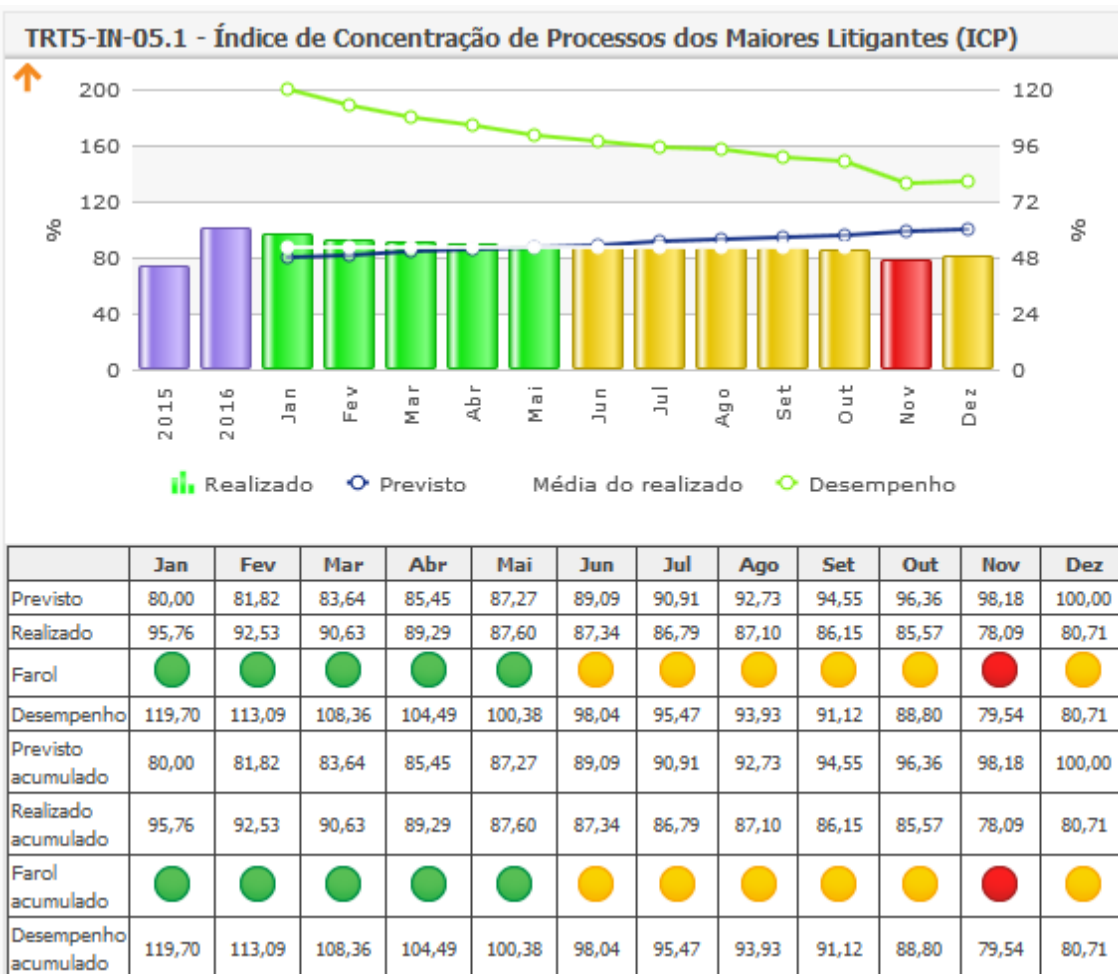


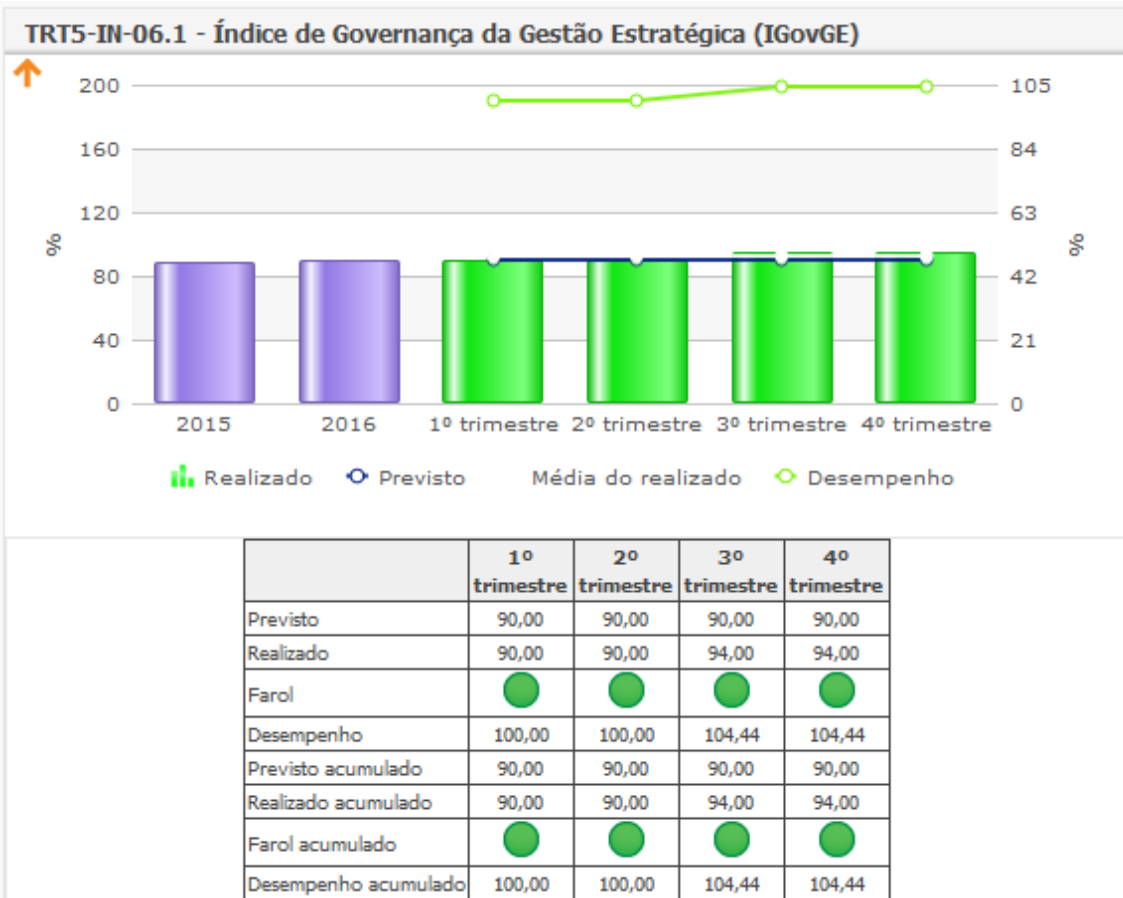


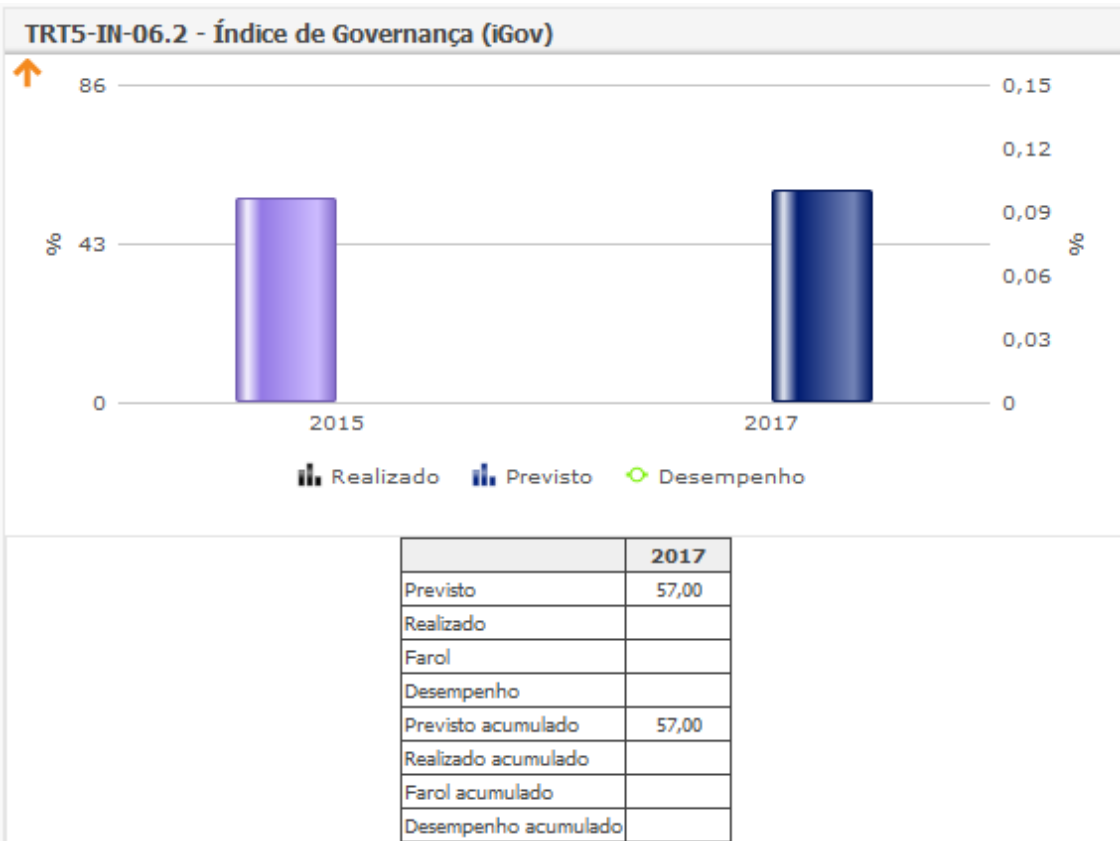
	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
Previsto	23,31	24,97	26,62	28,28	29,94	31,59	33,25	34,90	36,56	38,22	39,87	41,53
Realizado	23,31	37,40	36,55	34,10	39,15	35,15	31,78	31,15	33,89	34,57	34,81	30,88
Farol	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Desempenho	99,99	149,77	137,29	120,59	130,77	111,25	95,57	89,25	92,70	90,46	87,32	74,35
Previsto acumulado	23,31	24,97	26,62	28,28	29,94	31,59	33,25	34,90	36,56	38,22	39,87	41,53
Realizado acumulado	23,31	31,03	33,32	33,53	34,86	34,91	34,33	33,85	33,85	33,93	34,01	33,83
Farol acumulado	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Desempenho acumulado	99,99	124,26	125,17	118,56	116,43	110,52	103,26	96,98	92,59	88,79	85,31	81,47

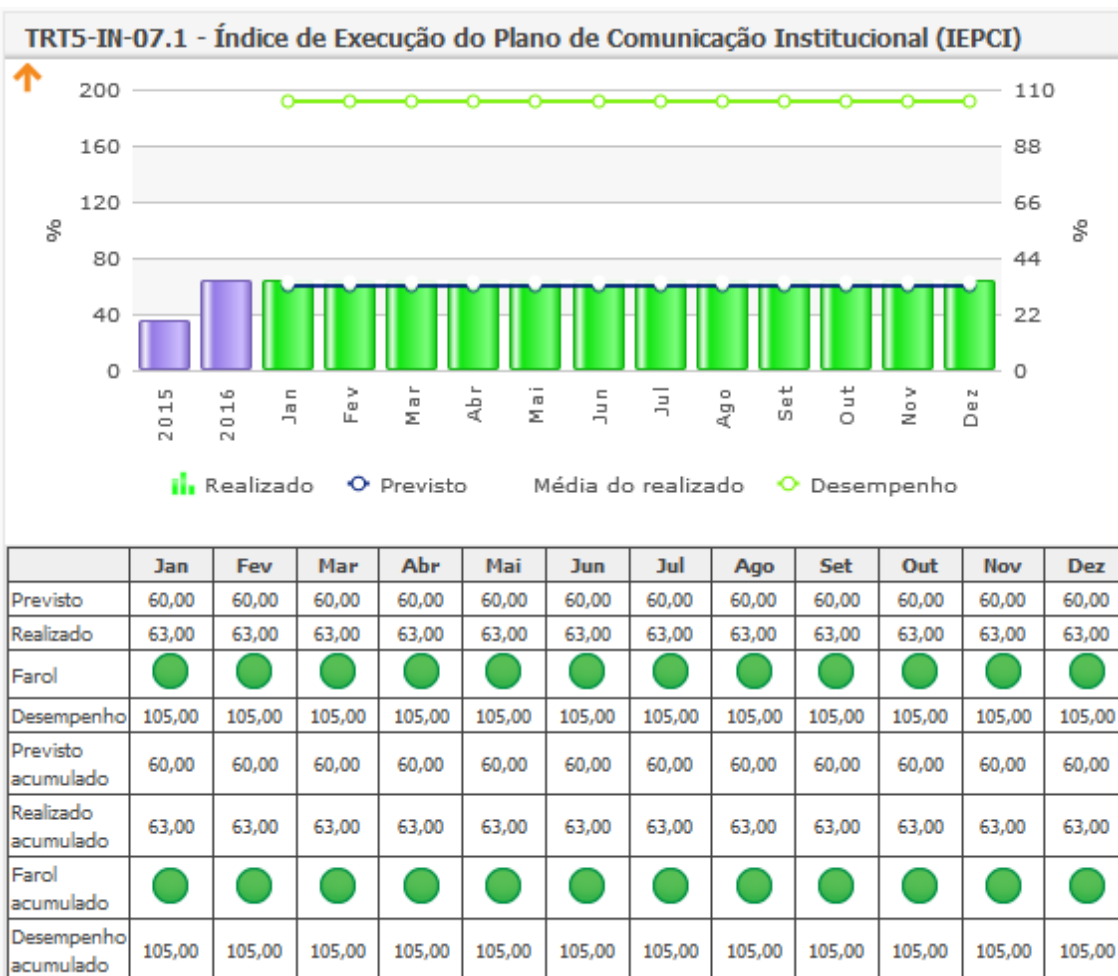


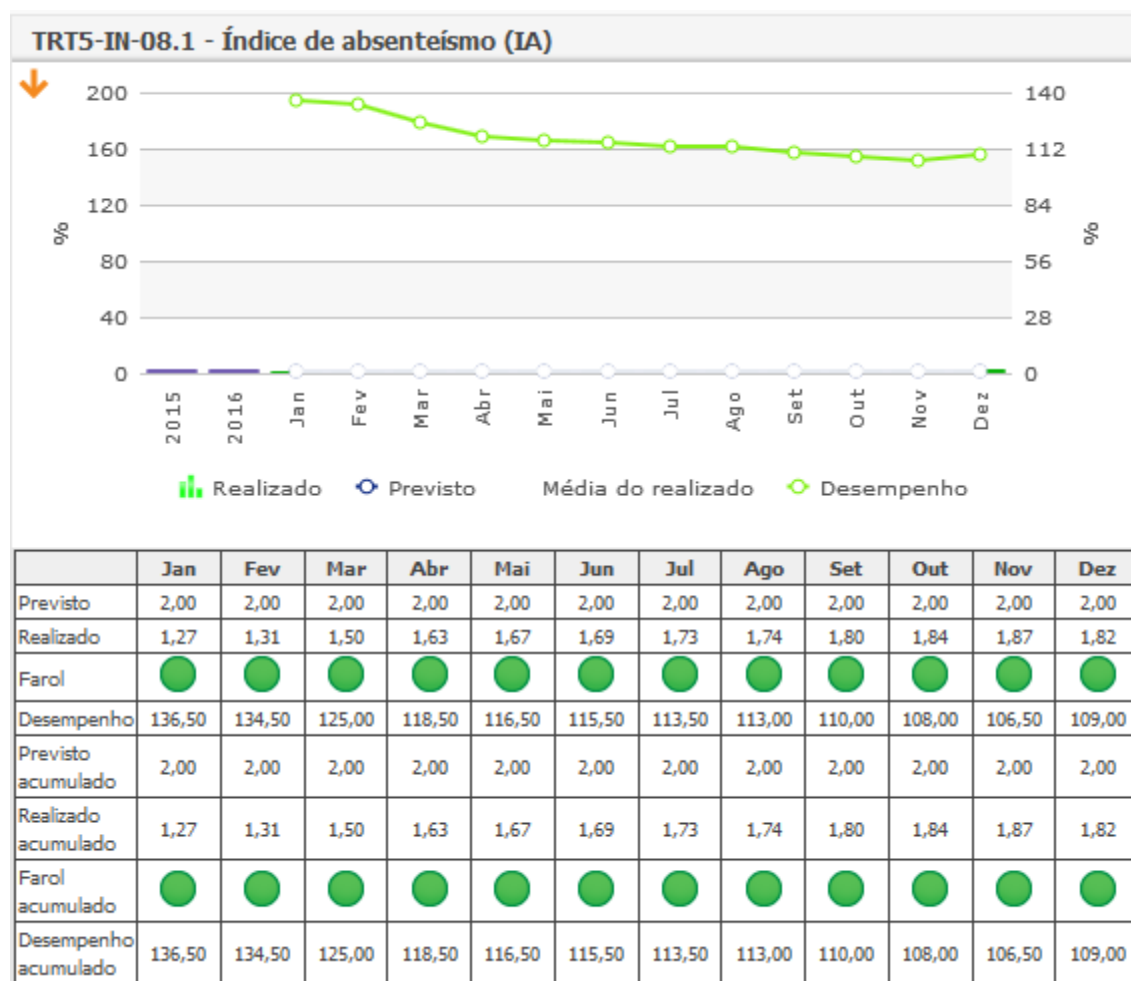


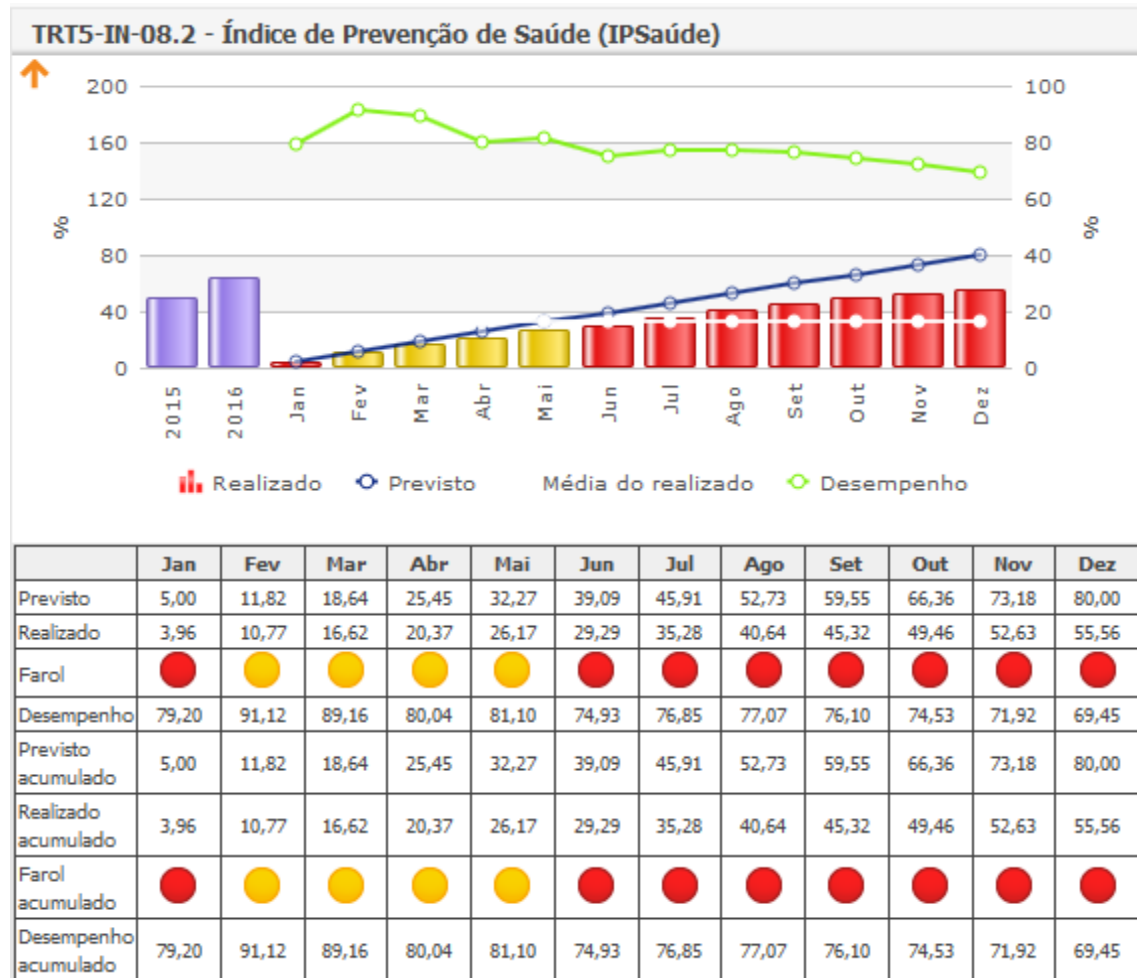


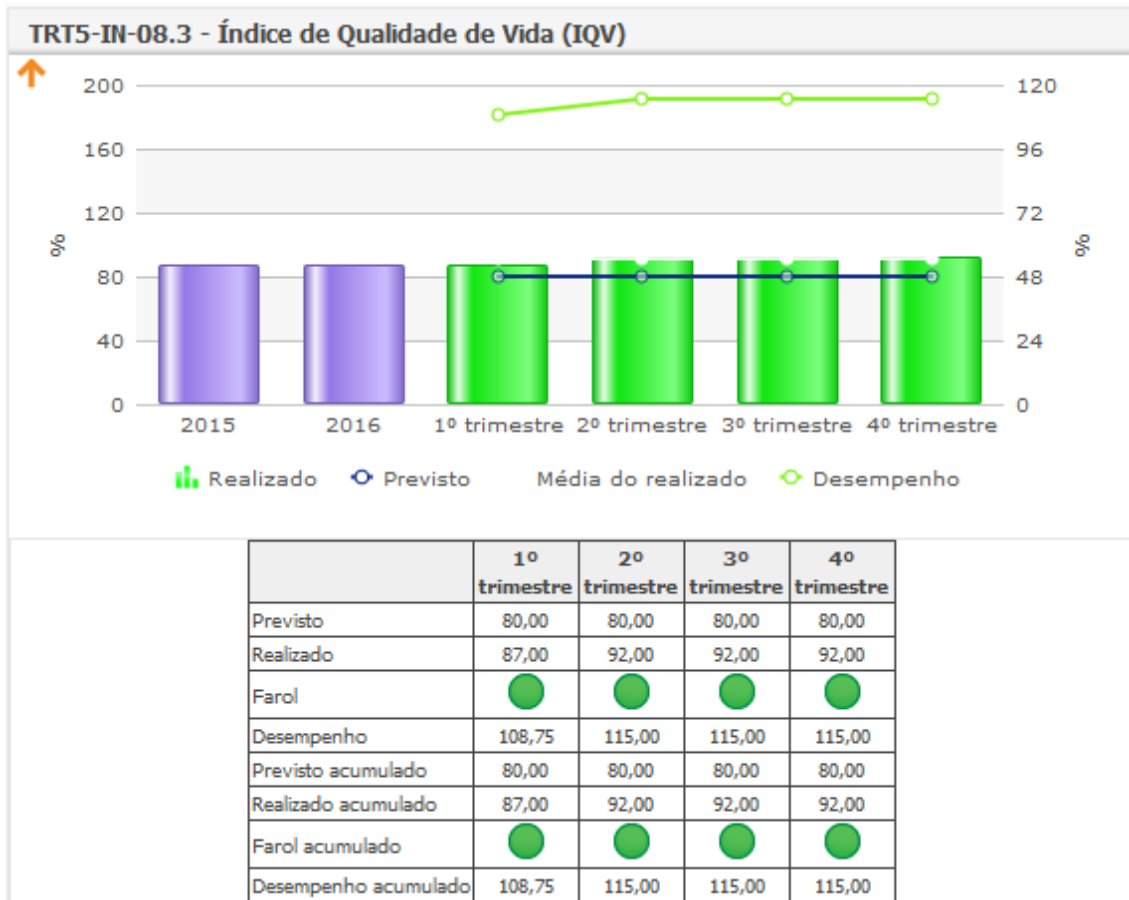


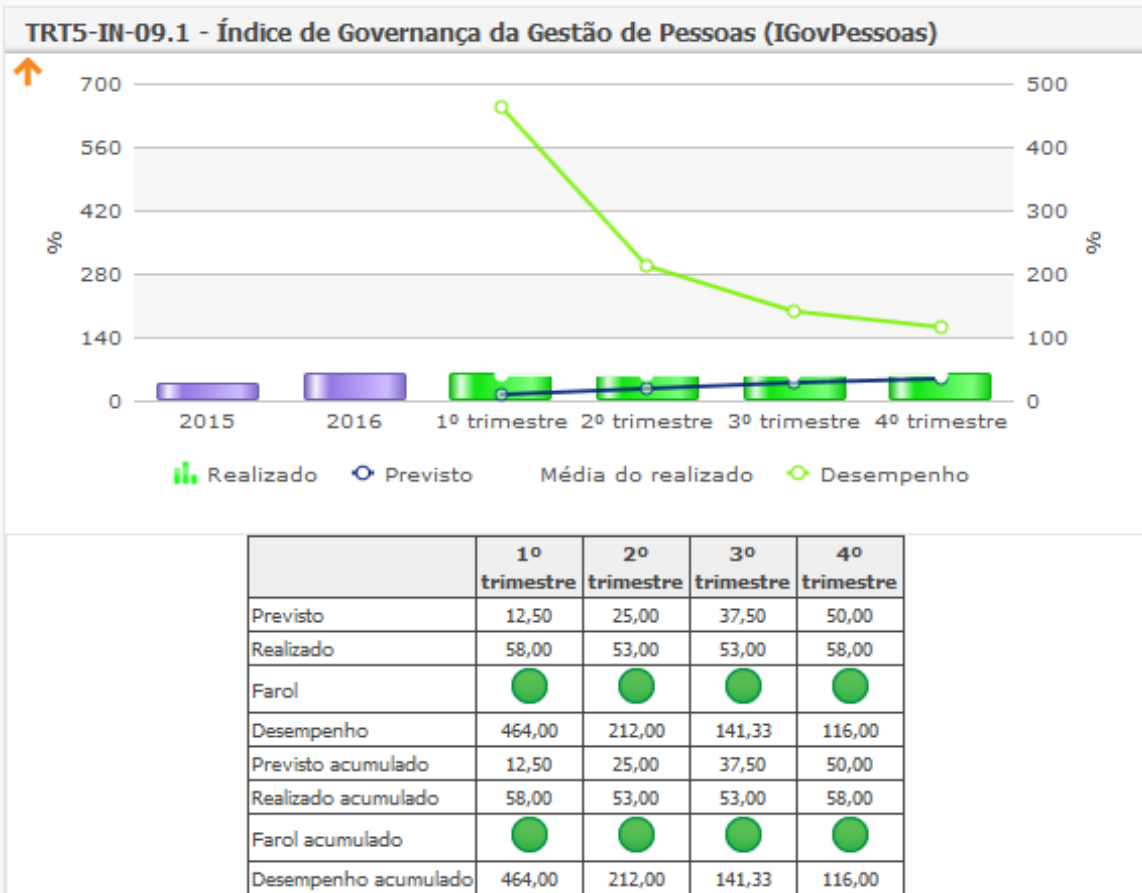


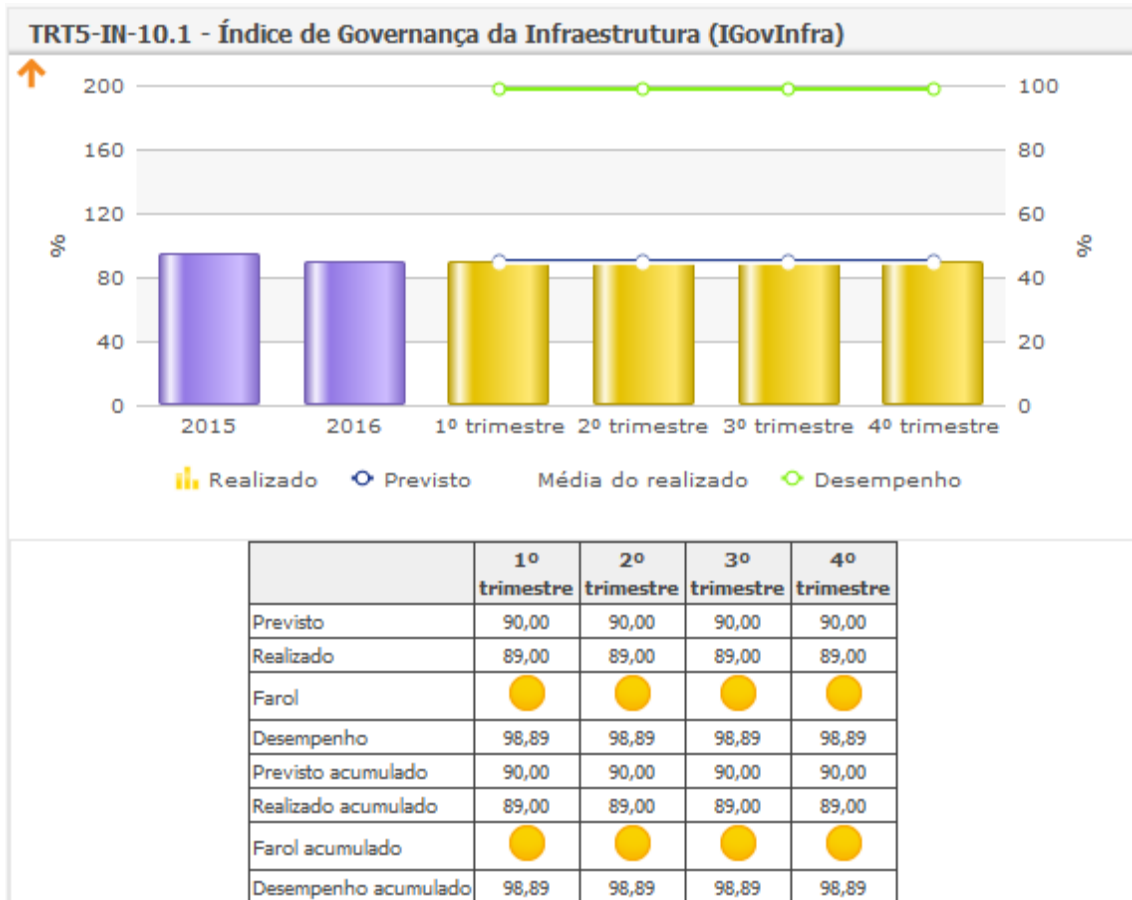




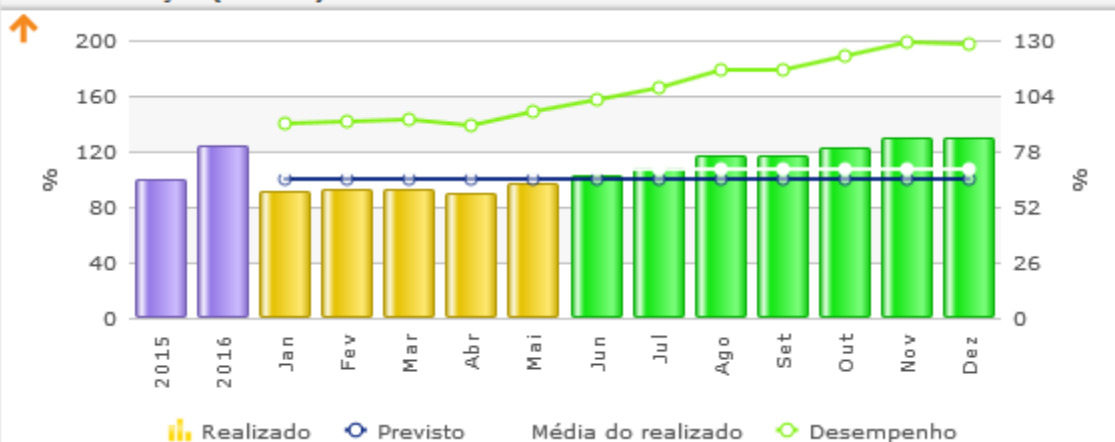








TRT5-IN-11.1 - Índice de Execução do Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação (IEPETIC)



	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
Previsto	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Realizado	91,07	91,50	92,49	89,67	96,47	102,24	107,91	116,06	116,20	122,65	128,65	128,60
Farol	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Desempenho	91,07	91,50	92,49	89,67	96,47	102,24	107,91	116,06	116,20	122,65	128,65	128,60
Previsto acumulado	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Realizado acumulado	91,07	91,50	92,49	89,67	96,47	102,24	107,91	116,06	116,20	122,65	128,65	128,60
Farol acumulado	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Desempenho acumulado	91,07	91,50	92,49	89,67	96,47	102,24	107,91	116,06	116,20	122,65	128,65	128,60

