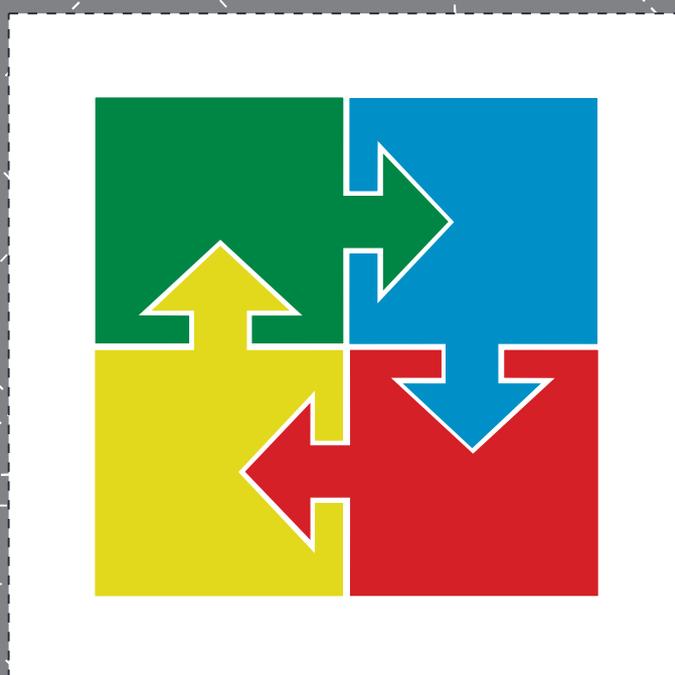


TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO

# PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

2015 - 2020



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO  
MARANHÃO

**PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO  
2015 - 2020**

São Luís  
2015

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO

COMPOSIÇÃO EM 15/03/2015

**DESEMBARGADORES DO TRABALHO**

Américo Bedê Freire  
José Evandro de Souza  
Gerson de Oliveira Costa Filho  
Márcia Andréa Farias da Silva  
Ilka Esdra Silva Araújo  
Luiz Cosmo da Silva Júnior  
James Magno Araújo Farias  
Solange Cristina Passos de Castro Cordeiro

Luiz Cosmo da Silva Júnior  
**Presidente**

James Magno Araújo Farias  
**Vice-Presidente e Corregedor**

Gerson de Oliveira Costa Filho  
**Diretor da Escola Judicial**

José Evandro de Souza  
**Vice-Diretor da Escola Judicial**

Márcia Andréa Farias da Silva  
**Ouvidora**

Solange Cristina Passos de Castro Cordeiro  
**Ouvidora Substituta**

Carlos Gustavo Brito Castro  
**Juiz Auxiliar da Presidência**

Bruno de Carvalho Motejunas  
**Juiz Auxiliar da Vice-Presidência  
e Coordenador da Escola Judicial**

## **JUÍZES DO TRABALHO TITULARES (em ordem de antiguidade)**

Francisco José de Carvalho Neto – Vara do Trabalho de Timon  
(convocado para compor o Tribunal)

Saulo Tarcísio de Carvalho Fontes – 2ª Vara do Trabalho de São Luís

Paulo Sérgio Mont'Alverne Frota – 7ª Vara do Trabalho de São Luís

Noélia Maria Cavalcanti Martins e Rocha – 5ª Vara do Trabalho de São Luís

Juacema Aguiar Costa – 6ª Vara do Trabalho de São Luís

Maria do Socorro Almeida de Sousa – Vara do Trabalho de Barreirinhas

Higino Diomedes Galvão – Vara do Trabalho de Caxias

Antonio de Pádua Muniz Corrêa – 1ª Vara do Trabalho de São Luís  
(Diretor do Foro Astolfo Serra)

Manoel Lopes Veloso Sobrinho – 3ª Vara do Trabalho de São Luís

Francisco José Campelo Galvão – Vara do Trabalho de Barra do Corda

Maria da Conceição Meirelles Mendes – 4ª Vara do Trabalho de São Luís

Rui Oliveira de Castro Vieira – Vara do Trabalho de Balsas

Liliana Maria Ferreira Soares Bouéres – Vara do Trabalho de Chapadinha

Manoel Joaquim Neto – Vara do Trabalho de São João dos Patos

Érico Renato Serra Cordeiro – Vara do Trabalho de Pinheiro

Bruno de Carvalho Motejunas – Vara do Trabalho de Bacabal

Fernanda Franklin da Costa Ramos Belfort – Vara do Trabalho de Santa Inês

Leonardo Henrique Ferreira – Vara do Trabalho de Pedreiras

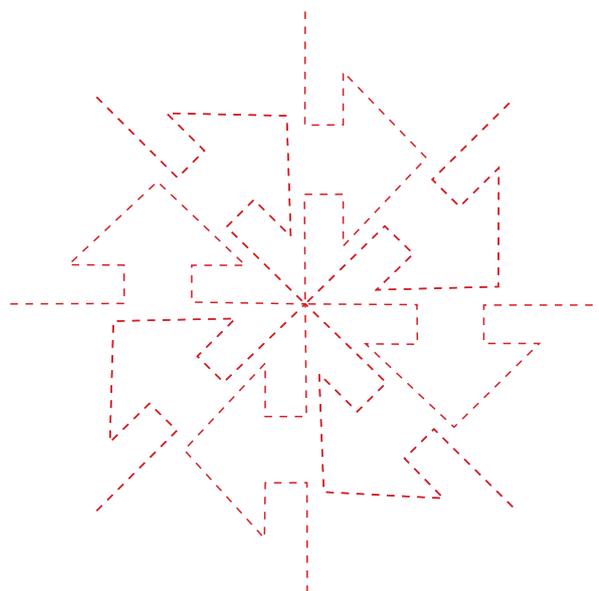
Érika Guimarães Gonçalves – Vara do Trabalho de Presidente Dutra

Nelson Robson Costa de Souza – 2ª Vara do Trabalho de Imperatriz

Carlos Eduardo Evangelista Batista dos Santos – Vara do Trabalho de Açailândia

Liliane de Lima Silva – 1ª Vara do Trabalho de Imperatriz

Maurílio Ricardo Neris – Vara do Trabalho de Estreito



## **JUIZES DO TRABALHO SUBSTITUTOS (em ordem de antiguidade)**

Márcia Suely Corrêa Moraes Bacelar

Carlos Gustavo Brito Castro

Carolina Burlamaqui Carvalho

Fábio Ribeiro Sousa

Elzenir Lauande Franco

Gabrielle Amado Boumann

Fernando Luiz Duarte Barboza

Mario Lúcio Batigniani

Ângela Cristina Carvalho Mota Luna

Joanna D'Arck Sanches da Silva Ribeiro

Angelina Moreira de Sousa Costa

Sergei Becker

Lucas Silva de Castro

Paulo Fernando da Silva Santos Júnior

Guilherme José Barros da Silva

Érika Cristina Ferreira Gomes

Ádria Lena Furtado Braga

Élbia Lídice Spenser Dowsley

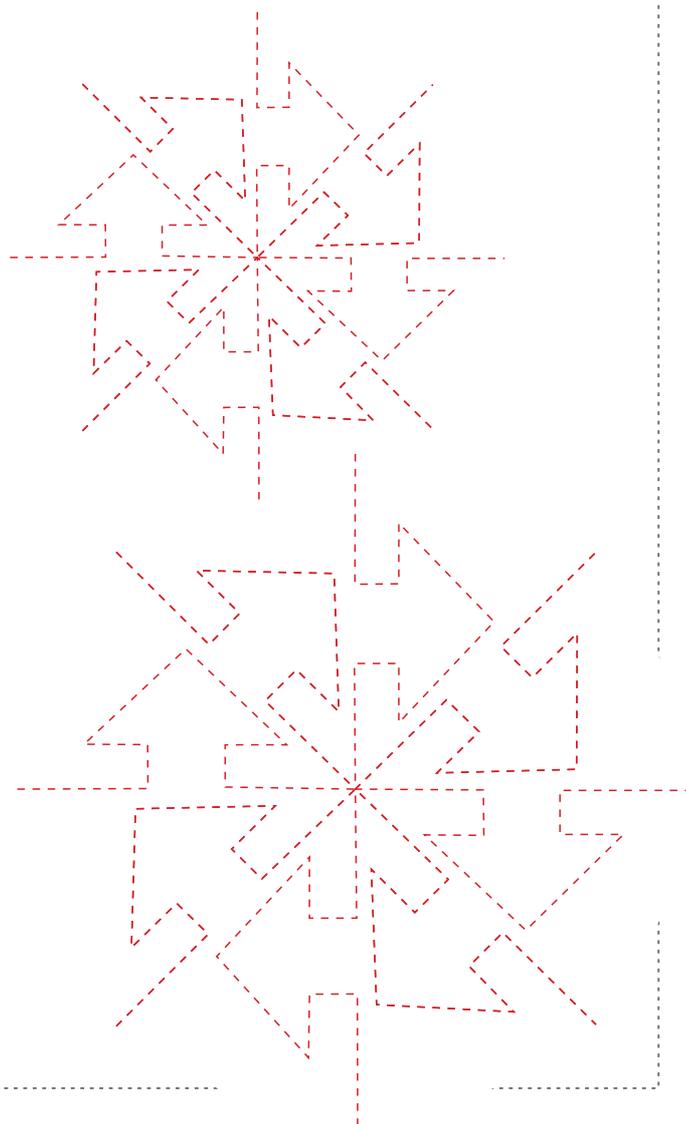
Reinaldo de Souza Pinto

Núbia Prazeres Pinheiro Bogéa

Ive Seidel de Souza Costa

Luznard de Sá Cardoso

Tália Barcelos Hortegal



## **GESTORES DO TRT**

### **Secretaria Geral da Presidência**

Antonio Manoel Costa Silva

### **Assessoria Administrativa da Presidência**

Patrícia Vasconcelos de Almeida

### **Assessoria da Vice-Presidência**

Heitor Heluy Filho

### **Secretaria da Corregedoria Regional**

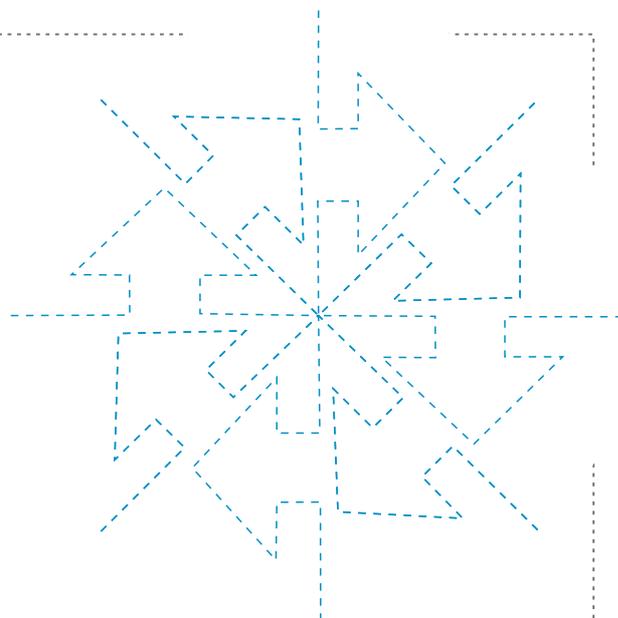
Marcos Pires Costa

### **Diretoria Geral**

Júlio César Guimarães

### **Assessoria da Diretoria Geral**

Fernanda Cristina Muniz Marques



## **GABINETES**

### **Gabinete do Desembargador Américo Bedê Freire**

Assessor: Carlos Cesar Pinto Reis

### **Gabinete do Desembargador José Evandro de Souza**

Assessor: Antonio Carlos Lages Monte Júnior

### **Gabinete do Desembargador Gerson de Oliveira Costa Filho**

Assessora: Adriana Silva Sarney Costa

### **Gabinete da Desembargadora Ilka Esdra Silva Araújo**

Assessor: José Valdionor Costa dos Santos

### **Gabinete da Desembargadora Márcia Andréa Farias da Silva**

Assessora: Elizabeth do Carmo Salgado Leite Menezes

### **Gabinete do Desembargador Luiz Cosmo da Silva Júnior**

Assessor: Luiz Alberto Queiroz Lima

### **Gabinete do Desembargador James Magno Araújo Farias**

Assessora: Adriana Albuquerque de Brito

### **Gabinete da Desembargadora Solange Cristina Passos de Castro Cordeiro**

Assessora: Váldima da Conceição Mendes Câmara

## SECRETARIAS DAS VARAS DO TRABALHO

### **1ª Vara do Trabalho de São Luís**

José Barros de Oliveira Júnior

### **2ª Vara do Trabalho de São Luís**

Ubiratan do Pindaré de Almeida Sousa

### **3ª Vara do Trabalho de São Luís**

Carlos Simeão Silva Santos

### **4ª Vara do Trabalho de São Luís**

Samuel Costa de Brito

### **5ª Vara do Trabalho de São Luís**

Marcondes Abreu Silva

### **6ª Vara do Trabalho de São Luís**

Tereza Cristina Barbosa Ribeiro do Vale

### **7ª Vara do Trabalho de São Luís**

Roberto Vieira Linhares

### **Vara do Trabalho de Açailândia**

Luiza Helena Braga Soares

### **Vara do Trabalho de Bacabal**

José Gilvan Mendes da Silva

### **Vara do Trabalho de Balsas**

Ildo Viana Cabral

### **Vara do Trabalho de Barra do Corda**

Stefânia Amorim Silveira

### **Vara do Trabalho de Barreirinhas**

Maria do Socorro Pinho Coimbra

### **Vara do Trabalho de Caxias**

José Valdécio Ferraz Júnior

### **Vara do Trabalho de Chapadinha**

Esmar Taqueti Machado Filho

### **Vara do Trabalho de Estreito**

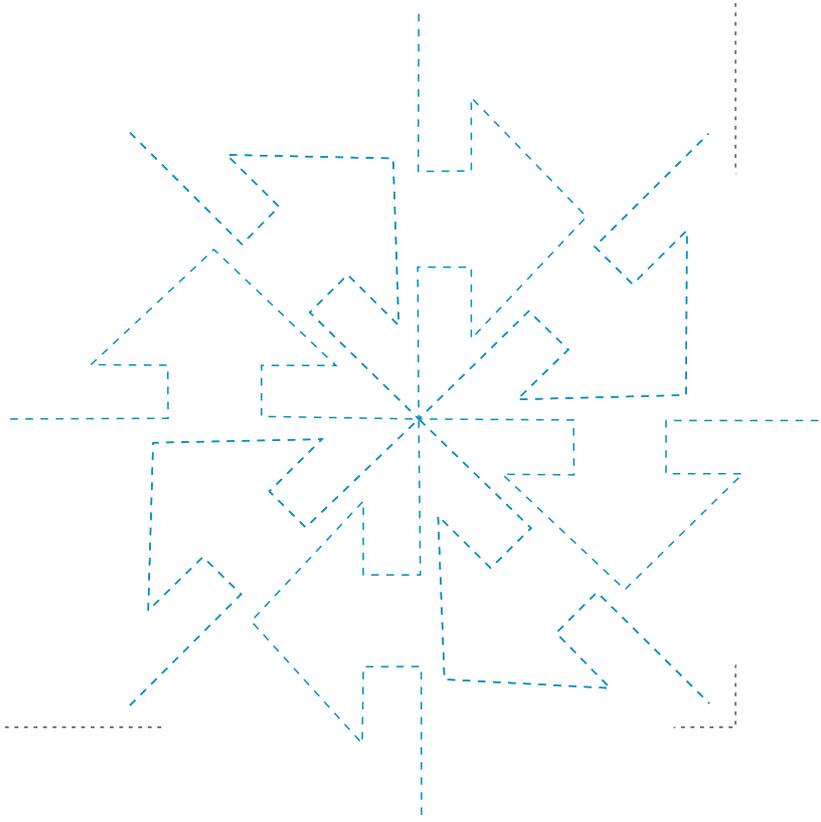
Kerson Silva Castro

### **Vara do Trabalho de Pedreiras**

Luiz Pereira Sales

### **Vara do Trabalho de Pinheiro**

Gilberto Palácio de Andrade



**Vara do Trabalho de Presidente Dutra**

Noredim Oliveira Reuter Ribeiro Neto

**Vara do Trabalho de São João dos Patos**

Rosiel Barbosa e Silva

**Vara do Trabalho de Santa Inês**

Efren Leite da Cruz Segundo

**Vara do Trabalho de Timon**

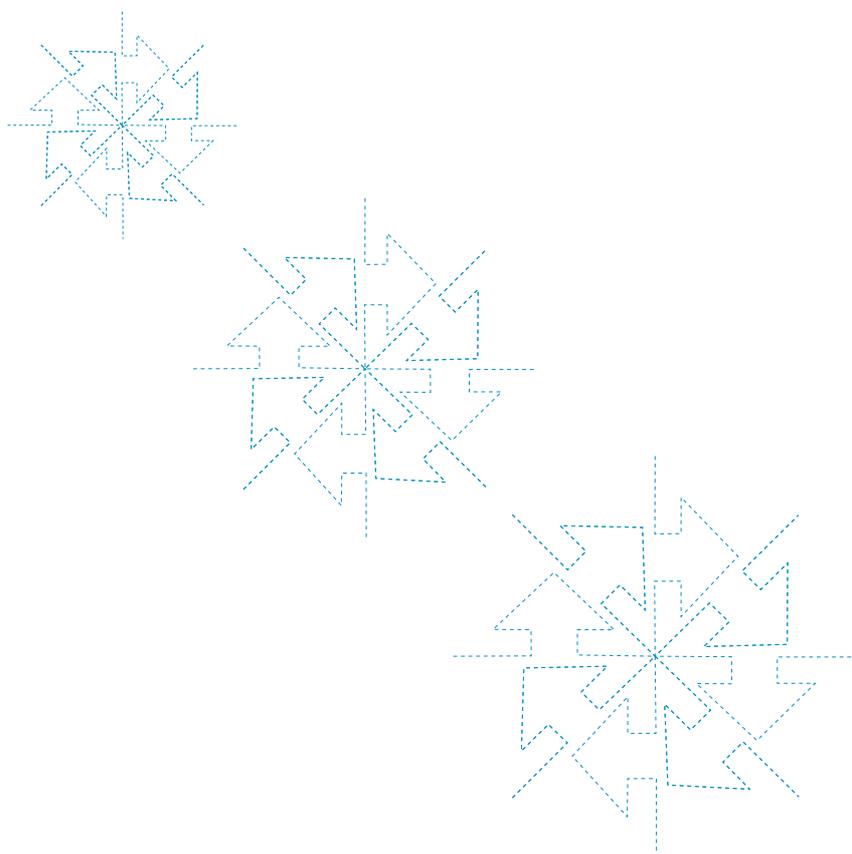
Mauro Heider Silva Ferreira

**1ª Vara do Trabalho de Imperatriz**

Silvia Rosana Costa Ferreira

**2ª Vara do Trabalho de Imperatriz**

Glenny Clay Santos Batalha



## **SECRETARIAS**

### **Secretaria de Administração**

Raimundo da Conceição Costa Lindoso

### **Secretaria de Coordenação Judiciária**

José Maria Lusquinhos dos Santos

### **Secretaria de Orçamento e Finanças**

Flávia Regina Rêgo Cordeiro

### **Secretaria do Tribunal Pleno**

Elen dos Reis Araújo Barros de Brito

## **COORDENADORIAS**

### **Coordenadoria de Controle Interno**

Celson de Jesus Moreira Costa

### **Coordenadoria de Distribuição e Cadastramento Processual**

Leila Santos Sousa

### **Coordenadoria de Gestão de Pessoas**

José de Ribamar de Sousa Chagas Júnior

### **Coordenadoria de Gestão Estratégica, Estatística e Pesquisa**

Ciro Ibiapina Cardoso

### **Coordenadoria de Material e Logística**

Wagner Campos Santos

### **Coordenadoria de Precatórios**

Suzana Regina Pontes de Castro Moreira

### **Coordenadoria de Recursos, Jurisprudência e Acórdãos**

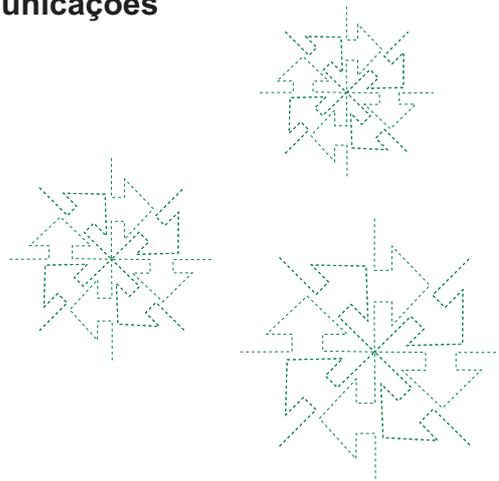
Giani Maria Costa de Souza

### **Coordenadoria de Serviços Gerais**

Manuel Alfredo Martins e Rocha Filho

### **Coordenadoria de Tecnologia da Informação e Comunicações**

Rômulo José Maia Moura



## **NÚCLEOS**

### **Núcleo de Assessoramento Jurídico**

Lídia Maria Santos Sousa

### **Núcleo de Folha de Pagamento**

Pedro Eduardo Pinho Coimbra

### **Núcleo de Recurso de Revista**

Cleonice Pacheco de Castro

## **SEÇÕES**

### **Seção de Almoxarifado**

Edvaldo Pereira de Sousa

### **Seção de Biblioteca e Gestão Documental**

Raimunda Nonata Araújo Teixeira

### **Seção de Cerimonial**

Sílvia Adriana Lima Serra Pereira

### **Seção de Comunicação Social**

Rosemary Rocha Araújo

### **Seção de Distribuição do FAS**

Marilda Amorim Pereira de Sousa

### **Seção de Engenharia**

Manoel Ricardo Beckman de Jesus

### **Seção de Licitações**

Raimundo Nonato Monteiro Filho

### **Seção de Ouvidoria**

Vanessa Santana Araújo Meira de Almada Lima

### **Seção de Pesquisa Patrimonial**

Jairo Campelo Vieira

### **Seção de Saúde**

Rafaela David Brito

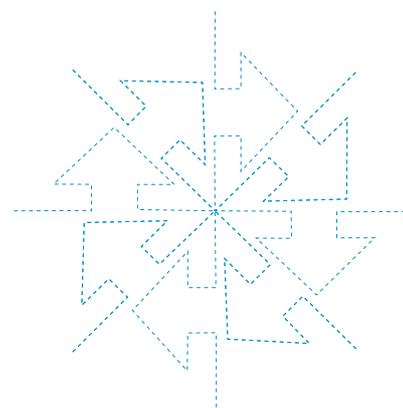
## **SETORES**

### **Central de Mandados**

Marcelina de Fátima Deruiz Pinto de Matos

### **Centro de Memória e Cultura**

Edvânia Kátia Sousa Silva



**Diretoria do FAS**

Durval Francisco Coelho Filho

**Setor de Distribuição do FMAMR**

Emília Milhomem Costa

**Setor de Portaria e Segurança**

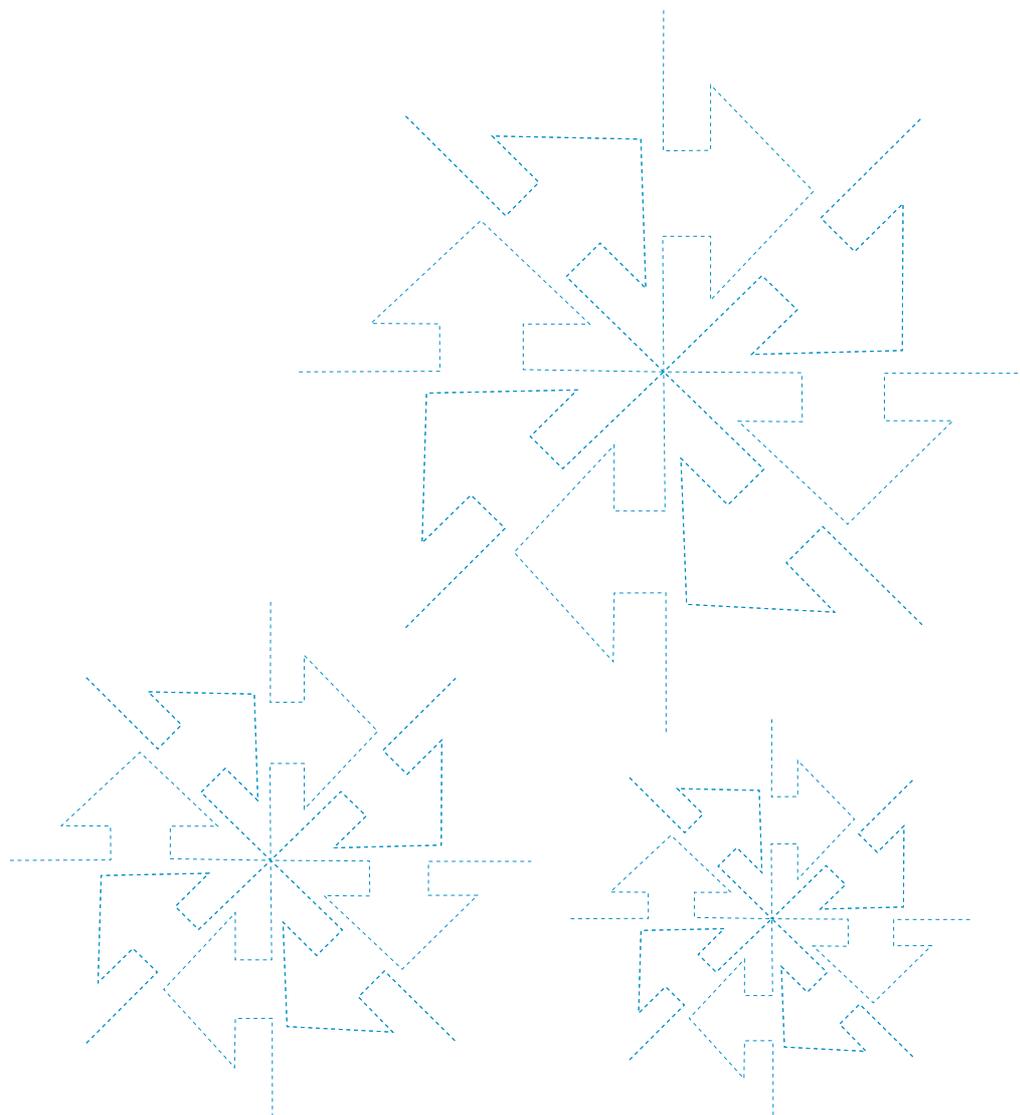
Henrique José Couto Neto

**Setor de Transportes**

Nilson Carlos Costa de Souza

**Setor Gráfico**

José Vicente Araújo dos Santos



## SUMÁRIO

Apresentação.....	15
Logomarca.....	16
Mapa Estratégico.....	17
Metodologia de Revisão do Plano Estratégico.....	18
Metodologia Balanced Scorecard.....	20
Identidade Institucional.....	21
Declaração de Valores.....	22
Perspectivas do Mapa Estratégico.....	23
Temas Estratégicos.....	24
Medidas de Diagnóstico e Medidas Estratégicas.....	27
Objetivos e Metas.....	28
Macrodesafios.....	47
Conselho de Gestão Estratégica.....	57
Programas.....	58
Mapa Objetivos x Programas.....	61
Fotos.....	62

## APRESENTAÇÃO

O Plano Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, aprovado pela Resolução Administrativa nº 235/2009, conduziu as atividades judiciais e administrativas durante o quinquênio 2010-2014. Consistiu na primeira experiência do Tribunal com a gestão estratégica e serviu para alçar o nosso Regional ao patamar que se encontra hoje, no alto de seus 25 anos.

No ano de 2014, o Conselho Nacional de Justiça editou a Resolução nº 198, que instituiu a “Estratégia Judiciário 2020”, consolidando os macrodesafios do Poder Judiciário, aprovados um ano antes, durante o VII Encontro Nacional do Poder Judiciário, em Belém-PA.

Orientado por essas diretrizes, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho aprovou a Resolução nº 145/2014, com o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho, elaborado com a colaboração dos 24 Tribunais Regionais.

Estavam, pois, lançadas as bases para a revisão do Plano Estratégico do TRT 16ª. O horizonte estratégico seria, agora, de seis anos, de 2015 a 2020. O alinhamento entre as instituições se daria pelo conteúdo temático dos macrodesafios. Faltava, apenas, buscar os elementos particulares, que complementaríamos a estratégia nacional.

Assim chegamos aos objetivos estratégicos incluídos nos temas ‘Gestão de Pessoas’ e ‘Governança Judiciária’, como desdobramentos dos macrodesafios respectivos. As 22 metas do TRT 16ª procuraram não apenas repetir o que se passa no cenário nacional, mas incentivar o desenvolvimento de ações paralelas, estimular o crescimento de outras medidas, outros indicadores, que contribuam para a melhoria do desempenho institucional.

Esperamos que tudo caminhe, com passos firmes, na direção de nossa missão, reformulada para “Solucionar conflitos trabalhistas com celeridade e efetividade”, que nada mais é do que um esclarecimento da anterior, “Realizar justiça no âmbito trabalhista”.

Também nossa visão de futuro permanece muito próxima da sua antecessora: “Aperfeiçoar-se como instrumento efetivo de justiça, paz social e cidadania” manteve o mesmo objeto, que bem caracteriza o anseio da instituição, substituindo apenas o verbo “Consolidar” pelo ideal de aperfeiçoamento, que é constante.

Por fim, observa-se que os atributos de valor são, fundamentalmente, os mesmos, de forma que sete dos dez já estavam previstos anteriormente. A novidade fica por conta das menções à gestão participativa, à probidade e à urbanidade.

Nosso antigo Plano retratou, com notável precisão, a essência da nossa instituição. As adequações que ora se procedem, longe de modificar nossa identidade, demonstram o amadurecimento da organização, efetuando um fino ajuste em nosso direcionamento.

Desejamos continuar realizando justiça. Desejamos continuar sendo um instrumento de paz social e cidadania. Esses ideais, que nos moveram ao longo dos últimos 25 anos, permanecem vívidos em nosso cotidiano.

**Luiz Cosmo da Silva Júnior**  
Desembargador Presidente

## LOGOMARCA

O Plano Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região para o período 2015-2020 recebeu uma nova logomarca.

Partindo da ideia central de que as atividades desenvolvidas pelo “TRT Estratégico” (que, na verdade, se aplica a qualquer ação destinada ao cumprimento do Plano Estratégico) deveriam continuar o caminho já trilhado, o logotipo também remonta ao anterior.

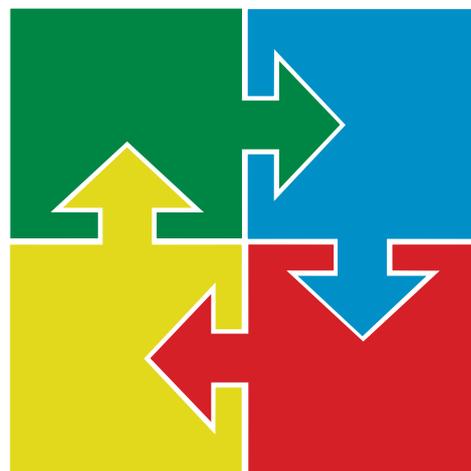
A imagem do quebra-cabeça, representando construção, diversidade, integração e meta, foi mantida, assim como as quatro peças em cores diferentes, em alusão às partes e ao meio envolvidos no Plano: os magistrados (vermelho), os servidores (azul), a sociedade (amarelo) e meio ambiente (verde).

As setas demonstram dinamismo e resultado e a relação entre as peças lembra que os grupos e o meio são, ao mesmo tempo, colaboradores e beneficiados pelo Plano.

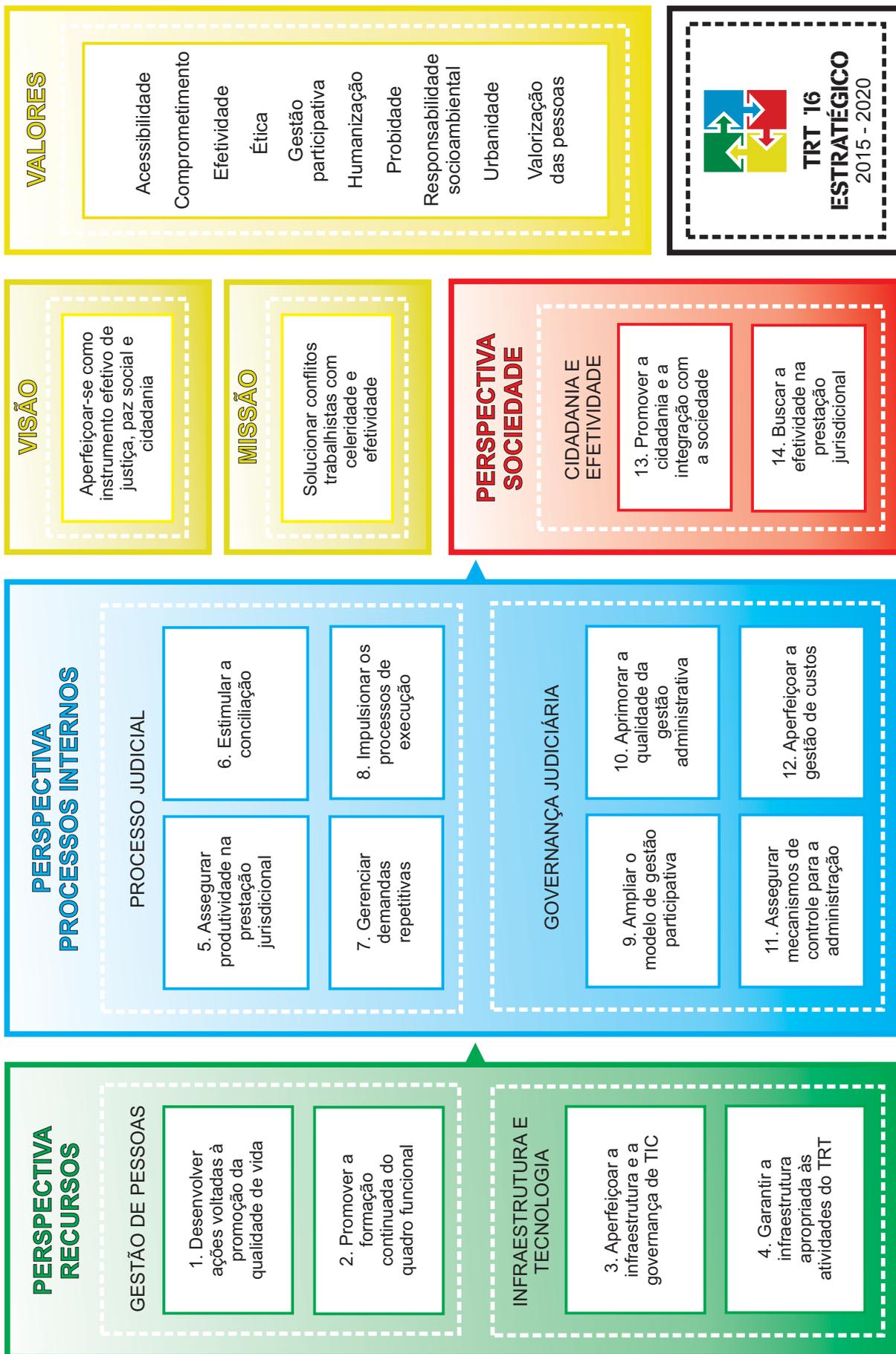
A renovação do logotipo veio da planificação da imagem, propondo uma nova perspectiva. As formas, agora, são preenchidas pelas cores, reforçando a importância de cada elemento, e, finalmente, estão encaixadas, de modo a registrar o avanço obtido e a necessidade cada vez maior de integração entre os envolvidos.

Mais do que um logotipo, o “TRT Estratégico” pretende ser uma marca que traz consigo o ideal de construção e conquistas almejado pelo novo Plano Estratégico. O “TRT Estratégico” carrega em si a renovação que se espera de todos, um fortalecimento do ânimo individual e coletivo, pessoal e institucional.

A nova logomarca traduz a confiança nas realizações que farão do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, em 2020, o órgão que todos desejam.



# MAPA ESTRATÉGICO



## METODOLOGIA DE REVISÃO DO PLANO ESTRATÉGICO

O processo de revisão do plano estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região foi conduzido considerando o alinhamento institucional com as instâncias superiores e o desenvolvimento de noções particulares ao órgão.

No cenário nacional, o Conselho Nacional de Justiça constituiu uma Rede de Governança Colaborativa, que permitiu a contribuição de todos os tribunais brasileiros na construção da estratégia nacional.

Em novembro de 2013, no VII Encontro Nacional do Poder Judiciário, realizado em Belém/PA, foram aprovados os macrodesafios do Poder Judiciário para o horizonte de tempo 2015-2020, que compõem a “Estratégia Judiciário 2020”, convalidada pela Resolução nº 198/2014 do CNJ, de 01 de julho de 2014.

A definição das Metas Nacionais para o ano de 2015 ocorreu por meio de Reunião Preparatória (em 26 e 27 de março de 2014), que culminou com a votação no VIII Encontro Nacional, em novembro de 2014, em Florianópolis/SC.

Em paralelo, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho coordenava a atuação dos 24 Tribunais Regionais do Trabalho, reunidos por meio da Rede de Governança Colaborativa. Em 26 e 27 de agosto de 2014, ocorreu a Reunião Nacional da Estratégia da Justiça do Trabalho – REUNE-JT, na qual os tribunais apresentaram suas sugestões de metas para o próximo horizonte estratégico.

Em 28 de novembro de 2014, a Resolução nº 145/2014 do CSJT, aprovou o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho, contendo as Metas Nacionais do CNJ e as propostas para este ramo de Justiça.

As atividades do TRT 16ª Região iniciaram em 07 de abril de 2014, com a elaboração do projeto de revisão.

Para definir as diretrizes do processo, foi instituída a Comissão de Revisão do Planejamento Estratégico, por meio da Portaria GP nº 420/2014.

Servidores da Coordenadoria de Gestão Estratégica, Estatística e Pesquisa do TRT da 16ª Região visitaram, nos dias 14 e 15 de abril de 2014, o TRT da 8ª Região, que já finalizava seu processo de revisão. A metodologia aplicada por aquele Regional influenciou o desenvolvimento dos trabalhos no TRT do Maranhão.

Entre os meses de maio e julho de 2014, a equipe da Coordenadoria de Gestão Estratégica, Estatística e Pesquisa promoveu oficinas de planejamento estratégico nas dezesseis Varas do Trabalho localizadas no interior do estado do Maranhão.

A iniciativa evitou convocar apenas representantes das unidades. O deslocamento de dois servidores da CGEEP para as cidades que contam com a presença do TRT 16ª promoveram um envolvimento de maior quantidade de servidores, muitos dos quais não possuíam contato com os conceitos usualmente abordados na área de planejamento.

Visando aproximar o Plano Estratégico em construção da realidade vivenciada pelas diversas Varas do interior, a CGEEP funcionou como elo entre as unidades, compilando os resultados colhidos.

Durante as oficinas, foram esclarecidos os conceitos relacionados ao planejamento estratégico e apresentados os macrodesafios do Poder Judiciário para os anos de 2015-2020. Além disso, como forma de estimular as discussões e

a construção de matriz SWOT, que identifica forças, fraquezas, oportunidades e ameaças em cada unidade, foram aplicados questionários baseados em pesquisa de clima organizacional.

As unidades debateram acerca da identidade institucional (missão, visão e valores), bem como sobre perspectivas, temas e objetivos estratégicos, fundamentais para a compreensão da metodologia Balanced Scorecard (BSC), utilizado para a elaboração do Mapa Estratégico.

Ao todo, foram 15 oficinas, que contaram com a participação de 100 pessoas.

Na capital do estado, as atividades incluíram oficina junto às unidades de primeiro grau (10 de junho de 2014), duas reuniões de análise da estratégia (19 e 21 de agosto de 2014), com as áreas administrativa e judicial do segundo grau de jurisdição, bem como participação na 2ª Semana de Formação de Magistrados, promovida pela Escola Judicial em outubro de 2014, oportunidade na qual foram validadas as informações colhidas perante as unidades. Essas ações envolveram 35 servidores e 39 magistrados.

Visando ampliar o caráter participativo do processo de revisão, durante o período de 28 de abril a 31 de julho de 2014, foi disponibilizado um canal de relacionamento, permitindo que os interessados (público interno e externo) apresentassem sugestões que contribuíssem para a melhoria da prestação jurisdicional, incluindo a infraestrutura física e/ou organizacional, aperfeiçoamento das rotinas de trabalho ou qualquer outra área de atuação da Justiça Trabalhista no estado do Maranhão.

O Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região laborou de forma a conciliar as diretrizes nacionais com as demandas locais. A reunião da Comissão de revisão do Plano Estratégico, ocorrida no dia 14 de novembro de 2014, foi a última etapa antes da aprovação do Plano Estratégico para o sexênio 2015-2020, conforme Portaria GP nº 1254/2014, de 26 de dezembro de 2014.

O lançamento do Plano Estratégico Institucional ocorreu no dia 06 de março de 2015.

## METODOLOGIA BALANCED SCORECARD

O Balanced Scorecard (BSC) é a metodologia comumente utilizada para a tradução da estratégia, nos setores privado e público. O sistema concebido por David P. Norton e Robert S. Kaplan pode ser denominado, em português, de Quadro Balanceado de Indicadores.

O BSC se propõe a mensurar elementos financeiros e não financeiros, ações e resultados, de curto e longo prazo, unindo várias perspectivas, de modo que o quadro final possua indicadores de diversos aspectos do desempenho organizacional.

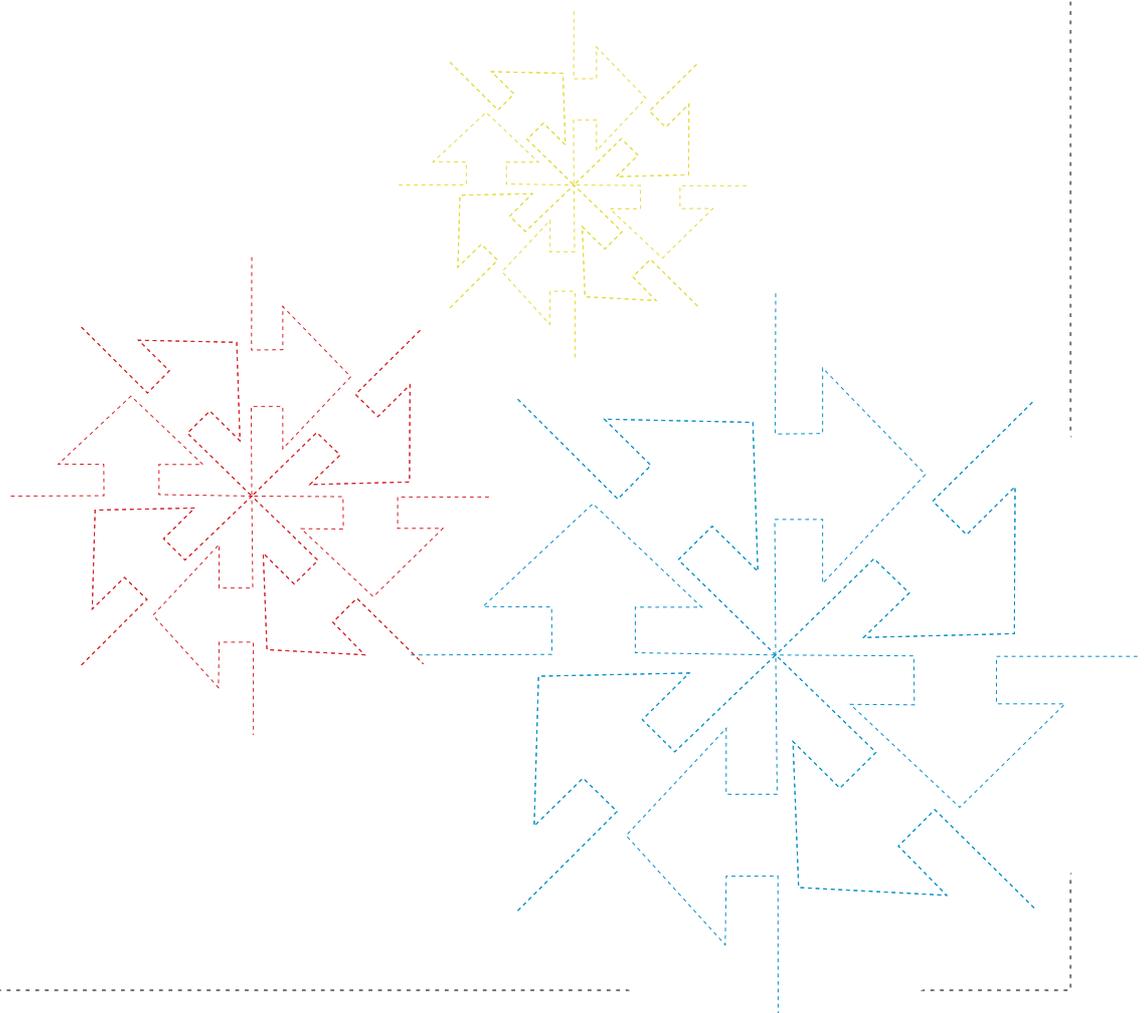
Inicialmente, a organização deve pensar sua identidade institucional, composta por missão, visão e valores. Após a análise dos ambientes interno e externo, devem ser eleitos temas estratégicos atinentes às diversas perspectivas. Cada tema conterà um ou mais objetivos estratégicos.

Todos esses itens serão registrados no Mapa Estratégico. A rápida visualização da estratégia da organização por meio de um mapa é um dos fatores de sucesso da metodologia BSC.

Mas não é só. Definidas as áreas de atuação, é necessário estabelecer um sistema de medições que avalie o desempenho de cada objetivo estratégico. Atendendo satisfatoriamente aos desafios propostos, a instituição poderá ter certeza de que sua missão está sendo cumprida e que está no caminho correto para alcançar sua visão de futuro.

Os indicadores são os instrumentos de gestão escolhidos para tal tarefa. As grandezas informam o quão perto a organização se encontra das metas, previamente estabelecidas com base nesse parâmetro.

Por fim, devem ser traçadas as iniciativas e estabelecidos os projetos que resultarão no atingimento das metas.



## IDENTIDADE INSTITUCIONAL

A identidade institucional é composta por Missão, Visão e Valores. Através dos três elementos, pode-se reconhecer uma organização, saber qual o seu escopo, que ideais defende e qual meta deseja atingir em um futuro próximo.

Missão, Visão e Valores representam, em síntese, o “quê”, o “para quê” e o “com quê”, dados que a entidade carrega em si, que traduzem seu DNA, sua vontade e seu espírito.

Transcorrido um dado lapso de tempo, a visão de futuro de uma instituição pode e deve ser revista. O planejamento é a sequência de ideias a serem postas em prática com o objetivo de alcançar um status ainda não atingido. Por ser reflexo de um momento, é necessário questionar se a visão de futuro ainda constitui a vontade máxima do órgão ou se as circunstâncias internas e externas se alteraram de modo a transformá-la.

A vontade se mantém ou passa, permanece ou se modifica. Já o DNA não se altera, continua. Não obstante, com o passar do tempo, olhares cada vez mais refinados permitem diagnosticar nuances ainda ocultas, descobrir aspectos que esperavam para ser revelados. Assim, a Missão de uma entidade, que constitui sua razão de ser, sua declaração de propósito, não pode ser desconstituída, desconfigurada, mas permite a descoberta de significados implícitos que podem ser explicitados durante um processo de revisão.

Também o espírito é o mesmo, ainda que se fortaleça ou venha a sofrer perdas. Os valores da instituição demonstram anseios superiores a meros objetivos, são pretensões de todos e de nenhum em especial. Serão revelados pela conduta diária, influenciarão os relacionamentos e auxiliarão na tomada de decisões. Declarar valores novos ou omitir valores antigos significa a reflexão sobre o estado de espírito institucional atual, sobre o que se possui e sobre o que se deseja obter.

O plano estratégico elaborado em determinada data não é mais o mesmo no dia seguinte e vai atravessando mutações informais de sentido, até ser reescrito em outro ponto da história. Daí dizer-se que o planejamento é uma tarefa contínua, dinâmica. Essa metamorfose pode ser reconhecida ao longo da execução do plano original ou com o fim do período pré-estabelecido de vigência.

Importante, é notar, sem embargo, que todos tomamos parte dessas transformações, ao registrar formalmente o entendimento em vigor ou vivê-lo no dia-a-dia. Somos, portanto, parte de uma realidade maior, que nos molda e à qual moldamos.

## IDENTIDADE INSTITUCIONAL

### MISSÃO

Solucionar conflitos trabalhistas com celeridade e efetividade

### VISÃO

Aperfeiçoar-se como instrumento efetivo de justiça, paz social e cidadania

### VALORES

ACESSIBILIDADE  
COMPROMETIMENTO  
EFETIVIDADE  
ÉTICA  
GESTÃO PARTICIPATIVA  
HUMANIZAÇÃO  
PROBIDADE  
RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL  
URBANIDADE  
VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS

### DECLARAÇÃO DE VALORES DO TRT 16ª

É premissa de atuação do TRT16ª que todos os usuários, internos e externos, tenham acesso a serviços e informações, de maneira simplificada e com qualidade. Nossas ações demonstrarão a dedicação na realização de cada tarefa e o zelo no cumprimento da missão institucional. Nossa busca será constante para que nossos processos de trabalho sirvam à entrega do serviço buscado pelo usuário. Seremos imparciais, honestos e orientados pela impessoalidade. Partilharemos informações sobre a gestão, promovendo uma administração dinâmica e democrática na tomada de decisões. O ser humano será considerado em seus aspectos físico, mental, social e ambiental, para a priorização da igualdade entre as pessoas, respeitando as diferenças individuais. A condução das atividades administrativas não se desviará da finalidade pública e expressará nossa integridade e retidão de caráter. Contribuiremos para a construção de uma sociedade em que se exercite plenamente a cidadania, com especial atenção à preservação do meio ambiente. Nossas relações pessoais, internas e externas, serão permeadas pela cortesia e pelo respeito. O exercício profissional servirá ao reconhecimento da dignidade da pessoa humana e expressará a firme crença de que as pessoas são o elemento mais importante da nossa função institucional.

## PERSPECTIVAS DO MAPA ESTRATÉGICO

Perspectivas são aspectos do desempenho organizacional. Como o nome sugere, são perspectivas, pontos de vista. As perspectivas propõem diferentes análises, sob a premissa de que a instituição necessita atender a frentes de trabalho diversas para alcançar sua visão de futuro.

As perspectivas de atuação do TRT16ª são Recursos, Processos Internos e Sociedade, que nessa ordem, constituem uma sequência pré-ordenada de desempenho. O resultado positivo na primeira perspectiva gera o cenário favorável ao avanço na seguinte.

As perspectivas são trabalhadas por meio dos temas estratégicos, que representam uma escolha de atuação dentro do universo fornecido pela perspectiva em questão.

Eis as perspectivas e seus temas estratégicos:

### RECURSOS

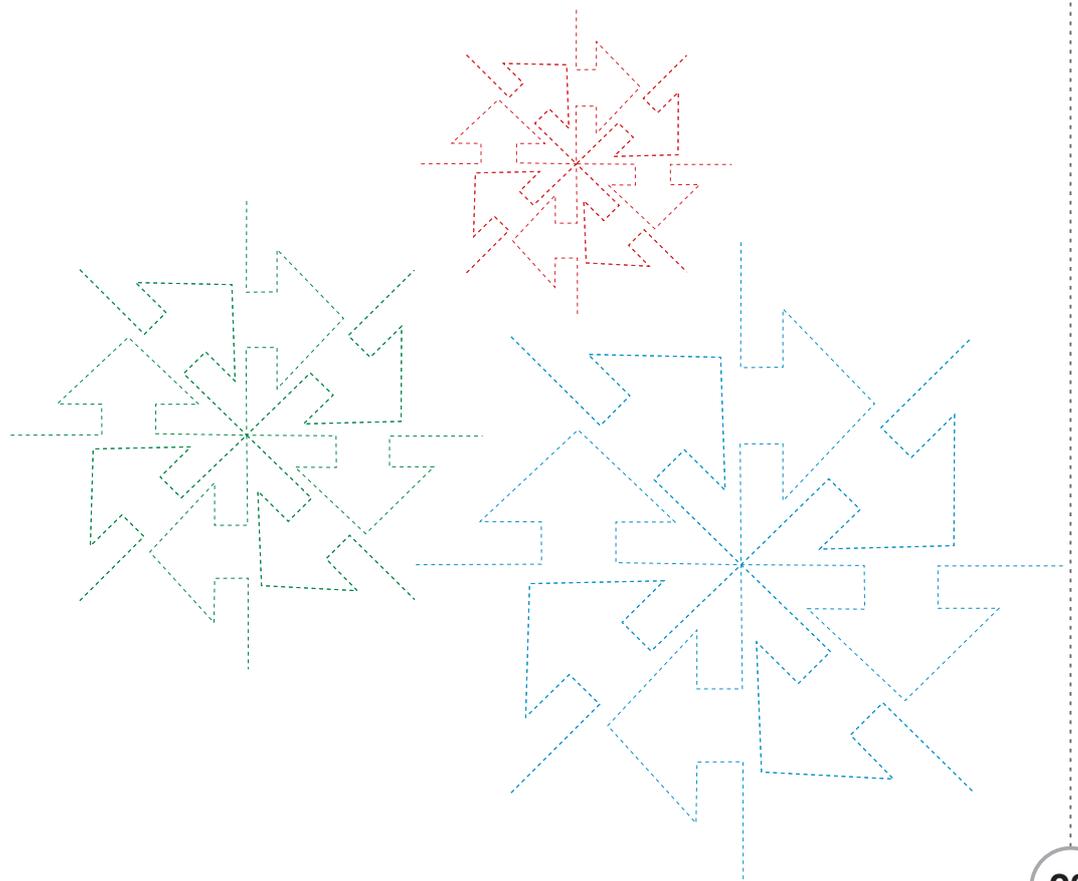
Gestão de pessoas  
Infraestrutura e tecnologia

### PROCESSOS INTERNOS

Processo judicial  
Governança judiciária

### SOCIEDADE

Cidadania e efetividade



## TEMAS ESTRATÉGICOS

Temas estratégicos são áreas de concentração dos esforços da administração. Agregam os objetivos correlacionados, que, caso atingidos, impulsionarão o desempenho da perspectiva e favorecerão o alcance dos próximos objetivos.

Objetivos estratégicos são resultados que a organização pretende atingir e que são considerados fundamentais para o alcance da visão de futuro. O avanço dentro de cada objetivo será medido por indicadores que representam as metas da instituição.

### PERSPECTIVA RECURSOS

#### TEMA GESTÃO DE PESSOAS

- OBJETIVO 1 - Desenvolver ações voltadas à promoção da qualidade de vida
- OBJETIVO 2 - Promover formação continuada do quadro funcional

#### TEMA INFRAESTRUTURA E TECNOLOGIA

- OBJETIVO 3 - Aperfeiçoar a infraestrutura e a governança de TIC
- OBJETIVO 4 - Garantir a infraestrutura apropriada às atividades do TRT

### PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS

#### TEMA PROCESSO JUDICIAL

- OBJETIVO 5 - Assegurar produtividade na prestação jurisdicional
- OBJETIVO 6 - Estimular a conciliação
- OBJETIVO 7 - Gerenciar demandas repetitivas
- OBJETIVO 8 - Impulsionar os processos de execução

#### TEMA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA

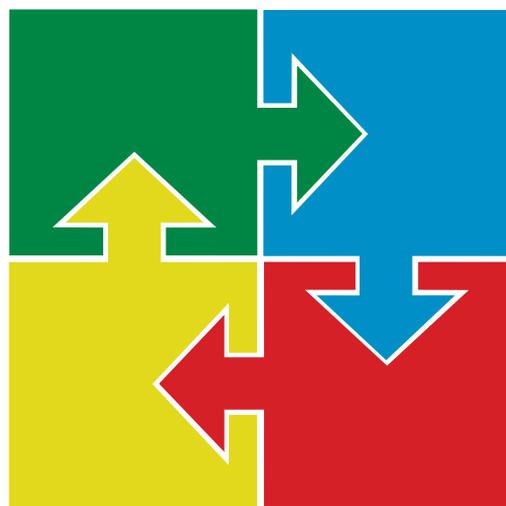
- OBJETIVO 9 - Ampliar o modelo de gestão participativa
- OBJETIVO 10 - Aprimorar a qualidade da gestão administrativa
- OBJETIVO 11 - Assegurar mecanismos de controle para a administração
- OBJETIVO 12 - Aperfeiçoar a gestão de custos

### PERSPECTIVA SOCIEDADE

#### TEMA CIDADANIA E EFETIVIDADE

- OBJETIVO 13 - Promover a cidadania e a integração com a sociedade
- OBJETIVO 14 - Buscar a efetividade na prestação jurisdicional

# OBJETIVOS E METAS



## MEDIDAS DE DIAGNÓSTICO E MEDIDAS ESTRATÉGICAS

A maneira de analisar o desenvolvimento de um objetivo estratégico é por meio de indicadores, eleitos por representarem uma grandeza que exprime uma realidade que se pretende modificar.

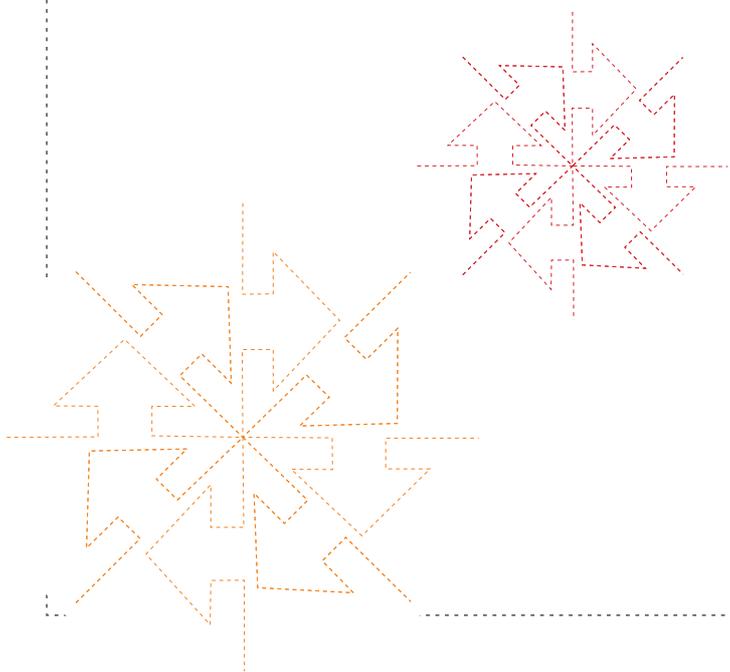
Na verdade, o indicador se apropria do conteúdo do objetivo ao qual está vinculado e direciona as ações da entidade ao seu cumprimento. Um objetivo estratégico é uma parcela da Visão de futuro; um indicador estratégico é um segundo grau de orientação quanto ao trabalho que deverá ser desenvolvido.

Somente por meio da fixação de metas para os indicadores será possível constatar o alcance do objetivo declarado: sabendo como serão avaliados, os colaboradores terão condições de ajustar sua força de trabalho em busca dos resultados pretendidos.

Ocorre que nem todo indicador é uma medida estratégica. Para tentar diferenciar as medidas de diagnóstico das medidas estratégicas, cabe recorrer a Kaplan e Norton:

As empresas devem possuir centenas, talvez milhares de medidas que são capazes de monitorar para garantir o funcionamento esperado e advertir para a necessidade de medidas corretivas. Mas essas medidas não são os vetores do sucesso competitivo. [...] Após implementar seu primeiro Balanced Scorecard, um executivo observou: 'Nossa divisão sempre mediu centenas de variáveis operacionais. Ao elaborarmos um Balanced Scorecard, escolhemos 12 medidas como a chave para a implementação da estratégia. Dessas medidas, 7 eram inteiramente novas para a divisão'. O Balanced Scorecard não substitui o sistema de medição cotidiana da empresa. As medidas do scorecard são selecionadas de modo a direcionar a atenção de executivos e funcionários para os fatores capazes de levar a empresa a grandes realizações competitivas. (A estratégia em ação: balanced scorecard. Rio de Janeiro: Elsevier, 1997, p. 170)

A escolha dos indicadores estratégicos pode determinar o sucesso do plano, pois tem a capacidade de influenciar a realidade, ao voltar a atenção da entidade a elementos cuja interferência no resultado final seja significativa.



**TEMA: GESTÃO DE PESSOAS**

**Objetivo estratégico 1:**

Desenvolver ações voltadas à promoção da qualidade de vida

**Descrição do objetivo:**

Objetiva potencializar o capital humano, por meio da valorização dos colaboradores, avaliação e desenvolvimento de competências, do incentivo à prevenção em saúde e da humanização nas relações de trabalho.

**META 1 – Elevar a satisfação com o clima organizacional para 80% até 2020**

Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020
75,66% (2011)	76%	-	78%	-	80%	-
<b>Indicador</b>	Índice de Satisfação com o Clima Organizacional (ISCO)					
<b>Descrição</b>	Mede o grau de satisfação de magistrados e servidores com o ambiente e as condições de trabalho					
<b>Setor encarregado da medição</b>	Coordenadoria de Gestão Estratégica, Estatística e Pesquisa					
<b>Fórmula</b>	Relação percentual entre as avaliações positivas e o total de avaliações da Pesquisa					
<b>Periodicidade</b>	A cada 2 anos, ao fim dos anos de 2015, 2017 e 2019					

**META 2 – Realizar 9 ações de saúde no ano de 2020**

Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020
6	7	7	8	8	8	9
<b>Indicador</b>	Número de Ações de Saúde (NAS)					
<b>Descrição</b>	Mede o número de ações promovidas pelo TRT16 <sup>a</sup> objetivando tratar de assuntos relacionados com a saúde de magistrados e servidores					
<b>Setor encarregado da medição</b>	Seção de Saúde					
<b>Fórmula</b>	Quantitativo de ações concluídas no período					
<b>Periodicidade</b>	Mensal					

**META 3 – Aumentar em 20% o número de magistrados e servidores atendidos anualmente pelas campanhas de saúde, até 2020**

Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020
426 (2014)	5%	8%	11%	14%	17%	20%
<b>Indicador</b>	Número de Magistrados e Servidores Atendidos (NMSA)					
<b>Descrição</b>	Mede o alcance das ações de saúde promovidas pelo TRT16 <sup>a</sup> , em número de pessoas atendidas					
<b>Setor encarregado da medição</b>	Seção de Saúde					
<b>Fórmula</b>	Número de magistrados e servidores atendidos por, ao menos, uma das ações de saúde concluídas no período					
<b>Periodicidade</b>	Mensal					

**TEMA: GESTÃO DE PESSOAS**

**Objetivo estratégico 2:**

Promover formação continuada do quadro funcional

**Descrição do objetivo:**

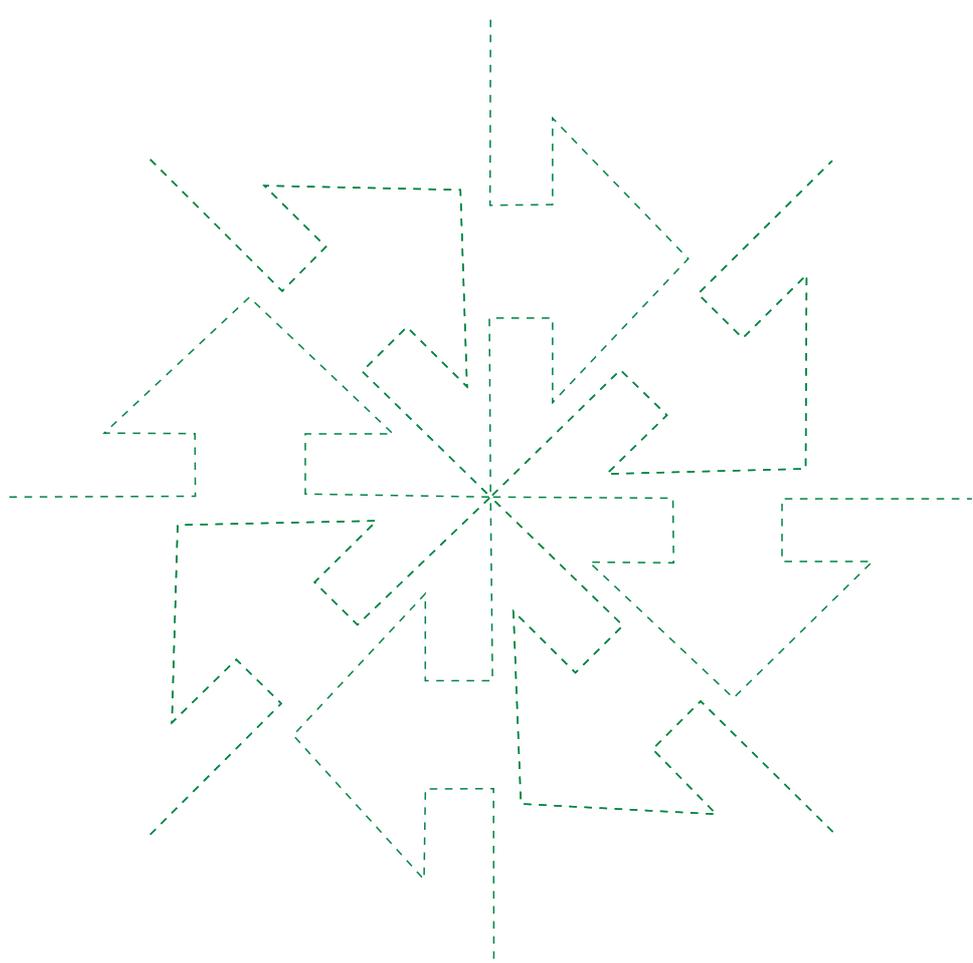
Busca a elaboração de programas estruturados de desenvolvimento pessoal e profissional de forma continuada e com o objetivo de estabelecer itinerários formativos para cada categoria funcional.

**META 4 - Capacitar, pelo menos, 50% do quadro de magistrados e servidores ao ano**

Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020
-	≥ 50%	≥ 50%	≥ 50%	≥ 50%	≥ 50%	≥ 50%
<b>Indicador</b>	Índice de Capacitação (ICap)					
<b>Descrição</b>	Mede o alcance das ações de capacitação promovidas pelo TRT16 <sup>a</sup>					
<b>Setor encarregado da medição</b>	Escola Judicial					
<b>Fórmula</b>	Percentual de magistrados e servidores capacitados em mais de 8h, no período					
<b>Periodicidade</b>	Mensal					

**META 5 - Destinar, do total de capacitações anuais, pelo menos 10% para os sistemas tecnológicos**

Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020
-	≥ 10%	≥ 10%	≥ 10%	≥ 10%	≥ 10%	≥ 10%
<b>Indicador</b>	Índice de Capacitação em Sistemas (ICapS)					
<b>Descrição</b>	Mede a proporção das ações de capacitação nos sistemas tecnológicos utilizados no TRT 16ª, em relação ao total das ações de capacitação					
<b>Setor encarregado da medição</b>	Escola Judicial					
<b>Fórmula</b>	Relação percentual entre as capacitações em sistemas e total de capacitações concluídas no período					
<b>Periodicidade</b>	Mensal					



**TEMA: INFRAESTRUTURA E TECNOLOGIA**

**Objetivo estratégico 3:**

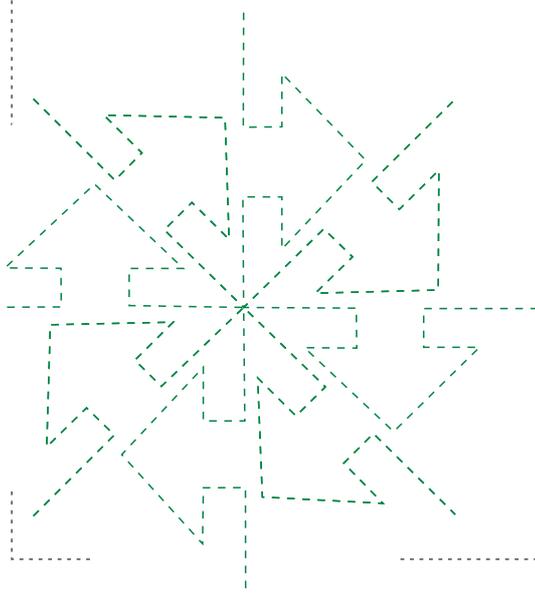
Aperfeiçoar a infraestrutura e a governança de TIC

**Descrição do objetivo:**

Visa garantir confiabilidade, integralidade e disponibilidade das informações, dos serviços e sistemas essenciais, por meio do incremento e modernização dos mecanismos tecnológicos, controles efetivos dos processos de segurança e de riscos.

**META 6 - Obter, pelo menos, 75% de satisfação com os serviços de TIC**

Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020
-	75%	75%	75%	75%	75%	75%
<b>Indicador</b>	Índice de Satisfação com os serviços de TIC (ISTIC)					
<b>Descrição</b>	Mede o grau de satisfação de magistrados e servidores com os serviços prestados pela Coordenadoria de Tecnologia da Informação e Comunicações					
<b>Setor encarregado da medição</b>	Coordenadoria de Tecnologia da Informação e Comunicações					
<b>Fórmula</b>	Relação percentual entre as avaliações positivas e o total de avaliações da pesquisa					
<b>Periodicidade</b>	Anual					



**TEMA: INFRAESTRUTURA E TECNOLOGIA**

**Objetivo estratégico 4:**

Garantir a infraestrutura apropriada às atividades do TRT

**Descrição do objetivo:**

Refere-se à manutenção do patrimônio material, com o intuito de prolongar a vida útil de equipamentos e conservar a estrutura física, assegurando um ambiente de trabalho saudável.

**META 7 - Manter a Taxa de Congestionamento das Demandas de Engenharia em patamar inferior a 30%**

Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020
-	< 30%	< 30%	< 30%	< 30%	< 30%	< 30%
<b>Indicador</b>	Taxa de Congestionamento das Demandas de Engenharia (TCDE)					
<b>Descrição</b>	Mede a relação entre a quantidade de demandas solucionadas, as demandas novas e as pendentes quanto a serviços de engenharia					
<b>Setor encarregado da medição</b>	Seção de Engenharia					
<b>Fórmula</b>	[1 – Demandas solucionadas / (demandas novas + demandas pendentes)] na Seção de Engenharia					
<b>Periodicidade</b>	Semestral					

**TEMA: PROCESSO JUDICIAL**

**Objetivo estratégico 5:**

Assegurar produtividade na prestação jurisdicional

**Descrição do objetivo:**

Tem por finalidade apresentar respostas à crescente demanda judicial e envolve a análise da execução das atividades, com vistas ao melhor desempenho da organização.

**META 8 - Elevar a Performance Jurisdicional de 1º Grau em 1% ao ano, até 2020**

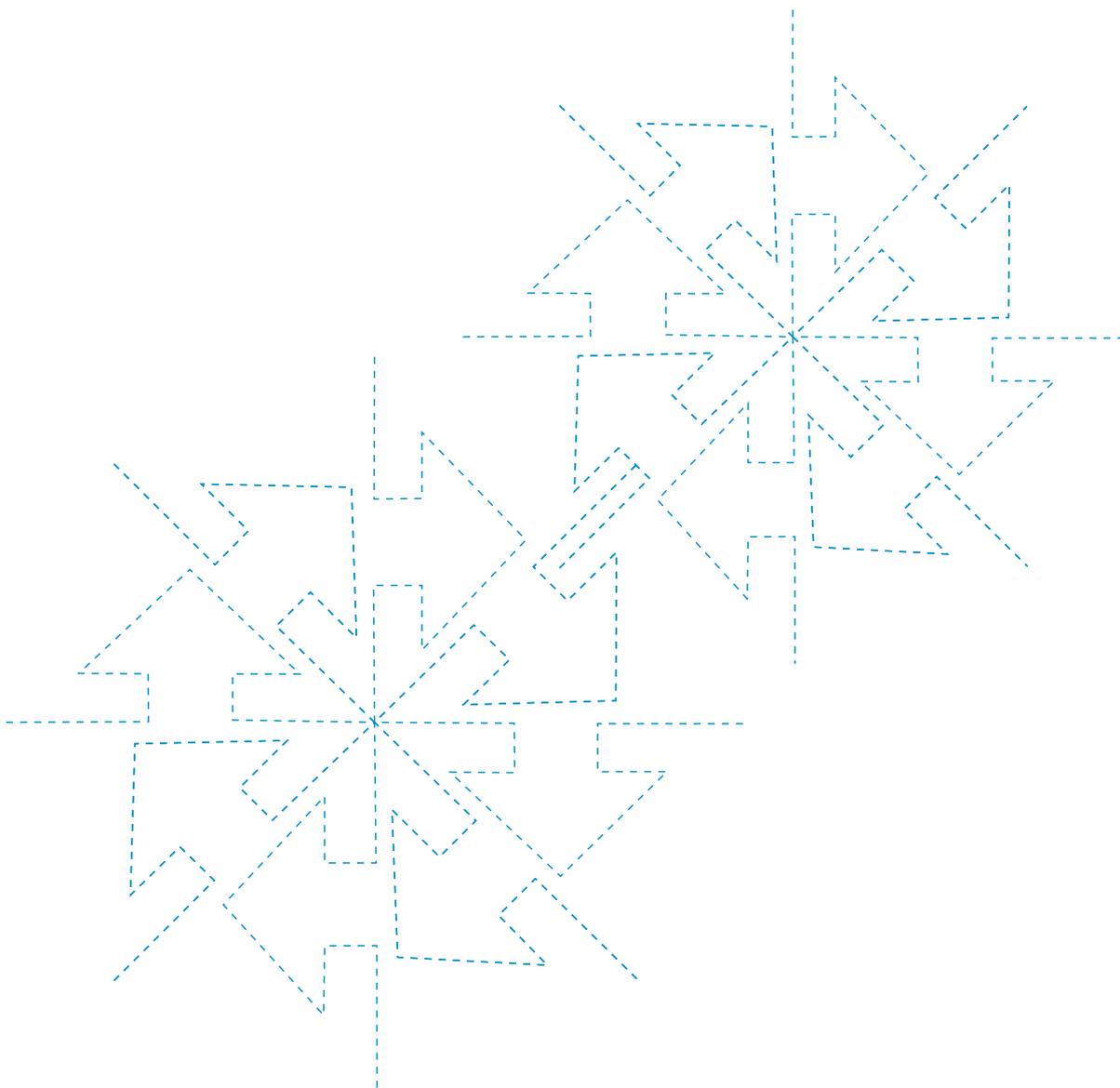
Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020
2014	+1%	+1%	+1%	+1%	+1%	+1%
<b>Indicador</b>	Performance Jurisdicional – 1º Grau (PJ1)					
<b>Descrição</b>	Mede a relação entre a produtividade das unidades de primeiro grau e a força de trabalho disponível					
<b>Sector encarregado da medição</b>	Secretaria da Corregedoria Regional					
<b>Fórmula</b>	Processos baixados no período (em qualquer fase) / Força de trabalho (magistrados e servidores na área judiciária)					
<b>Periodicidade</b>	Mensal					

**META 9 - Elevar a Performance Jurisdicional de 2º Grau em 1% ao ano, até 2020**

Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020
2014	+1%	+1%	+1%	+1%	+1%	+1%
<b>Indicador</b>	Performance Jurisdicional – 2º Grau (PJ2)					
<b>Descrição</b>	Mede a relação entre a produtividade das unidades de segundo grau e a força de trabalho disponível					
<b>Sector encarregado da medição</b>	Coordenadoria de Gestão Estratégica, Estatística e Pesquisa					
<b>Fórmula</b>	Processos baixados no período (em qualquer fase) / Força de trabalho (magistrados e servidores na área judiciária)					
<b>Periodicidade</b>	Mensal					

**META 10 - Reduzir a taxa de congestionamento na fase de conhecimento (1º e 2º Grau) para 40%, ou menos, até 2020**

Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020
2014	≤ 50%	≤ 48%	≤ 46%	≤ 44%	≤ 42%	≤ 40%
<b>Indicador</b>	Taxa de Congestionamento na fase de conhecimento (CongC)					
<b>Descrição</b>	Mede a relação entre a quantidade de processos baixados, casos novos e pendentes na fase de conhecimento					
<b>Setor encarregado da medição</b>	Secretaria da Corregedoria Regional					
<b>Fórmula</b>	[1 – Processos Baixados / (casos novos + casos pendentes)] na fase de conhecimento					
<b>Periodicidade</b>	Mensal					



**TEMA: PROCESSO JUDICIAL**

**Objetivo estratégico 6:**  
Estimular a conciliação

**Descrição do objetivo:**  
Visa propagar o sentimento conciliatório como mecanismo de resolução dos processos e contraponto à cultura da litigância.

**META 11 - Aumentar o número de acordos homologados na fase de execução em 6%, até 2020**

Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020
2014	+1%	+1%	+1%	+1%	+1%	+1%
<b>Indicador</b>	Acordos Homologados em Execução (AHE)					
<b>Descrição</b>	Mede a quantidade de acordos homologados na fase de execução					
<b>Sector encarregado da medição</b>	Secretaria da Corregedoria Regional					
<b>Fórmula</b>	Quantitativo de acordos homologados no período					
<b>Periodicidade</b>	Mensal					

**TEMA: PROCESSO JUDICIAL**

**Objetivo estratégico 7:**  
Gerenciar demandas repetitivas

**Descrição do objetivo:**  
Refere-se ao monitoramento dos grandes litigantes e das demandas repetitivas, com o objetivo de reduzir o acúmulo de processos relativos à litigância serial.

**META 12 - Reduzir o Índice de Admissibilidade de Recursos de Revista em 10%, até 2017**

Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020
2014	2%	5%	10%	-	-	-
<b>Indicador</b>	Índice de Admissibilidade em Recurso de Revista (IARR)					
<b>Descrição</b>	Mede a proporção de recursos de revista admitidos, em relação ao total de recursos de revista analisados no período					
<b>Sector encarregado da medição</b>	Núcleo de Recurso de Revista					
<b>Fórmula</b>	Número de recursos de revista admitidos / Total de recursos de revista analisados					
<b>Periodicidade</b>	Mensal					

**TEMA: PROCESSO JUDICIAL**

**Objetivo estratégico 8:**

Impulsionar os processos de execução

**Descrição do objetivo:**

Busca reconhecer a execução como fase crítica do processo e que deve ser priorizada, por meio de ações que otimizem os processos de trabalho e permitam a solução definitiva das demandas.

**META 13 – Reduzir a taxa de congestionamento na fase de execução para 60% ou menos até 2020**

Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020
2014	≤ 70%	≤ 68%	≤ 66%	≤ 64%	≤ 62%	≤ 60%
<b>Indicador</b>	Taxa de Congestionamento na fase de execução (CongE)					
<b>Descrição</b>	Mede a relação entre a quantidade de processos baixados, casos novos e pendentes na fase de execução					
<b>Sector encarregado da medição</b>	Secretaria da Corregedoria Regional					
<b>Fórmula</b>	[1 – Processos Baixados / (casos novos + casos pendentes)] na fase de execução					
<b>Periodicidade</b>	Mensal					

**TEMA: GOVERNANÇA JUDICIÁRIA**

**Objetivo estratégico 9:**

Ampliar o modelo de gestão participativa

**Descrição do objetivo:**

Tem por finalidade gerar sentimento de coesão e proximidade entre as unidades judiciais e administrativas, divulgando boas práticas e alinhando procedimentos.

**META 14 - Obter índice de gestão participativa igual a 6, em 2020**

Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020
-	3	3,6	4,2	4,8	5,4	6
<b>Indicador</b>	Índice de Gestão Participativa (IGP)					
<b>Descrição</b>	Mede a quantidade de reuniões de comitês instituídos pelo TRT16ª					
<b>Setor encarregado da medição</b>	Coordenadoria de Gestão Estratégica, Estatística e Pesquisa					
<b>Fórmula</b>	Número de reuniões de comitês informadas no período / Total de comitês instituídos					
<b>Periodicidade</b>	Mensal					

**META 15 - Realizar 2 ações de integração por ano, até 2020**

Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020
-	2	2	2	2	2	2
<b>Indicador</b>	Número de Ações Institucionais (NAI)					
<b>Descrição</b>	Mede a quantidade de ações institucionais voltadas à integração pessoal e administrativa de diferentes unidades, envolvendo boas práticas e alinhamento organizacional					
<b>Setor encarregado da medição</b>	Coordenadoria de Gestão Estratégica, Estatística e Pesquisa					
<b>Fórmula</b>	Número de ações destinadas a promover a integração em serviços e a troca de experiências entre servidores e unidades					
<b>Periodicidade</b>	Semestral					

**TEMA: GOVERNANÇA JUDICIÁRIA**

**Objetivo estratégico 10:**

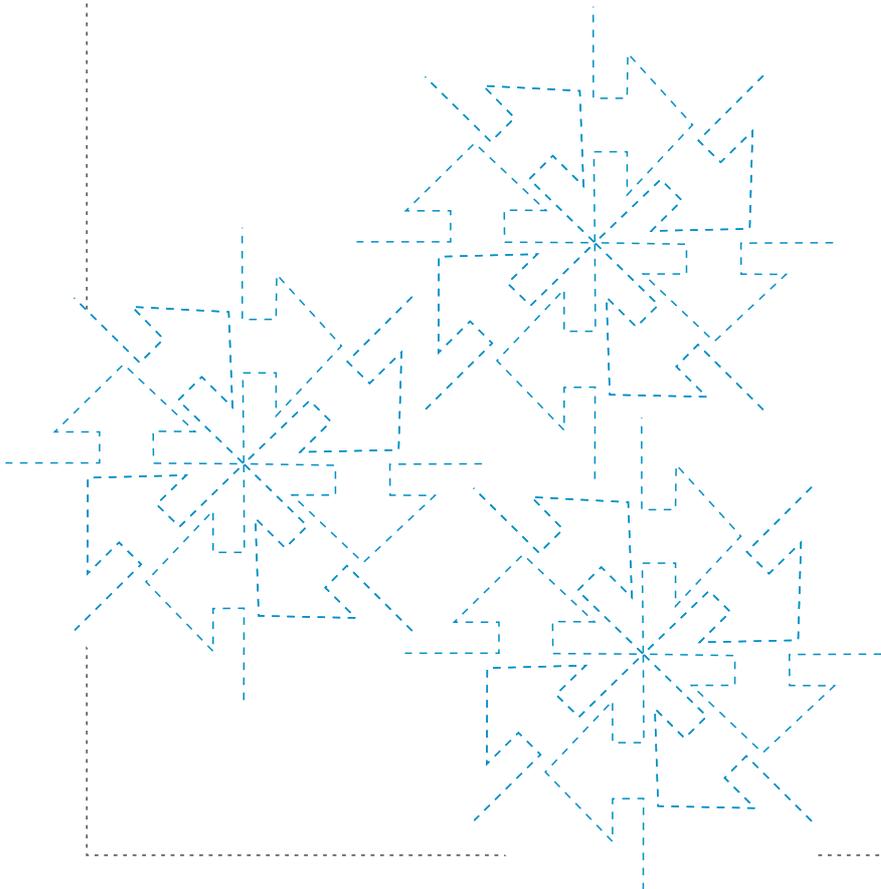
Aprimorar a qualidade da gestão administrativa

**Descrição do objetivo:**

Relaciona-se com a eficiência operacional, com a transparência institucional e com a adoção de práticas consolidadas de gestão, envolvendo estratégia, comunicação, processos de trabalho e projetos.

**META 16 - Adotar 2 boas práticas de gestão por ano, até 2020**

Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020
-	2	2	2	2	2	2
<b>Indicador</b>	Boas Práticas de Gestão (BPG)					
<b>Descrição</b>	Mede a quantidade de boas práticas de gestão adotadas pelo TRT 16ª					
<b>Setor encarregado da medição</b>	Coordenadoria de Gestão Estratégica, Estatística e Pesquisa					
<b>Fórmula</b>	Número de boas práticas descritas no respectivo questionário do TCU adotadas no período					
<b>Periodicidade</b>	Semestral					



**TEMA: GOVERNANÇA JUDICIÁRIA**

**Objetivo estratégico 11:**

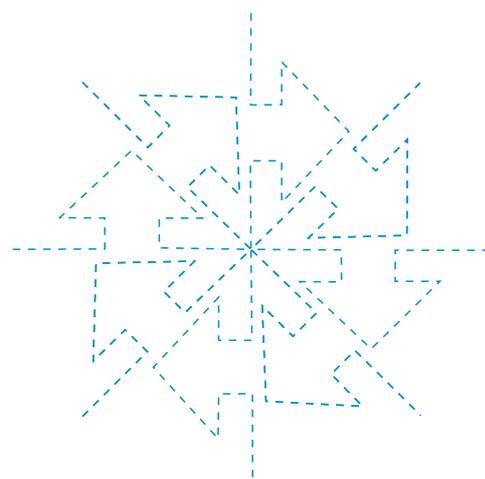
Assegurar mecanismos de controle para a administração

**Descrição do objetivo:**

Trata-se de melhorar o controle e a fiscalização dos atos administrativos por meio da implantação de normas e procedimentos.

**META 17 - Implantar sistemas de controle interno em 100% das unidades do TRT até 2017**

Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020
-	35%	70%	100%	-	-	-
<b>Indicador</b>	Sistemas de Controle Interno (SCI)					
<b>Descrição</b>	Mede a quantidade de unidades do TRT16ª que possuem sistema de controle interno, em relação ao total de unidades					
<b>Sector encarregado da medição</b>	Coordenadoria de Controle Interno					
<b>Fórmula</b>	Número de unidades com sistema de controle interno implantado / Total de unidades administrativas do Tribunal					
<b>Periodicidade</b>	Mensal					



**TEMA: GOVERNANÇA JUDICIÁRIA**

**Objetivo estratégico 12:**

Aperfeiçoar a gestão de custos

**Descrição do objetivo:**

Envolve estabelecer uma cultura de redução do desperdício de recursos públicos, de forma a assegurar o direcionamento dos gastos para as necessidades essenciais e as prioritárias.

**META 18 - Atingir, anualmente, 10 pontos no Índice de Redução de Consumo**

Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020												
2014	10 Pontos	10 Pontos	10 Pontos	10 Pontos	10 Pontos	10 Pontos												
<b>Indicador</b>	Índice de Redução de Consumo (IRC)																	
<b>Descrição</b>	Mede a proporção de redução de consumo de água, energia elétrica e resmas de papel, em relação ao total de colaboradores e a área total do TRT16 <sup>a</sup>																	
<b>Setor encarregado da medição</b>	Coordenadoria de Serviços Gerais																	
<b>Fórmula</b>	<p>As unidades de medida são: Água - m<sup>3</sup>; Energia – kw/h; Papel – resmas; Área - m<sup>2</sup>; e Colaboradores – conforme Resolução nº 76 do Conselho Nacional de Justiça (magistrados, servidores, estagiários e terceirizados).</p> <p>Os índices de consumo serão calculados por colaborador x área, à exceção do papel, cujo consumo será por colaborador.</p> <p>Serão atribuídos pontos de acordo com o percentual de cumprimento (relativamente à redução de 1%) nos três componentes, conforme quadro a seguir:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Percentual de Cumprimento</th> <th>Pontuação</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Menor que 60%</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>De 60% até 90%</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>De 90 até 100%</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>De 100% até 110%</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Acima de 110%</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>						Percentual de Cumprimento	Pontuação	Menor que 60%	1	De 60% até 90%	2	De 90 até 100%	3	De 100% até 110%	4	Acima de 110%	5
Percentual de Cumprimento	Pontuação																	
Menor que 60%	1																	
De 60% até 90%	2																	
De 90 até 100%	3																	
De 100% até 110%	4																	
Acima de 110%	5																	
<b>Periodicidade</b>	Mensal																	

**TEMA: CIDADANIA E EFETIVIDADE**

**Objetivo estratégico 13:**

Promover a cidadania e a integração com a sociedade

**Descrição do objetivo:**

Relaciona-se com a concretização dos direitos constitucionais, através de ações de responsabilidade socioambiental, que contribuam para o fortalecimento da educação e da consciência dos direitos e deveres do cidadão.

**META 19 - Aumentar, anualmente, o índice de promoção da cidadania e integração com a sociedade**

Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020
2015	-	> 2015	> 2016	> 2017	> 2018	> 2019
<b>Indicador</b>	Índice de Promoção da Cidadania e Integração com a Sociedade (IPCIS)					
<b>Descrição</b>	Mede a quantidade de iniciativas (ações de natureza não-judicial voltadas para o público externo) promovidas pelo TRT16ª com vistas à garantia dos direitos de cidadania e à integração com a sociedade					
<b>Sector encarregado da medição</b>	Seção de Comunicação Social					
<b>Fórmula</b>	Número de iniciativas institucionais realizadas no período					
<b>Periodicidade</b>	Mensal					

**META 20 - Manter o Índice de Satisfação com a Instituição acima de 85%, até 2020**

Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020
91,55% (2012)	> 85%	-	> 85%	-	> 85%	-
<b>Indicador</b>	Índice de Satisfação com a Instituição (ISI)					
<b>Descrição</b>	Mede a satisfação do público externo com os serviços prestados pelo TRT16ª, envolvendo aspectos como: infraestrutura, atendimento ao público, audiência, julgamento e comunicação					
<b>Sector encarregado da medição</b>	Coordenadoria de Gestão Estratégica, Estatística e Pesquisa					
<b>Fórmula</b>	Relação percentual entre as avaliações positivas e o total de avaliações da pesquisa					
<b>Periodicidade</b>	A cada 2 anos, ao fim dos anos de 2015, 2017 e 2019					

**TEMA: CIDADANIA E EFETIVIDADE**

**Objetivo estratégico 14:**

Buscar a efetividade na prestação jurisdicional

**Descrição do objetivo:**

Trata-se do resultado pretendido com a prestação jurisdicional: que todos os atos judiciais sejam efetivos, tendentes à finalização dos processos e à satisfação dos direitos.

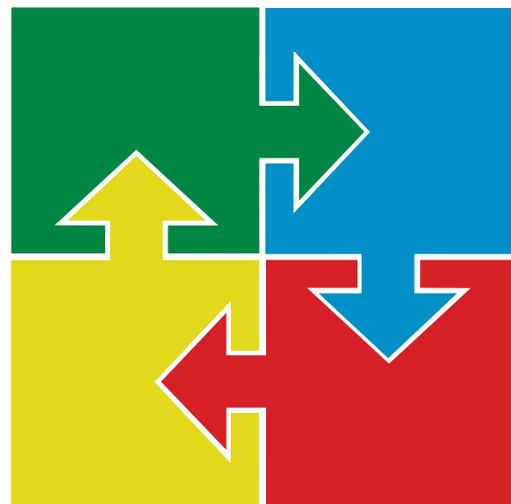
**META 21 - Aumentar a arrecadação por processo em 10%, até 2020**

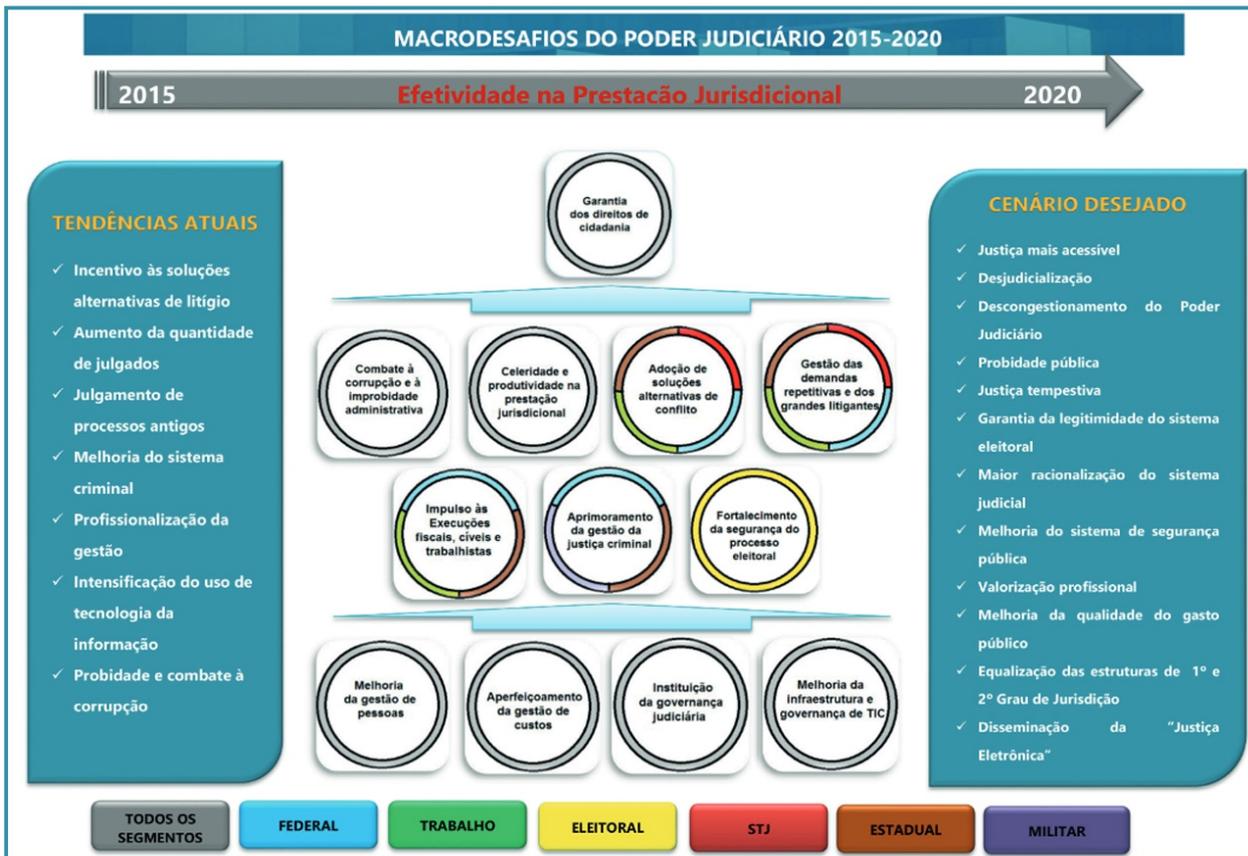
Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020
2015	-	2%	4%	6%	8%	10%
<b>Indicador</b>	Arrecadação por Processo (APP)					
<b>Descrição</b>	Mede a relação entre os valores arrecadados pelo TRT16ª (em pagamentos e recolhimentos) e a quantidade de processos baixados no período					
<b>Setor encarregado da medição</b>	Secretaria da Corregedoria Regional					
<b>Fórmula</b>	Valores arrecadados pelo TRT 16ª (pagamentos e recolhimentos) / Quantidade de processos baixados em execução no período					
<b>Periodicidade</b>	Mensal					

**META 22 - Manter o índice de pagamento de precatórios acima de 25%, até 2020**

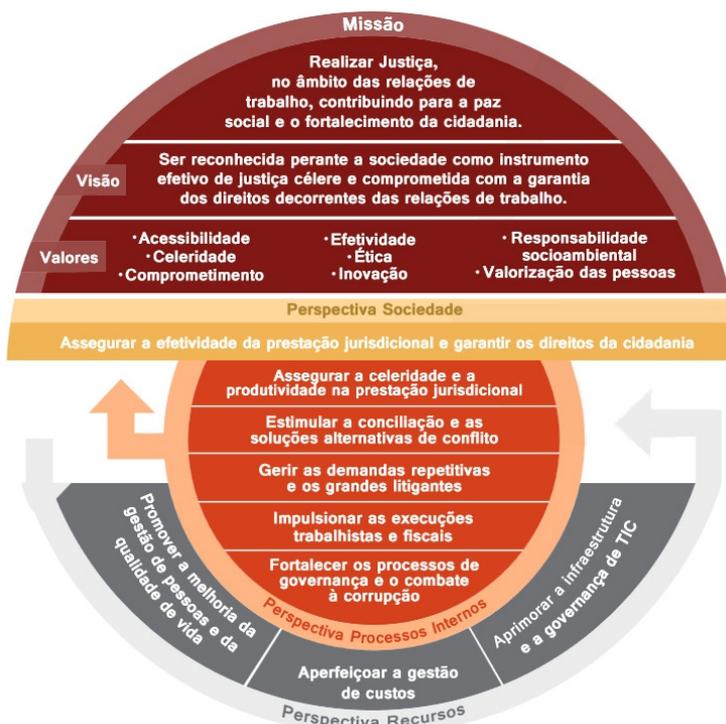
Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020
2014	> 25%	> 25%	> 25%	> 25%	> 25%	> 25%
<b>Indicador</b>	Índice de Pagamento de Precatórios (IPP)					
<b>Descrição</b>	Mede a proporção dos precatórios pagos, em relação ao total de precatórios existentes					
<b>Setor encarregado da medição</b>	Coordenadoria de Precatórios					
<b>Fórmula</b>	Relação percentual entre os precatórios pagos e o total de precatórios existentes no período					
<b>Periodicidade</b>	Mensal					

# MACRODESAFIOS DO PODER JUDICIÁRIO E QUADRO DE METAS DO TRT '16





## Mapa Estratégico da Justiça do Trabalho



### MACRODESAFIO 1

Efetividade na prestação jurisdicional

- **META 22 – TRT (IPP)**

Manter o índice de pagamento de precatórios acima de 25%, até 2020

Unidade Fiscalizadora: Secretaria da Corregedoria Regional

- **META 21 – TRT (APP)**

Aumentar a arrecadação por processo em 10%, até 2020

Unidade Fiscalizadora: Secretaria da Corregedoria Regional

### MACRODESAFIO 2

Garantia dos direitos de cidadania

- **META 13 – CSJT (IAM)**

Atingir e manter pontuação entre 58 e 72 até 2020

Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020
-	≥ 58	≥ 58	≥ 58	≥ 58	≥ 58	≥ 58

Unidade Fiscalizadora: Secretaria Geral da Presidência

- **META 20 – TRT (ISI)**

Manter o Índice de Satisfação com a Instituição acima de 85%, até 2020

Unidade Fiscalizadora: Secretaria Geral da Presidência

- **META 19 – TRT (IPCIS)**

Aumentar, anualmente, o Índice de Promoção da Cidadania e Integração com a Sociedade

Unidade Fiscalizadora: Secretaria Geral da Presidência

### MACRODESAFIO 3

Combate à corrupção e à improbidade administrativa

- **META 17 – TRT (SCI)**

Implantar sistemas de controle interno em 100% das unidades do TRT até 2017

Unidade Fiscalizadora: Coordenadoria de Controle Interno

**MACRODESAFIO 4**

Celeridade e produtividade na prestação jurisdicional

• **META 1 – CNJ / META 6 – CSJT (IPJ)**

Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente

Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020
2015	>100%	-	-	-	-	-

Unidade Fiscalizadora: Secretaria da Corregedoria Regional

• **META 2 – CNJ / META 7 – CSJT (IPA)**

Identificar e julgar, até 31/12/2015, pelo menos 90% dos processos distribuídos até 31/12/2013, nos 1º e 2º graus

Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020
2013	≥90%	-	-	-	-	-

Unidade Fiscalizadora: Secretaria da Corregedoria Regional

• **META 4 – CSJT (TMDP2)**

Reduzir o tempo médio de duração do processo na segunda instância, em relação ao ano base 2014, em 10% até 2020

Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020
2014	1%	2%	4%	6%	8%	10%

Unidade Fiscalizadora: Secretaria Geral da Presidência

• **META 5 – CSJT (TMDP1c)**

Reduzir o tempo médio de duração do processo na primeira instância, em relação ao ano base 2014, em 5% até 2020

Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020
2014	0%	1%	2%	3%	4%	5%

Unidade Fiscalizadora: Secretaria da Corregedoria Regional

• **META 8 – TRT (PJ1)**

Elevar a Performance Jurisdicional de 1º Grau em 1% ao ano, até 2020

Unidade Fiscalizadora: Secretaria da Corregedoria Regional

• **META 9 – TRT (PJ2)**

Elevar a Performance Jurisdicional de 2º Grau em 1% ao ano, até 2020

Unidade Fiscalizadora: Secretaria Geral da Presidência

• **META 12 – TRT (IARR)**

Reduzir o Índice de Admissibilidade de Recursos de Revista em 10%, até 2017  
 Unidade Fiscalizadora: Secretaria Geral da Presidência

**MACRODESAFIO 5**

Adoção de soluções alternativas de conflito

• **META 9 – CSJT (ICONc)**

Aumentar o Índice de Conciliação na Fase de Conhecimento, em relação à média do biênio 2013/2014, em 10%, até 2020

Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Média 2013/2014	1%	2%	4%	6%	8%	10%

Unidade Fiscalizadora: Secretaria da Corregedoria Regional

• **META 11 – TRT (AHE)**

Aumentar o número de acordos homologados na fase de execução em 6%, até 2020

Unidade Fiscalizadora: Secretaria da Corregedoria Regional

**MACRODESAFIO 6**

Gestão das demandas repetitivas e dos grandes litigantes

• **META 6 – CNJ / META 8 – CSJT (IACJ)**

Julgar todas as ações coletivas distribuídas até 31/12/2012, no 1º grau, e até 31/12/2013, no 2º grau

Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020
-	100%	-	-	-	-	-

Unidade Fiscalizadora: Secretaria da Corregedoria Regional

• **META 7 – CNJ / META 10 – CSJT (ICP)**

Reduzir o Índice de Concentração de Processos dos Maiores Litigantes em 10% até 2020

Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020
2014	1,5%	2%	4%	6%	8%	10%

Unidade Fiscalizadora: Secretaria da Corregedoria Regional

• **META 3 - TRT (NMSA)**

Aumentar em 20% o número de magistrados e servidores atendidos anualmente pelas campanhas de saúde, até 2020

Unidade Fiscalizadora: Seção de Saúde

• **META 4 – TRT (ICap)**

Capacitar, pelo menos, 50% do quadro de magistrados e servidores ao ano

Unidade Fiscalizadora: Escola Judicial

• **META 5 – TRT (ICapS)**

Destinar, do total de capacitações anuais, pelo menos 10% para os sistemas tecnológicos

Unidade Fiscalizadora: Escola Judicial

**MACRODESAFIO 7**

Impulso às execuções fiscais, cíveis e trabalhistas

• **META 5 - CNJ / META 11 – CSJT (IE)**

Baixar quantidade maior de processos de execução do que o total de casos novos de execução no ano corrente

Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020
-	>100%	>100%	>100%	>100%	>100%	>100%

Unidade Fiscalizadora: Secretaria da Corregedoria Regional

• **META 13 – TRT (CongE)**

Reduzir a taxa de congestionamento na fase de execução para 60% ou menos até 2020

Unidade Fiscalizadora: Secretaria da Corregedoria Regional

**MACRODESAFIO 8**

Melhoria da gestão de pessoas

• **META 1 – CSJT (iGovPessoas)**

Atingir a faixa “aprimorado”, até 2020, na avaliação do iGovPessoas

Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Inicial	Inicial	Inicial	Inicial	Intermediário	Intermediário	Aprimorado

Unidade Fiscalizadora: Coordenadoria de Gestão de Pessoas

- **META 1 – TRT (ISCO)**

Elevar a satisfação com o clima organizacional para 80% até 2020

Unidade Fiscalizadora: Coordenadoria de Gestão de Pessoas

- **META 2 – TRT (NAS)**

Realizar 9 campanhas de saúde no ano de 2020

Unidade Fiscalizadora: Seção de Saúde

- **META 10 – TRT (CongC)**

Reduzir a taxa de congestionamento na fase de conhecimento (1º e 2º Grau) para 40%, ou menos, até 2020

Unidade Fiscalizadora: Secretaria da Corregedoria Regional

### MACRODESAFIO 9

Aperfeiçoamento da gestão de custos

- **META 2 – CSJT (IEOD)**

Aumentar o Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado em relação à média de 2011, 2012 e 2013 em:

Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020
90,35%	0,5%	1%	2%	3%	4%	5%

Unidade Fiscalizadora: Secretaria de Orçamento e Finanças

- **META 18 – TRT (IRC)**

Atingir, anualmente, 10 pontos no Índice de Redução de Consumo

Unidade Fiscalizadora: Coordenadoria de Serviços Gerais

### MACRODESAFIO 10

Instituição da governança judiciária

- **META 12 – CSJT (IGov)**

Aumentar, em relação à última apuração do IGov, a pontuação alcançada em 15 pontos percentuais, para aqueles TRTs que se enquadrarem na faixa “inicial”

Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Inicial	-	-	-	-	-	+ 15%

Unidade Fiscalizadora: Coordenadoria de Gestão Estratégica, Estatística e Pesquisa

• **META 7 – TRT (TCDE)**

Manter a Taxa de Congestionamento das Demandas de Engenharia em patamar inferior a 30%

Unidade Fiscalizadora: Seção de Engenharia

• **META 14 – TRT (IGP)**

Aumentar o Índice de Gestão Participativa, em relação ao ano anterior

Unidade Fiscalizadora: Coordenadoria de Gestão Estratégica, Estatística e Pesquisa

• **META 15 – TRT (NAI)**

Realizar 2 ações de integração por ano, até 2020

Unidade Fiscalizadora: Coordenadoria de Gestão Estratégica, Estatística e Pesquisa

• **META 16 – TRT (BPG)**

Adotar 2 boas práticas de gestão por ano, até 2020

Unidade Fiscalizadora: Coordenadoria de Gestão Estratégica, Estatística e Pesquisa

**MACRODESAFIO 11**

Melhoria da infraestrutura e governança de TIC

**META 3 – CSJT (iGovTI)**

Atingir a faixa “aprimorado”, até 2020, na avaliação do iGovTI

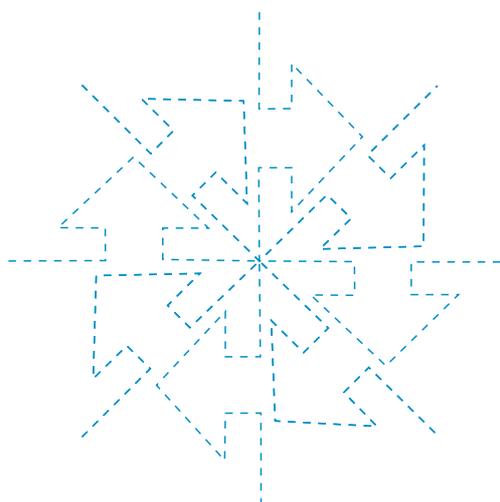
Linha de base e evolução	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Inicial	Inicial	Intermediário	Intermediário	Intermediário	Intermediário	Aprimorado

Unidade Fiscalizadora: Coordenadoria de Tecnologia da Informação e Comunicações

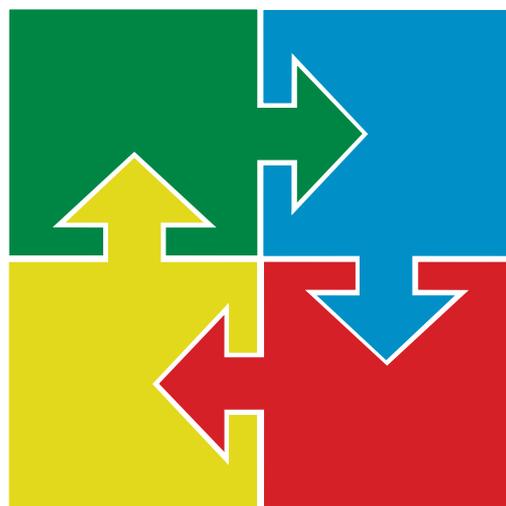
**META 6 – TRT (ISTIC)**

Obter, pelo menos, 75% de satisfação com os serviços de TIC

Unidade Fiscalizadora: Coordenadoria de Tecnologia da Informação e Comunicações



# PROGRAMAS



## CONSELHO DE GESTÃO ESTRATÉGICA

O Conselho de Gestão Estratégica é uma instância de acompanhamento da estratégia, formado por incentivadores e fiscalizadores.

Os cinco temas estratégicos terão, cada um, um incentivador, cuja função é acompanhar o desenvolvimento do tema estratégico e auxiliar na interlocução entre a administração do Tribunal e as unidades fiscalizadoras dos objetivos estratégicos.

**CIDADANIA E EFETIVIDADE – PRESIDENTE**  
**PROCESSO JUDICIAL - VICE-PRESIDENTE**  
**GOVERNANÇA JUDICIÁRIA - DIRETOR GERAL**  
**GESTÃO DE PESSOAS - DIRETOR DA ESCOLA JUDICIAL**  
**INFRAESTRUTURA E TECNOLOGIA - SECRETÁRIO DE ADMINISTRAÇÃO**

Os gestores das unidades fiscalizadoras dos objetivos estratégicos terão como atribuição monitorar o desempenho dos indicadores e as razões de eventual resultado negativo e apresentá-los durante as Reuniões de Análise da Estratégia – RAE.

Durante as RAE, serão debatidos os resultados parciais das metas fixadas, oportunidades nas quais poderão ser promovidos os ajustes necessários à melhoria do desempenho.

O Conselho de Gestão Estratégica poderá se guiar pelo rol de programas, sugerindo a atuação de um comitê. Comitês são instâncias de apoio à governança do Tribunal, fazendo a interlocução entre a Presidência do Regional e as atividades relacionadas à atuação de cada programa.

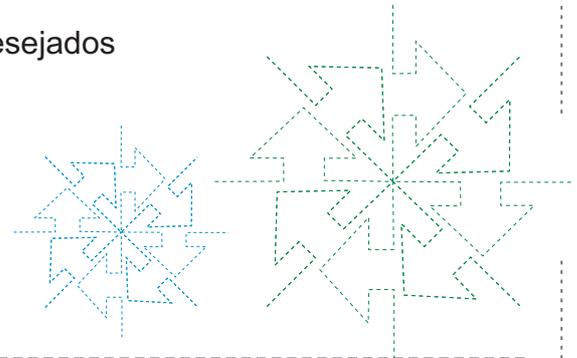
## PROGRAMA PESSOAS

### Descrição:

O Programa de Gestão de Pessoas engloba as iniciativas do TRT 16ª para promover o bem-estar no ambiente de trabalho. O desenvolvimento do corpo funcional é necessário tanto na área pessoal quanto na área profissional e depende de diretrizes para a gestão dos recursos humanos, da promoção da saúde física e mental e da qualificação para o trabalho.

### Resultados desejados:

- Desenvolvimento dos perfis de competências desejados
- Estímulo ao desenvolvimento profissional
- Programas continuados de formação
- Transparência na gestão de recursos humanos
- Melhoria do ambiente de trabalho
- Redução de adoecimento e absenteísmo



## PROGRAMA INFRAESTRUTURA

### Descrição:

O Programa de Melhoria da Infraestrutura objetiva aprimorar a qualidade da estrutura física das unidades do TRT 16ª. Trata-se da busca pela acessibilidade, segurança das instalações, sustentabilidade (redução de consumos), adequação ergonômica e a criação de um ambiente de trabalho que proporcione o bem-estar dos colaboradores e da sociedade que recebe os serviços prestados.

### Resultados desejados:

- Atendimento aos requisitos de acessibilidade
- Segurança das instalações
- Ocupação do espaço interno orientado à redução do consumo de energia elétrica e água
- Conservação da estrutura predial por meio de manutenção preventiva e periódica
- Ambientes de trabalho ergonômicos

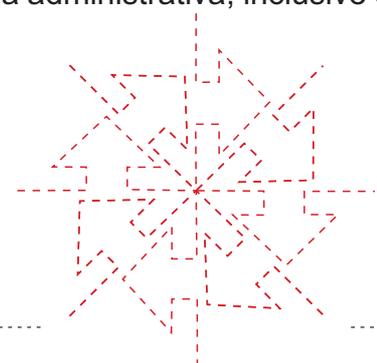
## PROGRAMA INTEGRAÇÃO

### Descrição:

O Programa de Integração da Administração Judiciária concentra o esforço para a instituição da governança, a manutenção de resultados e o estabelecimento de padrões de referência em administração. O fortalecimento da área administrativa deve vir da implantação de mecanismos de controle de atuação e de riscos, da gestão conjunta, democrática e participativa e da adoção contínua de boas práticas de gestão.

### Resultados desejados:

- Fortalecimento da Administração Judiciária (toda a área administrativa, inclusive das unidades judiciais)
- Coibição de fraudes e prevenção de riscos
- Fortalecimento dos controles internos
- Melhoria na comunicação entre as unidades
- Adoção e divulgação de boas práticas de gestão
- Crescimento da cultura de gestão estratégica



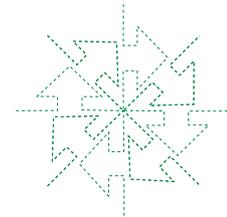
## PROGRAMA ALINHAMENTO

### Descrição:

O Programa de Alinhamento Estratégico busca a multiplicação de envolvidos com a execução da estratégia. Contempla a elaboração de planos de atuação por unidade, comprometendo as equipes e compartilhando responsabilidades para a obtenção de resultados.

### Resultados desejados:

- Comprometimento das equipes
- Vinculação das unidades ao Plano Estratégico
- Fortalecimento da identidade institucional
- Compartilhamento de informações entre as unidades
- Aperfeiçoamento dos canais de comunicação
- Melhoria nos fluxos de trabalho e na gestão de projetos



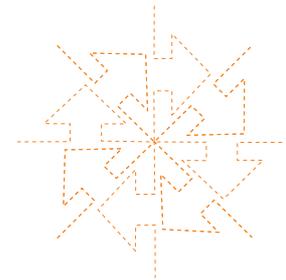
## PROGRAMA PJE

### Descrição:

O Programa de Desenvolvimento do Processo Judicial Eletrônico representa a busca por soluções para a utilização do sistema PJe-JT. Compreende toda regulamentação acerca do PJe no âmbito do Regional, quanto a diretrizes gerais, procedimentos e normas de atuação dos setores envolvidos.

### Resultados desejados:

- Adequação do Regimento Interno do TRT 16ª
- Regulamentações específicas sobre PJe
- Soluções de produtividade e acessibilidade
- Prevenção de LER/DORT



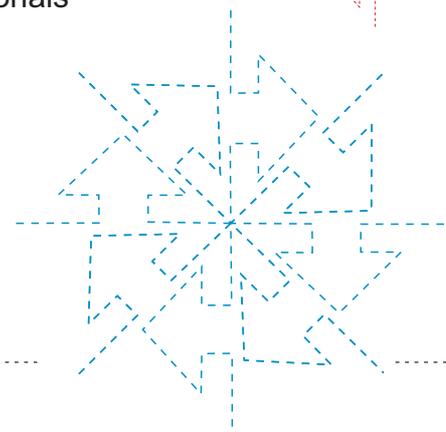
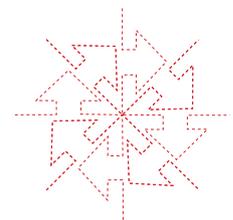
## PROGRAMA TIC

### Descrição:

O Programa de Gestão de Tecnologia da Informação e Comunicações atende, de forma direta, ao macrodesafio do Poder Judiciário acerca da governança de TIC. O Plano Estratégico de TIC e o Plano Diretor de TI são instrumentos essenciais a nortear a atuação do TRT 16ª.

### Resultados desejados:

- Oferecimento de carta de serviços ao usuário
- Melhoria no atendimento ao usuário
- Serviços prestados conforme a expectativa
- Alinhamento das ações de TIC aos objetivos institucionais
- Melhoria da infraestrutura de TIC
- Otimização dos recursos humanos disponíveis
- Melhoria das soluções tecnológicas



## PROGRAMA EXECUÇÃO

### Descrição:

O Programa de Efetividade na Execução centraliza as ações do TRT 16ª na fase de execução. Entre elas, o esgotamento de todos os meios coercitivos de quitação da dívida, a instituição de pautas de conciliação na execução e a realização de acordos em precatórios.

### Resultados desejados:

- Rotinas de trabalho em execução, com aperfeiçoamento e ampliação dos sistemas eletrônicos disponíveis
- Funcionamento do Núcleo de Pesquisa Patrimonial
- Maior efetividade na execução
- Aumento no número de conciliações na fase de execução



## PROGRAMA JURISPRUDÊNCIA

### Descrição:

O Programa de Consolidação da Jurisprudência tem por objetivo reduzir as taxas de recorribilidade interna e externa por meio do estabelecimento e da divulgação sistemática da jurisprudência uniforme do Tribunal. Compreende a instituição de súmulas e a solidificação da jurisprudência uniforme, bem como a criação de bases de consulta especificadas por assuntos e resultados.

### Resultados desejados:

- Uniformização de jurisprudência do TRT 16ª
- Queda das taxas de recorribilidade interna e externa
- Segurança jurídica nas decisões
- Aumento da confiança na prestação jurisdicional
- Catalogação e acesso à base de dados de jurisprudência
- Gerenciamento adequado de demandas repetitivas

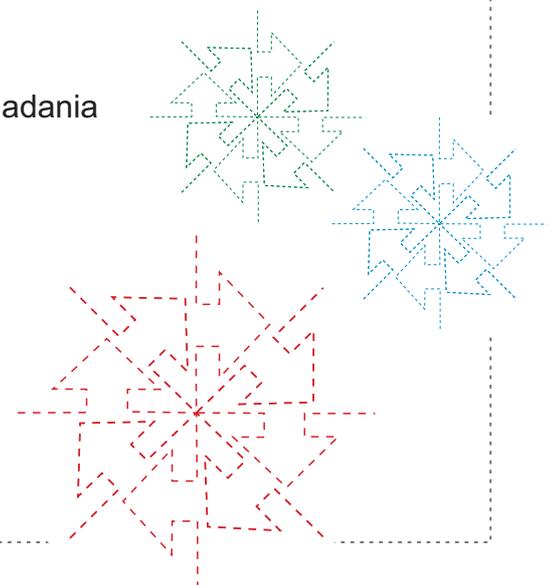
## PROGRAMA CIDADANIA

### Descrição:

O Programa de Afirmação da Cidadania visa ampliar a participação do TRT 16ª na concretização de direitos da sociedade maranhense. Envolve a realização de ações que visem à educação dos cidadãos e à consciência de seus direitos e deveres, bem como a divulgação de serviços prestados pela Justiça do Trabalho.

### Resultados desejados:

- Atuação institucional para a defesa dos direitos de cidadania
- Responsabilidade socioambiental
- Incentivo à educação e divulgação de direitos
- Inclusão do TRT-16 no cenário cultural maranhense
- Maior conhecimento da Justiça do Trabalho
- Parcerias institucionais



### MAPA OBJETIVOS X PROGRAMAS

	Pessoas	Infraestrutura	Integração	Alinhamento	Pje	TIC	Execução	Jurisprudência	Cidadania
Objetivo Estratégico 1	■	■	■	■	■				
Objetivo Estratégico 2	■			■					
Objetivo Estratégico 3					■	■			
Objetivo Estratégico 4		■		■	■				
Objetivo Estratégico 5	■	■		■	■	■	■	■	
Objetivo Estratégico 6				■					
Objetivo Estratégico 7						■		■	
Objetivo Estratégico 8								■	
Objetivo Estratégico 9			■						
Objetivo Estratégico 10			■	■					
Objetivo Estratégico 11	■		■	■					
Objetivo Estratégico 12		■		■					
Objetivo Estratégico 13		■		■	■				■
Objetivo Estratégico 14							■	■	



Açailândia 01/07/2014



Bacabal 26/05/2014



Balsas 15/07/2014



Barra do Corda 24/07/2014



Barreirinhas 28/05/2014



Caxias 09/07/2014



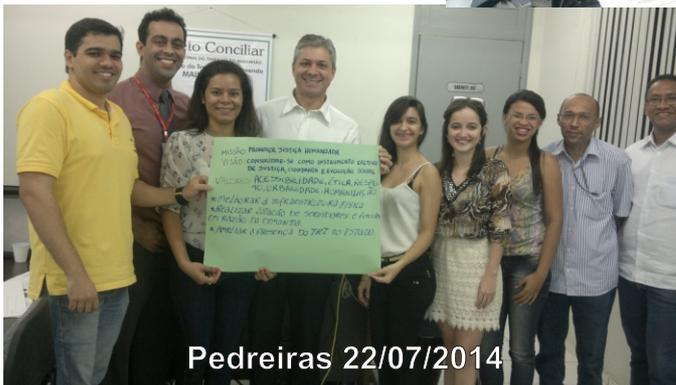
Chapadinha 31/07/2014



Estreito 14/07/2014



Imperatriz 01/07/2014



Pedreiras 22/07/2014



Pinheiro 29/07/2014



Presidente Dutra 23/07/2014



Santa Inês 27/05/2014



São João dos Patos 16/07/2014



Timon 10/07/2014





Lançamento do Plano Estratégico



Lançamento do Plano Estratégico



Lançamento do Plano Estratégico

"As organizações não existem para si próprias.  
São meios, representando um órgão social  
que visa a realização de uma tarefa social".  
Peter Drucker