

Plano de Ação para Alcance da Maturidade na Governança da Estratégia					
Órgão:	SEÇÃO JUDICIÁRIA DO PARANÁ				
Recomendações do CF	Ações já implementadas ou propostas	% da Ação já implementada	Prazo previsto (mês/ano)	Unidade responsável	
Dimensão 1 – Estrutura e Funcionamento da Rede de Governança					
Há alguma participação de atores externos ao Poder Judiciário na formulação da estratégia. Logo, recomenda-se a identificação dos meios para ampliar o envolvimento dos parceiros externos (MP, OAB, Associação de Classe, Defensoria, cidadão etc.), a partir da criação de um canal efetivo de participação que permita a coleta de sugestões sobre como aprimorar a prestação dos serviços da Justiça Federal. A adoção dessa prática deve tornar o desenho da estratégia mais aderente às necessidades dos operadores do sistema de Justiça e usuários dos serviços, o que qualificará as políticas judiciais definidas.	A Seção Judiciária do Paraná tem papel executor no que se refere ao plano estratégico. Desta forma, recebe o plano já formulado e envia esforços para implementá-lo. Informação adicional: no nível tático e operacional, esta Seção Judiciária preocupa-se, especialmente, em analisar o desenvolvimento de todas as regiões do estado a fim de verificar a necessidade de implantação de novas subseções e unidades judiciais, e busca com isso garantir o acesso facilitado à justiça. Esta tarefa inclui o diálogo, geralmente por meio de escritórios endereçados às seccionais da OAB, às defensorias públicas, às prefeituras e outros atores a fim de enriquecer e otimizar o desenvolvimento da instituição.	prejudicado	prejudicado	CJF	
Parte dos servidores já participam da formulação da estratégia. Logo, recomenda-se ampliar o espaço para discussão da estratégia com maior envolvimento de servidores. A adoção dessa prática deve tornar o desenho da estratégia mais consistente com a realidade de trabalho e sua execução mais fática, a partir do maior engajamento dos funcionários com os desafios traçados (objetivos, metas e iniciativas).	Por iniciativa da Corregedoria do Tribunal Regional Federal os trabalhos das Inspeções Ordinárias Anuais 2016 e 2017 contaram com atividades dirigidas, por exemplo debates acerca da missão da instituição Justiça Federal e outros aspectos da estratégia. Após, o resultado dos trabalhos foi discutido em reunião ampla em todas as Subseções do Paraná, bem como relatado em sistema próprio da Corregedoria do TRF4. A partir do referido relato a Direção do Foro da Seção Judiciária do Paraná autou processos administrativos a fim de analisar as demandas e dar atendimento a elas. Isso oportunizou aos servidores atuar diretamente na discussão e no desenvolvimento da instituição, sendo que muitas das contribuições individuais vieram a impactar positivamente a gestão da instituição e contribuir ativamente para o seu aprimoramento.	100%	prejudicado	Corregedoria do TRF em parceria com a Direção do Foro da SJPR	
Parte dos magistrados já participam da formulação da estratégia. Logo, recomenda-se ampliar o espaço para discussão da estratégia com maior envolvimento de magistrados. A adoção dessa prática deve tornar o desenho da estratégia mais consistente com a realidade de trabalho e sua execução mais fática, a partir do maior engajamento dos juizes com os desafios traçados (objetivos, metas e iniciativas).	Por iniciativa da Corregedoria do Tribunal Regional Federal os trabalhos das Inspeções Ordinárias Anuais 2016 e 2017 contaram com atividades dirigidas, por exemplo debates acerca da missão da instituição Justiça Federal e outros aspectos da estratégia. Após, o resultado dos trabalhos foi discutido em reunião ampla em todas as Subseções do Paraná, bem como relatado em sistema próprio da Corregedoria do TRF4. A partir do referido relato a Direção do Foro da Seção Judiciária do Paraná autou processos administrativos a fim de analisar as demandas e dar atendimento a elas. Isso oportunizou aos magistrados atuar diretamente na discussão e no desenvolvimento da instituição, sendo que muitas das contribuições individuais vieram a impactar positivamente a gestão da instituição e contribuir ativamente para o seu aprimoramento.	100%	prejudicado	Corregedoria do TRF em parceria com a Direção do Foro da SJPR	
Dimensão 2 – Gestão de Pessoas e da Informação					
A área responsável pela gestão estratégica tem a intenção de utilizar algum software para monitorar ou apoiar a estratégia. Logo, recomenda-se adotar, a médio e longo prazos, algum software que permita, ao menos, o registro, o monitoramento e a análise da situação das metas e objetivos definidos. A adoção dessa prática deve aprimorar a gestão da estratégia, contribuindo para o aumento da efetividade das decisões tomadas pelos órgãos de cúpula, por meio da melhoria no acompanhamento e avaliação do grau de concretização das diretrizes institucionais e na comunicação das ações planejadas.	A JF da 4ª Região já realiza as atividades de coleta, monitoramento e análise das metas e objetivos definidos. O referido trabalho é realizado por setor específico no TRF4 e as conclusões são publicadas tanto no intranet quanto na internet periodicamente. No que se refere à utilização de software específico, esta Seção Judiciária entende que o registro, monitoramento e análise das metas e objetivos definidos será otimizada ao passo que houver estabelecimento de uma ferramenta padrão em nível nacional, pois assim os dados de todas as unidades espalhadas pelo país estariam concentrados, e poderiam ser comparados facilmente. Entretanto, em não sendo possível, sugere-se que a adoção de software para esta finalidade seja pelo menos realizada em conjunto pelos estados que integram a 4ª Região. Informação adicional: o ano de 2017 foi marcado pela forte restrição orçamentária, o que inviabilizou o investimento em novas tecnologias. Entretanto, a Seção de Planejamento e Gestão desta instituição elaborou ferramentas de controle por meio do Excel, as quais são alimentadas e atualizadas semanalmente e oferecem mecanismos de controle satisfatórios quanto à distribuição de pessoal análise de equilíbrio/desequilíbrio de distribuição processual, carga de trabalho, entre outros. Por essa razão, consideramos que as medidas ao alcance desta instituição foram integralmente tomadas.	100%	concluído	Direção do Foro com suporte dos núcleos administrativos	
O órgão utiliza algumas ferramentas de tecnologia da informação para gerenciamento de projetos. Logo, recomenda-se que o órgão continue implementando medidas para utilização de algum software para gerenciamento de projetos, por exemplo o Sistema Eletrônico de Informações - SEI, para o planejamento e o monitoramento das iniciativas de médio e longo prazo, ou aquelas de alto dispêndio financeiro, especialmente as incluídas no Planejamento Estratégico. A adoção dessa prática deve aprimorar a gestão da estratégia e das iniciativas de alto impacto financeiro, por meio da melhoria do planejamento das ações e dos gastos a elas relacionados, contribuindo para o efetivo monitoramento e a adequada comunicação das medidas realizadas e resultados alcançados, o que deve aumentar o índice de sucesso das ações planejadas.	A ferramenta SEI possui módulo específico de gestão de projetos, o qual, inclusive, registra o alinhamento de cada projeto ao planejamento estratégico vigente. Todos os servidores tem acesso ao SEI e foram orientados, por meio de ação de divulgação no intranet, a inserirem seus projetos no referido sistema.	100%	concluído	Direção do Foro com suporte dos núcleos administrativos	
O órgão tem intenção de gerenciar a informação (classificação e recuperação) judicial referente aos grandes demandantes e às demandas repetitivas. Logo, recomenda-se incrementar os processos de trabalho e os sistemas eletrônicos para permitir a classificação e a recuperação da informação judicial relativa aos grandes demandantes e às demandas repetitivas, de modo a garantir a prontidão (disponibilidade on line) de informações confiáveis relativas a demanda seriada e aos litigantes mais recorrentes. A adoção dessa prática deve favorecer a produtividade e a celeridade no julgamento das lides e à uniformização da jurisprudência, inclusive com aumento da segurança jurídica e da qualidade na prestação jurisdicional.	Plano de Ação: Incremento os processos de trabalho e os sistemas eletrônicos para permitir a classificação e a recuperação da informação judicial relativa aos grandes demandantes e às demandas repetitivas, de modo a garantir a prontidão (disponibilidade on line) de informações confiáveis relativas a demanda seriada e aos litigantes mais recorrentes. O TRF4 está estudando a possibilidade de utilizar uma ferramenta que tem o intuito de executar o referido controle das demandas repetitivas e dos grandes demandantes por temas e que, numa segunda etapa, ela deve ser implantada nas Seções Judiciais. Ainda, existe iniciativa nacional no Planejamento Estratégico (15/20) denominada Ferramenta de Controle Gerencial, cujo objetivo é compartilhar com os demais tribunais regionais federais as regras de negócios concernentes à ferramenta de controle gerencial desenvolvida pelo TRF5 (sistema de recursos repetitivos e à recuperação geral). Isso consta no Observatório da Estratégia da Justiça Federal: http://www.cjf.jus.br/observatorio/projeto_ferramenta_controle.php	Foi 100% implementada a ferramenta para controle e recuperação de informação judicial relativa aos grandes demandantes e às demandas repetitivas; a ferramenta que tem o intuito de executar o referido controle das demandas repetitivas e dos grandes demandantes por temas e que, numa segunda etapa, ela deve ser implantada nas Seções Judiciais. Ainda, existe iniciativa nacional no Planejamento Estratégico (15/20) denominada Ferramenta de Controle Gerencial, cujo objetivo é compartilhar com os demais tribunais regionais federais as regras de negócios concernentes à ferramenta de controle gerencial desenvolvida pelo TRF5 (sistema de recursos repetitivos e à recuperação geral). Isso consta no Observatório da Estratégia da Justiça Federal: http://www.cjf.jus.br/observatorio/projeto_ferramenta_controle.php	concluído	NAJ	
Capacitação e treinamentos em gerenciamento de projetos e processos de trabalho que incluam gestão de riscos	1 - Programa de ambientação e Integração dos novos servidores (Processo SEI 000970-39.2016.4.04.8003) - A integração é um programa Educacional previsto no planejamento anual de cursos - e tem como objetivo proporcionar a formação da cidadania organizacional para o cumprimento da missão, compartilhamento da visão de futuro, da prática de valores institucionais, bem como a participação dos magistrados e servidores envolvidos com o área específica (que chamamos de grupo focal). Inicialmente há o mapeamento de todo o fluxo do processo de trabalho e, baseado neste fluxo, há definição das competências, habilidades e atitudes que devem ser desenvolvidas nos servidores para atuarem em cada fase do processo de trabalho. Após este mapeamento os módulos dos cursos são ordenados, desenvolvidos e implementados de acordo com um levantamento de prioridades, feito pelo próprio grupo focal. A metodologia de ensino é baseada em troca de experiências e participação efetiva do aluno/servidor com discussões de casos concretos, não sendo mais utilizado o modelo tradicional de ensino onde apenas eram passados conceitos teóricos a respeito dos temas diversos. Tal metodologia tem se mostrado bastante eficaz com resultados bastante positivos no aprendizado dos servidores. No ano de 2017 o TRF em conjunto com as Seções Judiciais tem a intenção de desenvolver desenvolver os itinerários Gerenciais e para Oficiais de Justiça.	ação permanente - no ano de 2016 ocorreram duas edições do programa com a participação de 46 servidores. Para o ano de 2017 está prevista a realização de uma edição do Programa de Integração (por questões orçamentárias) com a participação de em torno de 35 servidores	2 vezes por ano - maio e outubro	NADH/PR	
	2 - Curso de Comprometimento Institucional - processo SEI 000970-39.2016.4.0004.8003 e 0005450-60.2016.4.04.800 - tem por objetivo desenvolver competências relacionadas à excelência da qualidade das relações interpessoais no ambiente de trabalho e do serviço prestado pelos servidores, no atendimento interno e externo, bem como estabelecer o comprometimento e a compreensão da cultura organizacional (Missão, Visão e Valores). Visa ainda prover os servidores com informações para fortalecer e ampliar as competências necessárias para melhor desempenho das atribuições no atendimento ao público, a fim de que seja realizado com cordialidade, presteza, empatia e objetividade.	No ano de 2016 foram realizadas 2 Turmas, com a participação de 16 servidores antigos (dentro do programa de integração)	maio e outubro	NADH/PR	
	3- Itinerários formativos estabelecidos pelo CEDUCORP - Centro de Educação Corporativa. No Paraná desenvolvemos o itinerário formativo da área penal. Nas Seções Judiciais do Rio Grande do Sul, Santa Catarina e no TRF 4ª Região foram desenvolvidos outros itinerários que estão sendo aplicados também no Paraná. Tal ação visa habilitar os servidores e gestores a potencializar as oportunidades relacionadas aos processos de trabalho com ampliação dos conhecimentos específicos. Com a criação do CEDUCORP todos os cursos destinados aos servidores seguem a metodologia que prevê a criação de itinerários formativos das áreas específicas de atuação da Justiça Federal. Trata-se de um novo sistema educacional onde a base para a definição dos treinamentos é o processo de trabalho. Na composição dos itinerários há a participação dos magistrados e servidores envolvidos com o área específica (que chamamos de grupo focal). Inicialmente há o mapeamento de todo o fluxo do processo de trabalho e, baseado neste fluxo, há definição das competências, habilidades e atitudes que devem ser desenvolvidas nos servidores para atuarem em cada fase do processo de trabalho. Após este mapeamento os módulos dos cursos são ordenados, desenvolvidos e implementados de acordo com um levantamento de prioridades, feito pelo próprio grupo focal. A metodologia de ensino é baseada em troca de experiências e participação efetiva do aluno/servidor com discussões de casos concretos, não sendo mais utilizado o modelo tradicional de ensino onde apenas eram passados conceitos teóricos a respeito dos temas diversos. Tal metodologia tem se mostrado bastante eficaz com resultados bastante positivos no aprendizado dos servidores. No ano de 2017 o TRF em conjunto com as Seções Judiciais tem a intenção de desenvolver desenvolver os itinerários Gerenciais e para Oficiais de Justiça.	A maioria dos itinerários formativos foram desenvolvidos.	2017	TRF e Seções Judiciais	
	4 - Curso de Plano de Gestão (promovido pelo TRF da 4ª Região em EAD) - processos SEI 0005620-12.2014.4.04.8000 e 0013118-62.2014.4.04.8000 - curso realizado pelo TRF que buscou orientar os gestores da 4ª Região para a elaboração do plano de gestão das unidades.	100%	concluído	TRF	
	5- Programa de Desenvolvimento Gerencial - O programa de desenvolvimento gerencial é um programa permanente na instituição. Neste ano de 2017 o tema do curso será sobre "Gestão de Mudanças". O objetivo do curso será de capacitar os gestores para terem ferramentas adequadas diante das mudanças que ocorrem no dia a dia da Instituição e que afetam a rotina dos servidores. Processo SEI 0002847-77.2017.4.04.8003. Previsão de alcance a 120 servidores e magistrados.	Ainda não foi implementado - em fase de contratação	setembro e outubro de 2017	NADH/PR	
O órgão realizou algumas ações para implementar pesquisa de Clima Organizacional, com vistas à melhoria das condições laborais. Logo, recomenda-se a aplicação periódica de pesquisas de Clima Organizacional, que envolvam parte significativa do quadro de servidores e magistrados, com a definição de medidas de melhoria. A adoção dessa prática deve permitir o planejamento e a realização de ações para melhoria do desempenho institucional, a partir da identificação de fatores organizacionais referentes às relações interpessoais e de equipes, às condições físicas e tecnológicas do ambiente de trabalho, aos estilos de liderança, a organização das tarefas, à qualidade da comunicação, entre outros.	Em junho de 2016 o CJF realizou pesquisa de clima organizacional que resultou em informações relevantes acerca da Justiça Federal. Aquela época entendeu-se que tais pesquisas seriam realizadas a cada 2 anos, pelo CJF, nos mesmos moldes do projeto pioneiro, a fim de manter bases de dados comparáveis entre si e evitar o retrabalho na construção de um novo modelo de pesquisa em cada região ou estado, uma vez que já existe projeto formatado e servidores capacitados para esta atividade no CNJ. Informação adicional: a recente posse da nova Direção do Foro da Seção Judiciária do Paraná possibilita a reavaliação dos objetivos e metas da instituição. A elaboração do plano de gestão para o biênio 2017/2019 analisará a possibilidade de realização da pesquisa de clima organizacional.	prejudicado	prejudicado	possivelmente o CNJ	
Dimensão 3 – Execução da estratégia – melhoria, inovação e controle					
A organização realiza algumas ações para garantir remuneração específica ou adicional aos gerentes de projetos. Logo, recomenda-se verificar a conveniência e a oportunidade de destinar função comissionada ou cargo em comissão a serem ocupadas por servidores que atuem como gerentes de projetos nacionais ou regionais. A adoção dessa prática deve atrair servidores com competência e perfil para a função de gestor, por meio da compatibilização entre a remuneração e o nível de responsabilidade atribuído aos gerentes de projetos.	O orçamento da JFPR não dispõe de valores para incremento de remuneração de servidores. As funções comissionadas e cargos em comissão encontram-se atualmente, destinadas a colaboradores que já exercem atividade relevante nesta instituição, sendo, portanto, inviável destinar-lhes suas atuais funções/atribuições. Importante ressaltar que todos os gerentes de projetos desta seccional gozam de função comissionada com nomenclatura genérica. Informação adicional: a ausência de função específica de gestor de projetos não significa que os gestores de fato deixam de receber gratificação pelos trabalhos realizados. Pelo contrário, eles recebem funções comissionadas de nomenclatura genérica, que tanto os remuneram pelas atividades relacionadas a projetos quanto a outras tarefas desempenhadas. Por isso esta recomendação é considerada implementada.	100%	concluído	Direção do Foro com suporte dos núcleos administrativos	

Recomendações do CF	Ações já implementadas ou propostas	% da Ação já implementada	Prazo previsto (mês/ano)	Unidade responsável
Algumas atribuições específicas dos gerentes de projetos estão formalizadas. Logo, recomenda-se estabelecer, em ato próprio, as atribuições dos gerentes de projetos que devem estar alinhadas às contidas no Manual de Gestão de Projetos aprovado pelo Conselho da Justiça Federal. A adoção dessa prática deve melhorar a gestão da estratégia, a partir da formalização das competências, o que permite maior clareza quanto aos limites de autonomia desses gerentes, evitando-se conflito com a estrutura funcional da organização.	Esta Seção Judiciária estabelecerá as atribuições dos gerentes de projetos em normativo próprio da seguinte forma: abertura de processo administrativo para tratar do tema (0003514-97.2016.404.8003) estudo da matéria, elaboração de minuta de ato normativo, remessa para assinatura pela Direção do Foro, publicação do ato.	100%	concluído	Direção do Foro e SPG
Para alguns projetos são designados formalmente gerentes de projetos. Logo, recomenda-se que seja mantida equipe com competência para gerenciar o portfólio de projetos da organização e designados formalmente gestores para todas as iniciativas estratégicas. A adoção dessa prática deve melhorar a gestão da estratégia, facilitando o controle da execução das ações planejadas, a definição de responsabilidades e a prestação de contas em relação às iniciativas prioritárias da organização.	Não há plano elaborado para este apontamento.	prejudicado	prejudicado	prejudicado
O órgão realiza algumas atividades relativas ao gerenciamento de projetos observando metodologia específica. Logo, recomenda-se o gerenciamento de projetos em observância ao Manual de Gestão de Projetos aprovado pelo Conselho da Justiça Federal. A adoção dessa prática deve permitir maior qualidade do planejamento e da execução de novos serviços ou produtos, com maior previsibilidade das entregas em termos de prazo, custo e qualidade e com a garantia do registro das ações desenvolvidas e das lições aprendidas decorrentes da execução do projeto.	O Manual de Gestão de Projetos aprovado pelo Conselho da Justiça Federal será divulgado na intranet a fim que todo o corpo funcional tenha conhecimento a seu respeito e atue segundo suas orientações. Plano de ação: envio do material à Seção de Comunicação Social com solicitação de publicação, disponibilização do arquivo na intranet, aposição de mensagem em local de grande visibilidade na intranet acerca da existência do referido material.	100%	concluído	Direção do Foro e SPG
O órgão realizou algumas ações para a elaboração do plano de riscos e implementação de ações de controles internos para mitigar riscos relacionados à execução dos processos de trabalho críticos. (por exemplo, aqueles relacionados: à execução da função judicante; ao planejamento, execução e monitoramento da estratégia; ao planejamento e à execução orçamentária; à aquisição de serviços e produtos de TI e de serviços e materiais de engenharia; à gestão da folha de pagamento, etc.). Logo, recomenda-se a imediata implementação do gerenciamento de riscos em relação aos processos críticos de trabalho. A adoção dessa prática deve favorecer o aumento da satisfação dos usuários dos serviços e o atingimento dos objetivos e metas institucionais, evitando-se desperdício de recursos, a ocorrência de não conformidades (erros, omissões, ilegalidades e descumprimento de prazos) e de retrabalho.	Na SJPR, a implementação da metodologia poderá ser feita de maneira gradual pelos responsáveis pela execução - proprietários dos riscos, por exemplo, aqueles relacionados: à execução da função judicante; ao planejamento, execução e monitoramento da estratégia; ao planejamento e à execução orçamentária; à aquisição de serviços e produtos de TI e de serviços e materiais de engenharia; à gestão da folha de pagamento, etc... , que identificarão um ponto crítico a ser trabalhado com a metodologia da planilha de gestão de risco. Ressaltando-se que, no que couber, poderão ser adotados os modelos das ações já realizadas no TRF4 (0012153-50.2015.404.8000).	0%	2019	Direção do Foro com suporte dos núcleos administrativos
Há algumas ações no sentido de mapear e publicar os macroprocessos de trabalho. Logo, recomenda-se a identificação e a publicação da cadeia de valor da organização, com a explicitação da sequência lógica em que os macroprocessos de trabalho que delineiam e definem a razão de ser do órgão ocorrem. A adoção dessa prática deve permitir maior clareza da função essencial do órgão, a partir da demonstração dos inter-relacionamentos dos processos vitais da organização, além de se constituir em poderoso instrumento de comunicação organizacional, que possibilite aos colaboradores perceberem sua contribuição para a missão institucional.	Os macroprocessos das áreas administrativas da Justiça Federal do Paraná foram mapeados quanto da implantação do SIGNA (Sistema de Gerenciamento dos Núcleos Administrativos). Os macroprocessos atinentes à área judiciária foram desenhados e formalizados em processo administrativo SEI quando da elaboração do itinerário formativo. Há que se ressaltar, ainda, que a adoção do sistema de processo eletrônico E-PROC padroniza naturalmente os procedimentos nas unidades judiciais, uma vez que não cabe ao servidor de secretaria ou gabinete definir o modelo de movimentação/faes processuais. Informação adicional: o mapeamento de processos realizado pelo TRF4 está disponível no endereço eletrônico http://intra.trf4.jus.br/conteudo-local/processos-de-trabalho-2?opt=conteudo-local/local=1782	100%	concluído	TRF4 e SJPR
Na execução orçamentária e financeira, o órgão adota alguns critérios para aprimorar a qualidade do gasto. Logo, recomenda-se adotar medidas administrativas tais como: avaliação dos contratos de terceirizados, identificando eventual possibilidade de redução de postos de trabalho; avaliação dos itens de almoxarifado, com vistas a eliminar ou reduzir aquisições desnecessárias; padronização nas aquisições de móveis e materiais permanentes; padronização nas aquisições de móveis e materiais permanentes; avaliação da frota de veículos, verificando a possibilidade de redução, desfazendo-se daqueles de manutenção elevada, buscando o uso compartilhado, sempre que possível; capacitação da equipe de compras em pesquisa de preços; definição de critérios e priorização para novas obras e reformas; definição de critérios para lotação de pessoal, com identificação de prioridades; medidas para economia de água, luz e telefone, entre outras julgadas pertinentes. A adoção dessas práticas devem promover eficiência e economicidade na administração.	Avaliação dos contratos de terceirizados, identificando eventual possibilidade de redução de postos de trabalho; avaliação dos itens de almoxarifado, com vistas a eliminar ou reduzir aquisições desnecessárias; padronização nas aquisições de móveis e materiais permanentes; avaliação da frota de veículos, verificando a possibilidade de redução, desfazendo-se daqueles de manutenção elevada, buscando o uso compartilhado, sempre que possível; capacitação da equipe de compras em pesquisa de preços; definição de critérios e priorização para novas obras e reformas; definição de critérios para lotação de pessoal, com identificação de prioridades; medidas para economia de água, luz e telefone, entre outras julgadas pertinentes. A adoção dessas práticas devem promover eficiência e economicidade na administração.	100%	concluído	NPOF e NAA
Algumas ações foram realizadas com vistas a priorizar a alocação de recursos humanos para execução das iniciativas estratégicas. Logo, recomenda-se a observância ao Inciso V do artigo 6º da Resolução CJF n. 313 de 22 de outubro de 2014, com vistas a garantir o pessoal necessário para o desenvolvimento, implantação e manutenção das iniciativas estratégicas e alcance de metas. A adoção dessa prática deve promover maior eficácia na execução da estratégia, evitando descontinuidade das iniciativas planejadas e desperdícios decorrentes da falta de pessoal.	Espera-se que com a implantação de medidas relativas à Resolução CNU 219/2015 esta recomendação seja plenamente satisfeita. Em que pese a criação da referida equipe, atualmente a Seção de Planejamento e Gestão da JFPR trabalha no desenvolvimento de ferramenta simplificada de análise de carga de trabalho e distribuição de pessoal a fim de adequar a demanda ao quantitativo do corpo funcional. Responsável: pulverizado em toda a 4ª região.	100%	concluído	SPG
O órgão realiza algumas ações para a melhoria dos processos de trabalho a partir de metodologia específica. Logo, recomenda-se a análise de processos em observância ao referencial metodológico de gerenciamento de processos aprovado pelo Conselho da Justiça Federal. A adoção dessa prática deve padronizar procedimentos com vistas à análise de fragilidades e riscos nos processos de trabalho críticos, permitindo a eliminação de desconexões no fluxo das rotinas, maior sinergia entre equipes, eliminando retrabalhos ou atividades desnecessárias, o que deve favorecer a redução de tempo e de recursos na execução de atividades e o aumento da produtividade.	O Referencial Metodológico de Gerenciamento de Processos aprovado pelo CJF será divulgado na intranet a fim que todo o corpo funcional tenha conhecimento a seu respeito e atue segundo suas orientações. Plano de ação: envio do material à Seção de Comunicação Social com solicitação de publicação, disponibilização do arquivo na intranet, aposição de mensagem em local de grande visibilidade na intranet acerca da existência do referido material.	100%	concluído	SPG
Dimensão 4 – Monitoramento e avaliação da estratégia				
A organização realiza algum monitoramento em relação a performance de indicadores e metas dos processos de trabalho críticos. Logo, recomenda-se a definição de métricas para avaliar os processos críticos, por exemplo, aqueles relacionados: à execução da função judicante; ao planejamento, execução e monitoramento da estratégia; ao planejamento e à execução orçamentária; à aquisição de serviços e produtos de TI e de serviços e materiais de engenharia; à gestão da folha de pagamento etc. A adoção dessa prática deve permitir avaliar a performance operacional da organização, com vistas à melhoria da qualidade da prestação dos serviços finalísticos e daqueles de maior impacto para a sustentação da estratégia.	O TRF4 possui setor específico de coleta, guarda e divulgação de resultados. Informação adicional: espera-se que o sistema SIGNA possa servir como ferramenta de acompanhamento e controle dos indicadores contidos nesta recomendação. Enquanto isso não acontece, a Direção do Foro da SJPR acompanha periodicamente, eu reuniões com os diretores dos núcleos administrativos, a evolução de cada projeto, da execução orçamentária e da estratégia, a elaboração da folha de pagamentos, entre outros.	100%	concluído	TRF4
A avaliação da estratégia contempla parcialmente a situação dos projetos e das ações estratégicas. Logo, recomenda-se a análise sistêmica e individualizada dos projetos e iniciativas estratégicas, considerando, ao menos, a situação do progresso de entregas e de desembolso (quando houver). A adoção dessa prática deve proporcionar a alta administração informações consistentes sobre a execução da estratégia, dificuldades e resultados alcançados.	A atividade de análise do atingimento de metas nacionais e cumprimento do plano estratégico são inerentes ao nível estratégico. Dessa, forma, entende-se interessante que seja abarcada em reuniões do COJEST e CGER. Informação adicional: Direção do Foro da SJPR acompanha periodicamente, eu reuniões com os diretores dos núcleos administrativos, a evolução de cada projeto, da execução orçamentária e da estratégia, a elaboração da folha de pagamentos, entre outros.	prejudicado	prejudicado	COJEST e CGER
O órgão avalia parcialmente a pertinência da estratégia face à evolução do cenário externo (testar a estratégia). Logo, recomenda-se que, ao menos na última reunião do ano em que se fizer a análise da estratégia, seja incluída na pauta a avaliação de fatores externos, tais como alterações legislativas, restrições orçamentárias, inovações procedimentais e/ou novos projetos, reclamações de usuários ou qualquer outro fator que possa interferir positiva ou negativamente na estratégia e que não foi considerado quando de sua elaboração ou última revisão. A adoção dessa prática deve identificar os possíveis fatores emergentes do cenário extra organizacional que podem estar afetando a execução da estratégia e que, portanto, devem ser monitorados.	Não há plano elaborado para este apontamento. Informação adicional: a análise proposta é realizada de maneira natural e intuitiva pela alta gestão da JFPR nas reuniões periódicas realizadas entre a direção, os núcleos administrativos e os gestores das unidades judiciais	prejudicado	prejudicado	Direção do Foro
O órgão às vezes informa tempestivamente aos órgãos centrais (CJF e CNU) sobre a situação das metas e dos projetos (art. 11-b, da Resolução do CJF nº CJF-RES-2014/00313, de 22 de outubro de 2014, alterada pela Resolução do CJF nº CJF-RES-2014/00354, de 12 de agosto de 2015). Logo, recomenda-se a implantação imediata de processo de trabalho com definição formal dos responsáveis pelo envio tempestivo das informações aos órgãos centrais do Poder Judiciário. A adoção dessa prática deve permitir que o Conselho Nacional de Justiça e o Conselho da Justiça Federal possam colaborar tempestivamente com seus órgãos jurisdicionados na avaliação do desempenho institucional e na construção coletiva de eventuais medidas que possam aperfeiçoar os resultados, a gestão e a governança do Poder Judiciário.	Não há plano elaborado para este apontamento, uma vez que os referidos normativos definem que "os tribunais regionais federais devem encaminhar ao CJF, até o 10º dia útil de cada mês, informações relativas às metas do Plano Estratégico da Justiça Federal - PEJF e atualizar mensalmente as informações sobre as iniciativas estratégicas". Por essa razão não há que se falar em definição de processos de trabalho e designação de responsáveis para realização nesta Seção Judiciária, de atividade própria do Tribunal a que ela está vinculada.	prejudicado	prejudicado	prejudicado
Dimensão 5 – Comunicação, relacionamento institucional e transparência				
O órgão tem a intenção de realizar pesquisa/avaliação interna para saber o quanto servidores e magistrados compreendem a estratégia do órgão. Logo, recomenda-se a realização de pesquisa ou algum procedimento que permita conhecer o quanto os colaboradores compreendem e estão engajados com a execução dos objetivos, metas e projetos estratégicos. A adoção dessa prática deve permitir que a organização ajuste seus planos de comunicação de forma a direcionar ações de divulgação que aumentem o envolvimento dos colaboradores com as estratégias organizacionais.	Ação conjunta da Seção de Planejamento e Gestão e a Comunicação Social, a ser implementada no segundo semestre de 2016, condicionada à disponibilidade orçamentária para contratação de profissional expert na realização de pesquisas nesta área.	0%	prejudicada em razão dos cortes orçamentários	SPG e COMSOC

Recomendações do CJF	Ações já implementadas ou propostas	% da Ação já implementada	Prazo previsto (mês/ano)	Unidade responsável
O órgão promove parcial divulgação, independentemente de requerimentos, de informações de interesse coletivo ou geral (ex. informações orçamentárias, de pessoal, sobre a estratégia em vigor etc.) por ele produzidas ou custodiadas (transparência ativa). Logo, recomenda-se a divulgação atualizada no portal do órgão, das informações requeridas, em observância à Lei 12.527, de 18 de novembro de 2011 (Lei de Acesso à Informação) e à Resolução CNJ Nº 215 de 16/12/2015 (Dispõe sobre o acesso à informação no âmbito do Poder Judiciário). A adoção dessa prática deve favorecer o atendimento ao princípio da publicidade, garantindo maior transparência, acessibilidade, integralidade e integridade das informações referentes à gestão administrativa e financeira do Judiciário.	Não há plano elaborado para este apontamento. Informação adicional: o site do TRF4 contém página inteiramente dedicada à Transparência Pública, e ali são periodicamente atualizadas as informações requisitadas nos normativos mencionados na recomendação do CJF. http://www2.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=pagina_visualizar&id_pagina=634	100%	concluído	TRF4
O órgão realiza algumas ações relacionadas à pesquisa de satisfação ou de imagem com os usuários de seus serviços, solicitando sugestões de melhoria. Logo, recomenda-se a realização periódica de pesquisa de satisfação para identificação e tratamento de sugestões, críticas e elogios em relação à prestação dos serviços jurisdicionais. A adoção dessa prática deve permitir a melhoria dos serviços prestados, em consonância com as necessidades dos usuários dos serviços judiciais.	Assim como no caso da Pesquisa de Clima Organizacional, o CJF realizou pesquisa de satisfação em 2011 que resultou em informações relevantes acerca da Justiça Federal em nível nacional. Aquela época entendeu-se que tais pesquisas seriam realizadas a cada 2 anos, pelo CJF, nos mesmos moldes do projeto pioneiro, a fim de manter bases de dados comparáveis entre si. Informação adicional: Assim como ocorreu em 2011, tem sido utilizados os dados das Pesquisas de Clima Organizacional realizadas pelo CJF, eis que realizadas em nível nacional, o que garante uma real possibilidade de comparação de atuação entre os Tribunais Regionais Federais e demais Justiças. Além disso, mantém-se a coleta de dados já realizadas, possibilitando um aprimoramento na interpretação dos números. E, por fim, o CJF possui corpo técnico qualificado e específico para tanto, de modo que optou-se por continuar utilizando esses dados, sendo, portanto, de 100% a implementação da ação.	100%	concluído	NAJ
O órgão mantém parcialmente as informações sobre seu desempenho (produtividade de magistrados, congestionamento, metas e outras relacionadas à atividade jurisdicional), irrestritamente disponíveis, atualizadas e em formato de dados abertos. Logo, recomenda-se a divulgação mensal, no portal do órgão, das informações relativas à produtividade jurisdicional, em observância ao Provimento n. 2 da Corregedoria Geral da Justiça Federal, de 22 de junho de 2009 e do Provimento n. 49 de 18/08/2015 da Corregedoria Nacional de Justiça. A adoção dessa prática deve permitir a disponibilidade tempestiva de informações relativas à produtividade de magistrados, com transparência plena do desempenho dos órgãos jurisdicionais da Justiça Federal.	Não há plano elaborado para este apontamento.	100% São publicados desde 2006, mensalmente, no Portal da JFPR, os dados dos processos em andamento por juízo de todas as subseções judiciárias, em tramitação, conclusos, remetidos aos Tribunais Superiores, sobrestados e suspensos e de sentenças proferidas. http://www.jfpr.jus.br/www/apelo_judicial/estatisticas2017.php	prejudicado	NAJ
A organização tem a intenção de que na execução do plano de comunicação sejam atendidos os objetivos, a periodicidade das ações planejadas, o público alvo (conforme o tema) e os custos projetados para implantação do plano. Logo, recomenda-se que a execução das ações de comunicação seja realizada em observância ao que foi planejado, ajustando-se objetivos, periodicidade e custos constante do plano, quando necessário. A adoção dessa prática deve melhorar o nível de execução do plano de comunicação, favorecendo a disseminação de informações relativas à estratégia.	Todas as ações de comunicação desta seccional são idealizadas e executadas a partir da definição do público-alvo a ser atingido, sendo então escolhido o melhor meio (veículo de mídia) para que se atinja o resultado previsto, sempre tendo como norte o menor custo financeiro possível. A recomendada observância ao que foi planejado, com os ajustes de objetivos, periodicidade e custos é constante cautela adotada, máxime em se considerando a imensa dinâmica envolvida em assuntos ligados à comunicação dentro da Justiça Federal, já que contempla miríade de assuntos relativos às áreas administrativas, judiciária, público interno (magistrados, servidores e terceirizados), externo (jurisdicionados, veículos de imprensa, órgãos públicos, entidades privadas). A periodicidade que se impõe é cada vez menos espaçada, de modo a manterem-se as informações constantemente atualizadas.	não informado pela unidade responsável	não informado pela unidade responsável	COMSOC
O órgão tem a intenção de executar um plano de comunicação da estratégia. Logo, recomenda-se a elaboração e a execução de um plano de comunicação da estratégia em que conste públicos-alvo, metas, conteúdos e períodos de divulgação, garantindo que a maior parte da organização conheça os objetivos, metas e iniciativas planejadas, bem como a situação de execução ou cumprimento dos resultados alcançados. A adoção dessa prática deve aumentar o engajamento de servidores e magistrados em relação às prioridades definidas pela organização.	Todas as ações de comunicação desta seccional são idealizadas e executadas a partir da definição do público-alvo a ser atingido, sendo então escolhido o melhor meio (veículo de mídia) para que se atinja o resultado previsto, sempre tendo como norte o menor custo financeiro possível. A recomendada observância ao que foi planejado, com os ajustes de objetivos, periodicidade e custos é constante cautela adotada, máxime em se considerando a imensa dinâmica envolvida em assuntos ligados à comunicação dentro da Justiça Federal, já que contempla miríade de assuntos relativos às áreas administrativas, judiciária, público interno (magistrados, servidores e terceirizados), externo (jurisdicionados, veículos de imprensa, órgãos públicos, entidades privadas). A periodicidade que se impõe é cada vez menos espaçada, de modo a manterem-se as informações constantemente atualizadas.	não informado pela unidade responsável	não informado pela unidade responsável	COMSOC