

| Plano de Ação para Alcance da Maturidade na Governança da Estratégia | | | | | |
|---|---|-----|--------------------------|---------------------|--|
| Órgão: | CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL | | | | |
| Recomendações do CJF | | | Prazo previsto (mês/ano) | Unidade responsável | |
| Dimensão 1 – Estrutura e funcionamento da Rede de Governança | | | | | |
| Envolver parceiros externos (MP, OAB, Associação de Classe, Defensoria, cidadão etc.) que tenham interesse em contribuir efetivamente para a melhoria do funcionamento do sistema de justiça, criando-se um canal de participação que permita a coleta de sugestões sobre como aprimorar a prestação dos serviços da Justiça Federal. | Realização do evento II Encontro Executando a Estratégia da Justiça Federal, com participação dos seguintes parceiros externos: OAB, AJUFE, MP, INSS. Da Justiça Federal participarão, além dos presidentes, corregedores regionais, assessores de gestão estratégica, representantes da área de orçamento e coordenadores dos Juizados Especiais Federais. | 5% | ago/17 | SG | |
| Ao elaborar o plano orçamentário, o órgão deve solicitar aos responsáveis pela execução da estratégia um plano de custos (aquisições e contratações) detalhado para a consecução das iniciativas estratégicas, de modo a incluir todas essas despesas no plano orçamentário do órgão. | Realizar mapeamento do processo de trabalho referente à inclusão dos custos das iniciativas estratégicas no plano orçamentário do órgão. | 20% | ago/17 | SEG/SAD | |
| Criação de um canal efetivo de participação que permita a coleta de sugestões sobre como aprimorar a prestação dos serviços da Justiça Federal. | Planejar a pesquisa de satisfação dos usuários da Justiça Federal, prevista para ser realizada em 2017. | | dez/17 | ASESP-IGI | |
| Dimensão 2 - Gestão de Pessoas e da informação | | | | | |
| Medidas para adequar o quantitativo de pessoal à demanda (por exemplo, por meio da técnica do Quadro de Distribuição de Trabalho - QDT), com a identificação da situação de disponibilidade dos sistemas informatizados, das não conformidades existentes nos processos de trabalho, dos gaps de capacitação. Tudo isso com vistas à elaboração do Quadro de Lotação de Pessoal - QLP das unidades, que permita servir de referencial à distribuição da força de trabalho, a partir dos recursos humanos disponíveis. Recomenda-se, ainda, comunicar a situação (excesso ou carência em relação ao QLP) da unidade à administração superior, para eventual movimentação de pessoal/relocação. | Elaboração da minuta (fixando a lotação dos cargos efetivos do CJF, por unidade). Encaminhamento da minuta aos gestores do CJF, para validação dos quantitativos. Validação pelos gestores do anexo, contendo quantitativos. Elaboração de informação, submetendo o processo à Diretoria-Geral, juntamente com a minuta de norma sobre movimentação de pessoal. Elaborar minuta de norma que estabelecerá parâmetros mínimos para a lotação inicial de servidores e movimentação de pessoal, bem como orientará à Administração e aos gestores quanto à alocação prioritária de recursos humanos para a execução das iniciativas estratégicas. Elaboração de informação, submetendo o processo à Diretoria-Geral, para apreciação. | 29% | mai/17 | SGP/DG | |
| Realizar ações educacionais, visando capacitar magistrados e servidores em gestão de riscos de processos de trabalho e controles internos administrativos. | Para externos, foi autorizado curso em EAD Planejamento, Governança e Riscos Corporativos (STF) - 150 vagas 110 servidores e 40 magistrados. Para os servidores do CJF, projeto Governança Gerencial. | 10% | out/17 | CEJ | |
| Desenvolver ação permanente de capacitação dirigida a magistrados e servidores, com foco na gestão de riscos de projetos. | Diagnóstico sobre a demanda de cursos de gerenciamento de projetos na Justiça Federal. Posteriormente, será planejada a ação. | 15% | dez/17 | SEGESP/SEG | |
| 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 à demanda seriada e aos litigantes mais recorrentes. | | | | | |

| Recomendações do CJF | | | Prazo previsto (mês/ano) | Unidade responsável |
|---|--|-------------------|--|---------------------|
| Rever o PDTI, com vistas a garantir que os investimentos em tecnologia da informação privilegiem o alcance das metas e objetivos estratégicos. | Adequação do PDTI | 100% | | STI |
| | Aprovação do PETI pelo Colegiado. | 80% | ago/17 | STI |
| | Realização de pesquisa nacional quanto à defasagem tecnológica nas áreas técnicas de edificação e a realização de uma licitação desses equipamentos, bem como dos softwares, de forma centralizada no CJF. | 80% | dez/17 | SAE |
| Complementação do plano de treinamento de modo a serem identificadas todas as necessidades de capacitação gerencial e técnicas essenciais ao cumprimento dos objetivos, metas e iniciativas definidas na estratégia. | Projeto Gestão por Competências Governança Gerencial | | dez/18 | CEJ |
| | Curso de pesquisa de Jurisprudência/Curso de admissibilidade jurisprudencial da TNU. (Serão 5 cursos presenciais para atender as 5 regiões). | | jun/17 | CEJ/TNU |
| | Sustentabilidade - 2ª turma | | dez/17 | CEJ |
| | Curso aprofundado de Sustentabilidade Pesquisa das demandas repetitivas e grandes litigantes | | dez/18 | CEJ |
| 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. | Questionário em elaboração. | Primeira fase 42% | Prazo: 30/06/2017 para finalização do instrumento de pesquisa. | SGP |
| Dimensão 3 – Execução da estratégia – melhoria, inovação e controle | | | | |
| 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. | Em havendo funções comissionadas passíveis de ocupação, dar preferência para que sejam designados gestores ou gerentes de projetos estratégicos. | | Contínuo. | SGP/DG |
| 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. | Definição do modelo de plano de contratações do CJF. No Plano, após incluídas as demandas de contratações de todas as áreas do órgão, serão aplicados critérios para a priorização, a ser realizada pelo CGI. | | dez/17 | SAD |
| 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. | Aprovada - aguardando a publicação | 100% | | SUMOG/SEG |
| Garantir o pessoal necessário para o desenvolvimento, implantação e manutenção das iniciativas estratégicas e alcance de metas. | Elaborar minuta de norma que estabelecerá parâmetros mínimos para a lotação inicial de servidores e movimentação de pessoal, bem como orientará à Administração e aos gestores quanto à alocação prioritária de recursos humanos para a execução das iniciativas estratégicas. | 29% | mai/17 | SGP/DG |

| Recomendações do CJF | | | Prazo previsto (mês/ano) | Unidade responsável |
|--|--|-----|--------------------------|---------------------|
| Criar ambiente de trabalho que estimule o aproveitamento da inteligência coletiva, a geração de ideias (brainstorming), a troca de experiência entre organizações (benchmarking), a realização de encontros voltados para inovação, o uso de metodologias (design thinking, lean, etc.), o registro de lições aprendidas, a montagem de comunidades de práticas, a divulgação de ações inovadoras e outras medidas que permitam disseminar a cultura da inovação e a busca de seus resultados. | Laboratório de Inovação da Justiça Federal (iLab-JF). Realizada reuniões de (4 Secretarias) e evento INOVAGOV. Primeira reunião realizada com presença de X áreas. Participação em Reunião de Rede InovaGov, no dia xx/xx/xx. Nova reunião será marcada para formalização. Concurso de dashboards? | 25% | dez/17 | ASESP-IGI |
| Definição de critérios para execução de obras, de modo a garantir que aquelas de maior impacto sob o alcance de objetivos, metas e iniciativas estratégicas tenham precedência em relação às demais. | Aprovação e execução do Plano Estratégico de Edificações | | 2017 | SAE |
| Imediata implementação do gerenciamento de riscos em relação aos processos críticos de trabalho. | Identificação e monitoramento dos riscos nos processos de trabalho críticos vinculados à atividade sistêmica de gestão orçamentária, gestão de pessoas e gestão de tecnologia da informação. | | Contínuo. | SCI/SPO/SGP/STI/SEG |
| | A Política de Gerenciamento de Riscos foi aprovada pelo Colegiado. | 30% | Contínuo. | SUMOG/SEG |
| Dimensão 4 – Monitoramento e avaliação da estratégia | | | | |
| 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. | Inclusão da análise nas pautas do CGI. | | Contínuo. | SEG/SG |
| Desenvolvimento de aplicação informatizada que permita a extração automática de dados dos sistemas de informação do órgão. | | | dez/17 | SEG |
| Dimensão 5 – Comunicação, relacionamento institucional e transparência | | | | |
| Realização de evento anual, de caráter prático, com a participação das lideranças do órgão (presidente, corregedor, diretor da escola de formação de magistrados, diretores de foros, secretários, assessores-chefes e outras autoridades essenciais à gestão da Justiça), com vistas a avaliar situação das metas, projetos e iniciativas de impacto na execução da estratégia. | Realização do evento II Encontro Executando a Estratégia da Justiça Federal | | ago/17 | SEG/SG |
| 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. | Pesquisa em elaboração, as propostas serão encaminhadas para análise da SG e DG. | | dez/17 | SEG/SG |