

Plano de Ação para Alcance da Maturidade na Governança da Estratégia	
Órgão:	Seção Judiciária de Goiás
Recomendações do CJF	Ações já implementadas ou propostas
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 judiciárias definidas.	<p>Estudo de implantação e utilização de aplicativos, a exemplo do Google forms e software Survey Monkey, para realização de pesquisas junto aos parceiros externos.</p> <p>Será criado um canal de comunicação no portal da SJGO que permitirá a participação dos parceiros externos na formulação da estratégia</p>
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 factível, a partir do maior engajamento dos funcionários com os desafios traçados (objetivos, metas e iniciativas)	Foi autuado o PAe SEI nº 0005028-55.2019.4.01.8006 com o intuito de designar a nova composição do CIPE/GO com o acréscimo de integrantes da área fim. Foram incluídas as Diretoras de Secretaria das 3ª Vara (cível), 11ª Vara (criminal) e 15ª Vara (juizado especial federal) e a Diretora do Centro Judiciário de Conciliação. A minuta da respectiva portaria está em apreciação pela Diretoria do Foro desta Seccional, que deverá ser assinada ainda em Julho/2019.
Dimensão 2 - Gestão de Pessoas e da informação	
O órgão planeja formalizar critérios objetivos para o estabelecimento do quantitativo adequado da força de trabalho. Logo, recomenda-se 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/relocação de pessoal. A adoção dessa prática deve propiciar a identificação de necessidades de treinamento, de melhoria dos processos (eliminação ou ajustes nas atividades), de automação de tarefas e de eventuais ociosidades ou sobrecarga, a fim de permitir que a administração do Órgão adote critérios uniformes na Região para distribuição da força de trabalho.	<p>Estudo de redimensionamento da estrutura organizacional do 1º grau, conforme a Resolução CNJ 219, de 26.04.2016.</p> <p>Estudos para reestruturação da Seção Judiciária para adequar-se à redução do quadro por aposentadoria.</p>
O órgão manifestou interesse em realizar 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, à organização das tarefas, à qualidade da comunicação, entre outros.	Aplicação de questionário de vida profissional. Instrumento importante como meio eficiente de alcance da percepção dos integrantes da força laboral acerca do trabalho que realizam e de suas vivências de prazer e sofrimento no ambiente profissional, possibilitando um levantamento de dados que subsidiem ações estratégicas voltadas para a otimização da qualidade de vida. Dessa forma, tais ações se justificam pela necessidade de fornecer alternativas práticas e efetivas aos colaboradores, interferindo positivamente no desempenho da jornada de trabalho e principalmente adotando ações de promoção e proteção em saúde física e mental. Em 2016 foi aplicado um instrumento semelhante.

Recomendações do CJF	Ações já implementadas ou propostas
<p>O órgão iniciou a implantação do processo judicial em formato digital. Logo, recomenda-se que o órgão mantenha o propósito de implantar o Processo Judicial Eletrônico PJe, com observância à Resolução CJF n. 202 de 29 de agosto de 2012. A adoção dessa prática deve garantir ganhos de produtividade, transparência dos atos processuais, acessibilidade da informação e redução nos custos operacionais do sistema de justiça, inclusive para o cidadão contribuinte.</p>	<p>Projeto de Implantação do Sistema Processo Judicial Eletrônico - Pje na Justiça Federal da Primeira Região, de iniciativa do TRF1, de acordo com o cronograma nele estabelecido. Excetuando-se as varas criminais da Capital, as demais unidades judiciárias da SJGO, incluindo as subseções, já utilizam o PJe, em menor ou maior grau, dependendo da classe processual. A sua expansão é cada vez mais crescente.</p> <p>Instituída a Comissão Técnica Seccional do PJe (CTS-PJe-SJGO) na Seção Judiciária de Goiás, através da Portaria SJ Diref 30, de 13.12.2017 (<a href="https://portal.trf1.jus.br/dspace/handle/123/166075">https://portal.trf1.jus.br/dspace/handle/123/166075</a>), que é responsável, com o auxílio do Núcleo Regional de Apoio ao Processo Judicial Eletrônico - Nupje/TRF1, pelas competências elencadas no art. 13-A da Portaria TRF1 Presi/Secge 176, de 16/05/2014, alterada pelas Portarias TRF1 Presi 417, de 18/11/2014, e 235, de 12/06/2015.</p>
<p>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 inclusas 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.</p>	<p>Utilização do Sistema Eletrônico de Informações - SEI, que possui os formulários padronizados para o gerenciamento de projetos, conforme metodologia adotada pelo TRF1 para toda a Primeira Região.</p>
<b>Dimensão 3 – Execução da estratégia – melhoria, inovação e controle</b>	
<p>Os gerentes de projetos não possuem remuneração específica ou adicional pelas atribuições designadas. 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.</p>	<p>Os gerentes de projetos designados são ocupantes de cargos ou funções comissionadas de unidades da estrutura organizacional</p>
<p>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 orçamentário; 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.</p>	<p>Projeto de Implantação da Gestão de Riscos da Justiça Federal na 1ª Região, conforme Resolução TRF1 Presi 34, de 25.08.2017. Serão definidos os processos de trabalho mais críticos.</p>
<p>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 delinham 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-</p>	<p>As cadeias de valor do TRF1 e das Seções Judiciárias estão publicadas no Portal do TRF1 em <a href="https://portal.trf1.jus.br/portaltf1/institucional/gestao-estrategica/cadeia-de-valor/">https://portal.trf1.jus.br/portaltf1/institucional/gestao-estrategica/cadeia-de-valor/</a></p>

Recomendações do CJF	Ações já implementadas ou propostas
<p>relacionamentos dos processos vitais da organização, além de se constituir em poderoso instrumento de comunicação organizacional, que possibilita aos colaboradores perceberem sua contribuição para a missão institucional.</p>	<p>Projeto de aprimoramento da Governança da Justiça Federal da 1ª Região</p>
<p>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.</p>	<p>Estudo de mudanças na estrutura organizacional, afim de promover os meios necessários à execução da estratégia.</p>
<p>Algumas ações foram realizadas para garantir a disponibilidade de recursos orçamentários para todas as 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 os insumos financeiros ao 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 priorização na destinação de recursos.</p> <p>(<a href="https://www2.cjf.jus.br/jspui/handle/1234/48016">https://www2.cjf.jus.br/jspui/handle/1234/48016</a>)</p>	<p>Estudos para melhorar o desempenho das unidades gerenciais da Seção Judiciária</p> <p>A proposta orçamentária foi encaminhada ao CJF pelo TRF, contemplando todos os projetos e iniciativas estratégicas da Seção Judiciária de Goiás. Outros projetos de âmbito da Primeira Região, estão sendo contemplados no plano geral do TRF1.</p>
<b>Dimensão 4 – Monitoramento e avaliação da estratégia</b>	
<p>Algumas medidas foram tomadas no sentido designar responsável pela coleta, avaliação e divulgação da situação dos indicadores e metas. Logo, recomenda-se a indicação formal de servidor ou magistrado para responder pela coleta dos indicadores e metas institucionais, garantida a guarda, a análise e divulgação dos resultados. A adoção dessa prática deve sistematizar a avaliação institucional, de modo a qualificar a tomada de decisão gerencial quanto à necessidade de melhoria dos processos de trabalho, de ajustes nos planos de capacitação, de redistribuição de pessoal, de redefinição de prioridades no planejamento e na execução financeira.</p>	<p>Estudos para definir a unidade responsável para coleta, avaliação e divulgação dos indicadores e metas. Atualmente, a Seção de Modernização Administrativa auxilia as unidades judiciárias e administrativas no monitoramento das metas do CNJ e na apuração dos indicadores.</p>
<p>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 orçamentário; 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.</p>	<p>Serão estudadas as formas de definição da métrica para avaliar os processos críticos.</p> <p>Estruturação do Núcleo de Auditoria Interna</p>

Recomendações do CJF	Ações já implementadas ou propostas
<p>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.</p>	<p>Será implementada nas reuniões de análise da estratégia - RAEs, realizadas quadrimestralmente, afim de acompanhar as alterações de cenário e utilizar de metodologia para auxiliar na melhor execução da estratégia.</p>
<b>Dimensão 5 – Comunicação, relacionamento institucional e transparência</b>	
<p>O órgão tem a intenção de promover, ao menos trienalmente, 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.</p>	<p>Estudo de implantação e utilização de aplicativos, a exemplo do Google forms e software Survey Monkey, para realização de pesquisas junto aos parceiros externos.</p> <p>Pesquisa de Satisfação do Usuário Externo.</p>
<p>O órgão promove algumas atividades com objetivo, ao menos anualmente, realizar encontro com magistrados e servidores para divulgação da estratégia. Logo, recomendase a realização de evento anual, de caráter prático, com a participação das lideranças do órgão (presidente, corregedor, diretora de 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 outras iniciativas de impacto na execução da estratégia. A adoção dessa prática deve melhorar a comunicação da estratégia e a divulgação aos gestores da situação de execução das prioridades de gestão, promovendo debate sobre eventuais medidas que devam ser tomadas para garantir uma melhor performance institucional.</p>	<p>Premiação anual do Selo Estratégia em Ação. Já foram realizadas as premiações das unidades judiciárias da SJGO nos anos de 2017, 2018 e 2019, relativas aos resultados de 2016, 2017 e 2018, respectivamente.</p>
<p>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.</p>	<p>A SJGO já disponibiliza em seu portal eletrônico dados de transparência, incluindo Estatísticas Processuais (produtividade dos magistrados), Gestão de Pessoas, Gestão Socioambiental, além daqueles exigidos pela Lei de Acesso à Informação (Lei 12.527/2011) e Resolução CNJ 102/2009.</p>

s		
% da Ação já implementada	Prazo previsto (mês/ano)	Unidade responsável
em andamento	dez/19	Semad
não iniciado	jun/20	Diref Secad Nutec
90%	jul/19	Diref Secad Semad
não iniciado	a definir	Secad/Nucre
não iniciado	a definir	Nucre
90%	ago/19	Nubes Semad Nutec Secos

% da Ação já implementada	Prazo previsto (mês/ano)	Unidade responsável
em andamento	dez/20	Secin/TRF1 Nutec/SJGO
100%	dez/17	CTS-Pje-SJGO
100%	jun/18	Secge/TRF1
100%	2015	Secad
não iniciado	dez/20	Semad
100%	2015	Secge

<b>% da Ação já implementada</b>	<b>Prazo previsto (mês/ano)</b>	<b>Unidade responsável</b>
em andamento	a definir	Secge/TRF1 Semad/SJGO
em andamento	a definir	Secad Semad
em andamento	a definir	Semad
100%	jun/18	Seplo/GO Semad/GO Secor/TRF1
em andamento	dez/19	Diref Secad
a definir	dez/20	Secad
100%	jul/19	Nuud (antigo Nucoi)

% da Ação já implementada	Prazo previsto (mês/ano)	Unidade responsável
em andamento	nov/19	Cipe/GO
em andamento	dez/20	Semad
não iniciado	dez/20	Semad Nutec Secos
100%	mai/19	Diref Secad
100%	permanente	Semad Nucre