

Plano de Ação para Alcance da Maturidade na Governança da Estratégia	
Órgão:	Seção Judiciária do Par
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.	Estudo de implantação e utilização de aplicativos, a exemplo do Google forms e software Survey Monkey, para realização de pesquisas junto aos parceiros externos.
	Será aberto um canal permanente de participação dos parceiros externos na formulação da estratégia
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)	Medidas estão sendo estudadas para viabilizar maior participação de todos os servidores, magistrados e parceiros.
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.	Estudo de redimensionamento da estrutura organizacional do 1º grau, conforme a Res. 219 CNJ
	Estudos para reestruturação da Seção Judiciária para adequar-se à redução do quadro por aposentadoria.
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.	Estudo de implantação e utilização de aplicativos, a exemplo do Google forms e software Survey Monkey, para realização de pesquisas junto aos parceiros externos.
	Realização de Pesquisa de Clima Organizacional
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	Projeto de Implantação do Sistema Processo Judicial Eletrônico - Pje está sendo tratado no âmbito do Tribunal, com apoio das Seções Judiciárias.

Recomendações do CJF	Ações já implementadas ou propostas
<p>dos atos processuais, acessibilidade da informação e redução nos custos operacionais do sistema de justiça, inclusive para o cidadão contribuinte.</p>	<p>Designada comissão para acompanhamento, monitoramento, divulgação dos trabalhos de implementação do Pje no âmbito da Seção Judiciária do Pará</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 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.</p>	<p>Adota 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.</p>
Dimensão 3 – Execução da estratégia – melhoria, inovação e controle	
<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>Estudos para inserir unidades gerenciais na 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 sendo implantando Implantação da Gestão de Riscos da Justiça Federal na 1ª Região - Executados: Resolução, Manual e Treinamento</p> <p>Em execução: Mapeamento dos processos críticos de trabalho</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 delimitam 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 possibilita aos colaboradores perceberem sua contribuição para a missão institucional.</p>	<p>As cadeias de valor do TRF1 e das Seções Judiciárias estão publicadas no Portal do TRF1 em https://portal.trf1.jus.br/portaltf1/institucional/gestao-estrategica/cadeia-de-valor/</p> <p>Projeto de aprimoramento da Governança da Justiça Federal da 1ª Região</p>

Recomendações do CJF	Ações já implementadas ou propostas
<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>Estudos para melhorar o desempenho das unidades gerenciais da Seção Judiciária</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>(https://www2.cjf.jus.br/jspui/handle/1234/48016)</p>	<p>A proposta orçamentária foi encaminhada ao CJF pelo TRF, contemplando todos os projetos e iniciativas estratégicas da Seção Judiciária do Pará. Outros projetos de âmbito da Primeira Região, estão sendo contemplados no plano geral do TRF1.</p>
Dimensão 4 – Monitoramento e avaliação da estratégia	
<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>Está sendo estudada os meios, melhor unidade, servidor ou magistrado para coleta dos indicadores e metas institucionais.</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</p>
<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 implementado nas reuniões periódicas, afim de acompanhar as alterações de cenário e utilizar de metodologia para auxiliar na melhor execução da estratégia.</p>

Recomendações do CJF	Ações já implementadas ou propostas
Dimensão 5 – Comunicação, relacionamento institucional e transparência	
<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, 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 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>Eventual anual de premiação do Selo Estratégia em Ação</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>Será disponibilizado, em formato aberto, os dados de transparência e prestação de contas existentes no Portal da Primeira Região pelo TRF1</p>
<p>Na execução do plano de comunicação são atendidos parcialmente 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 à disseminação de informações relativas à estratégia.</p>	<p>Elaboração de Plano de Comunicação para 2019/2020</p>

% da Ação já implementada	Prazo previsto (mês/ano)	Unidade responsável
em andamento	dez/19	Semad
não iniciado	dez/20	Diref/Secad
em andamento	dez/19	Semad
não iniciado	a definir	Secad/Nucre
não iniciado	a definir	Nucre
em andamento	dez/19	Semad
não iniciado	dez/20	Semad
iniciado	dez/20	Secin/TRF1 Nutec/SJPA

% da Ação já implementada	Prazo previsto (mês/ano)	Unidade responsável
em andamento	dez/20	Comissão
100%	2017	Secge/TRF1
100%	2015	Secad
em andamento	a definir	Semad
60%	dez/20	Semad
100%	2015	Secge
em andamento	a definir	Secge/TRF1 Semad/SJPA

% da Ação já implementada	Prazo previsto (mês/ano)	Unidade responsável
em andamento	a definir	Secad/Semad
em andamento	a definir	Semad
100%	2018	Seplo/PA e Secor/TRF1
em andamento	ago/19	Diref/Secad
a definir	dez/20	Secad
100%	jul/19	Nucoi
em andamento	a definir	Comitê Local

% da Ação já implementada	Prazo previsto (mês/ano)	Unidade responsável
em andamento	dez/20	Semad
não iniciado	dez/20	Semad / Secos
100%	2017	Diref/Secad
não iniciado	dez/20	Secge
não iniciado	dez/20	Semad