PLANO ESTRATÉGICO
2015/2020

"A maioria das pessoas não planeja fracassar, fracassa por não planejar."

(John L. Beckley)

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS

PLENÁRIO

Desembargadora	Beatriz Figueiredo Franco
Desembargador	Ney Teles de Paula
Desembargador	Leobino Valente Chaves *(Presidente)*
Desembargador	Gilberto Marques Filho *(Corregedor-Geral da Justiça)*
Desembargador	João Waldeck Félix de Sousa *(Vice-Presidente)*
Desembargadora	Nelma Branco Ferreira Perilo
Desembargador	Walter Carlos Lemes
Desembargador	Carlos Hipólito Escher
Desembargador	Kisleu Dias Maciel Filho
Desembargador	Zacarias Neves Coelho
Desembargador	Luiz Eduardo de Sousa
Desembargador	Alan Sebastião de Sena Conceição
Desembargador	Leandro Crispim
Desembargador	Itaney Francisco Campos
Desembargadora	Amélia Netto Martins de Araújo
Desembargador	Luiz Cláudio Veiga Braga
Desembargador	Geraldo Gonçalves da Costa
Desembargador	Ivo Fávaro
Desembargador	Jeová Sardinha de Moraes
Desembargador	Fausto Moreira Diniz
Desembargador	Norival Santomé
Desembargador	Carlos Alberto França
Desembargador	Francisco Vildon José Valente
Desembargador	Amaral Wilson de Oliveira
Desembargador	José Paganucci Júnior
Desembargadora	Maria das Graças C. Requi
Desembargadora	Avelirdes A. Pinheiro de Lemos
Desembargadora	Elizabeth Maria da Silva
Desembargador	Orloff Neves Rocha
Desembargador	Gerson Santana Cintra
Desembargadora	Carmecy Rosa Maria Alves de Oliveira
Desembargador	Edison Miguel da Silva Júnior
Desembargador	Nicomedes Domingos Borges
Desembargador	Itamar de Lima
Desembargadora	Sandra Regina Teodoro Reis
Desembargador	Olávo Junqueira de Andrade

EQUIPE ADMINISTRATIVA

Gestão 2015-2017

Presidente
Desembargador Leobino Valente Chaves

Vice-Presidente
Desembargador João Waldeck Félix de Sousa

Corregedor-Geral da Justiça
Desembargador Gilberto Marques Filho

Ouvidor-Geral da Justiça
Desembargador Luiz Eduardo de Sousa

Juízes Auxiliares da Presidência
Reinaldo Alves Ferreira
Felipe Vaz de Queiroz
Sebastião José de Assis Neto

Juízes Auxiliares da Corregedoria
Átila Naves Amaral
Jeronymo Pedro Villas Boas
Ronnie Paes Sandre

Secretária-Geral da Presidência
Angélica Ramalho Beserra

Assessor Militar
Ten. Cel Pm Giovanni V. Bonfim Júnior

Diretor de Cerimonial e Relações Públicas
Roberto Nascimento

Diretor do Centro de Comunicação Social
Bruno Sávio Lousa Rocha

Diretor da Controladoria Interna
Marllus Naves de Ávila

Diretor-Geral
Stenius Lacerda Bastos

Diretora de Recursos Humanos
Lígia Beatriz de Bastos Carvalho

Diretora Judiciária
Márcia Perillo Fleury Barcelos

Diretora Administrativo
Wanessa Oliveira Alves

Diretor de Informática
Luiz Mauro de Pádua Silveira

Diretor Financeiro
Euzébio Ribeiro da Costa Júnior

Diretor de Obras
Luiz Cláudio Dias Ferreira

Secretário de Gestão Estratégica
Luís Maurício Bessa Scartezini

Diretora de Planejamento
Eunice Machado Nogueira

Diretor de Gestão da Qualidade
Ricardo Naves Rosa

Diretor de Gestão da Informação
Domingos da Silva Chaves Júnior

tribunal
de justiça
do estado de goiás

DIVISÃO JUDICIÁRIA

As Comarcas do Estado de Goiás estão agrupadas em 13 regiões judiciárias, a fim de racionalizar a administração da Justiça e possibilitar maior efetividade à prestação jurisdicional.

1ª REGIÃO	Goiânia		
2ª REGIÃO	Aparecida de Goiânia	Goianira	Palmeiras de Goiás
	Anicus	Guapó	Piracanjuba
	Araçu	Hidrolândia	Senador Canedo
	Bela Vista de Goiás	Inhumas	Trindade
	Cromínia	Jandaia	Turvânia
	Edéia	Nazário	Varjão
	Firminópolis	Nerópolis	

3ª REGIÃO	Abadiânia Anápolis Corumbá de Goiás Cocalzinho de Goiás	Goianápolis Jaraguá Pirenópolis Petrolina de Goiás	Silvânia Leopoldo de Bulhões Vianópolis
4ª REGIÃO	Bom Jesus Buriti Alegre Cachoeira Dourada	Goiatuba Itumbiara Joviânia	Morrinhos Panamá Pontalina
5ª REGIÃO	Acreúna Cachoeira Alta Caçu Itajá Jataí	Maurilândia Mineiros Montevidiu Paranaiguara Quirinópolis	Rio Verde Santa Helena de Goiás Serranópolis São Simão
6ª REGIÃO	Alto Paraíso de Goiás Alvorada do Norte Campos Belos Cavalcante	Formosa Flores de Goiás Iaciara Padre Bernardo	Planaltina Posse São Domingos
7ª REGIÃO	Águas Lindas de Goiás Alexânia Cidade Ocidental	Cristalina Luziânia Novo Gama	Sto Antônio do Descoberto Valparaíso de Goiás
8ª REGIÃO	Aruanã Goiás Itaberaí Itapirapuã Itapuranga	Itaguaru Itauçu Jussara Mossâmedes Mozarlândia	Nova Crixás Sanclerlândia Taquaral de Goiás Uruana
9ª REGIÃO	Caldas Novas Corumbaíba Catalão Cumari	Goiandira Ipameri Orizona Pires do Rio	Santa Cruz de Goiás Urutaí
10ª REGIÃO	Aragarças Aurilândia Caiapônia Fazenda Nova	Iporá Israelândia Ivolândia Paraúna	Piranhas Montes Claros de Goiás São Luís de Montes Belos
11ª REGIÃO	Barro Alto Carmo do Rio Verde Crixás	Ceres Goianésia Itapaci	Rialma Rubiataba Santa Terezinha de Goiás
12ª REGIÃO	Estrela do Norte Formoso	Minaçu Porangatu	São Miguel do Araguaia
13ª REGIÃO	Campinorte Mara Rosa	Niquelândia	Uruaçu

APRESENTAÇÃO

Em atendimento à Resolução nº 198/2014 do Conselho Nacional de Justiça – CNJ – que institui a Estratégia Nacional do Poder Judiciário, o Tribunal de Justiça do Estado de Goiás – TJGO – elaborou este Plano Estratégico que traça as diretrizes do Poder Judiciário goiano para o sexênio 2015-2020.

Nesse contexto, o CNJ, considerando que a unicidade do Poder Judiciário exige a implementação de diretrizes nacionais norteadoras da atuação institucional de seus órgãos, em face das propostas apresentadas por todos os segmentos de justiça, estabeleceu para a atualização da estratégia nacional do Poder Judiciário doze Macrodesafios para o Judiciário Estadual, formulados pela Rede de Governança Colaborativa e aprovados no VII Encontro Nacional do Judiciário, realizado em Belém/PA, em novembro de 2013.

Para elaborar um plano sexenal com as diretrizes estratégicas do TJGO, reuniram-se profissionais qualificados, na busca incessante de informações e sugestões junto aos magistrados, aos servidores, às instituições partícipes e aos usuários da Justiça. Esses dados foram

minuciosamente analisados e consolidados em macrodesafios, objetivos estratégicos, metas e indicadores.

Apresenta-se aqui um Plano Estratégico com a finalidade de cumprir os doze macrodesafios propostos:

- Efetividade na prestação jurisdicional **(macrodesafio resultante)**;
- Garantia dos direitos de cidadania;
- Combate à corrupção e à improbidade administrativa;
- Celeridade e produtividade na prestação jurisdicional;
- Adoção de soluções alternativas de conflito;
- Gestão das demandas repetitivas e dos grandes litigantes;
- Impulso às execuções fiscais e cíveis;
- Aprimoramento da gestão da justiça criminal;
- Melhoria da gestão de pessoas;
- Aperfeiçoamento da gestão de custos;
- Instituição da governança judiciária e
- Melhoria da infraestrutura e governança de TIC.

É importante salientar que a propositura desses macrodesafios tem por objetivo tornar mais efetiva a prestação jurisdicional no cumprimento da missão do Poder Judiciário de *REALIZAR JUSTIÇA*.

Trabalhar-se-á prioritariamente em prol da primeira instância, conforme determinado pela Resolução nº 194/2014, que institui a Política Nacional de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição, com o objetivo de desenvolver, em caráter permanente, iniciativas voltadas ao aperfeiçoamento da qualidade, da celeridade, da eficiência, da eficácia e da efetividade dos serviços judiciários dos tribunais brasileiros.

Este plano procura superar com a criatividade a limitação financeira, introduzir métodos que aplicam modernas técnicas de gerenciamento de processos e evidenciam formas de valorizar magistrados e servidores. E para revelar novos talentos e capacidades reunidos neste Poder, ainda carentes de incentivo e apoio, serão implementados programas de desenvolvimento e valorização, necessários para o êxito deste plano estratégico.

Prover infraestrutura e tecnologia adequadas à qualidade dos serviços judiciários clamados pela sociedade, num cenário de limitação orçamentária, não será tarefa fácil. Equalizar a força de trabalho entre primeiro e segundo graus será missão difícil. Todavia, mesmo diante das adversidades previstas, buscar-se-á imprimir maior efetividade à prestação jurisdicional de primeiro grau, no intuito de melhorar a imagem deste Poder Judiciário e definitivamente alçar voos mais ousados para melhor distribuição da justiça.

O sucesso da estratégia judiciária do TJGO somente será possível com o trabalho, o comprometimento e a abnegação de todos os magistrados e servidores dispostos a caminhar ombreados em prol de um judiciário mais eficiente e célere.

Está lançado o desafio: fazer mais com o mesmo e vencer o gigante da morosidade em suas linhas basilares da burocracia e do trabalho empírico, dissociado de técnicas de gestão administrativa.

O resultado, com certeza positivo, virá com a sinergia dos magistrados e servidores capazes de superar e transformar todas as dificuldades e diferenças na visão de futuro do TJGO, assim expressa: *Ser reconhecido como instrumento efetivo de justiça, equidade e paz social.*

Desembargador Leobino Valente Chaves

Presidente do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás

Biênio 2015/2017

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO

LIVRO I - PLANO ESTRATÉGICO 2015-2020

5 Metodologia
12 Diretrizes da Resolução nº 198/2014 do CNJ
16 Macrodesafios do Poder Judiciário 2015-2020
22 Diagnóstico Organizacional
23 Análise do Ambiente
30 Matriz de Posicionamento Estratégico - MPE
32 Propósitos | Missão | Visão | Valores
35 Mapa Estratégico
37 Objetivos Estratégicos

LIVRO II - PLANO DE GESTÃO

3 Componentes das Metas
5 Perspectiva Sociedade
11 Perspectiva Processos Internos
31 Perspectiva Recursos

LIVRO III - METAS NACIONAIS

1 Metas Nacionais do CNJ – 2015
3 Metas Nacionais da ENASP – 2015
5 Diretriz Estratégica Nacional – 2015

SUMÁRIO

LIVRO IV - PLANO ESTRATÉGICO 2015-2020

1 Iniciativas Estratégicas Propostas por Metas

LIVRO V - PLANO ESTRATÉGICO 2015-2020

1 Planejamento e Estratégia
2 Balanced Scorecard – BSC
6 Elaboração do Plano Estratégico do TJGO
8 Diagnostico Organizacional
9 Análise do Ambiente (SWOT)
10 Diretrizes Estratégicas
12 Definição de Estratégia
14 Monitoramento da Estratégia do Plano de Gestão 2015-2017

CONSIDERAÇÕES FINAIS

PLANO ESTRATÉGICO

2015-2020

BIBLIOTECA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE GOIÁS

G553p **Goiás. Tribunal de Justiça.**
Plano Estratégico do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás de 2015-2020 / Tribunal de Justiça do Estado de Goiás – Secretaria de Gestão Estratégica – Goiânia: Secretaria de Gestão Estratégica, 2015.

160 p.:

1. Tribunal de Justiça de Goiás – Plano Estratégico 2015-2020. 2. Serviço público – Plano Estratégico I. Título.

CDU: 35.08(817.3)

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – É permitida a reprodução total ou parcial deste, se citada a fonte. A violação dos direitos autorais (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal Brasileiro.

PLANO ESTRATÉGICO 2015-2020

O Plano Estratégico do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, para o sexênio 2015-2020, utilizou em sua elaboração a metodologia *Balanced Scorecard* - BSC. O BSC, cuja tradução pode ser entendida como Indicadores Balanceados de Desempenho, corresponde ao fato de a escolha dos indicadores de uma organização não se restringir, unicamente, ao foco econômico-financeiro. As organizações também se utilizam de indicadores focados em ativos intangíveis, como: desempenho no atendimento aos clientes, desempenho nos processos internos e de pessoas, inovação e tecnologia. Isto por que o somatório destes fatores alavancará o desempenho desejado pelas organizações, criando, consequentemente, valor futuro. O BSC foi apresentado inicialmente como um modelo de avaliação e performance empresarial, mas sua adaptação para instituições públicas resultou em uma efetiva ferramenta de gestão estratégica para este setor.

Neste Plano será apresentada a adaptação da metodologia *Balanced Scorecard* – BSC – às características do Poder Judiciário e de sua prestação jurisdicional e, em tópico específico, abordará as diretrizes estratégicas nacionais e os macrodesafios propostos pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ –, conforme instituído pela Resolução nº 198/2014.

Na sequência será exposta a consolidação da análise do ambiente, em que foi realizado um diagnóstico organizacional por macrodesafio proposto. Esse diagnóstico foi consolidado com base nos resultados obtidos no I Fórum de Planejamento, Estratégia e Gestão: magistrados e servidores pensando o futuro do Judiciário goiano; na Pesquisa de Satisfação do Usuário da Justiça; nos Relatórios

Estatísticos da Ouvidoria do Poder Judiciário e na Pesquisa de Diagnóstico Organizacional – Análise *SWOT* –, realizada em fevereiro/2015, que ouviu magistrados, servidores e organizações partícipes do Poder Judiciário goiano, auxiliando na fundamentação da estratégia formulada para o sexênio 2015-2020.

Orientado pelo diagnóstico elaborado, foi possível reafirmar a missão, a visão e os valores definidos pelo TJGO para superar os macrodesafios propostos para o referido período. Posteriormente, foram formulados os objetivos estratégicos, estabelecidos por macrodesafio, o que possibilitou a formulação do Mapa Estratégico e definição dos Indicadores Estratégicos de longo prazo.

Para atender aos objetivos estratégicos, estabelecidos para o período de seis anos, conforme determinado pela Resolução nº 198/2014, foi elaborado o Plano de Gestão do biênio 2015-2017 que traçou metas de curto prazo. Este plano contempla, em seu conteúdo, as metas instituídas para o alcance dos objetivos estratégicos e o mapa de metas que reflete o impacto destas na estratégia do TJGO. Outro capítulo do Plano de Gestão diz respeito às Metas Nacionais, definidas pelo CNJ, e à meta da Estratégia Nacional de Segurança Pública – ENASP –, que tem por premissa o julgamento dos processos de crimes dolosos contra a vida.

Ao finalizar o Plano Estratégico, foram elencadas as inciativas estratégicas indicadas para o biênio 2015-2017, voltadas para a consecução das metas propostas e um capítulo específico que aborda a relação Estratégia e *Balanced Scorecard – BSC*.

Ao longo dos tópicos do plano são apresentadas as metodologias utilizadas na construção de cada etapa, visando a orientar e facilitar o entendimento do leitor sobre a construção da estratégia do Poder Judiciário goiano para os próximos seis anos.

METODOLOGIA

Planejamento é a função administrativa que determina antecipadamente as atividades que uma organização deve desempenhar, visando a dar condições para que, a partir de análises de cenários atuais, se possa traçar os objetivos que a organização pretende alcançar no futuro.

O ato de planejar fornece ferramentas para as organizações gerirem suas relações com o futuro, por meio de aplicações específicas do processo decisório. "*As decisões que procuram, de alguma forma, influenciar o futuro, ou que serão colocadas em prática no futuro, são decisões de planejamento.*" (Maximiano, 2000:175)

A elaboração de um Plano Estratégico compreende uma sequência de análises e decisões, que resulta na definição de objetivos, metas e indicadores de desempenho, que possibilitam mensurar resultados finais, de forma a facilitar o acompanhamento e controle do que se almeja alcançar numa situação futura.

A ferramenta de gestão adotada pelo Tribunal de Justiça de Goiás para auxiliar a construção de seus Planos Estratégicos é o *Balanced Scorecard* – BSC –, que ficou conhecida como uma metodologia de medição e gestão de desempenho desenvolvida pelos professores da Harvard Business School, Robert Kaplan e David Norton, em 1992.

Segundo Kaplan & Norton (1997, p.25), o *Balanced Scorecard* – BSC –, que pode ser traduzido para Indicadores Balanceados de Desempenho, reflete o equilíbrio entre objetivos de curto e longo prazo, entre medidas financeiras e não financeiras, entre indicadores de tendências e ocorrências e, ainda, entre as perspectivas interna e externa de desempenho.

Este conjunto abrangente de medidas serve de parâmetro para o sistema de medição e gestão estratégica, por meio do qual o desempenho organizacional é mensurado de maneira equilibrada sob, no caso do Judiciário goiano, três perspectivas: Sociedade, Processos Internos e Recursos. Com essa técnica é possível definir métricas claras, com indicadores de desempenho quantificáveis e aferíveis, na busca pela maximização dos resultados, de modo balanceado, fazendo uma ligação de causa e efeito entre as perspectivas que refletem a visão e a estratégia da organização.

Desta forma, contribui para que os diversos órgãos deste Poder acompanhem o desempenho de sua atuação institucional perante a sociedade, observando e monitorando, ao mesmo tempo, a evolução da eficiência operacional, fundamentada nos recursos que são trabalhados no desenvolvimento de capacidades e aquisição de ativos tangíveis e intangíveis, necessários para o crescimento e aprendizagem, criando, consequentemente, valor futuro.

O processo de planejamento, instituído no Poder Judiciário por meio da Resolução nº 70/2009 do Conselho Nacional de Justiça, alterou a perspectiva gerencial do Judiciário nacional, ao determinar que todos os tribunais deveriam elaborar seus planos estratégicos, com abrangência mínima de cinco anos, e aprová-los em seus órgãos plenários ou especiais até 31 de dezembro de 2009.

Para atender a esta determinação, o TJGO apresentou, em maio de 2009, seu primeiro Plano Estratégico de longo prazo (2009-2014). Ao final desse período, em julho de 2014, o CNJ publicou a Resolução nº 198, que dispôs sobre o Planejamento e Gestão Estratégica no âmbito do Poder Judiciário, instituindo a estratégia Nacional do Poder Judiciário para o sexênio 2015-2020 e determinando que os órgãos deste Poder elaborassem e aprovassem novos Planos Estratégicos, com abrangência mínima de seis anos, alinhados à Estratégia Judiciária 2020.

Foram difundidos, na ocasião, os macrodesafios formulados pela Rede de Governança Colaborativa e aprovados no VII Encontro Nacional do Judiciário, realizado em Belém/PA, em novembro de 2013, e, também, as Metas Nacionais – MN –, as Metas de Medição Periódica – MMP –, as Iniciativas Estratégicas Nacionais, a Diretriz Estratégica – DE – e a Cesta de Indicadores estabelecidos pelo CNJ.

Visando ao cumprimento do que foi determinado pela Resolução nº 198, foram utilizadas técnicas de planejamento, conforme exposto na Figura 1, que apresenta a dinâmica de construção do Plano Estratégico 2015-2020 do TJGO.

A Análise do Ambiente, ou Análise SWOT, foi a primeira etapa executada na elaboração deste plano. Para tanto, foi feito um diagnóstico organizacional, considerando os macrodesafios propostos pela Rede de Governança Colaborativa, de acordo com o já citado anteriormente. Esse diagnóstico foi consolidado com base nos resultados obtidos no I Fórum de Planejamento, Estratégia e Gestão: magistrados e servidores pensando o futuro do Judiciário goiano; na Pesquisa de Satisfação do Usuário da Justiça; nos Relatórios Estatísticos da Ouvidoria do Poder Judiciário e na Pesquisa de Diagnóstico Organizacional – Análise SWOT –, realizada em fevereiro/2015, que procurou ouvir magistrados, servidores e organizações partícipes com o Poder Judiciário goiano, auxiliando na fundamentação da estratégia formulada para o sexênio 2015-2020.

Com esse diagnóstico traçou-se o perfil das *Forças* e *Fraquezas*, geradas pelas variáveis que compõem o cenário interno do TJGO. Entre elas, os recursos humanos, orçamentários, de tecnologia da informação e de infraestrutura, assim como os fluxos dos procedimentos de trabalho que impactam diretamente o resultado da prestação jurisdicional.

Simultaneamente, foi possível identificar as *Oportunidades* e *Ameaças* geradas pelas variáveis que integram o cenário externo do TJGO, composto principalmente pelas instituições partícipes deste Poder, como as Secretarias

DIAGRAMA DE ELABORAÇÃO
DO PLANO ESTRATÉGICO DO TJGO 2015-2020

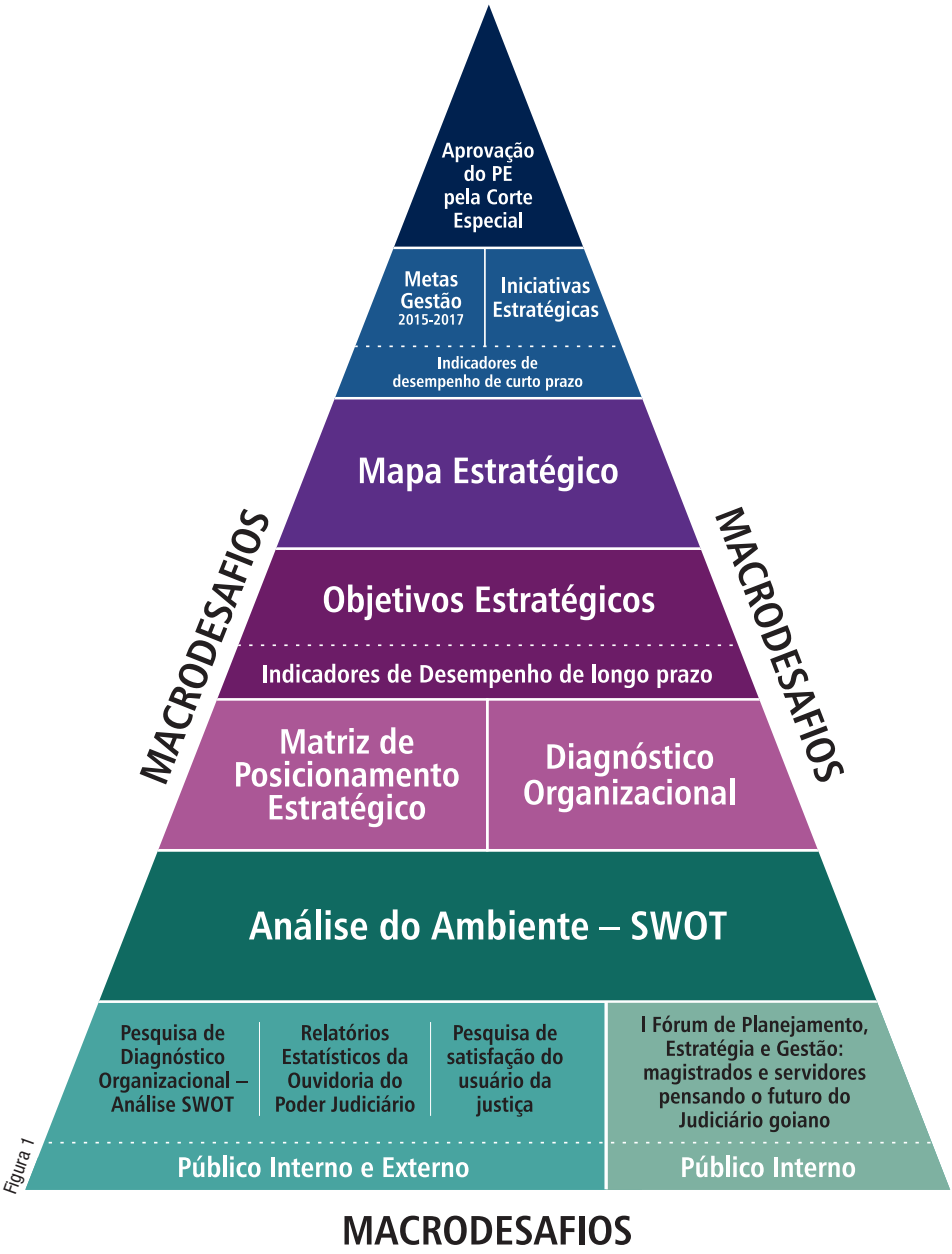


Figura 1

de Governo Estadual e Municipal, os Tribunais de Contas, a Ordem dos Advogados do Brasil – Seção Goiás –, o Ministério Público do Estado de Goiás, as demais associações de classes, entre outras instituições.

Fundamentados pela Análise do Ambiente, foram estabelecidos os objetivos estratégicos de longo prazo para o período 2015-2020. Nesse plano, o TJGO inovou ao incrementar os objetivos estratégicos, indicadores de desempenho, que possibilitarão o acompanhamento da performance destes, obtida a cada gestão e consolidada ao final do ciclo de seis anos.

Ao alinhar a definição desses objetivos aos macrodesafios propostos, foi possível consolidar o Mapa de Macrodesafios 2015-2020, segundo apresentado nas Figuras 2 e 3, que mostra as inter-relações entre os objetivos e macrodesafios constantes nas três perspectivas: recursos, processos internos e sociedade, na busca pela resultante Efetividade na Prestação Jurisdicional.

Após definir os objetivos estratégicos e consolidar o Mapa Estratégico do TJGO, iniciou-se, então, a fase de elaboração do Plano de Gestão 2015-2017, no qual foram definidas vinte metas de curto prazo, relacionadas diretamente à consecução dos objetivos estratégicos propostos. Essas metas também serão monitoradas permanentemente por meio de indicadores de desempenho, conforme exposto no livro II - Plano de Gestão 2015-2017

Para concluir este trabalho procurou-se elucidar os conceitos e técnicas aplicadas no livro V - Estratégia e BSC, que mostra as interfaces entre a definição da Estratégia e a utilização da ferramenta *Balanced Scorecard* - BSC, visando a facilitar para o leitor o entendimento do processo de Planejamento Estratégico.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Fortalecer a atuação do Poder Judiciário em todas as localidades do Estado de Goiás, universalizando o acesso à justiça, garantindo equidade no atendimento à sociedade.
2. Internalizar os conceitos de Responsabilidade Socioambiental, fomentando ações institucionais com vistas ao adequado exercício da cidadania.
3. Priorizar a tramitação dos processos judiciais que tratem do desvio de recursos públicos e de improbidade administrativa.
4. Aperfeiçoar os mecanismos de controle e fiscalização do uso dos recursos públicos, bem como prevenir desvios de conduta no âmbito do Poder Judiciário.
5. Desburocratizar os procedimentos de trabalho e investir na permanente modernização dos sistemas de tramitação processual, propiciando maior agilidade nos trâmites judiciais e o consequente aumento na produtividade de magistrados e servidores.
6. Fomentar a adoção dos meios extrajudiciais para a resolução negociada de conflitos.
7. Aprimorar a gestão das demandas repetitivas e dos grandes litigantes, visando a redução da taxa de congestionamento.
8. Adotar mecanismos tempestivos que impulsionem a efetividade das execuções fiscais e cíveis.
9. Coordenar ações e melhorias no âmbito da justiça criminal com o intuito de minimizar a sensação de impunidade e insegurança social.
10. Desenvolver o potencial humano, mantendo o equilíbrio entre o trabalho, a saúde e a vida pessoal.
11. Promover o alinhamento entre as necessidades da organização, no cumprimento de sua missão institucional, com o desenvolvimento profissional dos servidores.
12. Garantir a economicidade dos recursos por meio do aperfeiçoamento dos processos de aquisição e utilização de materiais, bens e serviços e da melhor alocação dos recursos humanos necessários à prestação jurisdicional.
13. Disseminar a cultura de gestão estratégica, promovendo a participação de magistrados e servidores na elaboração e execução da estratégia do Poder Judiciário goiano.
14. Fomentar a acessibilidade às informações, visando à participação da sociedade no controle social dos resultados do Poder Judiciário goiano.
15. Aumentar a maturidade em governança de Tecnologia da Informação e Comunicação – TIC, visando ao aprimoramento dos processos e a entrega de serviços de TIC com qualidade e eficiência.

Figura 2

MACRODESAFIOS DO PODER JUDICIÁRIO 2015/2020

EFETIVIDADE NA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

Figura 3

DIRETRIZES DA RESOLUÇÃO Nº 198/2014 DO CNJ

O Conselho Nacional de Justiça – CNJ –, em decisão plenária, de 16 de junho de 2014 e em consonância com os macrodesafios instituídos pela Rede de Governança Colaborativa e aprovados no VII Encontro Nacional do Judiciário, realizado em Belém/PA, no ano de 2013, propôs efetivar novas diretrizes para orientar a atuação institucional dos órgãos do Poder Judiciário e, por conseguinte, revisar e atualizar o plano estratégico delineado na Resolução n° 70/2009. Para tanto, foi editada a Resolução nº 198, de julho 2014, que dispõe sobre o planejamento e a gestão estratégica no âmbito do Poder Judiciário.

Com essa medida o CNJ alinha os prazos de planejamento dos Tribunais, para que todos tenham o mesmo período de vigência, 2015 a 2020, no mínimo, consolidando um plano estratégico que abrangerá três biênios e garantindo aos dirigentes dos tribunais condições de continuidade na consecução dos macrodesafios e dos objetivos estratégicos propostos.

Para a aplicabilidade da Resolução nº 198/2014, consideram-se órgãos do Poder Judiciário todos aqueles esculpidos no artigo 92 da Constituição Federal, além do Conselho da Justiça Federal e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

A Estratégia Judiciária 2020 desdobra-se em três níveis de abrangência:

1 Nacional, de aplicação obrigatória a todos os segmentos de Justiça;

2 por segmento de justiça, de caráter facultativo;

3 por órgão do judiciário, de caráter obrigatório.

Todos os órgãos do Poder Judiciário devem possibilitar, em seus planos estratégicos, revisões periódicas de alinhamento à Estratégia Judiciário 2020, com observância do conteúdo temático dos macrodesafios do Poder Judiciário, e contemplação das Metas Nacionais e Iniciativas Estratégicas Nacionais e de outras diretrizes eventualmente aprovadas pelos respectivos Tribunais.

Para elaboração dos planos estratégicos pelos Tribunais e Conselhos, são consideradas as Resoluções, as Recomendações e as políticas judiciárias instituídas pelo Conselho Nacional de Justiça voltadas à concretização da Estratégia do Judiciário 2020. Destarte, deve ser garantida a reserva orçamentária necessária à execução do plano estratégico, que contará sempre com a efetiva participação dos magistrados de 1º e 2º Graus, servidores e demais integrantes do sistema judiciário e de entidades de classe, assegurando a contribuição da sociedade.

Os dados relativos às Metas Nacionais – MN – serão informados periodicamente ao CNJ, que divulgará o relatório anual até o final do primeiro quadrimestre do ano subsequente.

A execução da estratégia é de responsabilidade de todos os membros do Poder Judiciário, com realização de eventos, no mínimo anualmente. Os órgãos do Judiciário manterão unidades de gestão estratégica para assessorar a elaboração, a implementação e o monitoramento do planejamento estratégico, devendo as áreas jurisdicionais e administrativas prestar à respectiva unidade de gestão estratégica as informações pertinentes ao plano estratégico.

As Diretrizes traçadas para o Poder Judiciário serão acompanhadas pela Presidência do CNJ, conjuntamente com a Comissão Permanente de Gestão Estratégica, Estatística e Orçamento, assessoradas pelo Departamento de Gestão Estratégica, que coordenará as atividades de planejamento e gestão estratégica do Poder Judiciário.

À Rede de Governança Colaborativa do Poder Judiciário, coordenada pelo CNJ, compete auxiliar a execução, o monitoramento dos trabalhos e a divulgação dos resultados, apresentar propostas a serem submetidas aos presidentes de tribunais nos Encontros Nacionais do Poder Judiciário, a realizarem-se, preferencialmente, no mês de novembro, com alternância de regiões a cada evento.

As deliberações aprovadas nos Encontros Nacionais, sobretudo as Políticas Judiciárias, Recomendações, Diretrizes Estratégicas, Metas Nacionais e Iniciativas Estratégicas Nacionais, serão comunicadas ao Plenário do CNJ e divulgadas no portal do CNJ.

Os Encontros Nacionais têm por objetivos: avaliar a estratégia nacional, divulgar e premiar as boas práticas, aprovar metas nacionais, diretrizes e iniciativas estratégicas para o biênio subsequente, e ajustá-las às iniciativas estratégicas previamente aprovadas no encontro do ano anterior.

Esses encontros de âmbito nacional serão precedidos de reuniões preparatórias que contarão com a participação dos gestores de metas e dos responsáveis pelas unidades de gestão estratégica dos tribunais, assim como das associações nacionais de magistrados e de servidores.

O Banco de Boas Práticas e Ideias para o Judiciário – BPIJus – estará disponível no portal do CNJ, atualizado com o intuito de promover a divulgação e o compartilhamento, visando ao aperfeiçoamento dos serviços judiciais. As práticas incluídas no BPIJus concorrerão ao Prêmio de Excelência em Gestão Estratégica do Poder Judiciário.

O Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, seguindo as diretrizes anteriormente expostas, apresenta seu Plano Estratégico alinhado à Estratégia do Judiciário 2020, atendendo às disposições da Resolução nº 198 do CNJ.

VII Encontro Nacional do Judiciário
Belém/PA - Nov/2013

São diretrizes prioritárias do Poder Judiciário orientar programas, projetos e ações dos planos estratégicos dos tribunais; aperfeiçoar os serviços judiciários de primeira instância e equalizar os recursos orçamentários, patrimoniais, de tecnologia da informação e de pessoal entre primeiro e segundo graus.

VIII Encontro Nacional do Judiciário
Florianópolis/SC - Nov/2014

É diretriz estratégica, aplicável a todos os órgãos do Poder Judiciário, zelar pelas condições de saúde de magistrados e servidores, com vistas ao bem-estar e à qualidade de vida no trabalho.

MACRODESAFIOS DO PODER JUDICIÁRIO 2015-2020

O VII Encontro Nacional do Judiciário ocorreu nos dias 18 e 19 de novembro de 2013, na cidade de Belém/PA, conforme previsto na Resolução nº 70/2009, que determina a realização de encontros que envolvam a cúpula da Justiça, visando à avaliação da estratégia em curso, bem como à divulgação de projetos e ao estabelecimento de metas.

No evento, foram debatidas e aprovadas, entre diversos assuntos, as Metas Nacionais do Poder Judiciário para 2014, as Metas Específicas para os segmentos de Justiça, a Diretriz Estratégica de Institucionalização da Política de Priorização do Primeiro Grau, as Metas das Corregedorias e os Macrodesafios incluídos no Planejamento Estratégico Nacional para os anos de 2015 a 2020.

Na oportunidade, ainda foram debatidos temas referentes à modernização do Judiciário, o aperfeiçoamento da gestão dos tribunais e à melhoria da prestação jurisdicional. O objetivo é unificar as diretrizes estratégicas de atuação, com base na cooperação mútua entre as instituições.

O primeiro Plano Estratégico do TJGO, com respeito ao disposto na Resolução nº 70/2009 do CNJ, findou em dezembro de 2014. Portanto, os Macrodesafios propostos no VII Encontro Nacional do Judiciário, apresentados a seguir, foram encampados no presente Plano Estratégico 2015-2020.

MACRODESAFIO 1 RESULTANTE
EFETIVIDADE NA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

A efetividade é a obtenção de resultados com ênfase na percepção da sociedade. Significa que há preenchimento das expectativas dos usuários da Justiça, por meio de uma ação programada e planejada para atender às necessidades dos que buscam a prestação jurisdicional. É um conceito que tem um cunho "sensitivo", o que significa que há comprovação, pela sociedade, dos resultados alcançados.

PERSPECTIVA: SOCIEDADE

MACRODESAFIO 2 GARANTIA DOS DIREITOS DE CIDADANIA

Refere-se ao desafio de garantir, no plano concreto, os direitos de cidadania (CF, art.1º, inc. II), em sua múltipla manifestação social: cidadão-administrado (usuário dos serviços públicos), cidadão-eleitor, cidadão trabalhador-produtor, cidadão-consumidor e cidadão-contribuinte, buscando-se atenuar as desigualdades sociais e garantir os direitos de minorias. Para tanto, serão observadas práticas socioambientais sustentáveis e uso de tecnologia limpa.

PERSPECTIVA: PROCESSOS INTERNOS

MACRODESAFIO 3 COMBATE À CORRUPÇÃO E À IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA

Aborda o conjunto de atos que visem à proteção da coisa pública, à lisura nos processos eleitorais, à preservação da probidade administrativa e à persecução dos crimes contra a administração pública e eleitorais, entre outros. Para tanto, deve-se priorizar a tramitação dos processos judiciais que tratem do desvio de recursos públicos e de improbidade e de crimes eleitorais, além de medidas administrativas relacionadas à melhoria do controle e fiscalização do gasto público no âmbito do Poder Judiciário.

MACRODESAFIO 4 CELERIDADE E PRODUTIVIDADE NA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

Tem por finalidade materializar, na prática judiciária, o comando constitucional da razoável duração do processo. Trata-se de garantir a prestação jurisdicional efetiva e ágil, com segurança jurídica e procedimental na tramitação dos processos judiciais, bem como elevar a produtividade dos servidores e magistrados.

MACRODESAFIO 5 ADOÇÃO DE SOLUÇÕES ALTERNATIVAS DE CONFLITO

Refere-se ao fomento de meios extrajudiciais para resolução negociada de conflitos, com a participação ativa do cidadão. Visa a estimular a comunidade a dirimir suas contendas sem necessidade de processo judicial, mediante concilia-

ção, mediação e arbitragem; à formação de agentes comunitários de justiça; e, ainda, à celebração de parcerias com a Defensoria Pública, Secretarias de Assistência Social, Conselhos Tutelares, Ministério Público, e outras entidades afins.

MACRODESAFIO 6 GESTÃO DAS DEMANDAS REPETITIVAS E DOS GRANDES LITIGANTES

Busca a redução do acúmulo de processos relativos à litigância serial, advindos dos entes públicos, do sistema financeiro, das operadoras de telefonia, entre outros, por meio da gestão da informação e do uso de sistemas eletrônicos. Visa a reverter a cultura da excessiva judicialização, com a proposição de inovações legislativas, a criação e aplicação de mecanismos para penalizar a litigância protelatória e o monitoramento sistemático dos assuntos repetitivos e dos grandes litigantes.

MACRODESAFIO 7 IMPULSO ÀS EXECUÇÕES FISCAIS E CÍVEIS

Visa à implantação de ações que busquem a efetividade das ações judiciais, propiciando a recuperação de bens e valores dos cofres públicos (execuções fiscais) e a solução definitiva dos litígios cíveis. Para tanto, podem ser adotados mecanismos como a utilização tempestiva dos sistemas de bloqueio de ativos do devedor (BACENJUD, RENAJUD, INFOJUD); a realização de leilões judiciais; a celebração de parcerias com as Procuradorias de Fazenda, juntas comerciais, cartórios de registro de imóveis e de protesto de títulos; a inscrição da dívida nos sistemas de proteção ao crédito, a exemplo do Serasa e SPC, entre outras ações.

MACRODESAFIO 8 APRIMORAMENTO DA GESTÃO DA JUSTIÇA CRIMINAL

Refere-se à adoção de medidas preventivas à criminalidade e ao aprimoramento do sistema criminal, por meio de maior aplicação de penas e medidas alternativas; investimento na justiça restaurativa; aperfeiçoamento do sistema

penitenciário, fortalecimento dos conselhos de comunidade, penitenciários e dos patronatos; e combate ao uso de drogas ilícitas. Pretende reduzir o número de processos, as taxas de encarceramento e a reincidência; estabelecer mecanismos para minimizar a sensação de impunidade e insegurança social; e a construção de uma visão de justiça criminal vinculada à justiça social.

PERSPECTIVA: RECURSOS

MACRODESAFIO 9 MELHORIA DA GESTÃO DE PESSOAS

Trata das políticas, métodos e práticas adotados na gestão de comportamentos internos, objetivando potencializar o capital humano nos órgãos do Poder Judiciário. Considera programas e ações relacionados à avaliação e ao desenvolvimento de competências gerenciais e técnicas dos servidores e magistrados; à valorização dos colaboradores; à humanização nas relações de trabalho; ao estabelecimento de sistemas de recompensas, à modernização das carreiras e à adequada distribuição da força de trabalho.

MACRODESAFIO 10 APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO DE CUSTOS

Refere-se à utilização de mecanismos para alinhar as necessidades orçamentárias de custeio de investimentos e de pessoal ao aprimoramento da prestação jurisdicional, atendendo aos princípios constitucionais da administração pública. Envolve o estabelecimento de uma cultura de redução do desperdício de recursos públicos, de forma a assegurar o direcionamento dos gastos para atendimento das necessidades prioritárias e essenciais dos órgãos da justiça.

MACRODESAFIO 11 INSTITUIÇÃO DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA

Aborda a formulação, a implantação e o monitoramento de estratégias flexíveis e aderentes às especificidades regionais e próprias de cada segmento de justiça, produzidas de forma colaborativa pelos órgãos da justiça e pela sociedade. Visa à eficiência operacional, à transparência institucional, ao fortalecimento da autonomia administrativa e financeira do Poder Judiciário e à adoção das melhores práticas de comunicação da estratégia, de gestão documental, da informação, de processos de trabalho e de projetos.

MACRODESAFIO 12 MELHORIA DA INFRAESTRUTURA E GOVERNANÇA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO – TIC

Visa ao uso racional dos instrumentos de Tecnologia da Informação e Comunicação, alinhado às políticas de TIC definidas pelo Conselho Nacional de Justiça. Busca garantir confiabilidade, integralidade e disponibilidade das informações, dos serviços e sistemas essenciais da justiça, por meio do incremento e modernização dos mecanismos tecnológicos, controles efetivos dos processos de segurança e de riscos, assim como a otimização de recursos humanos, orçamentários e tecnológicos.

DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

O processo de elaboração de um Plano Estratégico contempla várias fases. A primeira delas consiste em conhecer a real posição da organização em relação ao ambiente em que está inserida, por meio da realização de um diagnóstico organizacional, resultante do que pode ser chamado de Análise SWOT (Figura 4).

ANÁLISE SWOT

Figura 4

Com a análise do ambiente busca-se identificar e analisar, de forma sistêmica, as variáveis que compõem o ambiente interno da organização que, por sua vez, são consideradas variáveis controláveis, e as variáveis que fazem parte do ambiente externo da organização que, por isso, são consideradas incontroláveis.

As variáveis internas, controláveis podem gerar para a organização *Forças* (ou Pontos Fortes) e *Fraquezas* (ou Pontos Fracos). Já as variáveis externas, incontroláveis podem gerar tanto *Oportunidades*, quanto *Ameaças* para o cenário estratégico.

Um dos benefícios que a Análise do Ambiente (SWOT) fornece ao processo de elaboração do Plano Estratégico é que sua resultante possibilita à organização conhecer suas Forças e com isso melhor explorá-las; identificar suas Fraquezas e tentar minimizá-las ou eliminá-las; assim como aproveitar as Oportunidades e evitar as Ameaças que o ambiente externo oferece.

> "*Concentre-se nos pontos fortes, reconheça as fraquezas, agarre as oportunidades e proteja-se contra as ameaças*".
> (A Arte da Guerra – Sun Tzu)

ANÁLISE DO AMBIENTE

Para realizar a análise do ambiente, conforme já explicado na introdução deste plano, foram consolidadas informações oriundas dos resultados obtidos no I Fórum de Planejamento, Estratégia e Gestão: *magistrados e servidores pensando o futuro do Judiciário goiano*; da Pesquisa de Satisfação do Usuário da Justiça; dos Relatórios Estatísticos da Ouvidoria do Poder Judiciário e da Pesquisa de Diagnóstico Organizacional – Análise SWOT –, realizada em fevereiro/2015, que ouviu magistrados, servidores e organizações partícipes do Poder Judiciário goiano.

FORÇAS

- Comprometimento dos servidores e magistrados no cumprimento das metas nacionais estabelecidas.
- Execução de projetos de cunho social, voltados à garantia dos direitos da cidadania.
- Criação e estruturação de Núcleos e Coordenadorias para atendimento às demandas sociais, demandas repetitivas e complexas e aos direitos das minorias.
- Investimentos em canais de comunicação que facilitam o acesso à justiça, a publicação e a transparência de todos os atos.
- Fortalecimento da atuação da Corregedoria-Geral da Justiça.
- Desenvolvimento de novos sistemas e investimento em novas tecnologias, bem como implantação de metodologias de trabalho que auxiliam no aumento da produtividade, dando mais celeridade aos atos processuais.
- Planejamento, desenvolvimento e execução de projetos voltados para as soluções alternativas de conflitos.
- Boas Práticas desenvolvidas e adotadas por magistrados e servidores.
- Investimento em capacitação, incluindo bolsas de estudos para graduação e pós-graduação.
- Previsão orçamentária para projetos estratégicos e alinhamento do Planejamento Estratégico com o Plano Plurianual.

FORÇAS - *CONTINUAÇÃO*

- Atuação fortalecida do Controle Interno, visando à economicidade.
- Projetos e construções utilizando critérios de sustentabilidade.
- A implantação de planos de gestão bienais alinhados à estratégia delineada pelo Conselho Nacional de Justiça.
- Forte atuação dos Comitês Gestores do TJGO.

FRAQUEZAS

- Critério de distribuição de processos, por natureza, que desfavorece uma distribuição equilibrada entre unidades judiciárias.
- Ausência de programa para disseminação da estratégia do Poder Judiciário goiano, dificultando o alinhamento entre o nível estratégico e o nível operacional.
- Falta de investimento em publicidade, o que inibe a divulgação dos projetos e das ações estratégicas de cunho social e ambiental desenvolvidos pelo TJGO.
- Demora na estruturação de equipes multidisciplinares para o atendimento das demandas sociais e dos direitos das minorias.
- Ausência de padronização nas rotinas de trabalho das unidades judiciárias do 1º Grau de Jurisdição.
- Carência de programas de capacitação direcionados especificamente para a execução das rotinas de trabalho da área fim (1º e 2º Graus).

FRAQUEZAS - *CONTINUAÇÃO*

- Morosidade na tramitação processual, decorrente da alta burocratização e carência de adoção de novas metodologias de trabalho.
- Comarcas desprovidas de magistrados titulares.
- Não aplicação da metodologia de Gestão por Competência, o que prejudica a mensuração do desempenho individual e, por consequência, o não estabelecimento de metas individuais.
- Excesso de gratificações e vencimento-base baixo.
- Carência de programas voltados à atenção aos magistrados e servidores: saúde e segurança.
- Deficiência na aplicação de metodologia que estabelece o quantitativo mínimo e máximo de servidores por unidade judiciária.
- Alta rotatividade de pessoal.
- Deficiência na aplicação da Gestão do Conhecimento, prejudicando a retenção do conhecimento empírico no TJGO.
- Gestão ineficiente para aquisições e contratações.
- Ausência de política de conscientização do uso de insumos e redução de custos.
- Falta de atualização e divulgação do Regimento Interno e demais legislações internas.
- Deficiências na gestão documental.
- Baixo nível de maturidade em governança de TIC.

OPORTUNIDADES

- Estabelecimento de diretrizes estratégicas e metas nacionais, por parte do Conselho Nacional de Justiça, que respaldam os projetos e as ações estratégicas do TJGO.
- Incentivo ao trabalho voluntário e as parcerias para disseminar os projetos e as ações de cunho social e ambiental.
- Estruturação e ampliação do quadro de servidores da Defensoria Pública Estadual, o que facilita o acesso à Assistência Judiciária.
- Estreitamento das relações com as instituições partícipes da Justiça, por meio de parcerias e convênios, assim como o fortalecimento dos Termos de Cooperação Técnica, visando principalmente à troca de informações e a celeridade no julgamento dos processos.
- Alteração do Código de Processo Civil.
- Uniformização dos temas nos Tribunais de Justiça para evitar decisões conflitantes.
- Estabelecimento, por parte do CNJ, de diretrizes voltadas para a Gestão de Pessoas, incluindo a adoção de Gestão por Competência.
- Alteração no sistema de contabilidade aplicada ao setor público.
- Utilização de novas mídias como as redes sociais, para fortalecer a imagem institucional do Judiciário goiano.

OPORTUNIDADES - *CONTINUAÇÃO*

- Reconhecimento e incentivo às boas práticas do Judiciário por meio de premiações nacionais.
- Integração dos sistemas do TJGO com alguns sistemas do Poder Executivo Estadual e Municipal, visando a uma melhoria na relação interinstitucional e no desempenho das atividades judiciárias.
- Propositura de Termos de Ajuste de Conduta – TACs, por parte do Ministério Público do Estado de Goiás, priorizando os temas relacionados à Justiça Criminal.
- Boas práticas e metodologias já consolidadas e utilizadas por órgãos do Poder Legislativo, Executivo e Judiciário, bem como pela iniciativa privada, no que tange à governança de TIC.

AMEAÇAS

- Aumento da demanda processual devido à dificuldade social em resolver conflitos por meio do diálogo e soluções alternativas.
- Demora nos trâmites processuais entre o Judiciário e as instituições partícipes.
- Desconhecimento, por parte do cidadão, em relação aos seus direitos e à forma de acesso ao Judiciário.
- Informações incorretas fornecidas pelas partes, nos processos, causando locomoções infrutíferas e atrasos na tramitação processual.

AMEAÇAS - *CONTINUAÇÃO*

- Aumento significativo da demanda processual, derivado das insatisfações provenientes das relações de consumo e da ineficácia dos órgãos regulamentadores e fiscalizadores.
- Cultura arraigada na prática de judicialização das demandas, em detrimento da adoção de métodos alternativos para solução de conflitos e paz social.
- Falta de integração sistematizada do Poder Judiciário nos Estados, o que dificulta o acesso às informações de antecedentes criminais.
- Investimento insuficiente, por parte do Poder Executivo, no que tange as políticas e gestão da Segurança Pública no Estado.
- Limitação do Duodécimo.
- Mídia negativa que computa ao Judiciário responsabilidades que não lhe são pertinentes.
- Dependência do CNJ no que se refere às diretrizes e desenvolvimento do sistema de Processo Judicial Eletrônico (PJe).
- Link de dados insuficiente, fornecido pelas operadoras de telefonia nas Comarcas do Interior, ocasionando lentidão nas atividades dos magistrados e servidores no momento da utilização dos sistemas informatizados.

MATRIZ DE POSICIONAMENTO ESTRATÉGICO – MPE

A MPE permite fazer as ponderações e os cruzamentos acerca das informações consolidadas na Análise do Ambiente (SWOT) e, com isto, definir o posicionamento da organização frente ao ambiente em que está inserida.

O posicionamento estratégico é sobretudo uma escolha. Esta envolve, fundamentalmente, decidir sobre o que a organização quer ou não quer oferecer em termos de bens, serviços, atuação perante a sociedade e utilização de seus recursos.

Após consolidar o resultado da Análise do Ambiente, por meio da ponderação atribuída às Forças e Fraquezas, Oportunidades e Ameaças levantadas, concluiu-se que, na percepção dos envolvidos, o posicionamento estratégico do TJGO encontra-se no terceiro quadrante - o de RESTRIÇÃO. Percebe-se claramente que o cenário externo oferece mais oportunidades do que ameaças, mas torna-se imperativo reparar as fraquezas da instituição para conseguir melhor aproveitá-las, segundo demonstrado na Figura 5.

	Oportunidades	Ameaças
Forças	**Desenvolvimento** (Capitalizar) **2,3**	**Vulnerabilidade** (Monitorar) **1,9**
Fraquezas	**Restrição** (Melhorar) **4,1**	**Sobrevivência** (Eliminar) **3,3**

Figura 5

CENÁRIO DE RESTRIÇÃO:

Maior pontuação nas Fraquezas e nas Oportunidades.

É necessário minimizar ou eliminar as Fraquezas para melhor aproveitar as Oportunidades.

PROPÓSITOS

MISSÃO

A missão é conhecida como o detalhamento da razão de ser da organização, ou seja, é o porquê da sua existência. Na missão se expressa o que a instituição produz, sua previsão de conquistas futuras e como espera ser reconhecida pelos clientes e demais partes interessadas.

Para uma instituição pública, definir sua missão é como proclamar sucintamente seu propósito e compromisso com a sociedade.

No processo de elaboração do Planejamento Estratégico a missão tem o papel de definir os fundamentos para a elaboração dos objetivos estratégicos, das metas e dos planos de ação.

> *"A missão é, em essência, o propósito da organização."* (Valenciano)

MISSÃO DO TJGO

REALIZAR JUSTIÇA, ASSEGURANDO À SOCIEDADE UM SERVIÇO ACESSÍVEL, ÁGIL, EFICAZ E EFETIVO, QUE RESGUARDE A TODOS O DIREITO À DIGNIDADE E À CIDADANIA.

VISÃO

A visão de futuro pode ser percebida como a direção desejada, o caminho que se pretende percorrer, uma proposta do que a organização deseja ser a médio e longo prazo e, ainda, de como ela espera ser vista por todos.

Pode-se comparar a visão aos instrumentos de navegação, que sempre apontam o norte, e orientam para onde se deve ir e o que fazer para chegar ao destino. É a visão que permite às organizações administrar a continuidade e a mudança simultaneamente.

> "*É a articulação das aspirações de uma organização a respeito de seu futuro.*" (Hart)

VISÃO DO TJGO

SER RECONHECIDO COMO INSTRUMENTO EFETIVO DE JUSTIÇA, EQUIDADE E PAZ SOCIAL.

VALORES

Para BARRET (2000), em uma organização os valores "dizem" e os comportamentos "fazem". Portanto, os valores organizacionais podem ser definidos como princípios que norteiam a vida da organização, e têm o papel tanto de atender aos objetivos organizacionais quanto de atender às necessidades dos indivíduos que a compõem.

Os valores são princípios éticos que fundamentam o entendimento das atitudes e das motivações, e orientam as ações e os comportamentos das pessoas.

ATRIBUTOS DE VALOR

- *CREDIBILIDADE*
- *CELERIDADE*
- *MODERNIDADE*
- *ACESSIBILIDADE*
- *IMPARCIALIDADE*
- *TRANSPARÊNCIA E CONTROLE SOCIAL*
- *ÉTICA*
- *PROBIDADE*
- *RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL*

MAPA ESTRATÉGICO

O mapa estratégico representa a missão, a visão e a estratégia traçada pelo Poder Judiciário em um conjunto abrangente de objetivos direcionadores do comportamento e do desempenho institucionais.

Ao alinhar a definição dos objetivos estratégicos aos macrodesafios propostos, foi possível consolidar o Mapa Estratégico do TJGO, conforme exposto na Figura, o qual mostra as inter-relações entre os objetivos e macrodesafios constantes nas três perspectivas: recursos, processos internos e sociedade, na busca pela resultante Efetividade na Prestação Jurisdicional.

A tradução da estratégia por meio do mapa estratégico proporciona vários benefícios: cria um referencial de fácil compreensão para os servidores, permite a comunicação de forma transparente a todos os níveis da instituição, difunde o foco e a estratégia definidos, de forma que todos tomem consciência de como suas ações impactam no alcance dos resultados desejados, e ainda permite direcionar a alocação de esforços e evitar a dispersão de ações e de recursos.

MAPA ESTRATÉGICO - TJGO (2015-2020)

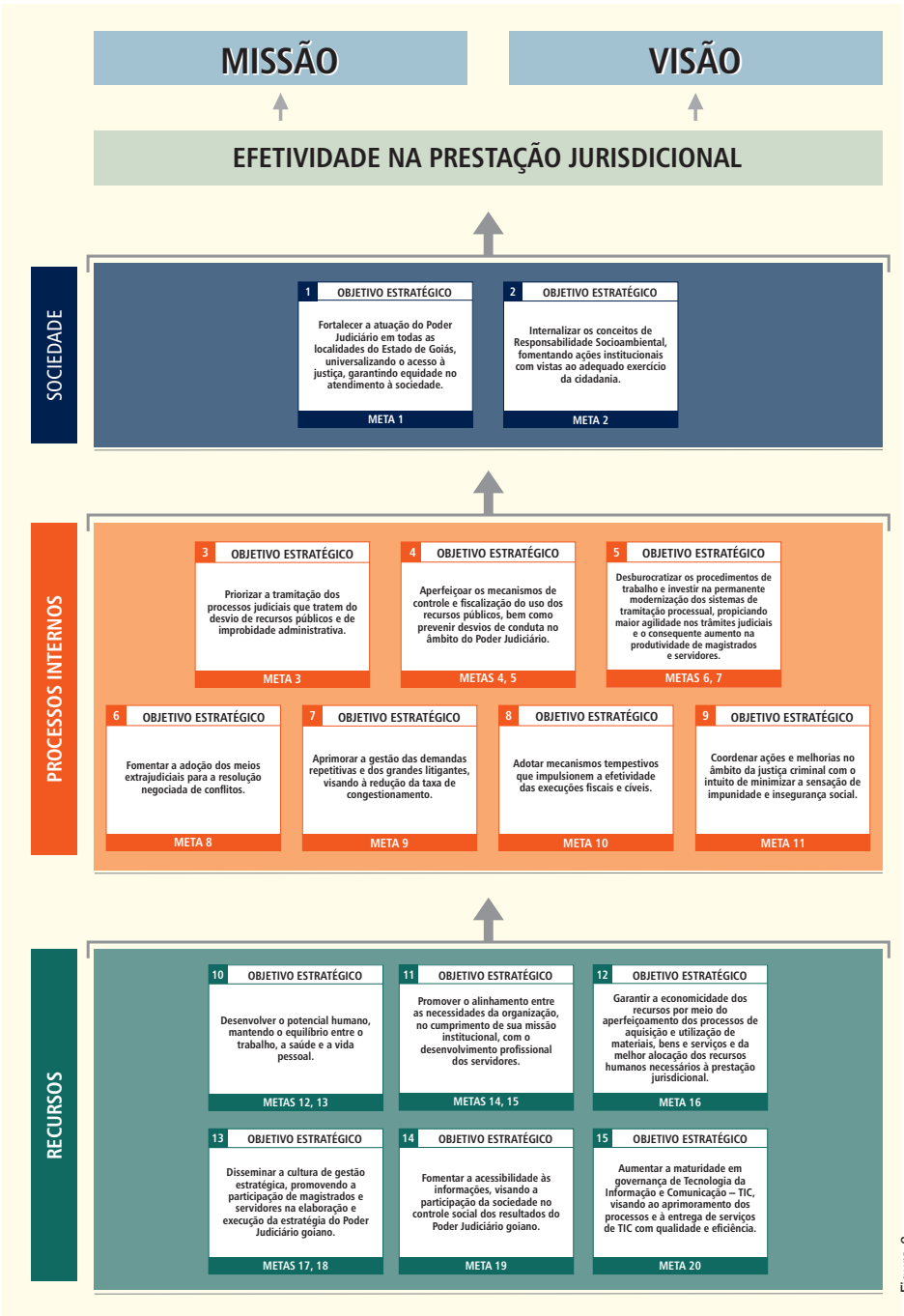


Figura 6

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Os Objetivos Estratégicos são os resultados que a organização pretende alcançar no longo prazo. Os objetivos podem ser enunciados como desígnios premeditados que valem para a instituição como um todo, que se referem a posições desejadas, a serem conquistadas ao longo de vários anos e que procuram antecipar-se às mudanças do ambiente e a sua adaptação a essas mudanças. São objetivos de longo alcance, que incluem alvos de maior horizonte de tempo.

Na concepção desses objetivos há sempre pelo menos dois conjuntos de fatores: o conjunto de fatores psicossociais, que envolve os valores, as atitudes, as motivações e, sobretudo, os anseios da instituição. E, um conjunto de instrumentos, composto por recursos (humanos, tecnológicos, de infraestrutura, financeiros, etc.), que deverão ser aplicados para alcançar os propósitos estabelecidos.

No Plano Estratégico do Tribunal de Justiça de Goiás para o sexênio 2015-2020 foram definidos quinze objetivos estratégicos, alinhados aos macrodesafios propostos pelo Conselho Nacional de Justiça, conforme descrito na Resolução nº 198/2014.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

1

FORTALECER A ATUAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO EM TODAS AS LOCALIDADES DO ESTADO DE GOIÁS, UNIVERSALIZANDO O ACESSO À JUSTIÇA, GARANTINDO EQUIDADE NO ATENDIMENTO À SOCIEDADE

RESPONSÁVEL PRESIDÊNCIA

MACRODESAFIO 2 GARANTIA DOS DIREITOS DE CIDADANIA

PERSPECTIVA SOCIEDADE

DESCRIÇÃO DO OBJETIVO Este objetivo busca garantir ao usuário da justiça o exercício pleno da cidadania, por meio da universalização do acesso à justiça. Considerando a necessidade de assegurar à sociedade uma prestação jurisdicional eficaz, ágil e efetiva.

INDICADOR ÍNDICE DE SATISFAÇÃO DOS USUÁRIOS DA JUSTIÇA

COMO MEDIR Percentual da pesquisa de satisfação

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE 2014 - 70,4%

POLARIDADE Quanto maior o resultado, melhor o desempenho

INDICADOR 2 ÍNDICE DE CONFIANÇA NO PODER JUDICIÁRIO

COMO MEDIR Percentual da pesquisa de opinião pública

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE 2012 - 52,5%

POLARIDADE Quanto maior o resultado, melhor o desempenho

OBJETIVO ESTRATÉGICO

2

INTERNALIZAR OS CONCEITOS DE RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL, FOMENTANDO AÇÕES INSTITUCIONAIS COM VISTAS AO ADEQUADO EXERCÍCIO DA CIDADANIA

RESPONSÁVEL NÚCLEO DE RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

MACRODESAFIO 2 GARANTIA DOS DIREITOS DE CIDADANIA

PERSPECTIVA SOCIEDADE

DESCRIÇÃO DO OBJETIVO

Este objetivo tem por finalidade promover programas, projetos e ações continuadas, ligadas à mobilização e sensibilização para questões socioambientais no âmbito do Poder Judiciário, adotando modelos de boas práticas de gestão sustentável e uso de tecnologia limpa.

INDICADOR ÍNDICE DE ATENDIMENTO AOS REQUISITOS DA RESOLUÇÃO Nº 201/2015 DO CNJ

COMO MEDIR

$$IarRSA = \left(\frac{QraRSA}{QrRSA} \right) \times 100$$

IarRSA	Índice de atendimento aos requisitos das diretrizes do Conselho Nacional de Justiça referente à Responsabilidade Socioambiental
QraRSA	Quantidade de requisitos atendidos referente à temática de Responsabilidade Socio-wambiental
QrRSA	Quantidade de requisitos referente à temática de Responsabilidade Socioambiental

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE Zero

POLARIDADE Quanto maior o resultado, melhor o desempenho

OBJETIVO ESTRATÉGICO

3

PRIORIZAR A TRAMITAÇÃO DOS PROCESSOS JUDICIAIS QUE TRATEM DO DESVIO DE RECURSOS PÚBLICOS E DE IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA

RESPONSÁVEIS PRESIDÊNCIA / CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA

MACRODESAFIO 3 COMBATE À CORRUPÇÃO E À IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA

PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS

DESCRIÇÃO DO OBJETIVO Pretende-se com este objetivo alavancar o trâmite dos processos referentes ao desvio de recursos públicos e de improbidade administrativa.

INDICADOR TAXA DE CONGESTIONAMENTO DAS AÇÕES DE IMPROBIDADE ADMINSTRATIVA E COMBATE À CORRUPÇÃO

COMO MEDIR

$$TxCI = \left[1 - \left(\frac{TBaixCI}{CnCI + CpCI}\right)\right] \times 100$$

TxCI	Taxa de Congestionamento das ações relativas à corrupção e `a improbidade administrativa
TBaixCI	Processos relativos à corrupção e à improbidade administrativa que foram baixados no período-base.
CnCI	Processos relativos à corrupção e à improbidade administrativa que ingressaram ou foram protocolizados no período-base.
CpCI	Casos Pendentes relativos à corrupção e à improbidade administrativa no primeiro dia do período-base.

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE 2014 - 82,4%

POLARIDADE Quanto menor o resultado, melhor o desempenho

OBJETIVO ESTRATÉGICO

4

APERFEIÇOAR OS MECANISMOS DE CONTROLE E FISCALIZAÇÃO DO USO DOS RECURSOS PÚBLICOS, BEM COMO A PREVENIR DESVIOS DE CONDUTA NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO

RESPONSÁVEIS PRESIDÊNCIA / CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA

MACRODESAFIO 3 COMBATE À CORRUPÇÃO E À IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA

PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS

DESCRIÇÃO DO OBJETIVO

Com a evolução da tecnologia e integração dos sistemas de informação tornou-se possível criar mecanismos de controle e prestação de contas mais efetivos, com a finalidade de detectar desvios e sanar a priorização indevida de processos.

INDICADOR ÍNDICE DE CASOS NOVOS RELACIONADOS AOS PROCESSOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARES

COMO MEDIR

$$IcnPad = \left(\frac{\sum PadB}{PadA} \right) \times 100$$

IcnPad	Índice de Casos Novos relacionados à PAD
∑PadB	Somatório de processos relacionados a casos administrativos disciplinares autuados no periódo-base
PadA	Número de processos relacionados a casos administrativos disciplinares autuados em 2014 (linha base).

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE

2014 | PadA = 394
IcnPad = 100%

POLARIDADE Quanto menor o resultado, melhor o desempenho

OBJETIVO ESTRATÉGICO

5

DESBUROCRATIZAR OS PROCEDIMENTOS DE TRABALHO E INVESTIR NA PERMANENTE MODERNIZAÇÃO DOS SISTEMAS DE TRAMITAÇÃO PROCESSUAL, PROPICIANDO MAIOR AGILIDADE NOS TRÂMITES JUDICIAIS E O CONSEQUENTE AUMENTO NA PRODUTIVIDADE DE MAGISTRADOS E SERVIDORES

RESPONSÁVEIS PRESIDÊNCIA / CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA

MACRODESAFIO 4 CELERIDADE E PRODUTIVIDADE NA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS

DESCRIÇÃO DO OBJETIVO

A finalidade deste objetivo é aprimorar os meios e as formas de trabalho, de modo a otimizar o julgamento das ações em tramitação no judiciário goiano, garantindo aos usuários da justiça uma razoável duração do processo e a efetiva prestação jurisdicional.

INDICADOR 1 TAXA DE CONGESTIONAMENTO

COMO MEDIR

$$Tx = \left[1 - \left(\frac{TBaix}{Cn + Cp} \right) \right] x\ 100$$

Tx	Taxa de Congestionamento
TBaix	Processos judiciais que foram baixados no período-base.
Cn	Processos judiciais que ingressaram ou foram protocolizados no período-base.
Cp	Casos Pendentes no primeiro dia do período-base.

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE 2014 - 61,1%

POLARIDADE Quanto menor o resultado, melhor o desempenho

INDICADOR 2

ÍNDICE DE PRODUTIVIDADE DOS MAGISTRADOS (IPM)

COMO MEDIR

$$IPM = \left(\frac{TBaix}{Mag} \right)$$

IPM	Índice de produtividade dos Magistrados
TBaix	Processos que foram baixados no período-base
Mag	Total de Magistrados em atuação ao final do período-base.

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE

2014 - 1.987 Processos/Magistrados

POLARIDADE

Quanto maior o resultado, melhor o desempenho

INDICADOR 3

ÍNDICE DE PRODUTIVIDADE DOS SERVIDORES (IPS)

COMO MEDIR

$$IPS = \left(\frac{TBaix}{TPEfet - TPCed + TPReq + TPSV} \right)$$

IPS	Índice de produtividade dos Servidores
TBaix	Total de Processos Baixados
TPEfet	Total de Pessoal do Quadro Efetivo
TPCed	Total de Pessoal Cedido
TPReq	Total de Pessoal Requisitado
TPSV	Total de Pessoal sem Vínculo

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE

2014 - 137 Processos/Servidor

POLARIDADE

Quanto maior o resultado, melhor o desempenho

OBJETIVO ESTRATÉGICO

6

FOMENTAR A ADOÇÃO DOS MEIOS EXTRAJUDICIAIS PARA A RESOLUÇÃO NEGOCIADA DE CONFLITOS

RESPONSÁVEL NÚCLEO PERMANENTE DE MÉTODOS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

MACRODESAFIO 5 ADOÇÃO DE SOLUÇÕES ALTERNATIVAS DE CONFLITO

PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS

DESCRIÇÃO DO OBJETIVO Propõe-se com este objetivo disseminar a cultura da utilização de meios alternativos de solução de conflitos reduzindo a judicialização das demandas.

INDICADOR ÍNDICE DE IMPACTO DE CONCILIAÇÃO PRÉ-PROCESSUAL

COMO MEDIR

$$IIcpP = \left(\frac{\sum Nap}{\sum CnCp + \sum CnJp} \right) X\ 100$$

IIcpP	Índice de impacto da conciliação pré-processual
∑Nap	Somatório dos últimos 12 meses do número de acordos pré-processual
∑CnCp	Somatório de Casos Novos de Conhecimento no 1º Grau Não Criminais
∑CnJp	Somatório de Casos Novos de Conhecimento nos Juizados Especiais Não Criminais

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE 2014 - 6,8%

POLARIDADE Quanto maior o resultado, melhor o desempenho

OBJETIVO ESTRATÉGICO

7

APRIMORAR A GESTÃO DAS DEMANDAS REPETITIVAS E DOS GRANDES LITIGANTES, VISANDO A REDUÇÃO DA TAXA DE CONGESTIONAMENTO

RESPONSÁVEIS

PRESIDÊNCIA / NÚCLEO DE ENFRENTAMENTO DAS DEMANDAS REPETITIVAS E COMPLEXAS - PROGRAMA ACELERAR

MACRODESAFIO 6

GESTÃO DAS DEMANDAS REPETITIVAS E DOS GRANDES LITIGANTES

PERSPECTIVA

PROCESSOS INTERNOS

DESCRIÇÃO DO OBJETIVO

A finalidade deste objetivo é implementar medidas que visem melhorar a gestão dos processos que relacionados às demandas repetitivas dos grandes litigantes, tais como ações envolvendo instituições financeiras, municípios, empresas de telecomunicações, seguradoras, empresas ou autarquias públicas.

INDICADOR

TAXA DE CONGESTIONAMENTO DOS PROCESSOS RELACIONADOS ÀS DEMANDAS REPETITIVAS E DOS GRANDES LITIGANTES

COMO MEDIR

$$TxGL = \left[1 - \left(\frac{TBaixGL}{CnGL + CpGL}\right)\right] \times 100$$

TxGL	Taxa de Congestionamento dos processos relacionados às demandas repetitivas e dos grandes litigantes
TBaixGL	Processos relativos à demandas repetitivas e dos grandes litigantes que foram baixados no período-base.
CnGL	Processos relativos à demandas repetitivas e dos grandes litigantes que ingressaram ou foram protocolizados no período-base.
CpGL	Casos Pendentes relativos a demandas repetitivas e dos grandes litigantes no primeiro dia do período-base.

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE

2014 - 83,2%

POLARIDADE

Quanto menor o resultado, melhor o desempenho

OBJETIVO ESTRATÉGICO

8

ADOTAR MECANISMOS TEMPESTIVOS QUE IMPULSIONEM A EFETIVIDADE DAS EXECUÇÕES FISCAIS E CÍVEIS

RESPONSÁVEIS

PRESIDÊNCIA / NÚCLEO DE ENFRENTAMENTO DAS DEMANDAS REPETITIVAS E COMPLEXAS - PROGRAMA ACELERAR

MACRODESAFIO 7

IMPULSO ÀS EXECUÇÕES FISCAIS E CÍVEIS

PERSPECTIVA

PROCESSOS INTERNOS

DESCRIÇÃO DO OBJETIVO

Este objetivo visa a propiciar medidas de prevenção a judicialização de ações fiscais e cíveis, bem como propor ações para que os processos já existentes tramitem com celeridade.

INDICADOR

TAXA DE CONGESTIONAMENTO DAS EXECUÇÕES FISCAIS E CÍVEIS

COMO MEDIR

$$TxExec = \left[1 - \left(\frac{TBaixExec}{CnExec + CpExec} \right) \right] \times 100$$

TxExec	Taxa de Congestionamento dos processos relativos à execução fiscal e cível.
TBaixExec	Processos relativos à execução fiscal e cível que foram baixados no no 1º Grau e Juizados Especiais no período-base.
CnExec	Processos relativos à execução fiscal e cível que ingressaram ou foram protocolizados no no 1º Grau e Juizados Especiais no período-base.
CpExec	Casos Pendentes relativos à execução fiscal e cível do 1º Grau e Juizados Especiais no primeiro dia do período-base.

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE

2014 - 79,4%

POLARIDADE

Quanto menor o resultado, melhor o desempenho

OBJETIVO ESTRATÉGICO

9

COORDENAR AÇÕES E MELHORIAS NO ÂMBITO DA JUSTIÇA CRIMINAL COM O INTUITO DE MINIMIZAR A SENSAÇÃO DE IMPUNIDADE E INSEGURANÇA SOCIAL

RESPONSÁVEIS PRESIDÊNCIA / CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA

MACRODESAFIO 8 APRIMORAMENTO DA GESTÃO DA JUSTIÇA CRIMINAL

PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS

DESCRIÇÃO DO OBJETIVO Pretende-se com este objetivo articular ações em consonância com os órgãos afetos a Justiça Criminal, a fim de fortalecer o sistema de gestão relacionado ao tema.

INDICADOR ÍNDICE DE EXECUÇÃO DE PENAS NÃO PRIVATIVAS DE LIBERDADE

COMO MEDIR

$$IepNPL = \left(\frac{ExNPL}{ExP} \right) \times 100$$

IepNPL	Índice de execução de penas não privativas de liberdade
ExNPL	Quantidade de execuções de penas não privativas de liberdade no 1º Grau
ExP	Total de execuções penais no 1º Grau

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE 2014 - 31,1%

POLARIDADE Quanto maior o resultado, melhor o desempenho

OBJETIVO ESTRATÉGICO

10

DESENVOLVER O POTENCIAL HUMANO, MANTENDO O EQUILÍBRIO ENTRE O TRABALHO, A SAÚDE E A VIDA PESSOAL

RESPONSÁVEL DIRETORIA DE RECURSOS HUMANOS

MACRODESAFIO 9 MELHORIA DA GESTÃO DE PESSOAS

PERSPECTIVA RECURSOS

DESCRIÇÃO DO OBJETIVO Um dos maiores desafios da Gestão de Pessoas é a manutenção do equilibrio entre a vida pessoal e profissional. Portanto, o TJGO pretende estimular um ambiente de trabalho favorável que zele pela saúde, segurança e qualidade de vida adequada a magistrados e servidores.

INDICADOR ÍNDICE DE CLIMA ORGANIZACIONAL

COMO MEDIR Percentural da pesquisa de clima organizacional

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE 2013 - 69,3%

POLARIDADE Quanto maior o resultado, melhor o desempenho

OBJETIVO ESTRATÉGICO

11

PROMOVER O ALINHAMENTO ENTRE AS NECESSIDADES DA ORGANIZAÇÃO, NO CUMPRIMENTO DE SUA MISSÃO INSTITUCIONAL, COM O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOS SERVIDORES

RESPONSÁVEL DIRETORIA DE RECURSOS HUMANOS

MACRODESAFIO 9 MELHORIA DA GESTÃO DE PESSOAS

PERSPECTIVA RECURSOS

DESCRIÇÃO DO OBJETIVO

Este objetivo tem por finalidade garantir as condições necessárias ao mapeamento e o desenvolvimento das competências profissionais e pessoais dos servidores, a fim de que estes possam contribuir ainda mais com a missão institucional.

INDICADOR ÍNDICE DE COMPETÊNCIAS MAPEADAS

COMO MEDIR

$$ICM = \left(\frac{NcM + NsM}{Nc + Ns} \right) \times 100$$

ICM	Índice de competências mapeadas
NcM	Número de competências dos cargos mapeadas
NsM	Número de competências dos servidores mapeadas
Nc	Número de cargos
Ns	Número de servidores ativos

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE Zero

POLARIDADE Quanto maior o resultado, melhor o desempenho

OBJETIVO ESTRATÉGICO

12

GARANTIR A ECONOMICIDADE DOS RECURSOS POR MEIO DO APERFEIÇOAMENTO DOS PROCESSOS DE AQUISIÇÃO E UTILIZAÇÃO DE MATERIAIS, BENS E SERVIÇOS E DA MELHOR ALOCAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS NECESSÁRIOS À PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

RESPONSÁVEL DIRETORIA-GERAL

MACRODESAFIO 10 APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO DE CUSTOS

PERSPECTIVA RECURSOS

DESCRIÇÃO DO OBJETIVO

Este tem por escopo garantir a operacionalidade dos trâmites judiciais ao menor custo possível, por meio de uma administração correta dos bens materiais, da boa gestão das rotinas de trabalho, visando à otimização dos gastos públicos.

INDICADOR ÍNDICE DE EFICIÊNCIA OPERACIONAL

COMO MEDIR

$$IEO = \left(\frac{DT - IP - P - Inv + D}{PB} \right)$$

IEO	Índice de eficiência operacional
DT	Despesa Total
IP	Inativos e Pensionistas
P	Precatório
Inv	Investimentos
D	Depreciação
PB	Processos Baixados

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE 2014 - R$ 1.147,40 / Processo

POLARIDADE Quanto menor o resultado, melhor o desempenho

OBJETIVO ESTRATÉGICO

13

DISSEMINAR A CULTURA DE GESTÃO ESTRATÉGICA, PROMOVENDO A PARTICIPAÇÃO DE MAGISTRADOS E SERVIDORES NA ELABORAÇÃO E EXECUÇÃO DA ESTRATÉGIA DO PODER JUDICIÁRIO GOIANO

RESPONSÁVEL SECRETARIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA

MACRODESAFIO 11 INSTITUIÇÃO DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA

PERSPECTIVA RECURSOS

DESCRIÇÃO DO OBJETIVO Este objetivo visa a traduzir os conceitos da gestão estratégica para o dia a dia dos magistrados e dos servidores, orientando sobre como as ferramentas de gestão auxiliam no cumprimento da missão institucional.

INDICADOR ÍNDICE DE MATURIDADE EM GESTÃO ESTRATÉGICA

COMO MEDIR Diagnóstico realizado pelo do Conselho Nacional de Justiça

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE 2013 - 51,0%

POLARIDADE Quanto maior o resultado, melhor o desempenho

OBJETIVO ESTRATÉGICO

14

FOMENTAR A ACESSIBILIDADE ÀS INFORMAÇÕES, VISANDO À PARTICIPAÇÃO DA SOCIEDADE NO CONTROLE SOCIAL DOS RESULTADOS DO PODER JUDICIÁRIO GOIANO

RESPONSÁVEL SECRETARIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA

MACRODESAFIO 11 INSTITUIÇÃO DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA

PERSPECTIVA RECURSOS

DESCRIÇÃO DO OBJETIVO

A transparência, um dos princípios da governança judiciária, caracteriza-se pela possibilidade de acesso a todas as informações relativas à organização pública, sendo um dos requisitos de controle do Estado pela sociedade civil. Com isso, o Judiciário goiano propõe-se a promover a transparência das informações de modo a propiciar um clima de confiança, participação e controle por parte da sociedade.

INDICADOR ÍNDICE DE SATISFAÇÃO DOS USUARIOS EM RELAÇÃO A ACESSIBILIDADE ÀS INFORMAÇÕES

COMO MEDIR Percentual da pesquisa de satisfação

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE 2014 - 62,1%

POLARIDADE Quanto maior o resultado, melhor o desempenho

OBJETIVO ESTRATÉGICO

15

AUMENTAR A MATURIDADE EM GOVERNANÇA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO - TIC, VISANDO AO APRIMORAMENTO DOS PROCESSOS E À ENTREGA DE SERVIÇOS DE TIC COM QUALIDADE E EFICIÊNCIA

RESPONSÁVEL

DIRETORIA-GERAL / DIRETORIA DE INFORMÁTICA

MACRODESAFIO 12

MELHORIA DA INFRAESTRUTURA E GOVERNANÇA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E DA COMUNICAÇÃO

PERSPECTIVA

RECURSOS

DESCRIÇÃO DO OBJETIVO

A maturidade em Governança de TIC refere-se ao nível de capacidade da execução e aplicação dos processos, visando à entrega dos serviços com qualidade e eficiência. Nesse sentido, diante da importância da contribuição de TIC para o alcance dos resultados institucionais, o Poder Judiciário goiano objetivou investir no aumento desse quesito.

INDICADOR

ÍNDICE DE GOVERNANÇA DE TI (iGovTI)

COMO MEDIR

Respondendo ao questionário de Governança do iGovTI.

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE

Não há até dezembro de 2014, visto que a metodologia do iGovTI será adotada pelo Tribunal de Justiça de Goiás a partir de 2015.

POLARIDADE

Quanto maior o resultado, melhor o desempenho

"O pensamento estratégico nada mais faz do que refletir os desejos da administração no que diz respeito aonde ela quer que a instituição esteja dentro de um determinado tempo. É pensar hoje na instituição de amanhã."

Autor desconhecido

PLANO DE GESTÃO

2015/2017

PLANO DE GESTÃO

O Plano de Gestão do TJGO – biênio 2015-2017 – foi elaborado em consonância com as diretrizes estratégicas nacionais e visa ao atendimento dos macrodesafios propostos para o sexênio 2015-2020.

PLANO DE GESTÃO 2015-2017

O Plano de Gestão do TJGO, biênio 2015-2017, está fundamentado nas premissas do Plano Estratégico 2015-2020 e estruturado em objetivos estratégicos, metas e indicadores de desempenho de curto prazo. Esse plano visa essencialmente a compor uma dinâmica condizente com as diretrizes estratégicas estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça para priorização do 1º Grau de Jurisdição e com o desenvolvimento institucional como um todo.

O Plano de Gestão é uma ferramenta cujo objetivo é nortear os esforços de todas as áreas envolvidas, no curto prazo, na alavancagem pela consecução das metas propostas. Desde 2007 o Tribunal de Justiça de Goiás utiliza-se deste instrumento para orientar seus esforços e impulsionar seus resultados. A cada nova gestão é delineado um novo plano, sempre contemplando os objetivos estratégicos propostos para o longo prazo e vinculando as metas do biênio à estratégia delineada para horizontes de tempo maiores.

Para este Plano de Gestão foram estabelecidas vinte metas, distribuídas em três perspectivas e alinhadas aos objetivos estratégicos e, consequentemente, aos macrodesafios propostos para a estratégia do Judiciário 2015-2020, conforme apresentado no Mapa de Metas (Figura 7).

O Mapa de Metas apresenta resumidamente o que se pretende realizar ao longo da gestão. Esse mapa foi elaborado considerando as três perspectivas adotadas pelo Poder Judiciário para o delineamento de sua estratégia: a perspectiva Recursos, que abarca os macrodesafios estabelecidos para contemplar as áreas de Gestão de Pessoas, de Gestão de Custos, de Governança Judiciá-

ria e Infraestrutura e Governança de TIC, que forma a base de sustentação para o desenvolvimento da perspectiva Processos Internos. Essa concentra-se na melhoria da eficiência operacional, por meio do atendimento aos macrodesafios: Combate à corrupção e à improbidade administrativa, Celeridade e produtividade na prestação jurisdicional, Adoção de soluções alternativas de conflito, Gestão das demandas repetitivas e dos grandes litigantes, Impulso às execuções fiscais e cíveis e Aprimoramento da gestão da justiça criminal. Ao definir metas para o aperfeiçoamento dos Processos Internos, consequentemente, propõe-se a atender adequadamente a perspectiva Sociedade, por meio da Garantia dos direitos de cidadania e da Efetividade na Prestação Jurisdicional.

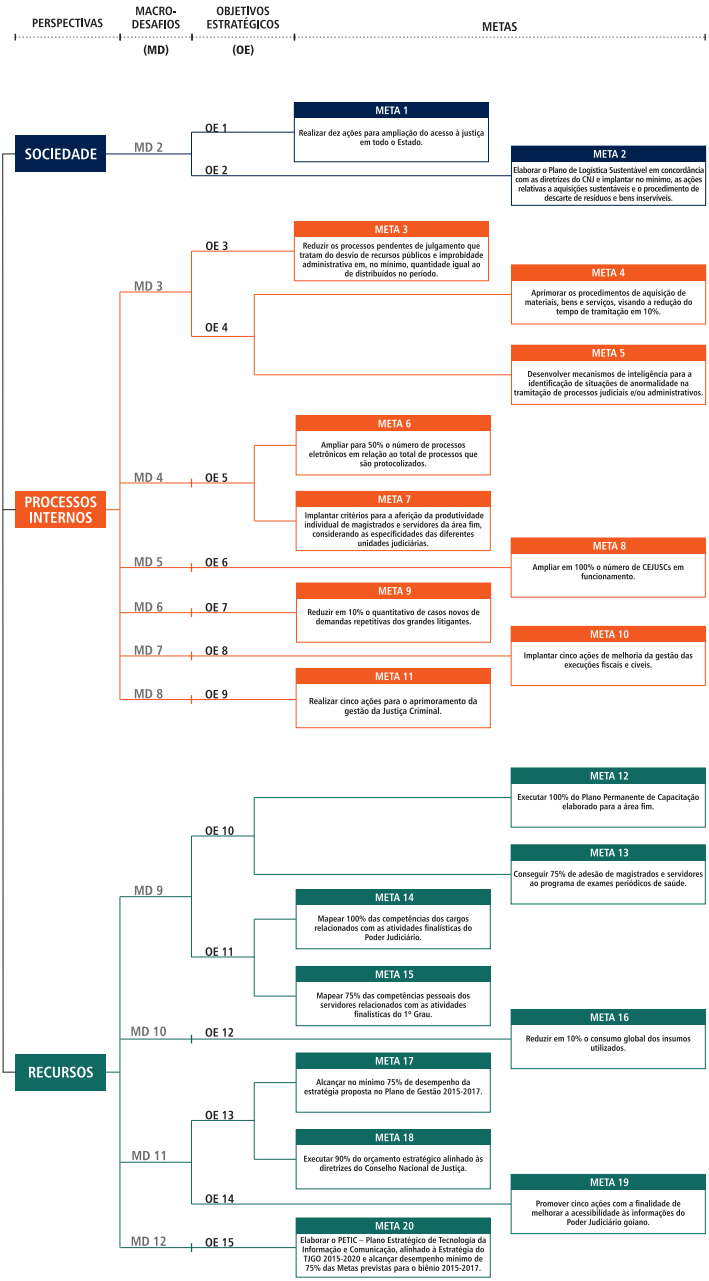
◆ COMPONENTES DAS METAS

- **Descrição da meta:** é uma breve explicação acerca do que a meta pretende alcançar em determinado período de tempo;
- **Indicador de desempenho da meta:** expressa, por meio de medidas de desempenho quantificáveis, como serão medidos os resultados;
- **Responsável pela meta:** indica qual é a área responsável por coordenar os projetos e as ações desenvolvidas, alavancar o resultado da meta ao longo de sua execução;
- **Polaridade:** confere significado ao resultado da meta indicando o valor medido;
- **Situação atual/ Linha de base:** expressa as condições e resultados que se apresentam no momento inicial, quando da propositura da meta.

Faz-se necessário ressaltar que todas as metas foram validadas com os respectivos responsáveis pela execução e aprovadas pela alta administração, cujo compromisso e envolvimento são essenciais para o alcance do sucesso da estratégia traçada.

MAPA DE METAS DA GESTÃO 2015-2017

Figura 7

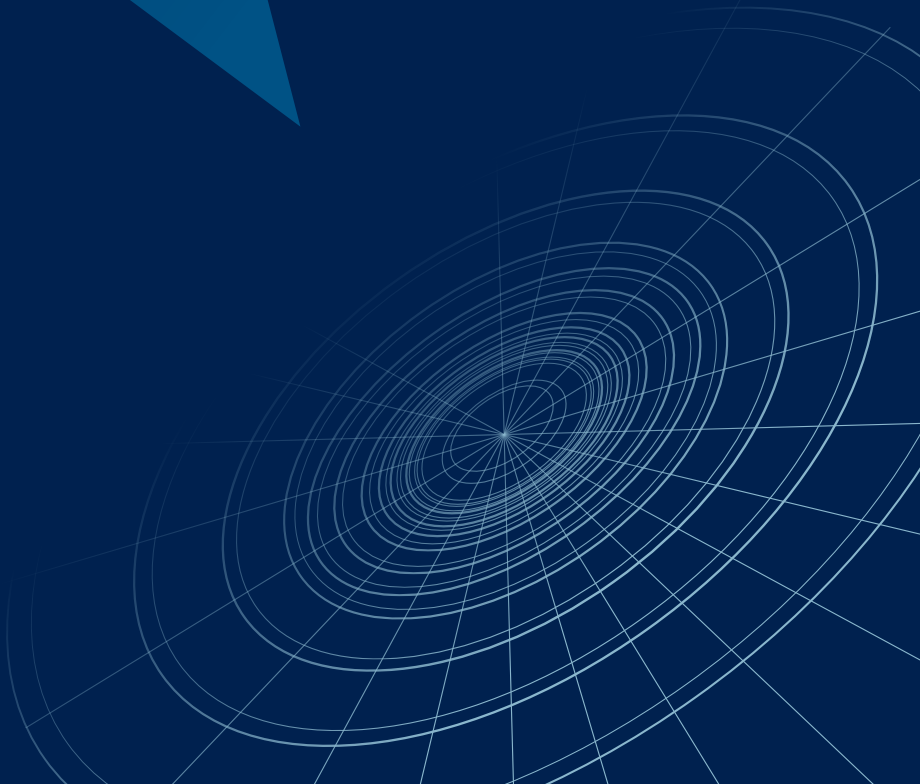


tribunal
de justiça
do estado de goiás

METAS – 1 e 2

PERSPECTIVA

SOCIEDADE



META

1

REALIZAR DEZ AÇÕES PARA AMPLIAÇÃO DO ACESSO À JUSTIÇA EM TODO O ESTADO

RESPONSÁVEL PRESIDÊNCIA

DESCRIÇÃO DA META Esta meta tem como finalidade a realização de ações específicas que visem a facilitar o acesso dos cidadãos à Justiça em todo o Estado, por meio de diversos canais, com o intuito de fortalecer a confiança da sociedade no Poder Judiciário.

ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

PERSPECTIVA SOCIEDADE

MACRODESAFIO 2 GARANTIA DOS DIREITOS DE CIDADANIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 FORTALECER A ATUAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO EM TODAS AS LOCALIDADES DO ESTADO DE GOIÁS, UNIVERSALIZANDO O ACESSO À JUSTIÇA, GARANTINDO EQUIDADE NO ATENDIMENTO À SOCIEDADE

INDICADOR AÇÕES REALIZADAS

DESCRIÇÃO DO INDICADOR Mensura a quantidade de ações realizadas em prol da ampliação do acesso à justiça.

QUANDO MEDIR Mensalmente

COMO MEDIR ∑AAaJ

AAaJ	Ações de ampliação do acesso à justiça.

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE Zero

POLARIDADE Quanto maior o resultado, melhor o desempenho

META

2

ELABORAR O PLANO DE LOGÍSTICA SUSTENTÁVEL EM CONCORDÂNCIA COM AS DIRETRIZES DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA E IMPLANTAR NO MÍNIMO, AS AÇÕES RELATIVAS A AQUISIÇÕES SUSTENTÁVEIS E O PROCEDIMENTO DE DESCARTE DE RESÍDUOS E BENS INSERVÍVEIS

RESPONSÁVEL

NÚCLEO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL

DESCRIÇÃO DA META

O Plano de Logística Sustentável – PLS, conforme estabelecido pela Resolução nº 201/2015 do CNJ, é um instrumento que deve ser vinculado ao Plano Estratégico dos tribunais, com objetivos, metas, ações, prazos, indicadores de desempenho e atribuições de responsabilidades, que se propõe a estabelecer e acompanhar práticas de sustentabilidade, de racionalização e de qualidade, que tem por razão uma melhor eficiência do gasto público e da gestão dos processos de trabalho.

Como foco para o biênio 2015-2017, o TJGO elegeu como prioridades a implantação das ações concernentes a aquisições sustentáveis e aos procedimentos de descarte de resíduos e bens inservíveis, cujos critérios serão estabelecidos no PLS.

PERSPECTIVA SOCIEDADE

MACRODESAFIO 2 GARANTIA DOS DIREITOS DE CIDADANIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2 INTERNALIZAR OS CONCEITOS DE RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL, FOMENTANDO AÇÕES INSTITUCIONAIS COM VISTAS AO ADEQUADO EXERCÍCIO DA CIDADANIA

INDICADOR

AÇÕES IMPLANTADAS

DESCRIÇÃO DO INDICADOR

O indicador será mensurado levando em consideração a elaboração do Plano de Logística Sustentável e a implantação de duas ações, sendo elas: utilização dos critérios de aquisições sustentáveis e de descarte de resíduos e bens inservíveis.

QUANDO MEDIR Semestralmente

COMO MEDIR ∑ Pesos dos itens

Peso (%)	Item
50	Plano de Logística Sustentável elaborado
25	Critérios de aquisições sustentáveis implantados
25	Critérios de descarte implantados

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE Zero

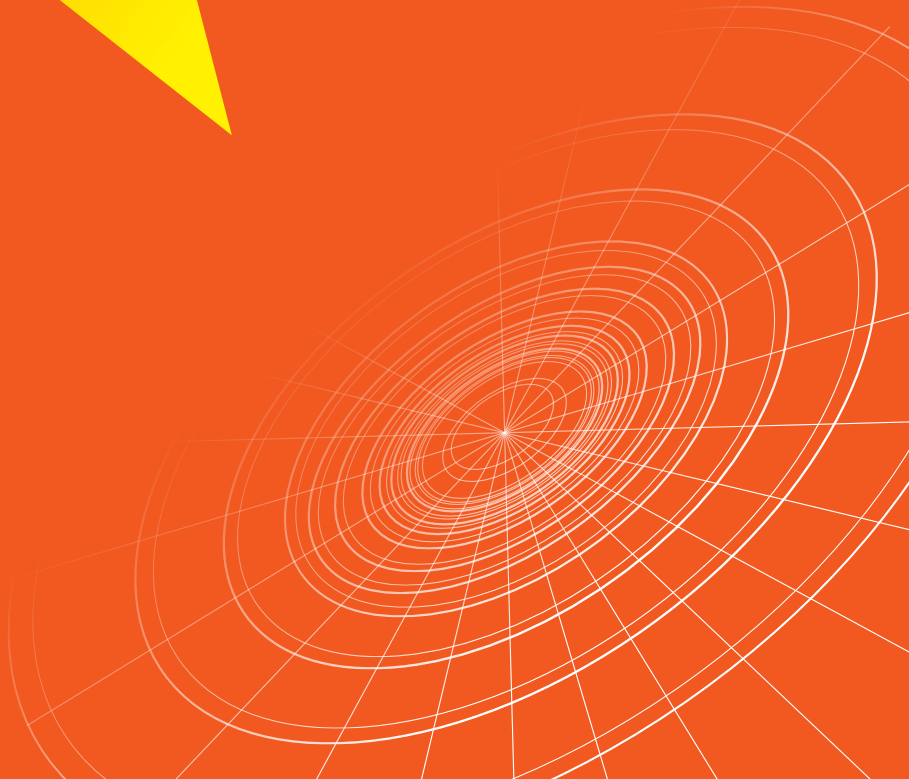
POLARIDADE Quanto maior o resultado, melhor o desempenho

tribunal
de justiça
do estado de goiás

METAS – 3 a 11

PERSPECTIVA

PROCESSOS INTERNOS



META

3

REDUZIR OS PROCESSOS PENDENTES DE JULGAMENTO QUE TRATAM DO DESVIO DE RECURSOS PÚBLICOS E IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA EM, NO MÍNIMO, QUANTIDADE IGUAL AO DE DISTRIBUÍDOS NO PERÍODO

RESPONSÁVEIS

PRESIDÊNCIA
CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA

DESCRIÇÃO DA META

A meta tem por escopo a redução do acervo de processos, pendentes de julgamento, relativos à corrupção e à improbidade administrativa, por meio de projetos e ações estratégicas específicas para este fim, considerando que são processos complexos e que envolvem diversas vertentes do Poder Público.

Trata-se de uma meta desafiadora, em função do clamor social por combate à corrupção e ao controle e à fiscalização do gasto público.

PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS

MACRODESAFIO 3 COMBATE À CORRUPÇÃO E À IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3 PRIORIZAR A TRAMITAÇÃO DOS PROCESSOS JUDICIAIS QUE TRATEM DO DESVIO DE RECURSOS PÚBLICOS E DE IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA

INDICADOR

ÍNDICE DE EFICIÊNCIA NO JULGAMENTO

DESCRIÇÃO DO INDICADOR

Mede a relação dos processos que são distribuidos com os processos julgados. Leva-se em consideração apenas os processos relativos à corrupção e à improbidade administrativa e ao somatório dos últimos doze meses.

QUANDO MEDIR Mensal

COMO MEDIR

$$IEJ = \left(\frac{\sum JulgCI}{\sum CnCI} \right) \times 100$$

IEJ	Índice de eficiência no julgamento.
∑JulgCI	Somatório dos processos relativos à corrupção e à improbidade administrativa que receberam primeiro ou único julgamento nos últimos 12 meses.
∑CnCI	Somatório dos casos novos de processos relativos à corrupção e à improbidade administrativa nos últimos 12 meses.

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE 2014 - 67,4%

POLARIDADE

Quanto maior o resultado, melhor o desempenho

META

4

APRIMORAR OS PROCEDIMENTOS DE AQUISIÇÃO DE MATERIAIS, BENS E SERVIÇOS, VISANDO À REDUÇÃO DO TEMPO DE TRAMITAÇÃO EM 10%

RESPONSÁVEL DIRETORIA ADMINISTRATIVA

DESCRIÇÃO DA META

Os procedimentos relativos à aquisição de materiais, bens e serviços são, atualmente, um dos principais gargalos da Administração Pública. Por se tratarem de gasto público, têm uma formalidade rígida, exigida pela Lei nº 8666/93 e demais legislações pertinentes, que somam-se às recomendações e aos critérios definidos internamente, que acabam por burocratizar excessivamente sua execução.

Visando à melhoria da eficiência neste quesito, esta meta busca racionalizar os procedimentos relativos às aquisições, a fim de minimizar o tempo e o fluxo das atividades, promovendo a agilidade e a transparência das informações, dando o suporte necessário à execução das operações essenciais ao cumprimento da missão do TJGO.

PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS

MACRODESAFIO 3 COMBATE À CORRUPÇÃO E À IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4 APERFEIÇOAR OS MECANISMOS DE CONTROLE E FISCALIZAÇÃO DO USO DOS RECURSOS PÚBLICOS, BEM COMO PREVENIR DESVIOS DE CONDUTA NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO

INDICADOR 1

ÍNDICE DE REDUÇÃO DO TEMPO DE TRAMITAÇÃO DOS PROCESSOS DE AQUISIÇÃO

DESCRIÇÃO DO INDICADOR

É medido pela relação do tempo estimado de tramitação do período, com o aferido na linha base. O tempo estimado de tramitação é medido pela mediana do somatório das diferenças entre as datas da baixa e da protocolização dos processos de aquisição que foram baixados nos últimos doze meses.

QUANDO MEDIR Mensal

COMO MEDIR

$$IrTT = \left[1 - \left(\frac{TtPaa}{TtPaaA}\right)\right] \times 100$$

IrTT	Índice de redução de tempo de tramitação dos processos de compra e aquisição.
TtPaa	Tempo estimado de tramitação atual, ou seja, mediana dos tempos de tramitação, em dias, dos processos administrativos de aquisições baixados nos últimos 12 meses.
TtPaaA	Tempo estimado de tramitação aferido na linha base, ou seja, mediana do somatório dos tempos de tramitação, em dias, dos processos administrativos de aquisições baixados em 2014.

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE

2014 | TtPaaA = 219 dias
IrTT = Zero

POLARIDADE

Quanto maior o resultado, melhor o desempenho

META

5

DESENVOLVER MECANISMOS DE INTELIGÊNCIA PARA A IDENTIFICAÇÃO DE SITUAÇÕES DE ANORMALIDADE NA TRAMITAÇÃO DE PROCESSOS JUDICIAIS E/OU ADMINISTRATIVOS

RESPONSÁVEL CONTROLE INTERNO

DESCRIÇÃO DA META

A proposta desta meta é utilizar os recursos disponíveis de tecnologia da informação para fazer cruzamento de dados que possibilitem identificar anormalidades nos trâmites processuais e/ou administrativos, visando a assegurar o correto andamento dos feitos, em conformidade com os princípios formadores da Administração Pública – Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência.

ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS

MACRODESAFIO 3 COMBATE À CORRUPÇÃO E À IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4 APERFEIÇOAR OS MECANISMOS DE CONTROLE E FISCALIZAÇÃO DO USO DOS RECURSOS PÚBLICOS, BEM COMO PREVENIR DESVIOS DE CONDUTA NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO

INDICADOR

PROCEDIMENTO DE IDENTIFICAÇÃO DE ANORMALIDADE NA TRAMITAÇÃO DOS PROCESSOS JUDICIAIS E ADMINISTRATIVOS

DESCRIÇÃO DO INDICADOR Este indicador mede, por meio de questionamentos, as etapas de criação e implantação do procedimento de identificação de anormalidades na tramitação dos processos judiciais e administrativos.

QUANDO MEDIR Anual

COMO MEDIR ∑ Pesos dos itens

Peso (%)	Item
100	Procedimento implantado

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE Zero

POLARIDADE Quanto maior o resultado, melhor o desempenho

META

6

AMPLIAR PARA 50% O NÚMERO DE PROCESSOS ELETRÔNICOS EM RELAÇÃO AO TOTAL DE PROCESSOS QUE SÃO PROTOCOLIZADOS

RESPONSÁVEIS

CORREGORIA-GERAL DE JUSTIÇA
DIRETORIA DE INFORMÁTICA

DESCRIÇÃO DA META

Considerando as diretrizes contidas na Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006, que dispõe sobre a informatização do processo judicial; os benefícios advindos da substituição da tramitação de autos em meio físico pelo meio eletrônico, como instrumento de celeridade e qualidade da prestação jurisdicional; e ainda a necessidade de racionalização da utilização dos recursos orçamentários pelos órgãos do Poder Judiciário. Propõe-se nesta meta atender ao disposto na Resolução nº 185/2013 do CNJ, por um esforço conjunto entre diversas áreas do TJGO no sentido de compatibilizar os sistemas existentes para atender ao proposto na Resolução e na meta.

PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS

MACRODESAFIO 4 CELERIDADE E PRODUTIVIDADE NA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5 DESBUROCRATIZAR OS PROCEDIMENTOS DE TRABALHO E INVESTIR NA PERMANENTE MODERNIZAÇÃO DOS SISTEMAS DE TRAMITAÇÃO PROCESSUAL, PROPICIANDO MAIOR AGILIDADE NOS TRÂMITES JUDICIAIS E O CONSEQUENTE AUMENTO NA PRODUTIVIDADE DE MAGISTRADOS E SERVIDORES

INDICADOR

ÍNDICE DE PROCESSOS ELETRÔNICOS

DESCRIÇÃO DO INDICADOR

Demonstrar o percentual de processos que ingressaram por meio eletrônico em relação ao total de processos ingressados. Leva-se em consideração o "período-base" os últimos doze meses da data de medição.

QUANDO MEDIR Mensal

COMO MEDIR

$$IPE = \left(\frac{CnEl}{Cn} \right) \times 100$$

IPE	Índice de processos eletrônicos
CnEl	Casos novos eletrônicos: processos eletrônicos que ingressaram ou foram protocolizados no período-base
Cn	Casos novos: processos que ingressaram ou foram protocolizados no período-base

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE 2014 - 31,6%

POLARIDADE Quanto maior o resultado, melhor o desempenho

META

7

IMPLANTAR CRITÉRIOS PARA A AFERIÇÃO DA PRODUTIVIDADE INDIVIDUAL DE MAGISTRADOS E SERVIDORES DA ÁREA FIM,CONSIDERANDO ÀS ESPECIFICIDADES DAS DIFERENTES UNIDADES JUDICIÁRIAS

RESPONSÁVEL SECRETARIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA

DESCRIÇÃO DA META

O propósito desta meta é definir critérios e métodos que propiciem a mensuração da produtividade individual de magistrados e de servidores, com o intuito de aferir o desempenho e a eficiência dos serviços prestados pelo Judiciário goiano à sociedade. Para tanto, serão realizados estudos com o objetivo de identificar as especificidades das unidades judiciárias e as particularidades de suas atividades, possibilitando assim a definição de parâmetros ideais de produtividade.

PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS

MACRODESAFIO 4 CELERIDADE E PRODUTIVIDADE NA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5 DESBUROCRATIZAR OS PROCEDIMENTOS DE TRABALHO E INVESTIR NA PERMANENTE MODERNIZAÇÃO DOS SISTEMAS DE TRAMITAÇÃO PROCESSUAL, PROPICIANDO MAIOR AGILIDADE NOS TRÂMITES JUDICIAIS E O CONSEQUENTE AUMENTO NA PRODUTIVIDADE DE MAGISTRADOS E SERVIDORES

INDICADOR

ÍNDICE DE IMPLANTAÇÃO DOS CRITÉRIOS PARA AFERIÇÃO DE PRODUTIVIDADE INDIVIDUAL

DESCRIÇÃO DO INDICADOR

Refere-se ao estabelecimento e a implantação de critérios que estabelecerão parâmetros para aferir a produtividade individual dos magistrados e servidores levando em consideração as particularidades das áreas de atuação (1º e 2º Graus, Juizados, Varas Únicas e Especializadas, entre outras), bem como os dados dos sistemas utilizados como: ponto eletrônico, SPG, SDM, SSG, PROJUDI, entre outros.

QUANDO MEDIR Mensal

COMO MEDIR ∑ Pesos dos itens

Peso (%)	Item
100	Critérios adotados

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE Zero

POLARIDADE

Quanto maior o resultado, melhor o desempenho

META

8

AMPLIAR EM 100% O NÚMERO DE CEJUSCS EM FUNCIONAMENTO

RESPONSÁVEL

NÚCLEO PERMANENTE DE MÉTODOS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

DESCRIÇÃO DA META

O Conselho Nacional de Justiça, por meio da Resolução nº 125/2010, dispõe dentre outras diretrizes sobre a criação dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania – CEJUSCs, que proporcionam aos cidadãos a conciliação e a mediação como forma de resolução para seus conflitos, visto que estes são instrumentos efetivos de pacificação social, solução e prevenção de litígios. Assim, o propósito desta meta é a ampliação em 100% do quantitativo atual de CEJUSCs em funcionamento no Estado de Goiás.

PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS

MACRODESAFIO 5 ADOÇÃO DE SOLUÇÕES ALTERNATIVAS DE CONFLITOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO 6 FOMENTAR A ADOÇÃO DOS MEIOS EXTRAJUDICIAIS PARA A RESOLUÇÃO NEGOCIADA DE CONFLITOS

INDICADOR

ÍNDICE DE AMPLIAÇÃO DA QUANTIDADE DE CEJUSCS EM FUNCIONAMENTO

DESCRIÇÃO DO INDICADOR Mede o número de novos CEJUSCs implantados em relação ao total de CEJUSCs já existentes.

QUANDO MEDIR Mensal

COMO MEDIR

$$IaCEJUSCs = \left(\frac{\sum nCEJUSCs}{nCEJUSCsbase} \right) x\ 100$$

IaCEJUSCs	Índice de ampliação dos CEJUSCs
nCEJUSCs	Número de novos CEJUSCs implantados
nCEJUSCsbase	Número de CEJUSCs da linha de base

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE 2014 | nCEJusCsbase = 24; IaCEJUSCs = Zero

POLARIDADE Quanto maior o resultado, melhor o desempenho

META

9

REDUZIR EM 10% O QUANTITATIVO DE CASOS NOVOS DE DEMANDAS REPETITIVAS DOS GRANDES LITIGANTES

RESPONSÁVEL

NÚCLEO DE ENFRENTAMENTO DAS DEMANDAS REPETITIVAS E COMPLEXAS - PROGRAMA ACELERAR

DESCRIÇÃO DA META

Grande parte do acervo de processos do Judiciário goiano constitui-se de demandas repetitivas e complexas, o que tem exigido esforços de magistrados e servidores para atender em tempo razoável aos pleitos. Destarte, a meta visa a promover ações de conscientização junto à sociedade e o incentivo à adoção de métodos alternativos de solução de conflitos para os grandes litigantes, com o intuito de prevenir a judicialização das ações e, consequentemente, obter a redução de casos novos de demandas repetitivas.

PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS

MACRODESAFIO 6 GESTÃO DAS DEMANDAS REPETITIVAS E DOS GRANDES LITIGANTES

OBJETIVO ESTRATÉGICO 7 APRIMORAR A GESTÃO DAS DEMANDAS REPETITIVAS E DOS GRANDES LITIGANTES, VISANDO À REDUÇÃO DA TAXA DE CONGESTIONAMENTO.

INDICADOR

ÍNDICE DE REDUÇÃO DE CASOS NOVOS DE DEMANDAS REPETITIVAS DOS GRANDES LITIGANTES

DESCRIÇÃO DO INDICADOR

O indicador mede a quantidade de processos relativos as demandas classificadas como repetitivas dos grandes litigantes que ingressaram no Judiciário no período-base.

QUANDO MEDIR Mensal

COMO MEDIR

$$IrCN = \left[1 - \left(\frac{\sum CnGl}{CnGlA}\right)\right] \times 100$$

IrCN	Índice de redução de casos novos de demandas repetitivas dos grandes litigantes
∑CnGl	Somatório dos últimos 12 meses dos casos novos de demandas repetitivas dos grandes litigantes
CnGlA	Casos novos de demandas repetividas de grandes litigantes da linha de base

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE 2014 | CnGlA = 97.150; IrCN = Zero

POLARIDADE Quanto maior o resultado, melhor o desempenho

META

10

IMPLANTAR CINCO AÇÕES DE MELHORIA DA GESTÃO DAS EXECUÇÕES FISCAIS E CÍVEIS

RESPONSÁVEL

NÚCLEO DE ENFRENTAMENTO DAS DEMANDAS REPETITIVAS E COMPLEXAS - PROGRAMA ACELERAR

DESCRIÇÃO DA META

Segundo estudo publicado pelo Conselho Nacional de Justiça, um dos maiores litigantes do Judiciário é o Poder Público. Goiás aparece em destaque devido a quatro municípios goianos figurarem na lista dos cem maiores litigantes do Brasil, publicada em 2012. Em função desta perspectiva, esta meta tem por finalidade desenvolver mecanismos internos e parcerias com instituições públicas e privadas, envolvidas nos processos de execuções fiscais e cíveis, para que estes possam ser solucionados em tempo razoável e com maior eficiência, aperfeiçoando assim a gestão dos processos relacionados a estas naturezas.

PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS

MACRODESAFIO 7 IMPULSO ÀS EXECUÇÕES FISCAIS E CÍVEIS

OBJETIVO ESTRATÉGICO 8 ADOTAR MECANISMOS TEMPESTIVOS QUE IMPULSIONEM A EFETIVIDADE DAS EXECUÇÕES FISCAIS E CÍVEIS

INDICADOR

AÇÕES IMPLANTADAS

DESCRIÇÃO DO INDICADOR Mede as ações implantadas para melhorar a celeridade e eficiência dos processos de execução fiscal e cível.

QUANDO MEDIR Mensal

COMO MEDIR ∑Aefc

Aefc Ações implantadas em relação a gestão da execução fiscal e cível.

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE Zero

POLARIDADE

Quanto maior o resultado, melhor o desempenho

META

11

REALIZAR CINCO AÇÕES PARA O APRIMORAMENTO DA GESTÃO DA JUSTIÇA CRIMINAL

RESPONSÁVEIS

PRESIDÊNCIA
CORREGEDORIA-GERAL DA JUSTIÇA

DESCRIÇÃO DA META

Os ritos e procedimentos da Justiça Criminal são definidos pelo Código Penal, pelo Código Processual Penal, pelas recomendações do Conselho Nacional de Justiça e pela Estratégia Nacional de Justiça e Segurança Pública – ENASP. Contudo, é possível, respeitando-se a legislação vigente e as diretrizes traçadas por esses órgãos, aprimorar a gestão da Justiça Criminal, por meio da realização de iniciativas estratégicas direcionadas para este fim.

PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS

MACRODESAFIO 8 APRIMORAMENTO DA GESTÃO DA JUSTIÇA CRIMINAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO 9 COORDENAR AÇÕES E MELHORIAS NO ÂMBITO DA JUSTIÇA CRIMINAL COM O INTUITO DE MINIMIZAR A SENSAÇÃO DE IMPUNIDADE E INSEGURANÇA SOCIAL

INDICADOR

AÇÕES REALIZADAS

DESCRIÇÃO DO INDICADOR Mensura a quantidade de ações realizadas em prol do aprimoramento da gestão da Justiça Criminal.

QUANDO MEDIR Mensalmente

COMO MEDIR ∑AAgJC

AAgJC Ações de aprimoramento da gestão da Justiça Criminal.

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE Zero

POLARIDADE

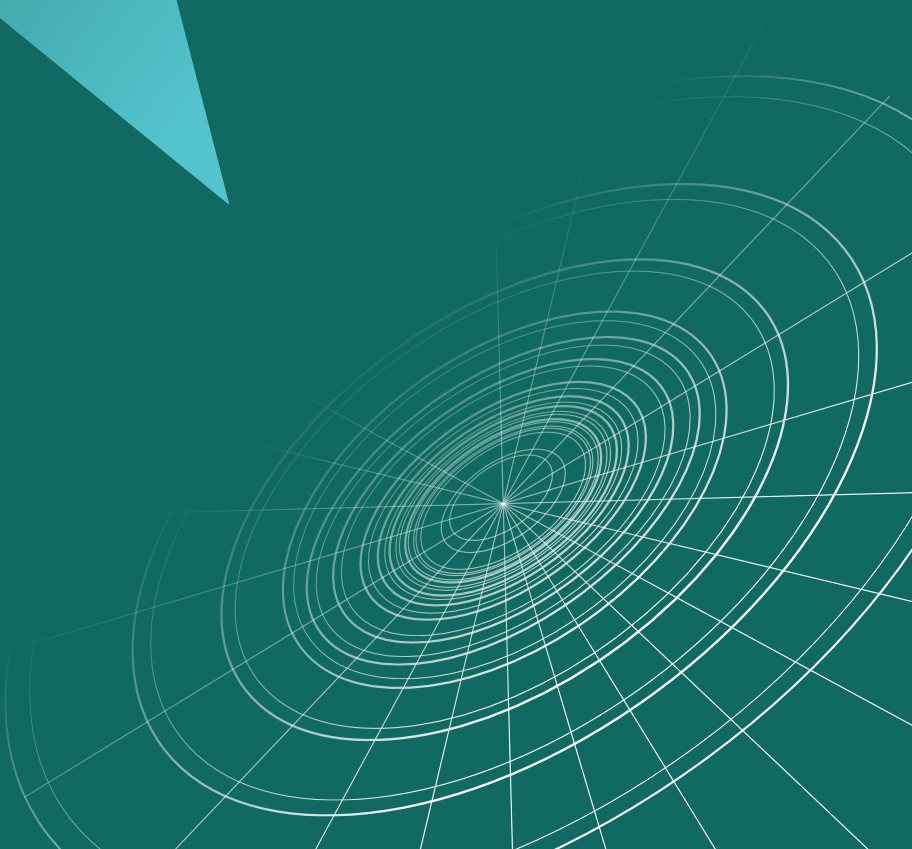
Quanto maior o resultado, melhor o desempenho

tribunal
de justiça
do estado de goiás

METAS – 12 a 20

PERSPECTIVA

RECURSOS



META

12

EXECUTAR 100% DO PLANO PERMANENTE DE CAPACITAÇÃO ELABORADO PARA A ÁREA FIM

RESPONSÁVEL DIRETORIA DE RECURSOS HUMANOS

DESCRIÇÃO DA META

A cada gestão, a Diretoria de Recursos Humanos elabora um Plano de Capacitação, que contempla cursos de curta, média e longa duração, com o intento de desenvolver as competências dos magistrados e dos servidores das áreas judicial (fim) e administrativa (meio). Neste sentido, visando a atender o disposto na Resolução nº 194/2014 do CNJ, que institui a Política Nacional de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição, estabeleceu-se para este biênio, executar 100% do plano de capacitação definido para a área fim, incluindo servidores e magistrados.

Entende-se por capacitação: cursos presenciais e à distância, palestras, workshops, seminários, congressos e pós-graduações, que contribuam para a melhoria da gestão de pessoas e que atendam aos interesses da administração pública.

PERSPECTIVA RECURSOS

MACRODESAFIO 9 MELHORIA DA GESTÃO DE PESSOAS

OBJETIVO ESTRATÉGICO 10 DESENVOLVER O POTENCIAL HUMANO, MANTENDO O EQUILÍBRIO ENTRE O TRABALHO, A SAÚDE E A VIDA PESSOAL

INDICADOR

ÍNDICE DE EXECUÇÃO DO PLANO DE CAPACITAÇÃO

DESCRIÇÃO DO INDICADOR

Mede a execução do Plano de Capacitação elaborado para a área fim, levando em consideração o total de horas realizadas em relação ao total de horas planejadas de capacitação.

QUANDO MEDIR Mensal

COMO MEDIR

$$IePC = \left(\frac{QhcRAF}{QhcPAF} \right) \times 100$$

IePC	Índice de execução do Plano de capacitação
QhcRAF	Quantidade de horas de Capacitação realizada para a área fim
QhcPAF	Quantidade de horas de Capacitação planejadas para a área fim

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE Zero

POLARIDADE Quanto maior o resultado, melhor o desempenho

META

13

CONSEGUIR 75% DE ADESÃO DE MAGISTRADOS E SERVIDORES AO PROGRAMA DE EXAMES PERIÓDICOS DE SAÚDE

RESPONSÁVEIS

CENTRO DE SAÚDE
JUNTA MÉDICA

DESCRIÇÃO DA META

É diretriz estratégica, aplicável a todos os órgãos do Poder Judiciário, zelar pelas condições de saúde de magistrados e servidores, com vistas ao bem-estar e à qualidade de vida no trabalho. VIII Encontro Nacional do Judiciário – Florianópolis/SC - Nov/2014.

Esta meta foi estabelecida visando ao atendimento dessa diretriz estratégica, com o intuito de estimular a realização de exames periódicos, a fim de prevenir problemas de saúde oriundos ou não da execução do trabalho, e fomentar a cultura de atenção e cuidados permanentes à saúde e ao bem-estar de magistrados e servidores.

PERSPECTIVA RECURSOS

MACRODESAFIO 9 MELHORIA DA GESTÃO DE PESSOAS

OBJETIVO ESTRATÉGICO 10 DESENVOLVER O POTENCIAL HUMANO, MANTENDO O EQUILÍBRIO ENTRE O TRABALHO, A SAÚDE E A VIDA PESSOAL

INDICADOR

ÍNDICE DA ADESÃO DE MAGISTRADOS E SERVIDORES AOS EXAMES PERIÓDICOS DE SAÚDE

DESCRIÇÃO DO INDICADOR Visa medir a cultura de prevenção de saúde.

QUANDO MEDIR Mensal

COMO MEDIR

$$IamsEP = \left(\frac{ServEx + MagEx}{MagA + ServA} \right) x\ 100$$

IamsEP	Índice da adesão de magistrados e servidores aos exames periódicos
ServEx	Total de Servidores que realizaram exame médico periódico preventivo.
MagEx	Total de Magistrados que realizaram exame médico periódico preventivo.
MagA	Total de Magistrados Ativos
ServA	Total de Servidores Ativos

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE Zero

POLARIDADE Quanto maior o resultado, melhor o desempenho

META

14

MAPEAR 100% DAS COMPETÊNCIAS DOS CARGOS RELACIONADOS COM AS ATIVIDADES FINALÍSTICAS DO PODER JUDICIÁRIO

RESPONSÁVEL DIRETORIA DE RECURSOS HUMANOS

DESCRIÇÃO DA META

Dentre as diretrizes da Resolução nº 192/2014 do CNJ, consta a identificação das competências funcionais, que são aquelas requeridas para todos os cargos da organização. Deve-se considerar competência profissional como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes requeridas pelo cargo para apresentar um bom desempenho em determinado contexto de trabalho. O TJGO nesta gestão se propôs a mapear 100% das competências dos cargos das atividades finalísticas, de primeiro e segundo graus, com o intuito de identificar os conhecimentos, as habilidades e atitudes necessárias para desempenhar cada função.

PERSPECTIVA RECURSOS

MACRODESAFIO 9 MELHORIA DA GESTÃO DE PESSOAS

OBJETIVO ESTRATÉGICO 11 PROMOVER O ALINHAMENTO ENTRE AS NECESSIDADES DA ORGANIZAÇÃO, NO CUMPRIMENTO DE SUA MISSÃO INSTITUCIONAL, COM O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOS SERVIDORES

INDICADOR

ÍNDICE DE COMPETÊNCIAS DE CARGOS DA ATIVIDADE FIM MAPEADAS

DESCRIÇÃO DO INDICADOR O indicador pretende medir a quantidade de cargos da área fim que tiveram suas competências mapeadas

QUANDO MEDIR Mensal

COMO MEDIR

$$IcCafM = \left(\frac{NcCgF}{NCgF} \right) \times 100$$

IcCafM	Índice de competências de cargos da atividade fim mapeadas
NcCgF	Número de competências mapeadas dos cargos de atividade fim
NCgF	Número total de cargos da atividade fim

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE Zero

POLARIDADE Quanto maior o resultado, melhor o desempenho

META

15

MAPEAR 75% DAS COMPETÊNCIAS PESSOAIS DOS SERVIDORES RELACIONADOS COM AS ATIVIDADES FINALÍSTICAS DO 1º GRAU

RESPONSÁVEL

DIRETORIA DE RECURSOS HUMANOS

DESCRIÇÃO DA META

Gestão por competências é um método de gestão desenvolvido no sentido de identificar e gerir perfis profissionais que proporcionem um maior retorno à organização, identificando os pontos de excelência e as oportunidades de melhoria, suprindo lacunas e agregando conhecimento. Um modelo de gestão de competência sempre terá um viés conceitual, o qual quanto melhor for medido, melhor será a condução da execução da estratégia. Mapear competências significa identificar os conhecimentos, habilidades e atitudes comportamentais, uma ação fundamental dentro da gestão por competências, e pode ser realizada em três linhas de atuação: quanto ao cargo, a área e as pessoas, necessárias para a execução das atividades e, consequentemente, o alcance da estratégia traçada. Esta meta abrange uma das linhas de atuação e se propõe a mapear 75% das competências individuais de magistrados e servidores do 1º Grau.

PERSPECTIVA RECURSOS

MACRODESAFIO 9 MELHORIA DA GESTÃO DE PESSOAS

OBJETIVO ESTRATÉGICO 11 PROMOVER O ALINHAMENTO ENTRE AS NECESSIDADES DA ORGANIZAÇÃO, NO CUMPRIMENTO DE SUA MISSÃO INSTITUCIONAL, COM O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DOS SERVIDORES

INDICADOR

ÍNDICE DE COMPETÊNCIAS PESSOAIS DE SERVIDORES DA ATIVIDADE FIM (1º GRAU) MAPEADAS

DESCRIÇÃO DO INDICADOR O indicador pretende medir a quantidade de competências pessoais dos servidores do 1º Grau mapeadas.

QUANDO MEDIR Mensal

COMO MEDIR

$$IcPafM = \left(\frac{NcServF}{NServF} \right) x\ 100$$

IcPafM	Índice de competências pessoais de servidores da atividade fim (1º Grau) mapeadas
NcServF	Número de competências mapeadas dos servidores ativos lotados na atividade fim no 1º Grau
NServF	Número total de servidores ativos lotados na atividade fim no 1º Grau

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE Zero

POLARIDADE Quanto maior o resultado, melhor o desempenho

META

16

REDUZIR EM 10% O CONSUMO GLOBAL DOS INSUMOS UTILIZADOS

RESPONSÁVEL

DIRETORIA ADMINISTRATIVA

DESCRIÇÃO DA META

Seguindo a tendência de otimizar a gestão dos recursos públicos, por meio da redução do consumo de materiais, bens e serviços, e da economicidade do gasto público, esta meta destina-se a desenvolver ações para reduzir o gasto com bens de consumo, no que tange a energia elétrica (kWh), água (m^3), telefone (reais), papel (resmas) e combustível (litros).

INDICADOR

ÍNDICE DE REDUÇÃO DO CONSUMO GLOBAL DOS INSUMOS

DESCRIÇÃO DO INDICADOR

O índice de redução do consumo global dos insumos irá demonstrar o percentual de redução do consumo dos principais serviços e materiais.

PERSPECTIVA RECURSOS

MACRODESAFIO 10 APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO DE CUSTOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO 12 GARANTIR A ECONOMICIDADE DOS RECURSOS POR MEIO DO APERFEIÇOAMENTO DOS PROCESSOS DE AQUISIÇÃO E UTILIZAÇÃO DE MATERIAIS, BENS E SERVIÇOS E DA MELHOR ALOCAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS NECESSÁRIOS À PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

QUANDO MEDIR Mensal

COMO MEDIR

$$IcGI = \left(1 - \frac{\sqrt[5]{\sum E \times \sum A \times \sum T \times \sum P \times \sum C}}{\sqrt[5]{E_{2014} \times A_{2014} \times T_{2014} \times P_{2014} \times C_{2014}}}\right) \times 100$$

IcGI	Índice de redução do consumo global dos insumos
ΣE	Somatório dos últimos 12 meses do consumo de energia (kWh)
ΣA	Somatório dos últimos 12 meses do consumo de água (m^3)
ΣT	Somatório dos últimos 12 meses do consumo de telefone (R$)
ΣP	Somatório dos últimos 12 meses do consumo de papel (resmas)
ΣC	Somatório dos últimos 12 meses do consumo de combustível (litros)
E_{2014}	Consumo de energia (kWh) em 2014
A_{2014}	Consumo de água (m^3) em 2014
T_{2014}	Consumo de telefonia (R$) em 2014
P_{2014}	Consumo de papel (resmas) em 2014
C_{2014}	Consumo de combustível (litros) em 2014

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE 2014

IcGI = Zero

E_{2014} = 1.810.473 kW/h

A_{2014} = 203.787 m^3

T_{2014} = R$ 1.053.808,80

P_{2014} = 116.185 resmas

C_{2014} = 366.508,93 litros

POLARIDADE

Quanto maior o resultado, melhor o desempenho

META

17

ALCANÇAR NO MÍNIMO 75% DE DESEMPENHO DA ESTRATÉGIA PROPOSTA NO PLANO DE GESTÃO 2015-2017

RESPONSÁVEL

SECRETARIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA

DESCRIÇÃO DA META

Uma vez elaborado o Plano de Gestão, inicia-se a execução das metas e o monitoramento de seus desempenhos. Para traçar um parâmetro aceitável e balizador de execução do plano, definiu-se esta meta, que tem por finalidade alcançar 75% do desempenho da estratégia proposta no Plano de Gestão 2015-2017. Este índice foi fixado por considerar os riscos oriundos do processo de planejamento, que envolvem fatores externos e internos do Poder Judiciário goiano.

INDICADOR

ÍNDICE DE DESEMPENHO ESTRATÉGICO DO PLANO DE GESTÃO 2015-2017

PERSPECTIVA RECURSOS

MACRODESAFIO 11 INSTITUIÇÃO DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO 13 DISSEMINAR A CULTURA DE GESTÃO ESTRATÉGICA, PROMOVENDO A PARTICIPAÇÃO DE MAGISTRADOS E SERVIDORES NA ELABORAÇÃO E EXECUÇÃO DA ESTRATÉGIA DO PODER JUDICIÁRIO GOIANO

DESCRIÇÃO DO INDICADOR

Trata-se de um indicador sintético criado para medir o grau de desenvolvimento da estratégia do Poder Judiciário goiano, possibilitando a mensuração das variações de desempenho existentes entre os objetivos estratégicos. O indicador resulta da combinação ponderada das medições dos indicadores estratégicos, os quais serão formulados a partir da composição dos índices das metas vinculadas ao mesmo objetivo estratégico.

QUANDO MEDIR Mensal

COMO MEDIR

$$IdePE = \Sigma \left(\frac{RI}{RE} \times PI \right) \times 100$$

IdePE	Índice de desempenho do Plano de Gestão 2015-2017
RI	Resultado do Indicador
RE	Resultado esperado de acordo com o proposto pela Meta do Indicador
PI	Peso atribuido ao indicador

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE Zero

POLARIDADE

Quanto maior o resultado, melhor o desempenho

META

18

EXECUTAR 90% DO ORÇAMENTO ESTRATÉGICO ALINHADO ÀS DIRETRIZES DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

RESPONSÁVEL DIRETORIA-GERAL

DESCRIÇÃO DA META

A Resolução nº 195/2014 do CNJ dispõe sobre a distribuição de orçamento nos órgãos do Poder Judiciário de primeiro e segundo graus, considerando-se a média de processos distribuídos (casos novos), o acervo de processos pendentes (casos pendentes), o alinhamento ao plano estratégico e ao plano plurianual, as previsões do plano estratégico de TIC e as prioridade estabelecidas no Plano de Obras. Em consonância à Resolução, estabeleceu-se a meta de executar os projetos associados ao Planejamento Estratégico do TJGO e, consequentemente, o orçamento a eles vinculados, atendendo assim às diretrizes do Conselho Nacional de Justiça, com vistas à melhoria da efetividade na prestação jurisdicional.

INDICADOR ÍNDICE DE EXECUÇÃO DO ORÇAMENTO ESTRATÉGICO

PERSPECTIVA RECURSOS

MACRODESAFIO 11 INSTITUIÇÃO DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO 13 DISSEMINAR A CULTURA DE GESTÃO ESTRATÉGICA, PROMOVENDO A PARTICIPAÇÃO DE MAGISTRADOS E SERVIDORES NA ELABORAÇÃO E EXECUÇÃO DA ESTRATÉGIA DO PODER JUDICIÁRIO GOIANO

DESCRIÇÃO DO INDICADOR

O indicador refere-se ao valor executado nos projetos estratégicos em relação ao valor disponibilizado para tal finalidade, levando-se também em consideração o atendimento às diretrizes do CNJ (Resolução nº 195/2014)

QUANDO MEDIR Mensal

COMO MEDIR

$$IeOE = \left[\frac{\left(\frac{VOEsEx}{VOEsD} \right) + \sum Pesos}{2} \right] \times 100$$

IeOE	Índice de execução do orçamento estratégico.
VOEsEx	Valor total do orçamento estratégico executado para o 1º e 2º Graus.
VOEsD	Valor total do orçamento estratégico disponibilizado para o 1º e 2º Graus.
∑Pesos	Somatório dos pesos das questões de avaliação do atendimento ás diretrizes

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE 2014 - 42,4%

POLARIDADE Quanto maior o resultado, melhor o desempenho

META

19

PROMOVER CINCO AÇÕES COM A FINALIDADE DE MELHORAR A ACESSIBILIDADE ÀS INFORMAÇÕES DO PODER JUDICIÁRIO GOIANO

RESPONSÁVEL CENTRO DE COMUNICAÇÃO SOCIAL

DESCRIÇÃO DA META

Esta meta objetiva aferir a quantidade de ações realizadas pelo TJGO com a finalidade de melhorar o acesso aos meios de comunicação por parte do cidadão e dar maior transparência às informações do Poder Judiciário goiano, com o intuito de tornar mais efetiva a participação da sociedade, nos termos da Resolução 102/2009 do CNJ e da Lei complementar nº 131/2009.

PERSPECTIVA RECURSOS

MACRODESAFIO 11 INSTITUIÇÃO DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO 14 FOMENTAR A ACESSIBILIDADE ÀS INFORMAÇÕES, VISANDO A PARTICIPAÇÃO DA SOCIEDADE NO CONTROLE SOCIAL DOS RESULTADOS DO PODER JUDICIÁRIO GOIANO

INDICADOR

AÇÕES PROMOVIDAS

DESCRIÇÃO DO INDICADOR

Quantidade de ações promovidas visando à criação ou melhoria de novos meios de acesso às informações do Poder Judiciário goiano.

QUANDO MEDIR

Mensal

COMO MEDIR

∑AmAI

AmAI Ações de melhoria da acessibilidade às informações.

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE

Zero

POLARIDADE

Quanto maior o resultado, melhor o desempenho

META

20

ELABORAR O PETIC - PLANO ESTRATÉGICO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO, ALINHADO À ESTRATÉGIA DO TJGO 2015-2020 E ALCANÇAR DESEMPENHO MÍNIMO DE 75% DAS METAS PREVISTAS PARA O BIÊNIO 2015-2017

RESPONSÁVEIS

SECRETARIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA
DIRETORIA-GERAL

DESCRIÇÃO DA META

O Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação – PETIC – deve ser elaborado em conformidade com o Plano Estratégico – PE – Institucional. Trata-se de um instrumento de diagnóstico, planejamento e gestão dos recursos e processos de TIC no ambiente organizacional, valendo-se de boas práticas e metodologias que garantam o condizente suporte tecnológico ao alcance dos objetivos estratégicos traçados no PE. Assim, esta meta propõe para 2015 a elaboração do novo PETIC, alinhado à Estratégia do TJGO, e alcançar desempenho mínimo de 75% em relação às metas propostas neste, para o biênio 2015-2017.

INDICADOR

ÍNDICE DE DESEMPENHO DAS METAS DO PETIC NA GESTÃO 2015-2017

PERSPECTIVA RECURSOS

MACRODESAFIO 12 MELHORIA DA INFRAESTRUTURA E GOVERNANÇA DE TIC

OBJETIVO ESTRATÉGICO 15 AUMENTAR A MATURIDADE EM GOVERNANÇA DE TECNOLOGIA DA INFOEMAÇÃO E COMUNICAÇÃO – TIC –, VISANDO O APRIMORAMENTO DOS PROCESSOS E A ENTREGA DE SERVIÇOS DE TIC COM QUALIDADE E EFICIÊNCIA

DESCRIÇÃO DO INDICADOR

Trata-se de um indicador sintético criado para medir o grau de desenvolvimento da estratégia do PETIC, possibilitando a mensuração das variações de desempenho existentes entre os objetivos estratégicos.

QUANDO MEDIR Mensal

COMO MEDIR

$$IdePETIC = \Sigma \left(\frac{RI}{RE} \times PI \right) \times 100$$

IdePETIC	Índice de desempenho das Metas do PETIC na Gestão 2015-2017
RI	Resultado do Indicador
RE	Resultado esperado de acordo com o proposto pela Meta do Indicador.
PI	Peso atribuído ao Indicador

SITUAÇÃO ATUAL LINHA DE BASE Zero

POLARIDADE Quanto maior o resultado, melhor o desempenho

"Para conseguir grandes coisas, é necessário não
apenas planejar, mas também acreditar;
não apenas agir, mas também sonhar".

Anatole France

METAS NACIONAIS

Informe-se: www.cnj.jus.br

METAS NACIONAIS

O Tribunal de Justiça do Estado de Goiás – TJGO – apresenta neste capítulo as Metas Nacionais, as Metas da Estratégia Nacional de Segurança Pública – ENASP – e a Diretriz Estratégica Nacional, estabelecidas para 2015, com o intuito de perseverar na busca pela efetividade na prestação jurisdicional. Essas Metas foram consolidadas nas propostas apresentadas por todos os segmentos da Justiça para atualização da Estratégia Nacional do Poder Judiciário, e estão em conformidade com a Resolução nº 198/2014 do Conselho Nacional de Justiça – CNJ –, que dispõe sobre o Planejamento e a Gestão Estratégica como meio de se alcançar a unidade do Poder Judiciário.

◆ METAS NACIONAIS DO CNJ – 2015

As Metas Nacionais editadas pelo Conselho Nacional de Justiça e contempladas pelo Tribunal de Justiça do Estado de Goiás são seis, a saber:

Meta 1	Julgar mais processos que os distribuídos
Descrição da Meta	Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente.

Meta 2	Julgar processos mais antigos
Descrição da Meta	Identificar e julgar, até 31/12/2015 • 1º grau: pelo menos 80% dos processos distribuídos até 31/12/2011; • 2º grau: Pelo menos 80% dos processos distribuídos até 31/12/2012; • Juizados Especiais e Turmas Recursais: 100% dos distribuídos até 31/12/2012.

Meta 3	Aumentar os casos solucionados por conciliação
Descrição da Meta	Impulsionar os trabalhos dos CEJUSCs e garantir aos Estados que já o possuem que, conforme previsto na Resolução 125/2010, homologuem acordos pré-processuais e conciliações em número superior à média das sentenças homologatórias nas unidades jurisdicionais correlatas. Aos que não o possuem, a meta é a implantação de número maior do que os já existentes.

Meta 4	Priorizar o julgamento dos processos relativos à corrupção e à improbidade administrativa
Descrição da Meta	Identificar e julgar até 31/12/2015 pelo menos 70% das ações de improbidade administrativa e das ações penais relacionadas a crimes contra a administração pública distribuídas até 31/12/2012.

Meta 6	Priorizar o julgamento das ações coletivas
Descrição da Meta	Identificar e julgar, até 31/12/2015, as ações coletivas: • 1º grau: processos distribuídos até 31/12/2012; • 2º grau: processos distribuídos até 31/12/2013.

Meta 7	Priorizar o julgamento dos processos dos maiores litigantes e dos recursos repetitivos
Descrição da Meta	Nos Tribunais de Justiça Estaduais, gestão estratégica das ações de massa com identificação e monitoramento do acervo de demandas repetitivas.

◆ METAS NACIONAIS DA ENASP – 2015

A Estratégia Nacional de Justiça e Segurança Pública – ENASP – tem o objetivo de promover a articulação dos órgãos responsáveis pela segurança pública, reunir e coordenar as ações de combate à violência e traçar políticas nacionais na área. Lançada em fevereiro de 2010, a iniciativa é resultado de parceria entre os Conselhos Nacionais do Ministério Público – CNMP – e de Justiça – CNJ – e o Ministério da Justiça – MJ.

Meta de Persecução Penal de Ações Penais em Tramitação	
Julgar as ações penais em tramitação de crimes dolosos contra a vida	
Descrição da Meta	Julgar todas as ações penais de crimes dolosos contra a vida, cuja denuncia foi recebida até 31/12/2009, excluídos os suspensos em 31 de outubro de 2014.

Meta de Persecução Penal de Ações Penais Suspensas	
Julgar as ações penais suspensas de crimes dolosos contra a vida.	
Descrição da Meta	Julgar todas as ações penais de crimes dolosos contra a vida, cuja denuncia foi recebida até 31/12/2009 e que encontravam-se suspensas em 31/10/2014.

Meta de Efetividade da Execução	
Monitorar as condenações de crimes dolosos contra a vida, cuja execução não tenha sido iniciada	
Descrição da Meta	Para efeito de definição do estoque, devem ser consideradas todas as condenações de crimes dolosos contra a vida, transitadas em julgado até 31 de dezembro de 2013, cuja execução não tenha sido iniciada até o dia 1º de março de 2015 (marco referencial).

DIRETRIZ ESTRATÉGICA NACIONAL 2015

É Diretriz Estratégica, aplicável a todos os órgãos do Poder Judiciário, zelar pelas condições de saúde de magistrados e servidores, com vistas ao bem-estar e à qualidade de vida no trabalho.

"A verdadeira viagem de descobrimento não consiste em procurar novas paisagens, e sim em ter novos olhos".

Marcel Proust

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

"É importante ter metas, mas também é fundamental planejar cuidadosamente cada passo para atingi-las."

(Bernardinho)

Com vistas a alcançar os resultados propostos para o Plano de Gestão 2015-2017, apresentam-se neste livro as Iniciativas Estratégicas que contemplam os projetos e as ações previstos para a consecução das metas elaboradas para este biênio, os quais serão acompanhados e monitorados periodicamente pelos responsáveis e pela Secretaria de Gestão Estratégica, que apresentará relatórios periódicos para a Administração, com o intuito de municiá-la constantemente de informações para a tomada de decisão. Após o período de vigência das metas será feita uma aferição do desempenho destas em relação ao que foi proposto inicialmente, para, em seguida, apresentar os resultados obtidos no Relatório de Gestão ao final do biênio 2015-2017.

◆ INICIATIVAS ESTRATÉGICAS PROPOSTAS POR METAS

MACRODESAFIO 2 GARANTIA DOS DIREITOS DE CIDADANIA

Meta 1	Realizar dez ações para ampliação do acesso à justiça em todo o Estado.
Indicador da Meta	Ações Realizadas
Iniciativas	▸ Carta de Serviços ao Cidadão ▸ Programa Justiça Ativa ▸ Programa Pai Presente ▸ Semana Estadual de Reconhecimento Espontâneo de Paternidade ▸ Sistema Eletrônico de Registro Civil de Nascimento em Maternidade ▸ Audiências Públicas ▸ Semana Nacional de Conciliação ▸ Programa Justiça Educacional ▸ Programa Acelerar

Meta 2	Elaborar o Plano de Logística Sustentável em concordância com as diretrizes do Conselho Nacional de Justiça e implantar, no mínimo, as ações relativas a aquisições sustentáveis e o procedimento de descarte de resíduos e bens inservíveis.
Indicador da Meta	Ações Implantadas
Iniciativas	▸ Plano de Gestão de Logística Sustentável ▸ Destinação dos Resíduos Sólidos ▸ Modernização os Arquivos Judiciais ▸ Adesão a Agenda Ambiental da Administração Pública (A3P) ▸ Descarte de Bem inservíveis ▸ Definição e Implantação de critérios de Aquisições Sustentáveis

MACRODESAFIO 3 COMBATE À CORRUPÇÃO E À IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA

Meta 3	Reduzir os processos pendentes de julgamento que tratam do desvio de recursos públicos e improbidade administrativa em, no mínimo, quantidade igual ao de distribuídos no período.
Indicador da Meta	Índice de eficiência no julgamento
Iniciativas	▸ Programa Acelerar

Meta 4	Aprimorar os procedimentos de aquisição de materiais, bens e serviços, visando à redução do tempo de tramitação em 10%.
Indicador da Meta	Índice de redução do tempo de tramitação dos processos de aquisição
Iniciativas	▸ Processo Eletrônico de Compra ▸ Plano de Atuação do Controle Interno ▸ Repactuação e adequação dos contratos existentes

Meta 5	Desenvolver mecanismos de inteligência para a identificação de situações de anormalidade na tramitação de processos judiciais e/ou administrativos.
Indicador da Meta	Procedimento de identificação de anormalidade na tramitação dos processos judiciais e administrativos.
Iniciativas	▸ Sistema de Controle de Andamento Processual

MACRODESAFIO 4 CELERIDADE E PRODUTIVIDADE NA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

Meta 6	Ampliar para 50% o número de processos eletrônicos em relação ao total de processos que são protocolizados.
Indicador da Meta	Índice de processos eletrônicos
Iniciativas	▸ Unificação dos sistemas de Processo Judicial Eletrônico

Meta 7	Implantar critérios para a aferição da produtividade individual de magistrados e servidores da área fim, em conformidade com as especificidades das diferentes unidades judiciárias.
Indicador da Meta	Índice de implantação dos critérios para aferição de produtividade individual
Iniciativas	▸ Implantação dos critérios para a criação de cargos, funções e unidades judiciárias (Resolução nº 184/2013 – CNJ) ▸ Parâmetros de mensuração do Desempenho das Unidades Judiciárias ▸ Aperfeiçoamento dos procedimentos internos ▸ Programa Modernizar

MACRODESAFIO 5 ADOÇÃO DE SOLUÇÕES ALTERNATIVAS DE CONFLITO

Meta 8	Ampliar em 100% o número de CEJUSCs em funcionamento.
Indicador da Meta	Índice de ampliação da quantidade de CEJUSCs em funcionamento
Iniciativas	▸ Celebração de Convênios/Termos de Cooperação Técnica ▸ Projeto para a ampliação do número de CEJUSCs

MACRODESAFIO 6 GESTÃO DAS DEMANDAS REPETITIVAS E DOS GRANDES LITIGANTES

Meta 9	Reduzir em 10% o quantitativo de casos novos de demandas repetitivas dos grandes litigantes.
Indicador da Meta	Índice de redução de casos novos de demandas repetitivas dos grandes litigantes
Iniciativas	▸ Programa Acelerar ▸ Implantação de sistema para prevenção e solução das ações repetitivas ▸ Celebração de Convênios/Termos de Cooperação Técnica ▸ Banco de Boas Práticas ▸ Dia Estadual de Julgamentos Colegiados

MACRODESAFIO 7 IMPULSO ÀS EXECUÇÕES FISCAIS E CÍVEIS

Meta 10	Implantar cinco ações de melhoria da gestão das execuções fiscais e cíveis.
Indicador da Meta	Ações Implantadas
Iniciativas	▸ Programa Acelerar ▸ Fórum de discussão sobre a utilização tempestiva dos sistemas de bloqueio de ativos (BACENJUD, RENAJUD, INFOJUD) ▸ Convênios e parcerias com instituições públicas e privadas a fim de dar maior celeridade e efetividade às execuções ▸ Implantação de Varas de Execução Fiscal

MACRODESAFIO 8 APRIMORAMENTO DA GESTÃO DA JUSTIÇA CRIMINAL

Meta 11	Realizar cinco ações para o aprimoramento da gestão da Justiça Criminal.
Indicador da Meta	Ações Realizadas.
Iniciativas	▸ Sistema de Videoconferência ▸ Programa Justiça Terapêutica ▸ Programa Justiça Restaurativa ▸ Fórum de discussão sobre aplicação de penas e medidas alternativas ▸ Implantação/Fortalecimento dos Conselhos da Comunidade, Penitenciários e dos Patronatos ▸ Fortalecimento e ampliação da atuação das Coordenadorias da Mulher em Situação de Violência Doméstica e Familiar, de Execução Penal e da Infância e da Juventude

MACRODESAFIO 9 MELHORIA DA GESTÃO DE PESSOAS

Meta 12	Executar 100% do Plano Permanente de Capacitação elaborado para a área fim.
Indicador da Meta	Índice de execução do Plano de Capacitação
Iniciativas	▸ Implantação da Política de Recursos Humanos do Poder Judiciário (Decreto nº 700/2014) ▸ Plano Permanente de Capacitação ▸ Escola Judicial

Meta 13	Conseguir 75% de adesão de magistrados e servidores ao programa de exames periódicos de saúde.
Indicador da Meta	Índice da adesão de magistrados e servidores aos exames periódicos de saúde
Iniciativas	▸ Serviço especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do trabalho (SESMT) ▸ Ampliar o programa de ginástica laboral ▸ Promover campanhas de incentivo a saúde

Meta 14	Mapear 100% das competências dos cargos relacionados com as atividades finalísticas do Poder Judiciário.
Indicador da Meta	Índice de competências de cargos da atividade fim mapeadas
Iniciativas	▸ Implantação da Gestão por Competências ▸ Implantação da Política de fixação de recursos humanos na área de TI (Resolução nº 90/2009 do CNJ e Acordão nº 1200/2014 do TCU)

Meta 15	Mapear 75% das competências pessoais dos servidores relacionados com as atividades finalísticas do 1º Grau.
Indicador da Meta	Índice de competências pessoais de servidores da atividade fim (1º Grau) mapeadas
Iniciativas	▶ Implantação da Gestão por Competências ▶ Programa de valorização de servidores e magistrados

MACRODESAFIO 10 APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO DE CUSTOS

Meta 16	Reduzir em 10% o consumo global dos insumos utilizados.
Indicador da Meta	Índice de redução do consumo global dos insumos
Iniciativas	▶ Sistema de controle de custos ▶ Plano de aquisição e distribuição de produtos e serviços ▶ Sistema de Postagem Eletrônica ▶ Implantação de ações de redução de consumo de água, energia, papel e gastos com a frota

MACRODESAFIO 11 INSTITUIÇÃO DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA

Meta 17	Alcançar no mínimo 75% de desempenho da estratégia proposta no Plano de Gestão 2015-2017.
Indicador da Meta	Índice de desempenho estratégico do Plano de Gestão 2015-2017
Iniciativas	▸ Efetivação dos Escritórios de Planejamento e Projetos ▸ Fortalecimento da atuação dos Assessores Setoriais de Planejamento ▸ SGE Intinerante ▸ Conexão Estratégica ▸ Encontro Anual de Promoção da Estratégia - Resolução nº 198 /2014

Meta 18	Executar 90% do orçamento estratégico alinhado com as diretrizes do Conselho Nacional de Justiça.
Indicador da Meta	Índice de execução do orçamento estratégico
Iniciativas	▸ Aperfeiçoamento dos instrumentos de classificação e controle do Orçamento Estratégico ▸ Definição dos critérios para distribuição e priorização do orçamento

Meta 19	Promover cinco ações com a finalidade de melhorar a acessibilidade às informações do Poder Judiciário goiano.
Indicador da Meta	Ações promovidas
Iniciativas	▸ Plano Comunicação do Poder Judiciário ▸ Projeto Ouvidoria Itinerante ▸ Aprimoramento da acessibilidade à infomação ▸ Mapa Estatístico do Poder Judiciário ▸ Boletim Estatístico do Poder Judiciário

MACRODESAFIO 12 MELHORIA DA INFRAESTRUTURA E GOVERNANÇA DE TIC

Meta 20	Elaborar o PETIC – Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação, alinhado à Estratégia do TJGO 2015-2020 e alcançar desempenho mínimo de 75% das metas previstas para o biênio 2015-2017.
Indicador da Meta	Índice de desempenho das Metas do PETIC na Gestão 2015-2017
Iniciativas	▸ Elaboração do Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário – PETIC

"Caminhar apesar da distância;
Vencer apesar dos obstáculos;
Sonhar apesar das desilusões;
Sorrir apesar das angústias;
Acreditar acima de tudo,

Todo obstáculo em seu caminho será pequeno
se sua vontade de vencer for grande".

Gustavo Aschar

ESTRATÉGIA E BSC

Conheça: www.tjgo.jus.br/index.php/gestaoestrategica

tribunal de justiça do estado de goiás

Secretaria de Gestão Estratégica

ESTRATÉGIA E BSC

O Conselho Nacional de Justiça – CNJ – foi criado pela Emenda Constitucional nº 45 (a chamada Reforma do Judiciário), de 2004, para exercer a função de controle externo do Judiciário. Essa função inclui, na verdade, dois tipos de atribuições: uma, de planejamento estratégico e gestão administrativa dos tribunais; outra, de controle disciplinar e correcional das atividades dos magistrados. A partir de 2007, o CNJ passou a estabelecer alguns padrões e diretrizes nacionais para o funcionamento dos tribunais, especialmente, no que se refere à gestão estratégica e, consequentemente, à administração de recursos humanos, de tecnologia da informação e financeira.

Desde então, o Poder Judiciário tem passado por importantes transformações, buscando permanentemente a efetividade na prestação jurisdicional. Para tanto, tornou-se imperativo o investimento em planejamento e gestão estratégica nos tribunais e, por meio de Resoluções (nº 70/2009 e nº 198/2014), foi determinada a elaboração de Planos Estratégicos, com abrangência mínima de seis anos, o que favoreceu aos tribunais dar continuidade à estratégia proposta.

Para facilitar o entendimento do leitor sobre o processo de construção dos Planos Estratégicos, dos Planos de Gestão e as ferramentas utilizadas neste material, a Secretaria de Gestão Estratégica do Tribunal de Justiça de Goiás elaborou um texto com conceitos básicos que auxiliam na compreensão da Estratégia 2015-2020 do Poder Judiciário.

ESTRATÉGIA COM USO DO BALANCED SCORECARD – BSC

PLANEJAMENTO E ESTRATÉGIA

Segundo Chiavenato (2004), o planejamento é a função administrativa que determina antecipadamente as atividades que devem ser desempenhadas, além de quais objetivos serão alcançados, visando a dar condições para que a organização se programe a partir de determinadas análises a respeito da realidade atual e possa traçar o que se pretende alcançar no futuro.

Para Oliveira (1996), planejamento pode ser definido como um processo que considera inúmeros aspectos organizacionais, no sentido de alcançar uma situação desejada de maneira mais eficiente e efetiva, com a melhor distribuição de esforços e recursos disponíveis na organização.

Pode-se afirmar que o planejamento norteia a organização a seguir o rumo traçado, de forma a buscar uma situação futura almejada, melhor do que a atual, priorizando os recursos disponíveis em busca desse objetivo.

Assim, verifica-se que o planejamento consiste na determinação do que a organização deverá fazer no presente, para alcançar a situação desejada no futuro, com base nos recursos materiais, humanos e financeiros já existentes.

Para que estes objetivos sejam alcançados, muitos são os caminhos que podem ser percorridos. Dessa forma, apresenta-se o conceito de estratégia, que pode ser traduzido como o caminho mais adequado a ser seguido para alcançar os objetivos da organização.

De outra forma, a estratégia pode ser definida como o conjunto de objetivos, finalidades, metas, diretrizes fundamentais e planos para atingir os objetivos, postulados de maneira a definir em que situação a organização se encontra e qual situação ela deseja estar.

Ao relacionar os dois conceitos, surge o termo Planejamento Estratégico que é o processo de elaboração da estratégia, na qual se define a relação entre a organização e o ambiente interno e externo, bem como os objetivos organizacionais, com a definição de estratégias alternativas, a fim de alcançar um objetivo comum e maior a toda à organização (MAXIMIANO, 2006).

Ou seja, planejar estrategicamente significa usar os recursos disponíveis de forma eficiente, aumentando a produtividade de um indivíduo ou organização, levando em consideração alguns quesitos cruciais como a gestão do tempo, dos custos e dos riscos.

O planejamento estratégico deve ser visto como um instrumento dinâmico de gestão. Ele contém decisões antecipadas sobre a linha de atuação a ser seguida, fundamentada nas análises dos ambientes interno e externo, devendo portanto, ser constantemente revisado e atualizado.

Assim, ele não esgota sua elaboração, e é na ação que se pode observar o comportamento de variáveis que influenciam constantemente o planejamento da organização, o que possibilita maximizar os pontos fortes e as oportunidades da organização, ou restringir-lhes os pontos fracos e as ameaças.

Dentre os benefícios do Planejamento Estratégico pode-se listar:

- Identificar atividades mais relevantes para os resultados esperados, empreendendo assim esforços nessas atividades;
- Contribuir com o processo decisório;
- Direcionar a alocação dos recursos, tais como: orçamento, infraestrutura e pessoas;
- Propiciar comportamento sinérgico e comprometimento das várias unidades organizacionais, transformando a estratégia em tarefa de todos;
- Transformar a organização reativa em proativa; e
- Obter melhores resultados operacionais.

◆ *BALANCED SCORECARD* – BSC

O *Balanced Scorecard* - BSC, ou painel balanceado de desempenho é uma ferramenta para a implementação da estratégia, que oferece meios para monitorar os objetivos estabelecidos, de forma sistêmica por todos da organização, possibilitando que esta possa ser executada e gerida.

Esta ferramenta, desenvolvida pelos professores Robert Kaplan e David Norton da Harvard Business School, no início da década de 1990, foi utilizada pelo Conselho Nacional de Justiça em 2009, no delineamento das diretrizes estratégicas do Judiciário Nacional, conforme apresentado na Resolução nº 70/2009. Neste caminho, o Tribunal de Justiça de Goiás apresentou nesse mesmo ano seu primeiro plano estratégico de longo prazo, utilizando a ferramenta BSC, adaptada ao setor público (Figura 8).

BSC NO SETOR PÚBLICO

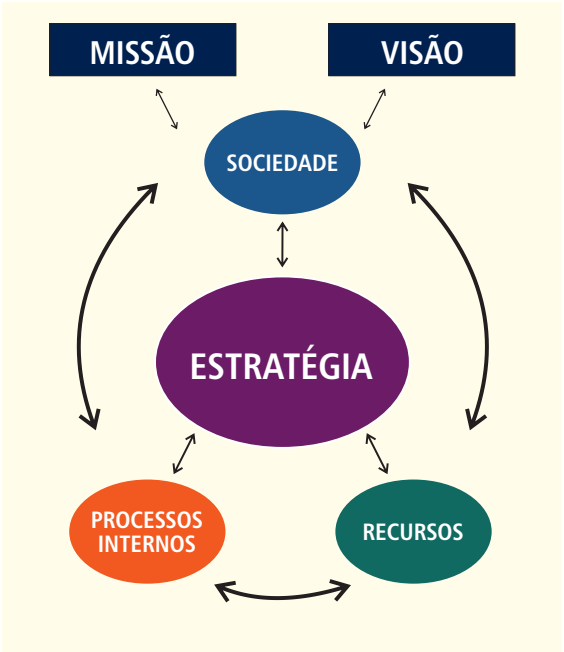


Figura 8

O BSC propicia a definição de métricas claras por meio de indicadores quantificáveis e verificáveis em busca da maximização dos resultados de modo balanceado, fazendo uma ligação de causa e efeito entre as perspectivas que refletem a visão e estratégia organizacional. As perspectivas adotadas pelo Judiciário são:

- **Sociedade:** efetividade dos serviços disponibilizados pelo Judiciário para os cidadãos que utilizam diretamente os serviços oferecidos, bem como a sociedade de forma geral;
- **Processos internos:** referem-se aos processos da atividade fim do Judiciário, que devem funcionar sob os preceitos da eficácia e eficiência;
- **Recursos:** diz respeito aos recursos internos necessários ao bom funcionamento da estrutura administrativa, fornecendo os subsídios necessários para a adequada prestação jurisdicional.

Nesse contexto, o TJGO optou por harmonizar o modelo de planejamento orientado pelo BSC, adequando-o as perspectivas definidas ao modelo do Conselho Nacional de Justiça – CNJ –, **RECURSOS, PROCESSOS INTERNOS e SOCIEDADE.**

ELABORAÇÃO DO PLANO ESTRATÉGICO DO TJGO

Neste livro optou-se por ratificar alguns conceitos adotados na construção do Plano Estratégico 2015-2020 do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás, no intuito de facilitar o entendimento do leitor em relação à metodologia utilizada e salientando os pontos da teoria utilizados na elaboração deste.

Com base nas diretrizes definidas pela Resolução nº 198/2014, a estratégia do Poder Judiciário é desdobrada em vários níveis, a fim de facilitar o acompanhamento e mensuração dos resultados obtidos.

À nova gestão do Tribunal de Justiça de Goiás coube a tarefa de traçar os melhores caminhos a serem seguidos de acordo com a recomendação do CNJ, com o intuito de possibilitar o alcance do estado de futuro desejado por todo o Poder Judiciário, ou seja, a "Efetividade na Prestação Jurisdicional".

Neste contexto, o processo de contrução do planejamento estratégico do Tribunal de Justiça de Goiás, utilizando a metodologia BSC, passou por algumas etapas, apresentadas na Figura 9 e detalhadas nos próximos tópicos.

DIAGRAMA DE ELABORAÇÃO
DO PLANO ESTRATÉGICO DO TJGO 2015-2020

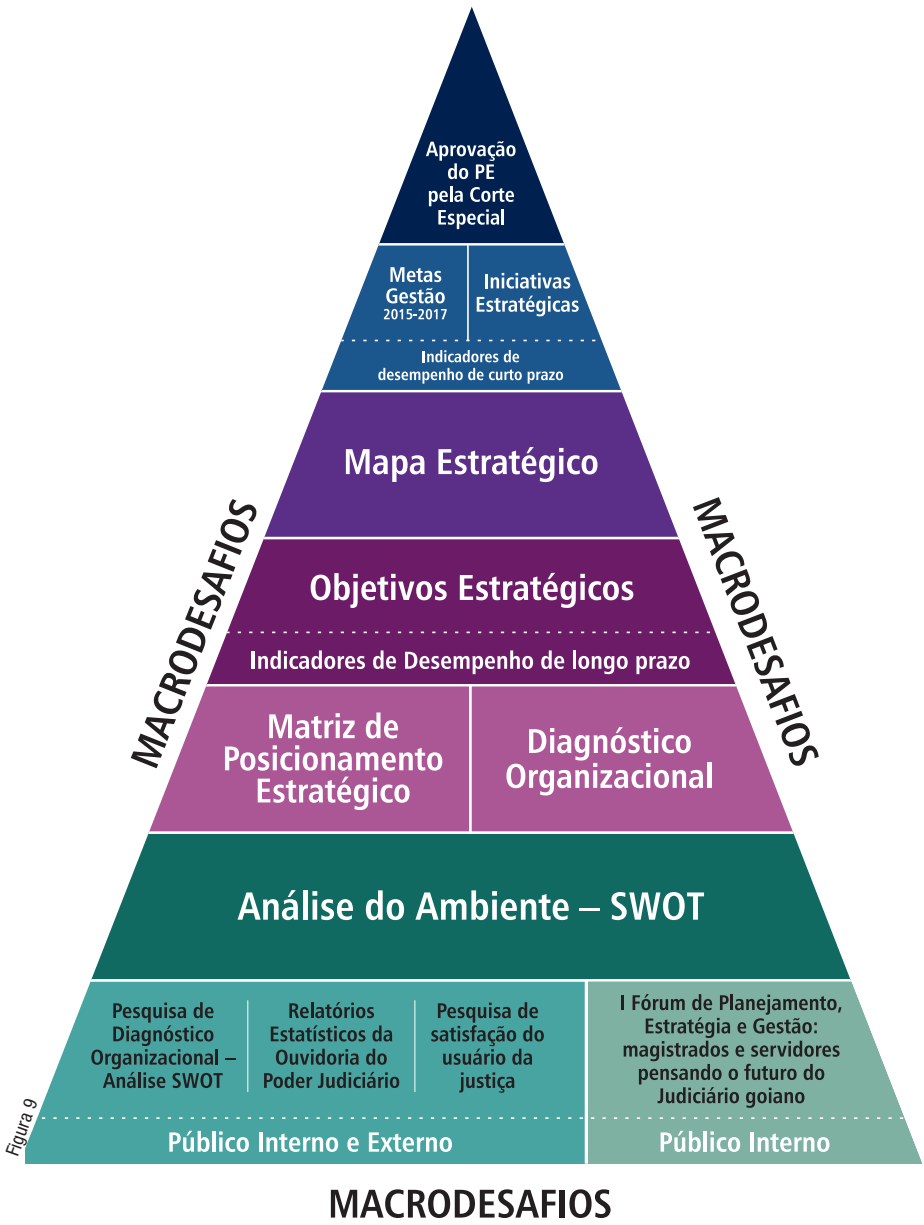


Figura 9

DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

Moreira (2008) orienta que o diagnóstico é um estudo planejado de um setor, departamento ou de toda a organização. O contexto organizacional é bastante dinâmico, por isso é primordial que as mudanças organizacionais sejam planejadas, e uma etapa fundamental da administração da mudança é o diagnóstico organizacional.

Moreira (2008, p. 31) aponta que "diagnosticar significa realizar uma descrição minuciosa". Ou seja, para que seja possível implantar estratégias efetivas de intervenção é preciso ter uma análise detalhada sobre as variáveis envolvidas com o processo de mudança. O diagnóstico organizacional deve partir da análise de qual a situação atual da empresa e deve seguir para a situação desejada pela organização.

O processo de planejamento estratégico tem início com o levantamento de informações, considerando as variáveis do ambiente interno e externo capazes de influenciar os resultados da organização.

Este processo pode ser definido como o monitoramento do ambiente organizacional interno e externo com o objetivo de identificar os riscos e as oportunidades para a organização.

O diagnóstico organizacional do TJGO contou com diversas fontes de informação: I Fórum de Planejamento, Estratégia e Gestão, Pesquisa de Satisfação do Usuário da Justiça, Relatórios Gerenciais pela Ouvidoria da Justiça e pela Pesquisa de Diagnóstico Organizacional – Análise SWOT. Tais fontes abrangem tanto o público interno, quanto o externo do TJGO.

ANÁLISE DE AMBIENTE (SWOT)

Uma ferramenta bastante utilizada para realização do diagnóstico organizacional é a matriz de análise SWOT (Figura 10). O termo vem do inglês e representa o acrônimo das iniciais das palavras Strenghts (forças), Weaknesses (fraquezas), Opportunities (oportunidades) e Threats (ameaças).

ANÁLISE SWOT

Figura 10

As forças e fraquezas são variáveis do contexto ou cenário interno da organização sendo passíveis de controle. Dessa forma, durante a análise, quando identifica-se um ponto forte, ele deve ser ressaltado ao máximo e, quando for percebido um ponto fraco, a organização deve traçar ações para controlá-lo ou superá-lo.

As oportunidades e ameaças estão relacionadas ao cenário externo e, consequentemente, estão fora do controle da organização. Sendo assim, a instituição deve conhecê-los e monitorá-los periodicamente de forma a aproveitar as oportunidades e evitar as ameaças quando possível, ou enfrentá-las minimizando seus efeitos.

Após o levantamento das informações os dados são tratados e tabulados, quando então identificadas as forças, fraquezas, oportunidades e ameaças da organização. A Análise SWOT, realizada para subsidiar a elaboração do Plano Estratégico 2015-2020 do TJGO, foi estruturada por macrodesafio, seguindo as orientações do Conselho Nacional de Justiça, a fim de auxiliar na definição dos objetivos e metas propostos para o plano.

◆ DIRETRIZES ESTRATÉGICAS

As Diretrizes Estratégicas englobam a missão, visão e os atributos de valor, que regem todas as ações da administração.

Missão

A missão é tida como o detalhamento da razão de ser da organização, ou seja, é o porquê de sua existência. Na missão, tem-se acentuado o que a instituição produz, sua previsão de conquistas futuras e como espera ser reconhecida pelos clientes e demais partes interessadas. Segundo Peter Drucker (2011),

> Uma empresa não se define pelo seu nome, estatuto ou produto que faz; ela se define pela sua missão. Somente uma definição clara da missão é razão de existir da organização e torna possíveis, claros e realistas os objetivos da empresa.

Philip Kotler (2005) defende a ideia de que:

> Uma missão bem difundida desenvolve nos funcionários um senso comum de oportunidade, direção, significância e realização. Uma missão bem explícita atua como uma mão invisível que guia os funcionários para um trabalho independente, mas coletivo, na direção da realização dos potenciais da empresa.

Visão

Para COLLINS e PORRAS (1998), os grandes navegadores sempre sabem onde fica o norte. Sabem aonde querem ir e o que fazer para chegar a seu destino. Com as grandes empresas acontece a mesma coisa: elas têm visão. Isso que lhes permite administrar a continuidade e a mudança simultaneamente.

Já para Costa (2007), o conceito de visão é muito amplo, porém pode ser definido como um conceito operacional que tem como objetivo a descrição da autoimagem da organização: como ela se enxerga, ou melhor, a maneira pela qual ela gostaria de ser vista.

Em suma, a visão pode ser percebida como a direção desejada, o caminho que se pretende percorrer, uma proposta do que a organização deseja ser a médio e longo prazo e, ainda, de como ela espera ser vista por todos.

Valores

Para concluir os próposito do Planejamento Estratégico temos os valores que são ideias fundamentais em torno dos quais se contrói a organização.

Para BARRET (2000), em uma organização os valores "dizem" e os comportamentos "fazem". Portanto, os valores organizacionais podem ser definidos como princípios que guiam a vida da organização, tendo um papel tanto de atender aos objetivos organizacionais quanto de atender às necessidades dos indivíduos.

Outra definição feita por TAMAYO, 1998, valores organizacionais são princípios ou crenças, organizados hierarquicamente, relativos a condutas ou metas organizacionais desejáveis, que orientam a vida da organização e estão a serviço de interesses individuais, coletivos ou ambos.

Fundamentados nos conceitos aqui apresentados, foi possível definir a missão, e visão e os atributos de valor que orientaram a definição da estratégia do TJGO 2015-2020.

◆ DEFINIÇÃO DA ESTRATÉGIA

A estratégia de longo prazo é representada pelos objetivos estratégicos, que nortearão a realização de interações sinérgicas, visando à efetividade dos resultados que a organização pretende alcançar.

Esses objetivos podem ser definidos como os desafios de longo prazo que, se alcançados, serão suficientes para a implementação da estratégia, visando ao cumprimento da missão e à concretização da visão de futuro da organização.

Para a definição dos objetivos estratégicos do TJGO foi levado em consideração a análise SWOT e as sugestões dos integrantes da administração do Poder Judiciário. Esses foram definidos em estreito alinhamento com as temáticas dos macrodesafios estabelecidos pelo Conselho Nacional de Justiça, o que resultou em quinze objetivos estratégicos, dividido nas três perspectivas do BSC.

MAPA ESTRATÉGICO

O Mapa estratégico é uma representação gráfica da estratégia, que evidencia os relacionamentos existentes entre os objetivos propostos, por meio de relações de causa e efeito, segmentado pelas perspectivas do BSC. Desta forma, permite uma melhor compreensão dos desafios que a organização terá de superar para concretizar sua missão e visão de futuro.

Segundo Kaplan e Norton (1997), o mapa estratégico é utilizado nas organizações para: esclarecer a estratégia no nível executivo; comunicar a estratégia aos colaboradores; alinhar as unidades, departamentos, funções e iniciativas; e focar nos processos de gestão. Quando aplicado à gestão de programas ou de projetos, evidencia também grande utilidade, uma vez que pode ser usado para: esclarecer a estratégia no nível político; comunicar a estratégia para o restante da administração; alinhar todos os envolvidos com a estratégia e focar, simultaneamente, nos processos de gestão.

A leitura do mapa estratégico (Figura 11) se faz de baixo para cima, seguindo a lógica proposta pelo BSC. Os Recursos Internos do TJGO subsidiam a execução das atividades administrativas que darão suporte aos Processos Internos, que serão continuamente melhorados.

Uma vez que estejam funcionando de forma adqueda, os resultados dos Processos Internos serão percebidos pela Sociedade, por meio de maior acesso aos serviços judiciários e por uma justiça célere, eficaz, eficiente e de qualidade, propiciando desta forma, a efetividade da prestação jurisdicional.

MONITORAMENTO DA ESTRATÉGIA

Os objetivos estratégicos devem ser monitorados para que o cumprimento da estratégia possa ser controlado. Para tanto, faz-se o uso de indicadores de desempenho que estabelecem um referencial quantitativo (linha de base) para avaliações futuras, o que permite acompanhar a evolução do objetivo estratégico ao longo do tempo.

Os indicadores de desempenho fornecem um diagnóstico sobre a execução da estratégia, provendo os subsídios para a revisão das ações, caso os resultados esperados não sejam alcançados, ou caso a continuidade das atividades seja positiva.

Os objetivos estratégicos do Plano Estratégico 2015-2020 serão acompanhados por dezenove indicadores estratégicos. Tal fato representa uma inovação na elaboração da estratégia do Poder Juciário, pois será a primeira vez que será realizada a medição de desempenho de longo prazo.

MAPA ESTRATÉGICO DO TJGO

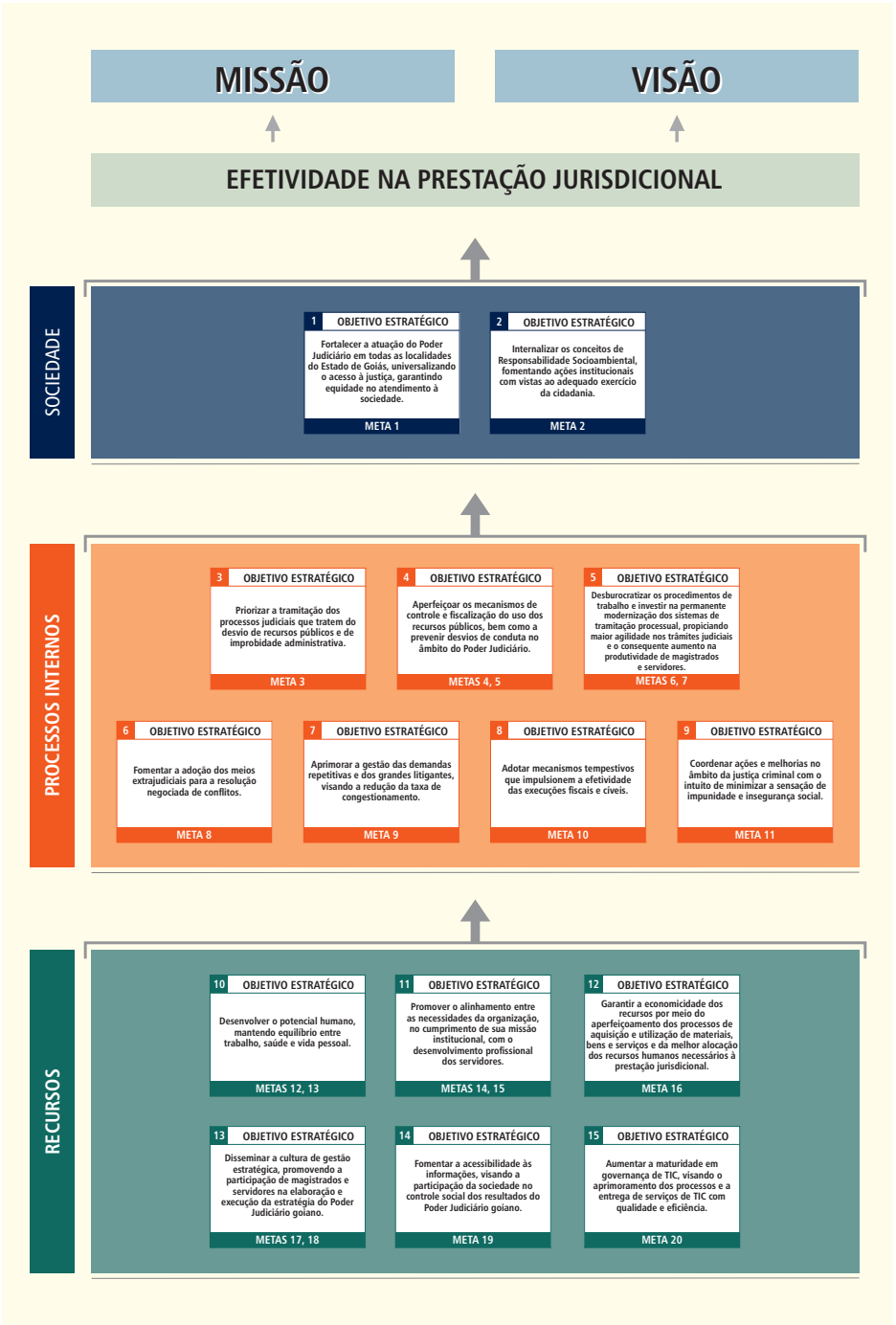


Figura 11

PLANO DE GESTÃO

O Plano da Gestão é um desdobramento do Plano Estratégico, de longo prazo, para o espaço temporal de uma gestão do TJGO. É a representação da estratégia de curto prazo para os próximos dois anos. Assim, a estratégia de longo prazo (2015-2020) envolverá as três próximas gestões, completando um total de seis anos. O Plano da Gestão envolve as Metas da Gestão, os Indicadores das Metas e as Iniciativas Estratégicas.

QUAL A DIFERENÇA ENTRE META E OBJETIVO?

Objetivo é a descrição daquilo que se pretende alcançar. **Meta** é a definição em termos quantitativos, e com um prazo determinado. Objetivo se atém à definição daquilo que é almejado, enquanto a meta responde a duas perguntas: quanto? e até quando?

METAS DA GESTÃO

Representam o enfoque que será dado na gestão para contribuir com o alcance do objetivo estratégico estabelecido. Em outras palavras, é o desdobramento da estratégia de longo prazo, para o curto prazo.

Esta metodologia propicia a continuidade administrativa da Justiça goiana, mas dando a liberdade para que cada gestão possa definir as melhores ações que podem ser adotadas para o cumprimento da estratégia de longo prazo.

O Plano da Gestão 2015-2017 possui vinte metas, alinhadas com os objetivos da estratégia de longo prazo.

INDICADORES DA META

Por analogia à estratégia de longo prazo, as metas também são associadas a indicadores de desempenho, como forma de monitorar o seu cumprimento. Conforme estabelecido na metodologia do BSC, os indicadores das metas (curto prazo) estão relacionados com os indicadores dos objetivos estratégicos (longo prazo), no que pode ser chamado de relação de causa e efeito.

A interligação dos indicadores na relação de causa e efeito permite avaliar no curto prazo, se a estratégia de longo prazo está sendo cumprida, fornecendo a pró-atividade necessária para o bom gerenciamento da estratégia. Ou seja, é possível verificar se as ações realizadas no presente terão os resultados que se espera no futuro. Caso isto não ocorra, as ações podem ser ajustadas para que o resultado almejado não seja comprometido.

MEDIDAS DE DESEMPENHO E SEUS INDICADORES

O objetivo de um sistema de medição de desempenho nas organizações é verificar o grau de evolução e estagnação de seus processos, e também verificar a adequação ao uso de seus bens e serviços, de forma a fornecer informações precisas e relevantes, que irão fundamentar o processo de tomada de decisão na busca constante de vantagem competitiva.

> Medida de desempenho é a quantificação de quão bem as atividades dentro de um processo ou seu *output* atingem uma meta especificada. As medidas de desempenho devem

> ser desenvolvidas de cima para baixo, e precisam interligar as estratégias, recursos e processos. (Hronec, 1994, p.6)
>
> Um sistema de medição de desempenho é um conjunto de medidas referentes à organização como um todo, às suas partições (divisões, departamentos, seções, etc.), aos seus processos, às suas atividades organizadas em blocos bem definidos, de forma a refletir certas características do desempenho para cada nível gerencial interessado. (Moreira, 1996, p.17)

As medidas de desempenho permitem à organização identificar: como as coisas estão sendo feitas; se as metas estão sendo alcançadas ou não; se os clientes estão satisfeitos ou não; se os processos estão adequados e sob controle e onde é necessário implantar melhorias nos processos.

Para Slack et al (2002 , p. 590), "medida de desempenho é o processo de quantificar ação, onde medida significa o processo de quantificação e o desempenho da produção é presumido como derivado de ações tomadas por sua administração." O desempenho neste caso é definido como o grau em que a produção preenche os critérios de avaliação de desempenho em qualquer momento, de modo a satisfazer seus clientes, no caso do Poder Judiciário, a sociedade.

As medidas de desempenho não devem ser estabelecidas como meros julgamentos, tais como: bom, ruim, rápido, lento, rígido, maleável, etc., mas sim como indicadores que ofereçam um dimensionamento ou uma avaliação dos resultados dos processos, dados em percentagem, volume e unidades concretas como números de erros, etc.

As medidas de desempenho devem ajudar a identificar desvios das metas e dos padrões, permitindo que as pessoas comprometidas nos processos possam implementar medidas preventivas e também corretivas.

> A base de medidas eficazes é uma análise de fatores de sucesso para um produto ou passo de um processo. Medidas apropriadas para a competição global de hoje medem mais que indicadores de produtividade tradicionais e incluem indicadores de utilização e desempenho. Os indicadores de utilização concentram-se na freqüência com que os meios são disponibilizados. Os indicadores de desempenho medem atividades comparadas a objetivos ou padrões definidos. (Dornier et.al, 2000, p.629)

No geral as medidas de desempenho e seus indicadores conseguem medir: a eficiência das funções gerenciais envolvidas (em qualidade, organização e custos); a adaptabilidade às necessidades dos clientes, o que envolve a medição de desempenho da organização ao lidar com a demanda imprevisível do cliente; e a adaptabilidade às necessidades de mercado, ou desempenho relativo às incertezas no mercado.

MEDIDAS DE DESEMPENHO E OS BENEFÍCIOS GERADOS PARA AS ORGANIZAÇÕES

Hronec (1994, p.9) apresenta quatro importantes benefícios proporcionados pelas medidas de desempenho quando aplicadas em uma organização:

- **Satisfação dos Clientes:** por meio desta a organização saberá priorizar as características dos produtos e/ou elementos do serviço considerados como necessários pelos clientes (usuários da Justiça).
- **Monitoramento dos Processos:** a melhoria real dos resultados pode ser conseguida pelo entendimento e conhecimento dos processos internos. As medidas corretas de desempenho tornam a melhoria dos processos contínua.

- **Benchmarking de Processos e Atividades:** as medidas de desempenho devem fornecer as informações consistentes que permitam identificar os melhores processos internos e compará-los entre os demais tribunais.

- **Geração da Mudança:** as medidas corretas de desempenho ajudam as organizações a mudar, rompendo barreiras, facilitando a comunicação, definindo e recompensando o novo comportamento das pessoas.

Harrington (1993, p.98) também considera que as medições são fundamentais para o controle, gerenciamento e aperfeiçoamento dos processos. É essencial entretanto, dispor de parâmetros que sejam relevantes, específicos, mensuráveis, concordes e documentados. Definir e implantar controles mensuráveis, não só assegura a conformidade dos processos, como também permite identificar rapidamente a causa de ocorrência de erros, caso venham a ocorrer.

Para Hronec (1994, p. 14), existem dois tipos de medidas de desempenho: as medidas de desempenho do processo – que monitoram as atividades de um processo e motivam as pessoas participantes; e as medidas de desempenho do *output* – que relatam os resultados de um processo, sendo utilizadas para controlar os recursos, e podendo ser financeiras ou não financeiras.

Essas medidas podem ser feitas com base em três categorias: Qualidade – que mede a excelência do produto/ serviço; Tempo – que mede a excelência do processo; e o Custo – que mede o fator econômico da excelência. O foco simultâneo da empresa nestas três categorias de medidas pode otimizar os resultados dos processos e também gerar "valor" para os clientes à medida que receberão produtos/ serviços de alta qualidade, a um custo razoavelmente baixo e/ou com rapidez.

MEDIÇÕES DE EFICÁCIA, EFICIÊNCIA E ADAPTABILIDADE

De acordo com os três controles principais de processo definidos por Harrington (1993, p. 88), citados anteriormente, podem ser definidas as seguintes formas de medições:

Medições de Eficácia

Para garantir a eficácia dos processos é necessário definir e atender as necessidades e as expectativas dos clientes; primeiro – determinando quais são elas; segundo – descrevendo-as detalhadamente em termos mensuráveis; e terceiro – definindo a forma de coletar e usar as medidas observadas.

- As principais necessidades e expectativas dos clientes estão relacionadas geralmente às seguintes características dos produtos e/ou serviços: aparência; pontualidade; exatidão; desempenho; confiabilidade; utilidade; facilidade de manutenção; durabilidade; custo; receptividade; e adaptabilidade.

- Os processos internos também precisam de características mensuráveis que possam ser:

  - Avaliadas antes que a saída seja entregue ao cliente.

  - Documentadas na forma de uma especificação, de forma que os empregados disponham de um padrão.

  - Aceitas simultaneamente pelo cliente e pelo fornecedor.

- Para avaliar o grau de conformidade da saída dos processos com as necessidades e expectativas dos clientes, podem ser utilizadas as seguintes técnicas:

  - Questionários impressos, entregues aos clientes para preenchimento e posteriormente devolvidos ao fornecedor.

  - *Feedback* de amostragem, junto ao cliente, dos produtos e/ou serviços entregues.

  - Autoinspeção, identificando como o cliente realmente vê o produto e/ou serviço.

- Pesquisas e/ou questionários.
- Grupos de discussão.
- Entrevistas com os clientes.
- Monitoramento das reclamações e sugestões dos clientes.
- Pesquisa de mercado.

Os controles de eficácia devem usar dados coletados tanto junto aos clientes externos, quanto junto aos clientes internos, considerando que apesar de alguns processos interagirem diretamente com clientes externos, os clientes internos participam de várias etapas que antecedem a saída para o cliente externo.

Fazendo os diagramas de blocos na sequência de atividades acionadas pelas saídas dos processos, de modo a identificar os impactos sobre os clientes externos, facilitará o entendimento das necessidades de cada área, de forma a poderem atender as necessidades e expectativas dos clientes externos

Medições de Eficiência

As organizações devem trabalhar no sentido de tornar seus processos internos mais eficientes, minimizando os recursos necessários para executar qualquer trabalho, eliminando o desperdício e as atividades que não agregam valor e reduzindo os custos operacionais. Podem ser consideradas medidas típicas de eficiência:

- Tempo de processo.
- Recursos gastos por unidade de saída.
- Custo do valor agregado por unidade de saída.
- Porcentagem do tempo de valor agregado.

- Custo da falta de qualidade.
- Tempo de espera por unidade.

Visando à eliminação dos erros que ocorrem durante os processos internos e que também exercem impacto sobre os usuários da Justiça, por meio, por exemplo, do não cumprimento de saídas dos processos dentro dos prazos previamente definidos, devem ser estabelecidas para cada processo e subprocesso pelo menos duas medidas de eficiência: uma é a relação entrada/saída ou recursos por unidade de saída, e a outra que deve medir o tempo de ciclo.

Medições de Adaptabilidade

Os processos adaptáveis além de atender as expectativas médias dos clientes, devem ter flexibilidade suficiente para atender às necessidades e expectativas individuais e especiais de seus clientes, sem ter que alterar significativamente suas atividades. Isto pode ser feito por ações como:

- Autorização para que as pessoas possam tomar providências especiais.
- Atendimento não só das expectativas básicas dos clientes, mas também procurar sempre superá-las.
- Adaptação e ajustes constantes às expectativas de mudanças dos clientes.
- Aperfeiçoamento contínuo dos processos para manter a organização à frente da concorrência.
- Realização de atividades não padrão para atender a uma necessidade especial do cliente.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

Por Iniciativas Estratégicas pode-se entender como todos os projetos, as ações ou as atividades que estão diretamente relacionadas com o alcance de resultados do Plano Estratégico, no longo prazo, ou com o Plano da Gestão de curto prazo.

Tal classificação se faz necessária para que estas iniciativas sejam priorizadas, bem planejadas e executadas da melhor forma possível. Se esse sequenciamento de atividades ocorrer, os resultados serão alcançados. As iniciativas estratégicas não devem concorrer por recursos com outras iniciativas da organização, sob pena de haver prejuízo no resultado de longo prazo.

O Tribunal de Justiça de Goiás, conforme já exposto, adotou a metodologia BSC, como ferramenta para elaboração de seu Plano Estratégico. Espera-se que a elucidação desse e dos demais conceitos relacionados à estratégia tenha servido como subsídio para facilitar o entendimento do processo construtivo desse plano. E, principalmente, auxiliar na compreensão do papel de cada área e de cada pessoa na execução da estratégia proposta.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARRET, R., Libertando a Alma da Empresa: como transformar a organização numa entidade viva. São Paulo: CULTRIX, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração nos novos tempos. 2. Ed.. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

COSTA, E. A., Gestão estratégica, Da empresa que temos para a empresa que queremos. 2. Ed. São Paulo: SARAIVA, 2007. 424p

DORNIER, Philippe-Pierre [et al.]. Logística e operações globais: texto e casos. São Paulo: Atlas, 2000. 721 p.

DRUCKER, Peter F., A Administração na Próxima Sociedade. NOBEL: 2003.

HARRINGTON, James. Aperfeiçoando processos empresariais. São Paulo: Makron Books, 1993. 343 p.

HRONEC, Steven M. Sinais vitais: usando medidas do desempenho da qualidade, tempo e custo para traçar a rota para o futuro de sua empresa. São Paulo: Makron Books, 1994. 240 p.

KAPLAN, R. S.; NO RTON, D. P. A estratégia em ação: Balanced Scorecard. 8.ed. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

KOTLER, Plilip KELLER, Kevin Lane: Administração de Marketing. 12ª Edição, São Paulo: PEARSON, 2005.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade em economia globalizada. São Paulo: Atlas, 2006.

MOREIRA, Daniel Augusto. Administração da Produção e Operações. São Paulo: Pioneira Thomson, 2002. 619 p.

MOREIRA, E. G. Diagnóstico Organizacional. Curitiba: IESDE Brasil, 2008.

OLIVEIRA, D de P.R. de. Planejamento Estratégico: conceitos, metodologias, prática. 10. Ed São Paulo: Atlas, 1996.

PORRAS, Jerry I., COLLINS, James C. Construindo a visão da empresa. HSM Management, São Paulo, n. 7, a. 2, p. 32-42, mar/abr. 1998.

SLACK, Nigel [et al.]. Administração da produção. 2a ed. São Paulo: Atlas, 2002. 747 p.

TAMAYO, A. Valores Organizacionais: sua relação com satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo. Revista de Administração. São Paulo, v. 33, n. 3, p. 56-63, 1998.

Ir mais além

Vencer um desafio,
Procurar uma superação,
Escapar por um fio,
E torná-se Campeão,

Supera-se em cada gesto,
Conquistar o infinito,
Ir mais além do que o certo,
Ultrapassar o mais bonito,

Ir além da superação
É conquistar o impossível,
Ir além da imaginação,
Para vencer o invencível.

Rômulo Raulino

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Plano Estratégico está concluído. Foi um trabalho elaborado em conjunto com as diversas áreas que compõem a administração do Poder Judiciário de Goiás e consolidado de acordo com as diferentes percepções que os atores da Justiça têm sobre este Poder. As ideias e as estratégias aqui contidas são importantes, mas o verdadeiro desafio está em sua concretização.

O tempo agora é de realizar – *REALIZAR JUSTIÇA*, como está expresso na Missão apresentada neste plano. Transformar em ação as iniciativas estratégicas propostas para o enfrentamento dos macrodesafios estabelecidos pelo Conselho Nacional de Justiça, é o caminho para proporcionar aos usuários da Justiça a verdadeira efetividade na prestação jurisdicional.

Fundamentados em Valores que orientaram o desenvolvimento da estratégia, foram definidos quinze objetivos estratégicos para atender aos doze macrodesafios propostos. E, para tornar possível a mensuração do alcance destes, instituiram-se indicadores de desempenho de longo prazo – uma inovação estratégica para o TJGO.

O Plano Estratégico do Tribunal de Justiça de Goiás, para o sexênio 2015-2020, contemplará três gestões. A cada biênio, um Plano de Gestão deverá ser elaborado, considerando as diretrizes estratégicas aqui apresentadas, o que permite, assim, a continuidade da estratégia definida. Assim, concebeu-se o Plano de Gestão do biênio 2015-2017, com vinte metas, alinhadas às diretrizes estratégicas traçadas no plano sexenal. E,

análogo ao disposto no PE 2015-2020, foram implementados indicadores de desempenho de curto prazo, que permitirão o acompanhamento e monitoramento das metas estabelecidas.

O sucesso da estratégia idealizada neste plano depende, essencialmente, do comprometimento de todos, da participação coletiva e da sinergia em prol do objetivo comum. Esses são os componentes necessários para a transformação da realidade vivenciada e para o alcance da Visão de Futuro do Poder Judiciário de Goiás: ***Ser reconhecido como instrumento efetivo de justiça, equidade e paz social.***

"*A única maneira de descobrir os limites do possível está em aventurar-se um pouquinho pelos cenários do impossível*". (Arthur Clarke)

Secretaria de Gestão Estratégica – TJGO
Março/2015

EXPEDIENTE

REALIZAÇÃO
Tribunal de Justiça do Estado de Goiás
Secretaria de Gestão Estratégica

ADMINISTRAÇÃO
Desembargador Leobino Valente Chaves

COORDENAÇÃO GERAL
Luís Maurício Bessa Scartezini

COORDENAÇÃO EXECUTIVA
Eunice Machado Nogueira

SECRETARIA EXECUTIVA
Ananélia da S. M. Ramos Jubé
Elizabeth Dutra Morisson
Ivana Iwamoto
Rita Filomena Costa Tocantins
Rodolfo Augusto Chaves da Silva

DIRETORIA DE PLANEJAMENTO
Eunice Machado Nogueira
Adriano José da Silva Santos
Caio Henrique Dias Mecenas
Célia Maria Bagageiro Marçal
Claudilene Ferreira Mendanha
Diego César Santos
Édna Lemes Sardinha
Hellen Bueno Valadão Mendes
Ilton Machado Borges Júnior
Jaquelline Martins e Silva
Karla Helou Cândido de Paula Freitas
Léia Maria da Silva
Mirelly Aparecida Tiago Nogueira
Nicole Menezes Nery

DIRETORIA DE GESTÃO DA QUALIDADE
Ricardo Naves Rosa
Carlos Henrique Vieira da Silva
Eliane Gouveia Martins
Hudson Cândido Rodrigues
Lucelma Messias de Jesus
Patrícia de M. Lenza N. Gouveia
Sandra Fleury Nogueira
Viviane Resende Silva

DIRETORIA DE GESTÃO DA INFORMAÇÃO
Domingos da Silva Chaves Júnior
Ariston Jorge Meireles
José Gomes de Souza Filho
Juraci Alves dos Santos
Wilana Carlos da Silva

TEXTOS
Equipe da SGE

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO
Édna Sardinha
Hellen Bueno
Wendel Reis

REVISÃO DE TEXTOS
Ângela Jungmann
Gláucia Alves de Mendonça Ferreira
Raimundo Moreira do Nascimento

COLABORADORES
Serviço de Impressão Digital do TJGO

tribunal
de justiça
do estado de goiás

Secretaria de
Gestão Estratégica

Ed. Palácio da Justiça
Des. Clenon de Barros Loyola
Av. Assis Chateaubriant, nº 195
Setor Oeste, Goiânia-GO CEP 74.280-900
(62) 3216-2000 | www.tjgo.jus.br