

Comitê de Planejamento e Gestão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Comissão de Treinamento e Capacitação

Levantamento de Pontos Críticos Institucionais

(realizado na reunião de 04 de abril de 2011)

Pontos Críticos	Ações	Meta	Indicador	Nº do Objetivo
Baixa adesão ao exame periódico de saúde ocupacional	Campanha de incentivo para comparecimento ao exame periódico	Identificação de frequência e distribuição de agravos de saúde entre trabalhadores do TRT, permitindo intervenção e prevenção primária e secundária e terciária de doenças	Nº de magistrados e servidores avaliados em exame periódico	08 (interface com os objetivos nos 06 e 07)
Insuficiência de dados acerca do grau de satisfação de magistrados e servidores quanto às instalações físicas do ambiente de trabalho	Levantamento de informações acerca das percepções individuais quanto ao ambiente de trabalho (questionário estruturado disponível por mídia eletrônica)	Identificação de necessidades referidas permitindo ajustes adequados	1) Porcentagem de participação 2) Porcentagem de avaliações positivas	10
Desconhecimento da população quanto aos trâmites processuais, dificultando a compreensão do andamento de suas ações	Criação de um link para acesso às questões mais frequentes para auto-instrução, através de mídias disponíveis, por parte dos jurisdicionados, disponibilizando também vídeos explicativos	Aumentar o conhecimento dos jurisdicionados, reduzindo a procura dos balcões de atendimento em busca de informações genéricas	1) Nº de acessos ao serviço 2) Porcentagem de avaliação positiva com o serviço	07
Consumo de garrafas PET com água e copos plásticos descartáveis, produzindo grande quantidade de resíduos plásticos	Instalação de filtros em todas as unidades da 2ª Região	Eliminação do consumo de garrafas de água até 2013 e redução do consumo de copos descartáveis	Redução de 80% do descarte de resíduos plásticos até 2013	03
Insuficiência de dados quanto ao clima organizacional	Pesquisa do clima organizacional em toda a Instituição	Identificar a imagem da Instituição frente aos Magistrados e servidores, permitindo as abordagens necessárias e visando a melhoria do clima organizacional	Porcentagem de participação e de avaliações positivas	08

Pontos Críticos	Ações	Meta	Indicador	Nº do Objetivo
Insuficiência do instrumento de avaliação funcional, ignorando aspectos qualitativos da avaliação de desempenho	Criação de Instrumento complementar de avaliação de desempenho	Melhorar a avaliação de desempenho funcional, utilizando-a como instrumento de aprimoramento do servidor.	Porcentagem de melhoria na avaliação subsequente	08
Demora na entrega da prestação jurisdicional em 1º grau	<p>1) Controle uniforme e permanente a ser executado pela Corregedoria Regional e assentamento no Regimento Interno do cumprimento do prazo que vier a ser considerado razoável para duração do processo, na fase de conhecimento. O assentamento regimental será de iniciativa da Corregedoria</p> <p>2) Identificar as unidades judiciárias que excedem o tempo médio do ciclo do processo, entre distribuição e publicação da sentença.</p>	Redução do tempo de tramitação do processo de 1º grau, na fase cognitiva	Tempo de ciclo da distribuição do processo até a publicação da sentença. Requisitar ao Núcleo de Planejamento, que se solicite ao Setor de Estatística a duração média do Processo Trabalhista, nesse interregno.	01
Não observância da data designada para julgamento do processo	<p>1) Identificação, pela corregedoria, dos magistrados que ultrapassam a data designada para julgamento dos processos na fase de conhecimento, de forma injustificada</p> <p>2) Estabelecer um sistema de redistribuição imediata dos processos, a fim de que a sentença seja proferida em 30 dias, contados da designação de novo Juiz</p>	Redução do tempo de tramitação do processo de 1º grau, na fase cognitiva	Tempo de ciclo da distribuição do processo até a publicação da sentença. Requisitar ao Núcleo de Planejamento, que se solicite ao Setor de Estatística a duração média do processo trabalhista, nesse interregno.	01
Falta de critérios uniformes para	1) Capacitação prévia, pela EUUD2,	Redução do tempo de tramitação do processo de	Tempo de ciclo entre a designação da	01

Pontos Críticos	Ações	Meta	Indicador	Nº do Objetivo
<p>os procedimentos periciais a fim de que não haja atraso na entrega da prestação jurisdicional</p>	<p>como condição de nomeação para a função de perito judicial.</p> <p>2)Efetuar o cadastro geral (TRT) dos peritos capacitados, bem como a agenda de trabalho de cada um</p> <p>3)Disponibilizar o cadastro geral e respectiva agenda aberta às designações de tais peritos para as unidades judiciais, com a notificação da data da vistoria, nesse mesmo momento, bem como a delimitação de prazo máximo para a entrega do laudo e indicação das consequências em caso de descumprimento</p> <p>4)Viabilizar o cumprimento da Resolução nº 35 do CSJT, pertinente ao adiantamento dos honorários periciais</p>	<p>1º grau, na fase cognitiva</p>	<p>perícia e a entrega do laudo pericial.</p>	
<p>Falta de alinhamento das competências individuais com as organizacionais e com o planejamento estratégico institucional</p>	<p>Mapeamento de competências</p>	<p>Alinhar as competências individuais e organizacionais com o planejamento</p>	<p>1)Índice de competências individuais e organizacionais mapeadas.</p> <p>2)Índice de aderência das competências individuais com as setoriais</p>	<p>09</p>
<p>Falta de alinhamento dos programas educacionais com os objetivos estratégicos</p>	<p>1)Implantação de um sistema de Universidade corporativa</p> <p>2)Criação de trilhas de aprendizagem</p>	<p>1)Desenvolver, de forma sistêmica, competências para o alcance dos objetivos estratégicos</p> <p>2)Otimização dos investimentos de capacitação</p> <p>3)Melhoria dos resultados de aprendizagem</p>	<p>Número de programas educacionais alinhados com as competências críticas para o alcance dos objetivos institucionais</p>	<p>09</p>
<p>Falta de padronização dos processos de trabalho eficientes</p>	<p>1)Implantar gestão por processos</p> <p>2)Implantar banco de boas práticas</p>	<p>Melhorar produtividade e qualidade do trabalho</p>	<p>Índice de agilidade das Varas Judiciárias</p>	<p>05</p>

Pontos Críticos	Ações	Meta	Indicador	Nº do Objetivo
Falta de cultura gerencial com foco em resultados	Estabelecer um programa de desenvolvimento gerencial com vistas a criar cursos para capacitação dos gestores	Desenvolver uma cultura organizacional focada em resultados	1) Número de cursos gerenciais 2) Aderência dos gestores aos cursos gerenciais 3) Índice de melhoria na unidade gerenciada	04
Falta de cultura de aprendizagem de Magistrados e Servidores	Criar programas de fomento à auto-aprendizagem	Aumentar a participação de Juizes e Servidores em Cursos de Aperfeiçoamento	Número de participantes e procura por cursos	04
Fragmentação do gerenciamento dos treinamentos do Tribunal	Concentração do gerenciamento dos cursos pela EJUJ 2	Melhor controle e avaliação de resultados dos programas de capacitação do Tribunal	100% dos cursos promovidos e avaliados pela EJUJ2	04
Insegurança nas informações institucionais prestadas ao público	Criar um sistema eletrônico, automatizado e uniformizado com critérios seguros de pesquisa para o fornecimento de certidões ao público	Otimizar o nível da segurança fornecido pela Instituição ao público externo em suas certidões	Redução do nível de desinformação do sistema através de controle de qualidade aleatório e manual	05