



RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA

061/2015

CERTIFICO e DOU FÉ que, nesta data, sob a presidência do excelentíssimo Desembargador Altino Pedrozo dos Santos, presentes os excelentíssimos Desembargadores Ana Carolina Zaina (Vice-Presidente), Fátima T. Loro Ledra Machado (Corregedora), Rosalie Michaele Bacila Batista, Rosemarie Diedrichs Pimpão, Arnor Lima Neto, Marlene T. Fuverki Suguimatsu, Sueli Gil El Rafihi, Ubirajara Carlos Mendes, Sérgio Murilo Rodrigues Lemos, Nair Maria Lunardelli Ramos, Célio Horst Waldraff, Marco Antônio Vianna Mansur, Eneida Cornel, Arion Mazurkevic, Benedito Xavier da Silva, Archimedes Castro Campos Júnior, Edmilson Antonio de Lima, Neide Alves dos Santos, Francisco Roberto Ermel, Paulo Ricardo Pozzolo, Cássio Colombo Filho, Aramis de Souza Silveira, Adilson Luiz Funez e o excelentíssimo Procurador Jaime José Bilek lantas, representante do Ministério Público do Trabalho, **RESOLVEU**, em Sessão Plenária, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, apreciando o **DES SEPEGE 166/2015**, por unanimidade de votos, **APROVAR** a revisão do Planejamento Estratégico Institucional - PEI 2015-2020, instituído pela RA 11/2015 do Tribunal Pleno, conforme Anexo I.

OBS: Ausentes, justificadamente, os excelentíssimos Desembargadores Luiz Eduardo Gunther (licença-saúde), Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (férias), Thereza Cristina Gosdal (férias), Cláudia Cristina Pereira (férias), Ney Fernando Olivé Malhadas (férias) e Sergio Guimarães Sampaio (férias). Aposentada a excelentíssima Desembargadora Márcia Domingues (conforme Decreto de 07 de maio de 2015, da excelentíssima Presidenta da República - DOU, seção 2, p. 2, publicado em 08 de maio de 2015). Presentes os excelentíssimos Juízes Sandra Mara Flügel Assad, Auxiliar da Presidência; José Aparecido dos Santos, Presidente da Amatra IX; e Fernando Hoffmann, Vice-Coordenador da Escola Judicial.

Curitiba, 30 de novembro de 2015.

ANA CRISTINA NAVARRO LINS

Secretária do Tribunal Pleno, Órgão Especial e da Seção Especializada

Disponibilizada no "DEJT"

Dia Pág.: Ed. nº:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
Secretaria do Tribunal Pleno, Órgão Especial e da Seção Especializada



ANEXO I

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA

061/2015



Mapa Estratégico TRTPR 2015-2020

Sociedade

MISSÃO: Solucionar os conflitos provenientes das relações trabalhistas com justiça e efetividade na entrega da prestação jurisdicional.

VISÃO: Ser referência na distribuição de justiça.

VALORES: Ética Transparência Efetividade
Respeito Credibilidade Comprometimento Duração razoável do processo
Acessibilidade Inovação Justiça Social Responsabilidade socioambiental

MACROESTRATÉGIAS

Processos Internos

1. Aumentar a eficiência na solução de processos na fase de conhecimento em primeiro grau.

2. Assegurar a efetividade da execução.

3. Estimular a conciliação.

4. Reduzir as demandas de grandes litigantes.

5. Assegurar uma comunicação institucional e integrada.

6. Instituir governança e gestão participativas.

Recursos

Humanos

Estruturais e Tecnológicos

Orçamentários

Planos (ou Ações)

1. Aumentar a eficiência na solução de processos na fase de conhecimento em primeiro grau.

Coordenador Geral da Macroestratégia: Desembargador(a) Corregedor(a)

Objetivo	Justificativa	Prazo*	Responsável
1. Obter relatório dos processos com duração superior ao prazo médio do TRT9 em 2014.	Segundo os dados do TST, o prazo médio do ajuizamento da ação até a prolação da sentença no TRT9 em 2014 foi de 227,19 dias, o que significa a 19ª colocação no cenário nacional entre os Regionais.	nov/2015	Diretor da SEPEGE



2. Propor um plano de solução dos problemas que interferem na tramitação processual.	É necessário um estudo dos processos com tempo de duração superior, ou muito superior, ao prazo médio do TRT9, a fim de que se apresentem alternativas realistas para a redução dos prazos de tramitação processuais na fase de conhecimento em primeiro grau.	abr/2016	Desembargador(a) Corregedor(a)
2.1. Submeter a proposta a debate e à deliberação das unidades.	É necessário que um plano de atuação seja debatido e deliberado por todos os envolvidos, especialmente pelos juízes das varas do trabalho afetadas pelas demandas repetitivas, não só devido à maior eficiência, como também porque as ações previstas poderão envolver decisões judiciais.	jun/2016	Desembargador(a) Corregedor(a)
2.2. Divulgar a ação.		ago/2016	Desembargador(a) Corregedor(a)
2.3. Iniciar a implantação.		set/2016	Desembargador(a) Corregedor(a)

Planos (ou Ações)

2. Assegurar a efetividade da execução.

Coordenador Geral da Macroestratégia: Desembargador(a) Coordenador(a) da CAEE

Objetivo	Justificativa	Prazo*	Responsável
1. Aprimorar a utilização de ferramentas tecnológicas de apoio à execução.	Os mecanismos tecnológicos de busca patrimonial fornecem substancial acervo de informações que, sendo adequadamente utilizados, implicam em melhora na performance da persecução patrimonial. Todavia, as unidades judiciais não os	12 meses	Desembargador(a) Diretor(a) da Escola Judicial



	utilizam adequadamente, sendo necessária capacitação específica.		
2. Extinguir 25% dos processos arquivados provisoriamente.	Identificar os processos que estão arquivados provisoriamente de modo equivocado, com a consequente extinção das execuções, utilizando-se filtros processuais selecionados.	72 meses	Desembargador(a) Coordenador(a) da CAEE
3. Difundir e fomentar a utilização do Setor de Pesquisa Patrimonial.	Trata-se de setor de inteligência e informação recentemente estabelecido para servir como órgão de apoio às unidades judiciais, realizando pesquisas patrimoniais complexas.	6 meses	Desembargador(a) Coordenador(a) da CAEE
4. Estabelecer critérios objetivos para a centralização de execuções coletivas.	Inúmeros óbices processuais e procedimentais ocorrem nas hipóteses de centralização de execuções. Nesse contexto, deve-se estabelecer, de modo abstrato e objetivo, as situações em que a concentração das execuções poderá ocorrer, sempre após oitiva dos magistrados.	9 meses	Desembargador(a) Coordenador(a) da CAEE
5. Realizar leilões unificados pela rede mundial de computadores.	A unificação de leilões com possibilidade de lances pela rede mundial de computadores potencializa os resultados.	6 meses	Desembargador(a) Coordenador(a) da CAEE

Planos (ou Ações)

3. Estimular a conciliação.

Coordenador Geral da Macroestratégia: Desembargador(a) Presidente do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos – Núcleo de Conciliação

Objetivo	Justificativa	Prazo*	Responsável
----------	---------------	--------	-------------



1. Capacitar os servidores para que possam auxiliar o magistrado a implementar a cultura da conciliação nas Varas do Trabalho.	A estatística do CNJ a respeito de produtividade dos magistrados comparada ao aumento das demandas demonstra que é necessário fortalecer e aprimorar esta cultura que já existe no Judiciário Trabalhista. Ademais, o objetivo está aliado à Resolução 125 do CNJ.	24 meses	Desembargador(a) Diretor(a) da Escola Judicial
2. Estabelecimento de um projeto para disseminar a cultura da conciliação.	Com base nos relatórios será possível estabelecer um diagnóstico plausível e propor um plano inicial de trabalho.	3 meses	Desembargador(a) Presidente do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos.
2.1. Submeter o projeto a debate.	É fundamental que magistrados e servidores participem do debate sobre o projeto, para que também se empenhem posteriormente na sua execução.	5 meses	Desembargador(a) Presidente do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos.
2.2. Encaminhar o projeto à Presidência para análise e aprovação.	O envolvimento da Administração do TRT9 é muito importante, especialmente quando se trata de alcançar a mídia e os grandes grupos econômicos.	7 meses	Desembargador(a) Presidente do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos.



3. Criação de um Manual de Conciliação que indique os momentos processuais mais oportunos para a prática da conciliação e apresente técnicas de aproximação das partes que se mostram mais eficazes, dentre outros.	Disponibilizar acesso às informações de forma prática.	Concluído	Desembargador(a) Diretor(a) da Escola Judicial e Desembargador(a) Presidente do Núcleo de Conciliação.
---	--	-----------	---

Planos (ou Ações)			
4. Reduzir as demandas de grandes litigantes.			
Coordenador Geral da Macroestratégia: Desembargador(a) Corregedor(a)			
Objetivo	Justificativa	Prazo*	Responsável
Objetivo excluído			
2. Propor um plano de redução dos processos dos grandes litigantes.	Estabelecer um diagnóstico plausível e propor um plano inicial de trabalho.	mar/2016	Desembargador(a) Corregedor(a)
2.1. Submeter a proposta referente aos grandes litigantes a debate e à deliberação das unidades.	É necessário que um plano de atuação seja debatido e deliberado por todos os envolvidos, especialmente pelos juízes das varas do trabalho afetadas pelas demandas repetitivas, não só devido à maior eficiência, como também porque as ações previstas provavelmente envolverão decisões judiciais.	mai/2016	Desembargador(a) Corregedor(a)



2.2. Divulgar as ações referentes aos grandes litigantes.	Aprovada a proposta, será importante divulgar o plano de ação para que todos os envolvidos tenham uma visão formal da proposta e do cronograma.	jun/2016	Desembargador(a) Corregedor(a)
2.3. Iniciar a implantação.	A ação inicial estabelecerá um novo cronograma de ação a partir do qual as novas ações serão estabelecidas.	jul/2016	Desembargador(a) Corregedor(a)

Planos (ou Ações)

5. Assegurar uma comunicação institucional e integrada.

Coordenador Geral da Macroestratégia: Grupo de Desenvolvimento – GD**

Objetivo	Justificativa	Prazo*	Responsável
1. Estabelecer um projeto de plano de comunicação institucional.	Os problemas de comunicação interna têm interferido na eficiência jurisdicional. Tornou-se imperioso criar um plano de ação que, alinhado à Resolução 85/2009 do CNJ, integre a comunicação interna e externa, padronize as formas de comunicação, estabeleça as competências, as regras de uso de correspondência formal e de e-mail institucional, incluindo as regras já existentes sobre comunicação em redes sociais e internet.	Conforme cronograma do projeto	Grupo de Desenvolvimento
1.1. Levar o projeto do plano institucional de comunicação a debate.	É essencial envolver magistrados e servidores no debate sobre o projeto do plano de comunicação institucional.	Conforme cronograma do projeto	Grupo de Desenvolvimento
1.2. Submeter o projeto à análise e à	Uma vez aprovado o plano de comunicação passa a ser norma no âmbito do TRT9.	Conforme cronograma do projeto	Grupo de Desenvolvimento



aprovação.			
2. Criar um projeto de portal de comunicação pela Internet.	Condensar as informações disponíveis na Internet e Intranet, evitando duplicidades, melhorando o acesso e organizando a base de dados.	8 meses	Diretor(a) da SDSTI e Grupo de Desenvolvimento
2.1. Colher opiniões sobre o projeto de portal da Internet.	Os futuros usuários do portal devem ser incluídos no seu desenvolvimento.	9 meses	Grupo de Desenvolvimento
2.2. Desenvolver o portal da Internet.		12 meses	Diretor(a) da SDSTI e Grupo de Desenvolvimento
2.3. Disponibilizar o portal para a utilização.		14 meses	Diretor(a) da SDSTI e Grupo de Desenvolvimento

Planos (ou Ações)

6. Instituir governança e gestão participativas.

Coordenador Geral da Macroestratégia: Grupo de Desenvolvimento – GD

Objetivo	Justificativa	Prazo*	Responsável
1. Definir/revisar processos de trabalho relacionados às funções de Governança, Estratégia, Gestão e “Accountability”.	Dar atendimento às práticas preconizadas pelo TCU, que dividem o modelo de gestão de órgãos públicos nessas quatro funções principais.	2 meses	Grupo de Desenvolvimento



<p>2. Criar/aperfeiçoar ferramentas a serem utilizadas na instrumentalização das funções de governança, estratégia, gestão e “accountability”, incluindo, no mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none">- Relatório de Transição- Relatórios de Auditoria- Cadastro de Serviços- Cadastro de Necessidades e Oportunidades- Gestão de Riscos- Sistema de Projetos- Sistema de Processos de Trabalho	<p>Sem a adequada instrumentalização o mapeamento das funções preconizadas pelo TCU torna-se inócuo. É preciso colocá-lo em prática.</p>	<p>4 meses</p>	<p>Grupo de Desenvolvimento</p>
<p>3. Realizar pesquisas de satisfação e de clima organizacional.</p>	<p>São os principais mecanismos de feedback até aqui previstos. Após identificação dos serviços prestados pelo TRT, e dos públicos atendidos por cada serviço, será possível realizar pesquisas internas e externas que tragam diagnóstico a respeito de necessidades/oportunidades de melhoria.</p>	<p>Aguardar novo cronograma</p>	<p>Grupo de Desenvolvimento</p>



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
Secretaria do Tribunal Pleno, Órgão Especial e da Seção Especializada



Objetivo excluído			
-------------------	--	--	--



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
Secretaria do Tribunal Pleno, Órgão Especial e da Seção Especializada



Detalhamento dos indicadores e metas por macroestratégia										
Macroestratégias	Indicadores	Situação em dez/2014		2015	2016	2017	2018	2019	2020	Resultado Final
1. Aumentar a eficiência na solução de processos na fase de conhecimento em primeiro grau.	Processos pendentes de baixa - fase de conhecimento (tem 377 do e-Gestão).	132.786	%	1,00%	1,00%	1,00%	1,00%	1,00%	1,00%	5,85%
			esperado	131.458	130.144	128.842	127.554	126.278	125.015	125.015
	Processos solucionados - fase de conhecimento (tems 38 e 45 do e-Gestão).	134.679	%	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%	3,04%
			esperado	135.352	136.029	136.709	137.393	138.080	138.770	138.770
2. Assegurar a efetividade da execução.	Saldo de processos no arquivo provisório (tem 103 do e-Gestão).	68.359	%	12,0%	4,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	25,21%
			esperado	60.156	57.750	56.017	54.337	52.707	51.125	51.125
	Saldo de processos pendentes de finalização - fase de execução (tem 353 do e-Gestão).	185.997	%	1,00%	1,00%	1,00%	1,00%	1,00%	1,00%	5,85%
			esperado	184.137	182.296	180.473	178.668	176.881	175.112	175.112
3. Estimular a conciliação.	Total de conciliações - fase de conhecimento (tem 39 do e-Gestão).	68.746	%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
			esperado	68.746	68.746	68.746	68.746	68.746	68.746	68.746
	Total de audiências de conciliação - fase de execução (tem 179 do e-Gestão).	6.928	%	1,00%	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%	11,51%
			esperado	6.997	7.137	7.280	7.426	7.574	7.726	7.726
	Acordos homologados - fase de execução (tem 378 do e-Gestão).	4.996	%	0,50%	1,00%	1,00%	1,00%	1,00%	1,00%	5,63%
			esperado	5.021	5.071	5.122	5.173	5.225	5.277	5.277

Detalhamento dos indicadores e metas por macroestratégia										
Macroestratégias	Indicadores	Situação em dez/2014		2015	2016	2017	2018	2019	2020	Resultado Final
4. Reduzir as demandas de grandes litigantes.	Processos, do 10 maiores litigantes, pendentes de solução - fase de conhecimento (tem 59 do e-Gestão).	10.056	%	1,50%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,50%
			esperado	9.905	9.905	9.905	9.905	9.905	9.905	9.905
	Processos, dos 25 maiores litigantes, pendentes de baixa - fase de conhecimento (tem 377 do e-Gestão), de finalização - fase de execução (tem 353 do e-Gestão) e pendentes de finalização - fase de liquidação (tem 346 do e-Gestão).	46.529	%	1,00%	1,00%	1,00%	1,00%	1,00%	1,00%	5,85%
			esperado	46.063	45.602	45.146	44.694	44.247	43.804	43.804
5. Assegurar uma comunicação institucional e integrada.	Atendimentos aos prazos para implantar o plano de comunicação.	Não há Plano de Comunicação	esperado	25,0%	50,0%	75,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
6. Instituir governança e gestão participativas.	IGov-TCU.	Aguardando divulgação do Processo nº 020.830/2014 do TCU	esperado	Inicial	Inicial	Inicial	Intermediário	Intermediário	Aprimorado	Aprimorado