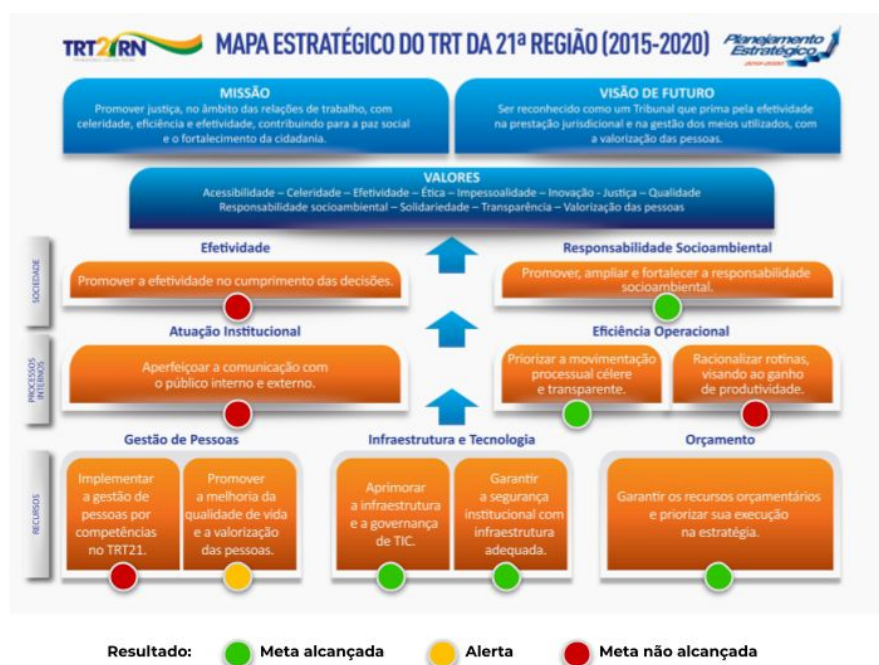


Resultados alcançados após o acompanhamento e monitoramento dos objetivos (2019)

Plano Estratégico Institucional

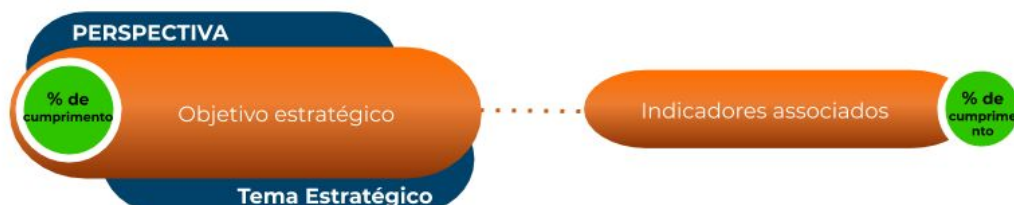
Os resultados alcançados para os objetivos estratégicos em 2019 podem ser visualizados no mapa estratégico reproduzido a seguir::

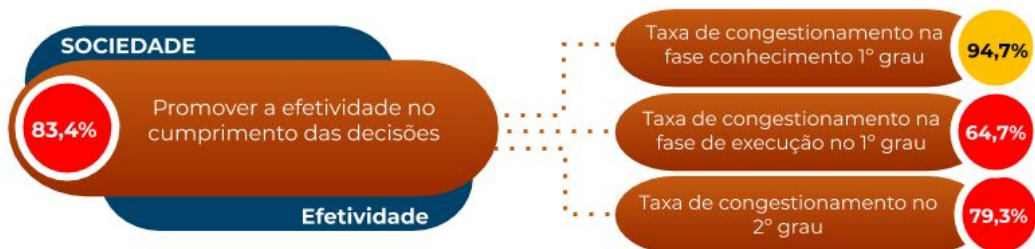


Os 10 objetivos estratégicos são avaliados mediante os resultados obtidos em 23 indicadores de desempenho, tendo sido alcançadas em 2019 o total de 12 metas estabelecidas.

Legenda:

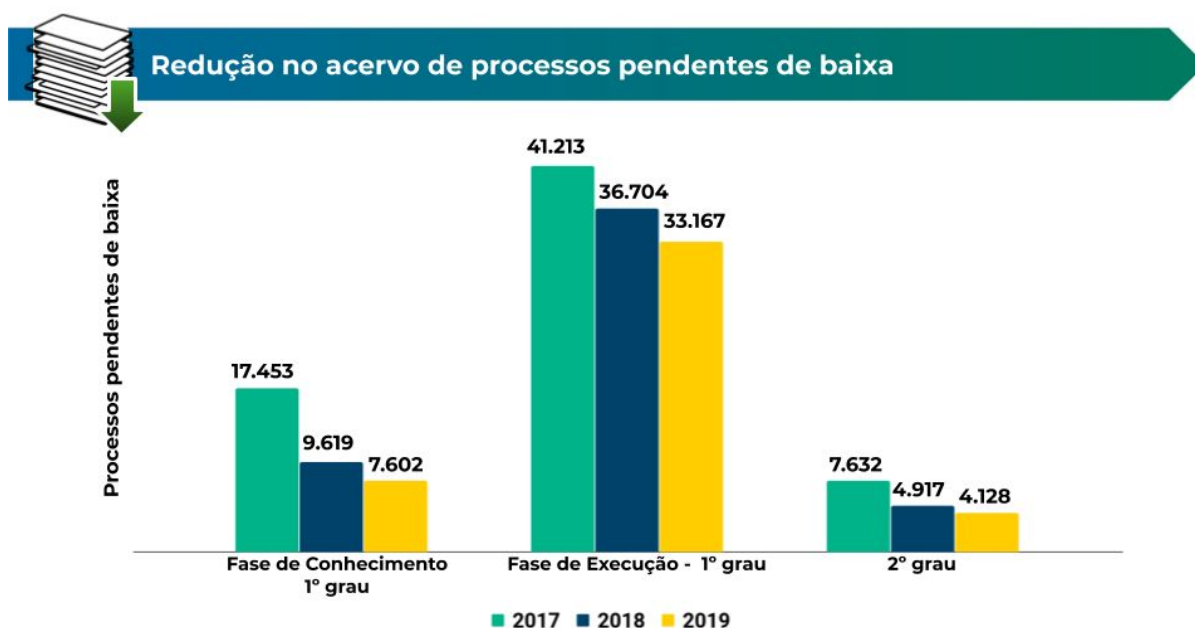
- Percentual de cumprimento maior ou igual a 100%.
- Percentual de cumprimento entre 90% e 99,9%.
- Percentual de cumprimento inferior a 90%.





A redução no número de casos novos distribuídos, verificada desde o início da vigência da reforma trabalhista (em novembro de 2017), teve reflexos na queda da quantidade de processos baixados. Esta redução foi decisiva para o não atingimento das metas relativas às taxas de congestionamento (relação entre os processos pendentes de baixa no final do ano de referência e a soma dos processos baixados ao longo do ano com os processos pendentes de baixa no final do ano de referência).

Dados que merecem destaque:





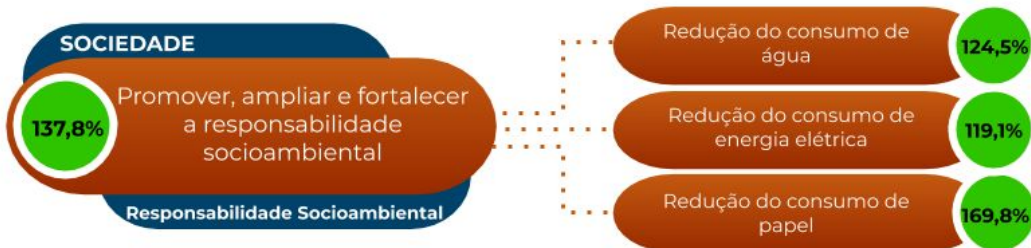
Evolução - Valores pagos aos reclamantes e valores arrecadados

	2017	2018	2019
VALORES PAGOS AOS RECLAMANTES (decorrentes de execução, de acordo e de pagamento espontâneo)	R\$ 251.197.468,02	R\$ 327.345.262,28	R\$ 358.639.516,15
VALORES ARRECADADOS (custas processuais, emolumentos, contribuição previdenciária, imposto de renda)	R\$ 31.097.132,95	R\$ 44.813.043,69	R\$ 48.621.930,52



Desempenho do TRT21-RN nas semanas nacionais promovidas pelo CSJT e pelo CNJ

	Total de acordos homologados	Valores dos acordos homologados
V Semana Nacional de Conciliação Trabalhista	363	R\$ 17.890.764,33
IX Semana Nacional de Execução Trabalhista	223	R\$ 14.563.188,43
XIV Semana Nacional de Conciliação - CNJ	275	R\$ 10.501.547,88



Maiores informações referentes aos importantes resultados alcançados pelos indicadores associados a este objetivo podem ser obtidas no [item 4.6.7 \(Sustentabilidade ambiental\)](#)

Visando reduzir o consumo de energia elétrica, o TRT21-RN adotou um horário diferenciado para trabalho a partir de julho de 2019, que proporcionou uma economia de 6,7% no valor médio mensal pago no segundo semestre (R\$ 118.326,38), quando comparado com o primeiro semestre de 2019 (R\$ 127.518,61).

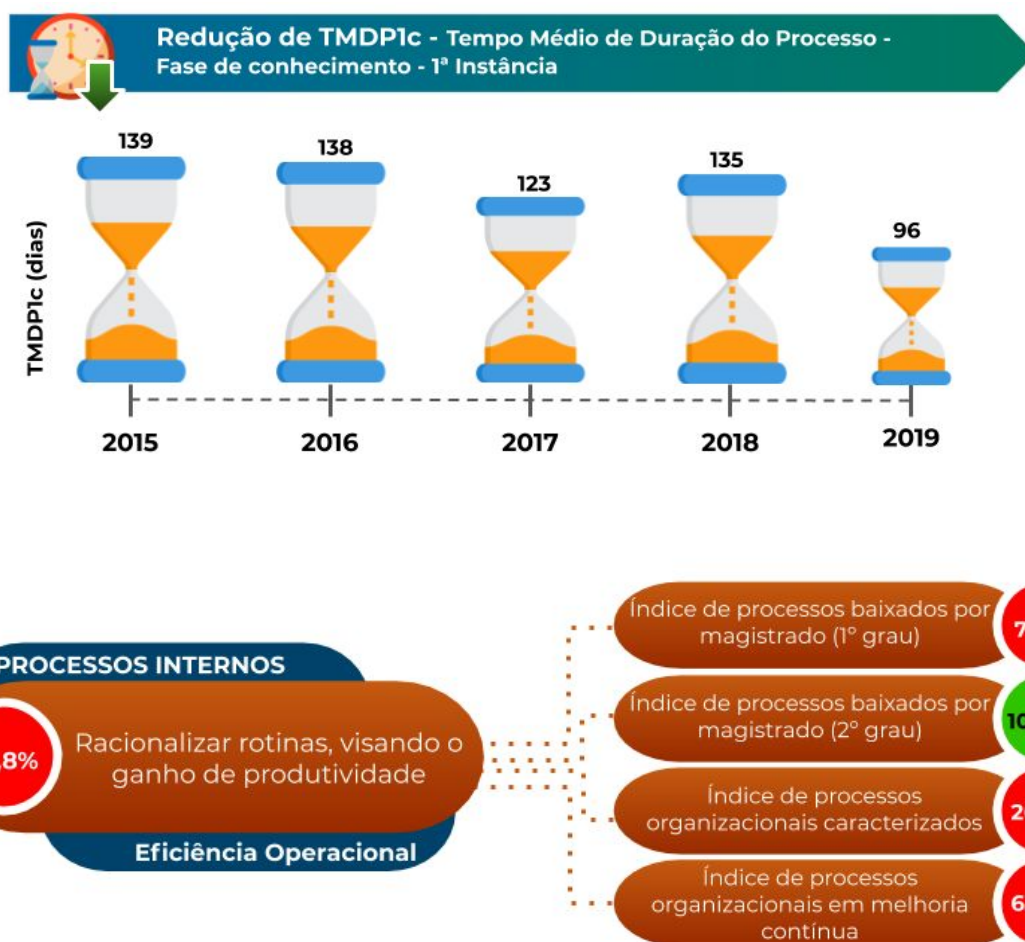


Os resultados do índice de satisfação do usuário externo com a comunicação foram obtidos a partir das respostas à última edição da pesquisa de satisfação do usuário externo, nos quesitos referentes à comunicação (que englobaram questões sobre a utilização dos serviços e a rapidez no atendimento da Ouvidoria). A quantidade de entrevistados, que afirmou desconhecer os serviços da Ouvidoria, impactou negativamente no resultado final do índice. A nova edição da pesquisa de satisfação apresenta nova redação para tais questões, de modo a não prejudicar a avaliação da satisfação com a comunicação.

O leiaute do [site do TRT21-RN, na internet](#), foi reformulado em 2019, em conformidade com o padrão adotado pela Justiça do Trabalho, permitindo maior facilidade na navegação e no acesso às informações.



As metas para os 3 indicadores relacionados com a celeridade na prestação jurisdicional foram atingidas. Destaque para o resultado de TMDP1c (tempo médio verificado entre a distribuição do processo e o primeiro julgamento) atingido, em 2019, o tempo de 96 dias. Melhor resultado desde o início da vigência do atual ciclo do Plano Estratégico (ano de 2015) e terceiro menor tempo entre todos os Regionais.



Assim como ocorreu com os indicadores relativos à taxa de congestionamento, a redução no número de casos novos distribuídos, verificada desde novembro de 2017, refletiu-se na queda da quantidade de processos baixados e, conseqüentemente, no índice de processos baixados por magistrado no 1º Grau (relação entre os processos baixados - nas fases de conhecimento e execução - no ano de referência e o total de cargos de magistrados providos no 1o grau no final do ano de referência).

Em razão da nova metodologia de Gestão por Processos Organizacionais (GPO), regulamentada pelo Ato TRT-GP nº 178/2019, o indicador estratégico - “Índice de processos mapeados nos setores de apoio administrativo” - estabelecido ainda em 2015, quando da publicação do PEP 2015-2020, foi substituído por dois novos indicadores, conforme

aprovação do CGE, na 2ª RAE (Reunião de Análise da Estratégia), realizada em 20/08/2019:

- **Índice de processos organizacionais caracterizados** - razão entre o número de processos caracterizados e o total de processos identificados.
- **Índice de processos organizacionais em melhoria contínua** - razão entre o número de processos em melhoria contínua e o total de processos identificados.

Um processo organizacional é identificado a partir de informações mínimas necessárias para descrevê-lo, a exemplo do nome, fronteiras (início/fim) e posicionamento dentro da arquitetura de processos (macroprocesso e componente da cadeia de valor). Destaque-se que, ao final de 2019, no TRT21-RN, havia 188 diferentes processos organizacionais identificados. Por sua vez, para caracterizar um processo, é necessário um conjunto bem maior de informações, como: objetivo, entradas, execução (etapas, materiais e áreas envolvidas), saídas, clientes, direcionadores (normativos e requisitos) e relacionamentos com outros processos.

A maturidade organizacional, ainda incipiente no tocante à gestão por processos, aliada à estrutura limitada do EGPO, são algumas das razões pelas quais não fora possível cumprir integralmente as metas estabelecidas para os referidos indicadores, em 2019.

Apesar disso, destacamos, a caracterização de 16 processos do componente “Gestão de Pessoas” impactados pelo e-Social, não computados no cálculo da meta, pois, apesar de elaboradas as respectivas minutas dos DCPs (Documento de Caracterização do Processo), restaram pendências pontuais que impediram a publicação dos documentos.

Os processos em melhoria contínua, conforme a metodologia de GPO, são aqueles que tiveram pelo menos uma versão publicada, ou seja, que já foram analisados, diagnosticados, melhorados, implantados e que se encontram em monitoramento. Ao final de 2019, existiam aproximadamente treze processos organizacionais em diferentes estágios da fase de análise e diagnóstico (etapa inicial da metodologia). Existem,

ainda, processos de gestão de TIC definidos antes mesmo da nova metodologia de GPO e que, apesar de praticados e eventualmente melhorados, ainda não estão plenamente aderentes à condição de “melhoria contínua”.



O projeto estratégico “implantar a gestão de pessoas por competências” foi retomado em novembro de 2019, com a realização de oficina com o tema “gestão estratégica alinhada à gestão por competências”, conduzida por servidores do TRT da 6ª Região e da 8ª Região, que são referências na área. Como resultado, foi elaborado um novo planejamento do projeto, a ser implementado a partir de 2020, no qual devem ser retomadas as atividades de mapeamento das competências dos cargos e funções mais críticos para a execução da estratégia, e, na sequência, serão desenvolvidos os planos de desenvolvimento gerencial para reduzir os “gaps” de competências identificados.



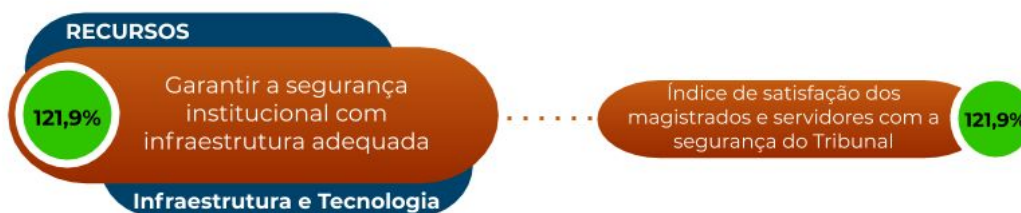
Em 2019 foi realizada nova edição da pesquisa de clima organizacional junto a magistrados, servidores e estagiários. O índice de satisfação registrado, como resultado, de 79%, é superior à meta prevista (74%), e o melhor resultado da série histórica iniciada em 2015, conforme segue ilustrado:



O TCU não efetuou o Levantamento Integrado de Governança Organizacional Pública em 2019. Assim, o resultado expresso para o iGovPessoas refere-se ao índice apurado em 2018 e divulgado em novembro do mesmo ano (ver Acórdão TCU 2699-2018), que foi de 33%, mostrando-se inferior à meta prevista (40%).



A exemplo do que ocorreu com o indicador iGovPessoas, o resultado expresso para o iGovTI refere-se ao índice apurado em 2018 e divulgado em novembro do mesmo ano (ver Acórdão TCU 2699-2018), que foi de 49% - superando a meta prevista (40%).



O Índice de satisfação de magistrados e servidores com a segurança é medido a partir do percentual de avaliações positivas às questões relativas a segurança contidas na pesquisa de clima organizacional. Em 2019, 84,1% dos respondentes ao questionário de clima organizacional

afirmaram sentirem-se em segurança nas instalações físicas do TRT21-RN, valor superior à meta prevista para o período, que era de 69%.



O indicador Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado (IEOD) também está presente no Plano Estratégico da Justiça do Trabalho (PE-JT). O TRT21-RN conseguiu cumprir as metas do IEOD desde 2015, início da vigência do atual ciclo do Plano Estratégico.

O resultado alcançado em 2019 - índice de 89,9% - é o melhor da série histórica iniciada em 2015, como segue demonstrado.

