



Tribunal de Justiça Militar
do Estado de Minas Gerais

Diário da Justiça Militar Eletrônico

Nº 102/2021 ANO XII

Divulgação: terça-feira, 15 de junho de 2021

Publicação: quarta-feira, 16 de junho de 2021

Desembargador Fernando Armando Ribeiro
Presidente

Desembargador Osmar Duarte Marcelino
Vice-Presidente

Desembargador Rúbio Paulino Coelho
Corregedor

Frederico B. Viana
Sec.Esp.Presidente

PLENO

RESOLUÇÃO N. 245, DE 14 DE JUNHO DE 2021

Aprova o Planejamento Estratégico do Tribunal de Justiça Militar para o período 2021-2026.

O **PLENO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA MILITAR DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, no uso das atribuições que lhe confere o art. 11, inciso VIII, alínea "F", do Regimento Interno deste Tribunal,

CONSIDERANDO a Resolução do Conselho Nacional de Justiça n. 325, de 29 de junho de 2020, que dispõe sobre a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026;

CONSIDERANDO o Planejamento Estratégico plurianual para o período 2021-2026, apresentado pelo Núcleo de Estatística, Gestão Estratégica e Ambiental (Nege), conforme previsto no art. 16, inciso I, da Resolução TJMMG n. 175, de 5 de setembro de 2016;

CONSIDERANDO o contido no processo do Sistema Eletrônico de Informações - SEI n. 21.0.000000675-8;

CONSIDERANDO o que foi deliberado na sessão administrativa presencial remota realizada em 7 de junho de 2021,

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar o Planejamento Estratégico do Tribunal de Justiça Militar do Estado de Minas Gerais para o período 2021-2026, na forma estabelecida no Anexo a esta Resolução.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

(a) Desembargador **FERNANDO ARMANDO RIBEIRO**
Presidente



**TRIBUNAL DE JUSTIÇA MILITAR DO
ESTADO DE MINAS GERAIS**

ANEXO ÚNICO – RESOLUÇÃO N. 245, DE 14 DE JUNHO DE 2021

**PROJETO DE ELABORAÇÃO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA MILITAR 2021 - 2026**

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 2021-2026

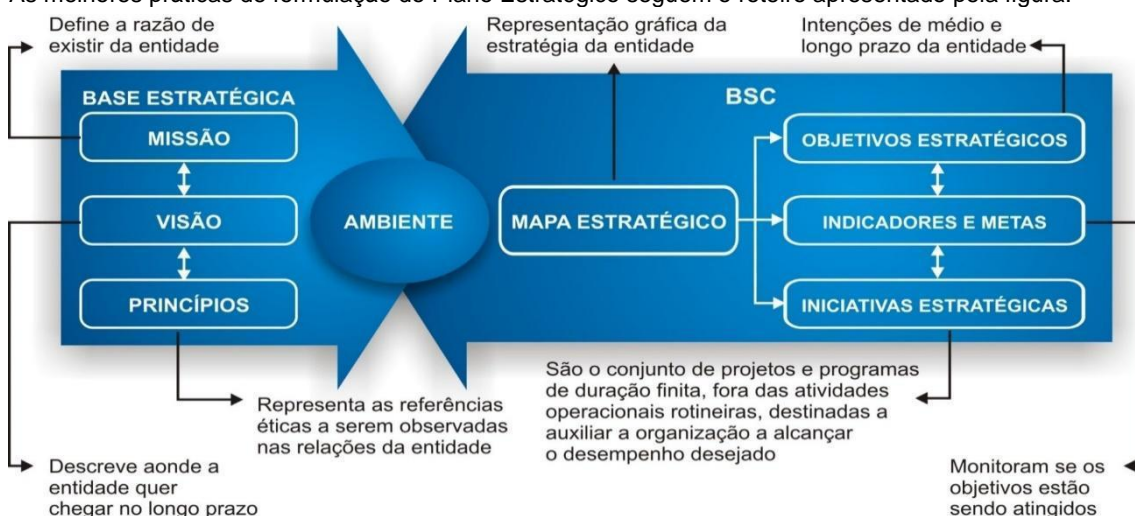
Sumário

1	METODOLOGIA APLICADA NO DESENVOLVIMENTO DO PLANO ESTRATÉGICO.....	4
1.1	ROTEIRO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO	4
1.2	NORTEADORES ESTRATÉGICOS.....	4
1.3	ANÁLISE DE CENÁRIOS E AMBIENTES (SWOT).....	4
1.4	MAPA ESTRATÉGICO / BSC DE KAPLAN & NORTON	6
1.4.1	DESCRIÇÃO DO MAPA ESTRATÉGICO	6
1.4.2	BSC – BALANCED SCORECARD	7
1.5	PRÁTICAS DE GESTÃO DA IMPLEMENTAÇÃO DA ESTRATÉGIA	8
2	PLANO ESTRATÉGICO 2021-2026.....	9
2.1	PRESSUPOSTOS FUNDAMENTAIS.....	9
2.2	NORTEADORES - MISSÃO, VISÃO, VALORES	9
2.3	ANÁLISE DE AMBIENTES - MATRIZ SWOT	10
2.4	MAPA ESTRATÉGICO – OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	10
2.5	PLANO DE AÇÃO ESTRATÉGICA	11
2.6	INDICADORES BSC	21

1 METODOLOGIA APLICADA NO DESENVOLVIMENTO DO PLANO ESTRATÉGICO

1.1 ROTEIRO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

As melhores práticas de formulação do Plano Estratégico seguem o roteiro apresentado pela figura.



As vertentes metodológicas necessárias no desenvolvimento do roteiro são:

- PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO SITUACIONAL
- NORTEADORES ESTRATÉGICOS
- ANÁLISE DE CENÁRIOS E AMBIENTES EXTERNO E INTERNO (SWOT)
- MAPA ESTRATÉGICO
- PRÁTICAS DE GESTÃO DA IMPLANTAÇÃO DA ESTRATÉGIA

1.2 NORTEADORES ESTRATÉGICOS

Missão:

- Qual a razão de ser?
- O que fazemos?
- Qual nosso negócio?

Visão:

- Objetivos no horizonte de 5 anos?
- Para onde vamos?
- Onde queremos estar?
- Pelo que e por quem queremos ser reconhecidos?

Valores:

- Atitudes, comportamentos e caráter.
- Como devemos ser?
- O que baliza nossa existência?

1.3 ANÁLISE DE CENÁRIOS E AMBIENTES (SWOT)

Kotler (2000) denomina a análise SWOT (dos termos em inglês *strengths*, *weaknesses*, *opportunities*, *threats*) como a avaliação geral das forças, fraquezas, oportunidades e ameaças do contexto interno e externo da organização. Em geral, uma organização tem que monitorar importantes forças macroambientais (econômico-demográficas, tecnológicas, político-legais e socioculturais) e significativos agentes microambientais (clientes, usuários, concorrentes, parceiros, distribuidores, fornecedores) que afetam sua capacidade de obter os resultados estratégicos pretendidos.

Biagio e Batocchio (2005) destacam que a matriz SWOT orienta a análise estratégica da situação atual da organização e deve ser refeita regularmente, dependendo da velocidade de mudança do ambiente, do setor e da própria organização. A matriz SWOT adquire importância pela orientação estratégica que ela proporciona.

Análise de Cenários – Metodologia PESTAL

- Cenários externos / Fatores Macroambientais P E S T A L
 - Competidores, substitutos ou referências
 - Político e Gestão Pública (P)
 - Econômico (E)
 - Social (S)
 - Tecnologia (T)
 - Ambiente – Sustentabilidade (A)
 - Legal – Regulatório (L)



- **Cenários externos / Fatores Microambientais**

- Conexões e Cooperação com partes Interessadas
- Gestão da Regulamentação
- Negócios, Captação e Retenção de Clientes
- Gestão de Operações
- Gestão da Inovação e Tecnologias
- Gestão de Recursos Humanos, orçamentários, administrativos, logísticos, outros

Análise de Ambientes – Matriz SWOT

Oportunidades

- Situações favoráveis do ambiente externo, que a organização pode aproveitar para melhorar quantitativa ou qualitativamente seu desempenho, relativamente a um ou mais fatores-chave de sucesso.

Ameaças

- Situações desfavoráveis do ambiente externo, que podem prejudicar quantitativa ou qualitativamente o desempenho da organização, relativamente a um ou mais fatores-chave de sucesso.

Forças

- Característica da organização que a coloca em posição estrategicamente favorável para um desempenho eficaz, relativamente a um ou mais fatores-chave de sucesso.

Fraquezas

- Característica da organização que a coloca em posição estrategicamente desfavorável para um desempenho eficaz, relativamente a um ou mais fatores-chave de sucesso.

Definição de Estratégias Principais

Biagio e Batocchio (2005) destacam que a matriz SWOT orienta a análise estratégica da situação atual da organização e deve ser refeita regularmente, dependendo da velocidade de mudança do ambiente, do setor e da própria organização.

A matriz SWOT adquire importância pela orientação estratégica que ela proporciona. A figura representa as estratégias preponderantes decorrentes da análise da Matriz SWOT.

	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
FORÇAS	Estratégia de ação ofensiva ou aproveitamento: área de domínio da empresa	Estratégia de ação defensiva ou enfrentamento: área de risco enfrentável
FRAQUEZAS	Estratégia de manutenção ou melhoria: área de aproveitamento potencial	Estratégia de saída ou minimização: área de risco acentuado

- **Forças e Oportunidades** - Tirar o máximo partido dos pontos fortes para aproveitar ao máximo as oportunidades detectadas.
- **Forças e Ameaças** - Tirar o máximo partido dos pontos fortes para minimizar os efeitos das ameaças detectadas.

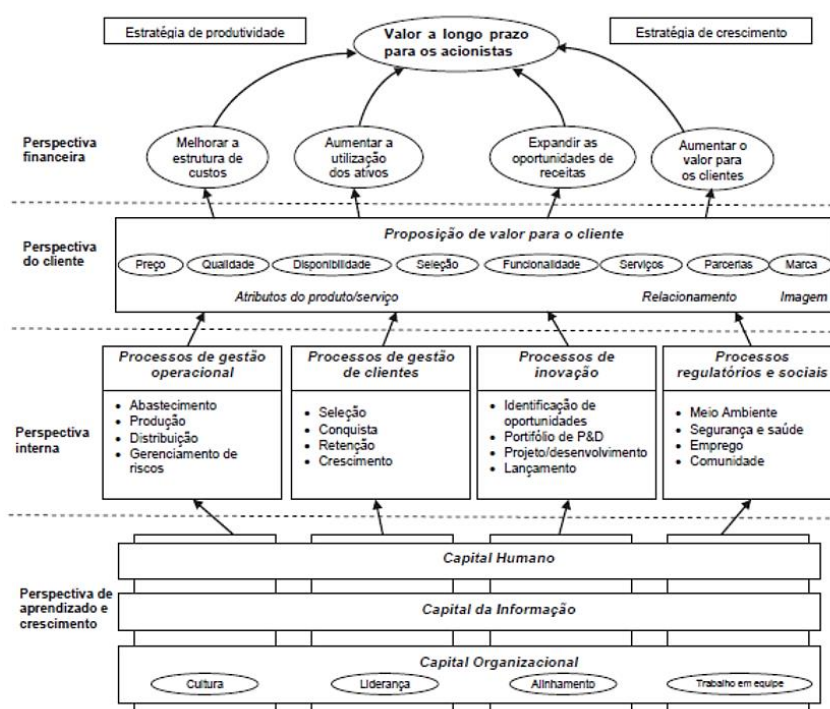
- **Fraquezas e Oportunidades** - Desenvolver estratégias que minimizem os efeitos negativos dos pontos fracos e que em simultâneo aproveitem as oportunidades detectadas.
- **Fraquezas e Ameaças** - As estratégias a adotar devem minimizar ou ultrapassar os pontos fracos e, tanto quanto possível, fazer face às ameaças.

1.4 MAPA ESTRATÉGICO / BSC DE KAPLAN & NORTON

1.4.1 DESCRIÇÃO DO MAPA ESTRATÉGICO

O modelo utiliza, na representação, QUATRO PERSPECTIVAS para a definição da estratégia de criação de valor da organização e fornece às equipes executivas uma linguagem comum para a discussão da trajetória e das prioridades de seus empreendimentos. Os indicadores estratégicos podem ser vistos não como medidas de desempenho nas quatro perspectivas do BSC independentemente, mas como uma série de relações de causa e efeito entre os objetivos, nas quatro perspectivas do Balanced Scorecard. Auxilia a discussão entre os executivos mediante o desenvolvimento de uma representação gráfica dessas conexões, que se chama *Mapa Estratégico*.

A figura apresenta um exemplo de representação gráfica do Mapa Estratégico.



O Mapa Estratégico baseia-se em alguns princípios:

- **A estratégia equilibra forças contraditórias.**
Os investimentos em ativos intangíveis para aumentar receita a longo prazo não raro conflitam com o corte de custos para melhorar o desempenho financeiro a curto prazo. O principal objetivo das organizações do setor privado é a promoção do crescimento sustentável do valor. Isso implica comprometimento com o longo prazo. Ao mesmo tempo, a organização precisa apresentar melhoria dos resultados no curto prazo, os quais sempre podem ser atingidos com o sacrifício dos investimentos a longo prazo, em geral de maneira imperceptível. Assim, o ponto de partida da descrição da estratégia é equilibrar e articular os objetivos financeiros de curto prazo de redução de custos e de melhoria da produtividade com o objetivo de longo prazo de aumento lucrativo da receita.
- **A estratégia baseia-se em proposição de valor diferenciada para os clientes.**
A satisfação dos clientes é fonte da criação de valor sustentável. A estratégia exige definição nítida dos segmentos de clientes-alvo e da proposição de valor necessária para agradá-la. A clareza dessa proposição de valor é a dimensão mais importante da estratégia
- **Cria-se valor por meio dos processos internos.**
As perspectivas de resultados e de clientes nos mapas estratégicos e nos *Balanced Scorecards* descrevem o que a organização espera atingir, através da conquista, satisfação, retenção, fidelidade e crescimento dos clientes.
Os processos da perspectiva interna e da perspectiva de aprendizado e crescimento impulsionam a estratégia; mostram como a organização implementará a estratégia. Processos internos eficazes e alinhados determinam como se cria e sustenta valor.

- **A estratégia compõe-se de temas complementares e simultâneos.**
Os aprimoramentos nos processos operacionais geram resultados a curto prazo por meio de reduções de custo e melhorias de qualidade.
Ao identificar temas estratégicos para reforçar os processos em todos os quatro grupamentos internos, a organização auferirá benefícios que se manifestam com o passar do tempo, gerando crescimento sustentável ao longo do tempo no valor entregue.
- **O alinhamento estratégico determina o valor dos ativos intangíveis.**
A quarta perspectiva do mapa estratégico do Balanced Scorecard, a perspectiva de aprendizado e crescimento, trata dos ativos intangíveis da organização e de seu papel na estratégia. Os ativos intangíveis podem ser classificados em três categorias:
 - Capital humano: habilidades, talento e conhecimento dos empregados e colaboradores.
 - Capital da informação: banco de dados, sistemas de informação, redes e infraestrutura tecnológica.
 - Capital organizacional: cultura, liderança, alinhamento dos empregados, trabalho em equipe e gestão do conhecimento.

O valor desses ativos intangíveis, que decorre do grau em que tais recursos contribuem para a realização da estratégia, não pode ser medido de maneira separada e independente. Estudos e pesquisas, contudo, revelam que dois terços das organizações não criam forte alinhamento entre suas estratégias e os programas de RH e de TI. Os vultosos investimentos dessas organizações não alinhadas em RH e TI quase sempre erram o alvo, pois não aumentam a capacidade da organização de executar a estratégia.

1.4.2 BSC – BALANCED SCORECARD

O Balanced Scorecard é um modelo que oferece facilidade e clareza para a descrição de estratégias que criam valor. O modelo do BSC contém vários elementos importantes:

- O desempenho *financeiro*, indicador de resultado, é o critério definitivo do sucesso da organização. A estratégia descreve como a organização pretende promover o crescimento de valor sustentável para os públicos-alvo beneficiários.
- O sucesso com os clientes-alvo é o principal componente da melhora do desempenho financeiro. Além de medir, através de indicadores de resultado como satisfação, retenção e crescimento, o sucesso com os clientes, a perspectiva de clientes define a proposta de valor para segmentos de clientes-alvo. A escolha da *proposição de valor para os clientes* é o elemento central da estratégia.
- Os *processos* internos criam e cumprem a proposição de valor para os clientes. O desempenho dos processos internos é um indicador de tendência de melhorias que terão impacto junto aos clientes e nos resultados financeiros.
- Ativos intangíveis são a fonte definitiva de criação de valor sustentável. Os objetivos de aprendizado e crescimento descrevem como pessoas, tecnologia e clima organizacional se conjugam para sustentar a estratégia. As melhorias nos resultados de aprendizado e crescimento são indicadores de tendência para os processos internos, clientes e desempenho financeiro.
- Os objetivos das quatro perspectivas interligam-se uns com os outros numa cadeia de relações de causa e efeito. O desenvolvimento e o alinhamento dos ativos intangíveis induzem as melhorias no desempenho dos processos, que, por sua vez, impulsionam o sucesso para os clientes.

Aplicação no setor privado x público

Adotam-se na prática numerosas abordagens para formular a estratégia. No entanto, qualquer que seja o método utilizado, o mapa estratégico fornece uma maneira uniforme e consistente de descrever a estratégia, que facilita a definição e o gerenciamento dos objetivos e indicadores. O mapa estratégico representa o elo perdido entre a formulação e a execução da estratégia.

Esta metodologia surgiu há cerca de 15 anos e hoje é a mais utilizada para apresentar e descrever a estratégia. Praticamente todas as instituições não privadas no Brasil a aplicam atualmente. Este modelo contempla soluções demandadas pelo Planejamento Estratégico Situacional, desenvolvido anteriormente (na década de 1970).

O modelo para a criação de valor no setor público e nas organizações sem fins lucrativos é semelhante ao modelo do setor privado, mas com várias diferenças importantes.

Primeiro, o critério definitivo de sucesso para as organizações do setor público e para as entidades sem fins lucrativos é o desempenho no cumprimento da *missão*. As organizações do setor privado, em qualquer setor econômico, podem adotar uma perspectiva financeira homogênea: aumento do valor para os acionistas. Já as organizações do setor público e as entidades sem fins lucrativos abrangem um

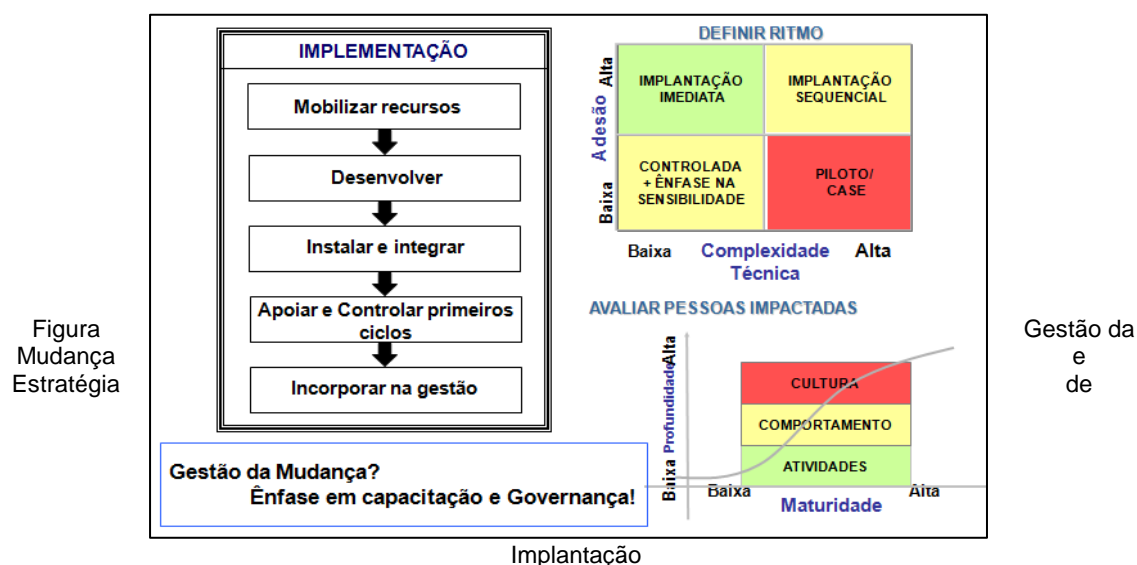
conjunto amplo e diversificado de missões e, portanto, devem definir seu impacto social e seus principais objetivos de maneira diferente.

Como no modelo do setor privado, essas organizações cumprem sua missão ao atenderem às necessidades dos *clientes-alvo* (grupo de interesse ou ainda stakeholders, como algumas dessas organizações denominam os públicos que se beneficiam com seus serviços). As organizações alcançam o sucesso por meio da performance dos *processos* internos, com o apoio de seus ativos intangíveis (*aprendizado e crescimento*). A perspectiva *fiduciária*, embora não dominante, reflete os objetivos de importante grupo de interessados – os contribuintes ou doadores que fornecem os recursos financeiros. Ao satisfazer a esses dois grupos de interesses ou partes interessadas – acionistas e clientes – de maneira compatível com a Missão, a organização cria uma arquitetura estratégica eficiente e eficaz, que reflete de forma análoga os temas de produtividade e crescimento da receita utilizados pelas organizações do setor privado.

1.5 PRÁTICAS DE GESTÃO DA IMPLEMENTAÇÃO DA ESTRATÉGIA

GESTÃO DA MUDANÇA

Utilizando instrumentos de medição da predisposição organizacional para a Gestão da Implantação, pode-se definir as estratégias e o ritmo da implementação conforme figura abaixo e avaliar as pessoas impactadas.



2 PLANO ESTRATÉGICO 2021-2026

2.1 PRESSUPOSTOS FUNDAMENTAIS

- **O Plano Estratégico 2021/2026 deve ser o “Norte” do TJMMG.**
Para ser o norteador, deverá estar sistematicamente atualizado.
- **O Plano Estratégico será construído em “Rampas /Degraus”.**
 - **Plano de Ação Estratégica - 2021/2022 – primeiro degrau**
O Plano de Ação Estratégica 2021/2022 constitui o primeiro degrau rumo ao horizonte de 6 anos até 2026.

Importante: é pressuposto priorizar ações que **superem as Fraquezas internas** identificadas.
 - **Plano de Ação Estratégica – próximos degraus**
O plano de ação estratégica contempla ações até o horizonte de 6 anos, mas deve ser revisado e complementado anualmente, garantindo maior aderência ao cenário atual e a projeção de metas mais legítimas.
- **Principais Diretrizes Estratégicas**
As Ações Estratégicas têm relação de causa x efeito com os objetivos às quais estão associadas (metodologia do Mapa Estratégico). As principais diretrizes estratégicas hoje vislumbradas servem como um “guia de viagem” ao longo do espaço de tempo de 2021 rumo a 2026 e deverão priorizar Ações/Projetos a serem executados.
- **Ações / Projetos Estratégicos demandam condições e recursos.**
Características de projetos e ações estratégicas:
 - É importante diferenciar ações de rotina x ação estratégica. **Ações estratégicas são adicionais** à rotina;
 - Ações estratégicas têm impacto direto e relevante na estratégia;
 - Ações têm início, meio e fim / responsabilidades definidas / necessitam recursos alocados (humanos, conhecimento, orçamentários, tecnológicos, governança); sem recursos, as Ações estratégicas não serão executadas a contento e os resultados estratégicos poderão não ser atingidos.

2.2 NORTEADORES - MISSÃO, VISÃO, VALORES

Missão

A **Missão** que representa a “**Razão de Existir**” do TJMMG é descrita com a seguinte expressão:

Garantir a prestação jurisdicional efetiva no âmbito de sua competência

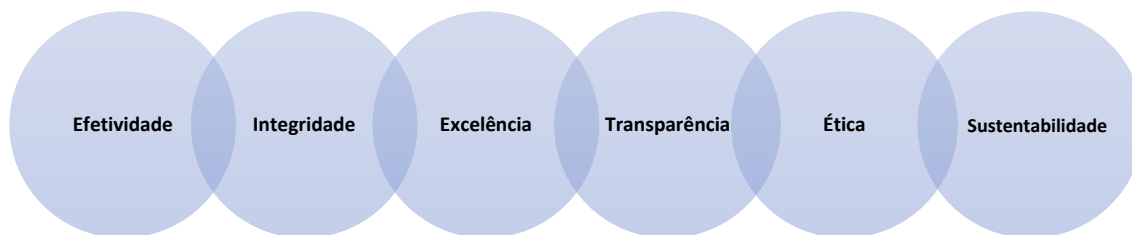
VISÃO DE FUTURO 2026

A **Visão de Futuro** representa a imagem projetada que o TJMMG deverá construir até o final do horizonte 2026, sendo descrita com a seguinte expressão:

Ser reconhecida pela sociedade como uma justiça especializada essencial para a promoção da paz social e o fortalecimento do estado democrático de direito

VALORES

Os principais **Valores** que regerão a atuação do TJMMG e dos seus colaboradores são:



2.3 ANÁLISE DE AMBIENTES - MATRIZ SWOT

PRINCIPAIS OPORTUNIDADES

- Diretrizes Nacionais do Poder Judiciário
- Percepção da Sociedade Civil sobre a Justiça Militar do Estado
- Percepção Externa sobre a Prestação Jurisdicional
- Tecnologias e Melhores Práticas

PRINCIPAIS DESAFIOS (AMEAÇAS)

- Aprimorar o Alinhamento às Diretrizes do CNJ
- Divulgar para a Sociedade a Atuação do TJMMG e seus Resultados
- Enfrentar Cenários Decorrentes da Pandemia

PRINCIPAIS FORÇAS

- Prestação Jurisdicional para a Sociedade e os Jurisdicionados
- Processos de Administração e Infraestrutura de Trabalho
- Soluções de Tecnologia da Informação e Comunicação - TIC
- Práticas de Gestão de Recursos Humanos
- Desenvolvimento de Parcerias

PRINCIPAIS FRAQUEZAS

- Aprimorar Processos e Práticas de Gestão
- Quadro de Servidores
- Aprimorar a Efetividade da Gestão Estratégica e Tática
- Aprimorar a Efetividade dos Canais de Comunicação

2.4 MAPA ESTRATÉGICO – OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

PERSPECTIVA DA SOCIEDADE

- Fortalecimento da relação institucional do judiciário com a sociedade.

PERSPECTIVA DOS PROCESSOS INTERNOS

- Combate à corrupção e à improbidade administrativa;
- Celeridade e efetividade na prestação jurisdicional;
- Aprimoramento da gestão da justiça criminal;
- Aperfeiçoamento da gestão administrativa e da governança judiciária.

PERSPECTIVA DA APRENDIZAGEM

- Aperfeiçoamento da gestão de pessoas;
- Fortalecimento da inovação com uso da tecnologia da informação;
- Aperfeiçoamento da gestão estratégica dos recursos.

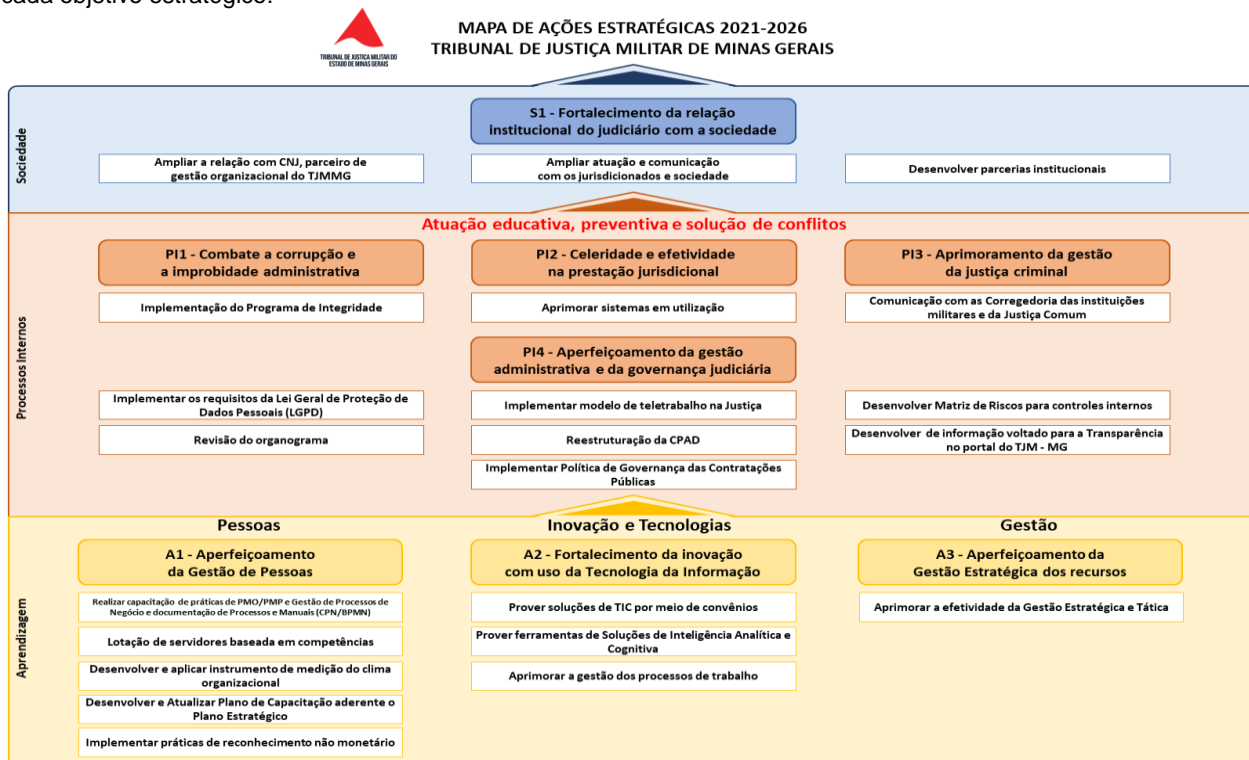
Representação gráfica do Mapa Estratégico



2.5 PLANO DE AÇÃO ESTRATÉGICA

Mapa Estratégico x Ações Estratégicas

Foi elaborada uma representação gráfica em que se podem visualizar as iniciativas estratégicas ligadas a cada objetivo estratégico:



Ações estratégicas

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	ESTRATÉGIA	AÇÃO	PRAZO	RESPONSÁVEL
SOCIEDADE	S1 - FORTALECIMENTO DA RELAÇÃO INSTITUCIONAL DO JUDICIÁRIO COM A SOCIEDADE	Ampliar a relação com o CNJ, parceiro de gestão organizacional do TJMMG	Promover interlocução com o CNJ, em conjunto com as demais Justiças Militares Estaduais, visando ao tratamento adequado das exigências impostas, de acordo com suas peculiaridades	Dez/2021	Vice-Presidência/ NEGE
SOCIEDADE	S1 - FORTALECIMENTO DA RELAÇÃO INSTITUCIONAL DO JUDICIÁRIO COM A SOCIEDADE	Ampliar a relação com o CNJ, parceiro de gestão organizacional do TJMMG	Regulamentar e implementar mecanismos adequados de resolução de conflitos – Resolução CNJ n. 125/2010 e n. 225/2016	Dez/2023	NEGE
SOCIEDADE	S1 - FORTALECIMENTO DA RELAÇÃO INSTITUCIONAL DO JUDICIÁRIO COM A SOCIEDADE	Ampliar atuação e comunicação com os jurisdicionados e a sociedade	Divulgar resultado de julgados relevantes no portal do Tribunal (ação contínua)	Ação contínua - Avaliação quadrimestral (RAE) até 2026	SECOM
SOCIEDADE	S1 - FORTALECIMENTO DA RELAÇÃO INSTITUCIONAL DO JUDICIÁRIO COM A SOCIEDADE	Ampliar atuação e comunicação com os jurisdicionados e a sociedade	Relacionar a boa atuação dos policiais e bombeiros militares do Estado ao trabalho prestado pela Justiça Militar (ação contínua)	Ação contínua - Avaliação quadrimestral (RAE) até 2026	SECOM
SOCIEDADE	S1 - FORTALECIMENTO DA RELAÇÃO INSTITUCIONAL DO JUDICIÁRIO COM A SOCIEDADE	Ampliar atuação e comunicação com os jurisdicionados e a sociedade	Promover ações educativas a respeito do papel da Justiça Militar (Meta específica n. 2)	Ação contínua - Avaliação quadrimestral (RAE) até 2026	SECOM, EJM e Presidência
SOCIEDADE	S1 - FORTALECIMENTO DA RELAÇÃO INSTITUCIONAL DO JUDICIÁRIO COM A SOCIEDADE	Ampliar atuação e comunicação com os jurisdicionados e a sociedade	Planejar palestras conjuntas com as instituições parceiras visando esclarecer e orientar quanto à prevenção dos ilícitos mais cometidos pelos	Ação contínua - Avaliação quadrimestral (RAE) até 2026	SECOM, EJM e Presidência

			jurisdicionados no semestre ou ano (Meta específica n. 2)		
SOCIEDADE	S1 - FORTALECIMENTO DA RELAÇÃO INSTITUCIONAL DO JUDICIÁRIO COM A SOCIEDADE	Ampliar atuação e comunicação com os jurisdicionados e a sociedade	Estabelecer convênio com associação de surdos - Dez/2021	Dez/2021	SECOM
SOCIEDADE	S1 - FORTALECIMENTO DA RELAÇÃO INSTITUCIONAL DO JUDICIÁRIO COM A SOCIEDADE	Desenvolver parcerias institucionais	Promover parcerias voltadas à implantação de medidas de cooperação judiciária previstas no art. 67 do CPC e na Resolução n. 350/20 do CNJ (ação contínua)	Dez/2021	NCJ
SOCIEDADE	S1 - FORTALECIMENTO DA RELAÇÃO INSTITUCIONAL DO JUDICIÁRIO COM A SOCIEDADE	Desenvolver parcerias institucionais	Promover junto ao TJMG propostas para cumprimento do art. 303 da LC n. 59/2001	Dez/2021	Presidência
SOCIEDADE	S1 - FORTALECIMENTO DA RELAÇÃO INSTITUCIONAL DO JUDICIÁRIO COM A SOCIEDADE	Desenvolver parcerias institucionais	Estabelecer convênios com os integrantes do segmento Justiça Militar para o aprimoramento das ações de divulgação desta Justiça especializada	Dez/2021	Vice-Presidência e SECOM
PROCESSOS INTERNOS	PI1 - COMBATE À CORRUPÇÃO E À IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA	Implementar o Programa de Integridade	Instituir comissão para implementar o Programa de Integridade no TJM-MG	Dez/2021	Presidência
PROCESSOS INTERNOS	PI1 - COMBATE À CORRUPÇÃO E À IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA	Implementar o Programa de Integridade	Implementar política de integridade das contratações, adequando os procedimentos internos. Após, aperfeiçoamento contínuo	Dez/2022	Comissão responsável

PROCESSOS INTERNOS	PI2 - CELERIDADE E EFETIVIDADE NA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL	Aprimorar sistemas em utilização	Aprimorar sistema de requerimento e emissão de certidões no portal do TJMMG	Ago/2021 - GJ e CJM Out/2021 - TI	Gerência Judiciária, Corregedoria e TI
PROCESSOS INTERNOS	PI2 - CELERIDADE E EFETIVIDADE NA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL	Aprimorar sistemas em utilização	Desenvolver e implantar no eproc módulo de emissão de certidão de inteiro teor	Jun/2021 - GJ CJM Ago/2021 - TI	TI, Gerência Judiciária e Corregedoria
PROCESSOS INTERNOS	PI2 - CELERIDADE E EFETIVIDADE NA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL	Aprimorar sistemas em utilização	Instituir comissão permanente para desenvolver e implantar no eproc módulos de relatórios voltados para as demandas do CNJ	Dez/2021	TI, Gerência Judiciária e Corregedoria
PROCESSOS INTERNOS	PI3 - APRIMORAMENTO DA GESTÃO DA JUSTIÇA CRIMINAL	Estabelecer comunicação com as Corregedoria das instituições militares e da Justiça Comum	Estabelecer comunicação semestral com as Corregedorias da PM e do BM a respeito das condenações superiores a 2 anos visando a ações da Corregedoria da Justiça Comum	Jul/2021	Corregedoria - Assessor Militar CJM
PROCESSOS INTERNOS	PI4 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA	Implementar modelo de teletrabalho na Justiça	Elaborar atos normativos regulamentadores	Jun/2021	Comissão do Teletrabalho
PROCESSOS INTERNOS	PI4 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA	Realizar a revisão do organograma	Regulamentar o setor de Gestão Documental	Dez/2022	Presidência
PROCESSOS INTERNOS	PI4 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA	Realizar a revisão do organograma	Regulamentar o Escritório de Projetos	Dez/2022	Presidência

PROCESSOS INTERNOS	PI4 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA	Realizar a revisão do organograma	Reestruturar o quadro de servidores	Dez/2022	Presidência
PROCESSOS INTERNOS	PI4 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA	Realizar a revisão do organograma	Reestruturar a Gerência Administrativa e o Almoxarifado	Dez/2022	Presidência
PROCESSOS INTERNOS	PI4 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA	Reestruturar a CPAD	Reestruturar a composição da CPAD	Mai/2022	Presidência
PROCESSOS INTERNOS	PI4 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA	Reestruturar a CPAD	Revisar as tabelas do Plano de Classificação e Tabela de Temporalidade utilizadas pela Gestão Documental	Dez/2022	CPAD
PROCESSOS INTERNOS	PI4 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA	Reestruturar a CPAD	Definir os procedimentos para tratamento dos documentos judiciais e administrativos, físicos e eletrônicos	Mai/2023	CPAD
PROCESSOS INTERNOS	PI4 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA	Reestruturar a CPAD	Definir metas e prazos para os tratamentos dos processos eletrônicos judiciais e administrativos	Mai/2023	CPAD e NEGE

PROCESSOS INTERNOS	PI4 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA	Desenvolver sistema de informação voltado para a Transparência no portal do TJM - MG	Desenvolver sistema de informação (Enterprise Resource Planning - ERP) integrado, com foco na transparência, para incorporar relatórios ao portal da Justiça Militar, visando à interoperabilidade, atendendo às exigências do Conselho Nacional de Justiça quanto ao formato de disponibilidade dos dados	Dez/2024	SECOM e CGTIC
PROCESSOS INTERNOS	PI4 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA	Implementar Política de Governança das Contratações Públicas	Regulamentar e implementar, no âmbito do TJM, a Política de Governança das Contratações Públicas de acordo com a Res. n. 347/2020 do CNJ, demais normativos aplicáveis e boas práticas	Out/2021	Pleno e Gerência Administrativa
PROCESSOS INTERNOS	PI4 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA	Implementar Política de Governança das Contratações Públicas	Incluir atuação da Comissão de Logística Sustentável no fluxo do processo de contratação	Out/2021	Comissão de Logística Sustentável e Gerência Administrativa
PROCESSOS INTERNOS	PI4 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA	Implementar Política de Governança das Contratações Públicas	Atualizar Res. n. 182/2017 do TJM de acordo com o SIAD e com a nova política de governança	Out/2021	Pleno e Gerência Administrativa
PROCESSOS INTERNOS	PI4 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA	Implementar Política de Governança das Contratações Públicas	Capacitar todos os atores no processo de contratação e de execução de contratos sobre papéis, responsabilidades,	Jun/2022	EJM

	GOVERNANÇA JUDICIÁRIA		exigências, etapas necessárias, acesso a sistemas, transparência, princípios norteadores, etc., principalmente unidades requisitantes e fiscais		
APRENDIZAGEM	A1 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO DE PESSOAS	Realizar capacitação de práticas de PMO/PMP e Gestão de Processos de Negócio e documentação de Processos e Manuais (CPN/BPMN)	Implementar práticas e metodologias de Escritório de Projetos (PMO), Gestão de Projetos (PMP e práticas Ágeis) e ferramentas de gerenciamento aplicáveis	Dez/2023	EJM
APRENDIZAGEM	A1 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO DE PESSOAS	Realizar capacitação de práticas de PMO/PMP e Gestão de Processos de Negócio e documentação de Processos e Manuais (CPN/BPMN)	Implementar práticas e metodologias de Análise e Redesenho de Processos de Negócio (GPN/BPM), Manuais de processo sistematicamente atualizados, ferramentas BPMS (utilizar o padrão interno definido)	Dez/2023	EJM
APRENDIZAGEM	A1 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO DE PESSOAS	Realizar a lotação de servidores baseada em competências	Aplicar o mapeamento de competências como critério para lotação de servidores	Jun/2022	RH
APRENDIZAGEM	A1 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO DE PESSOAS	Desenvolver e aplicar instrumento de medição do clima organizacional	Definir instrumento e temas, para aplicação a cada 2 anos. Os resultados devem direcionar prioridades a serem atendidas a cada biênio	Dez/2022 Dez/2024 Dez/2026	RH
APRENDIZAGEM	A1 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO DE PESSOAS	Desenvolver e aplicar instrumento de medição do clima organizacional	Incluir, na avaliação do clima organizacional, o monitoramento dos temas liderança e cooperação interna entre unidades	Dez/2022	RH

APRENDIZAGEM	A1 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO DE PESSOAS	Desenvolver e aplicar instrumento de medição do clima organizacional	Os resultados devem direcionar prioridades a serem atendidas a cada biênio	Dez/2022 Dez/2024 Dez/2026	RH
APRENDIZAGEM	A1 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO DE PESSOAS	Desenvolver e Atualizar Plano de Capacitação aderente o Plano Estratégico	Definir plano de capacitação anual; Prazo: Até fevereiro do ano vigente, utilizando práticas de EAD para conteúdos de capacitação continuada	Fevereiro do ano vigente	EJM e RH
APRENDIZAGEM	A1 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO DE PESSOAS	Desenvolver e Atualizar Plano de Capacitação aderente o Plano Estratégico	Definir multiplicadores internos que possam disseminar o conhecimento	Fevereiro do ano vigente	EJM e RH
APRENDIZAGEM	A1 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO DE PESSOAS	Desenvolver e Atualizar Plano de Capacitação aderente o Plano Estratégico	Utilizar práticas de EAD para conteúdos de capacitação continuada	Fevereiro do ano vigente	EJM e RH
APRENDIZAGEM	A1 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO DE PESSOAS	Desenvolver e Atualizar Plano de Capacitação aderente o Plano Estratégico	Manter parceiros em capacitação	Fevereiro do ano vigente	EJM e RH
APRENDIZAGEM	A1 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO DE PESSOAS	Implementar práticas de reconhecimento não monetário	Instituir nota de elogio funcional como um sistema institucional de valorização do servidor	Jul/2021	RH
APRENDIZAGEM	A1 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO DE PESSOAS	Implementar práticas de reconhecimento não monetário	Orientar os gestores quanto à importância de oferecer feedback de forma sistemática aos servidores	Jul/2021	RH
APRENDIZAGEM	A2 - FORTALECIMENTO DA INOVAÇÃO COM USO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	Prover soluções de TIC por meio de convênios	Desenvolver convênios, parcerias e integração de sistemas e compartilhamento de banco de dados com outros órgãos	2026	TI

APRENDIZAGEM	A2 - FORTALECIMENTO DA INOVAÇÃO COM USO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	Prover ferramentas de Soluções de Inteligência Analítica e Cognitiva	Viabilizar adesão a ferramentas de soluções de inteligência analítica e cognitiva, de forma a acelerar o domínio interno e o potencial de resultados	Dez/2025	TI
APRENDIZAGEM	A2 - FORTALECIMENTO DA INOVAÇÃO COM USO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	Prover ferramentas de Soluções de Inteligência Analítica e Cognitiva	Implementar projetos-pilotos e expandir utilização de Soluções de Inteligência Analítica	Dez/2024	TI
APRENDIZAGEM	A2 - FORTALECIMENTO DA INOVAÇÃO COM USO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	Aprimorar a gestão dos processos de trabalho e implementar práticas de documentação do melhor conhecimento aplicado	Redesenhar principais processos, caso não tenham alta maturidade	Dez/2023	NEGE
APRENDIZAGEM	A3 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ESTRATÉGICA DOS RECURSOS	Aprimorar a efetividade da Gestão Estratégica e Tática	Implementar ferramenta de gerenciamento do Planejamento Estratégico	Jul/2021	NEGE
APRENDIZAGEM	A3 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ESTRATÉGICA DOS RECURSOS	Aprimorar a efetividade da Gestão Estratégica e Tática	Realizar ações de endomarketing (ação contínua)	Dez/2021	SECOM
APRENDIZAGEM	A3 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ESTRATÉGICA DOS RECURSOS	Aprimorar a efetividade da Gestão Estratégica e Tática	Desenvolver plano de aprimoramento da comunicação interna	Dez/2021	SECOM

Projetos Estratégicos

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	PROJETO	AÇÃO	PRAZO	RESPONSÁVEL
PROCESSOS INTERNOS	PI4 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA	Implementar os requisitos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)	Desenvolver projeto que contemple proteção de dados pessoais tratados na Justiça Militar	Ago/2021	Comissão LGPD
PROCESSOS INTERNOS	PI4 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA	Desenvolver Matriz de Riscos para controles internos	Instituir comissão para estabelecer/criar Matriz de Gestão de Riscos para controle interno. Deve contemplar: - Proteção das informações de TI - Requisitos da LGPD - Obter selo de reconhecimento CGU	Dez/2022	Presidência e comissão
PROCESSOS INTERNOS	PI4 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA	Gestão Documental	Executar cronograma previsto no Plano de Desenvolvimento de Projeto Estratégico	Dez/2024	CPAD
PROCESSOS INTERNOS	PI4 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA	Implantar salas de videoconferência no interior	Implantar salas de videoconferência nas cidades do interior	A definir	Desembarg. Sócrates Edgard dos Anjos e Assessoria Militar
PROCESSOS INTERNOS	PI4 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA	Prêmio CNJ de qualidade	Desenvolver plano de ação para atendimento dos requisitos para qualificação ao prêmio	Junho do ano vigente.	NEGE
APRENDIZAGEM	A2 - FORTALECIMENTO DA INOVAÇÃO COM USO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	Aprimorar a gestão dos processos de trabalho e implementar práticas de documentação do melhor conhecimento aplicado	Definir padrões para documentação de processos de trabalho e sistemática de atualização dos manuais (sistematização do conhecimento e padrões de documentação)	Dez/2023	NEGE

2.6 INDICADORES BSC

Os indicadores BSC contemplando as três perspectivas de resultado foram organizados de forma individual, desdobrando as suas metas no horizonte de seis anos (quando aplicável) e possibilitando ajustes e customização caso a caso, o que se faz necessário ano a ano, tendo em vista as peculiaridades das metas sugeridas anualmente pelo CNJ.

Para uma melhor visualização dos indicadores, no relatório será apresentada a versão global (as fichas individuais poderão ser utilizadas a partir do arquivo em Excel enviado junto a este relatório).

PERSPECTIV A	OBJETIVO	INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	POLAR I-DADE	PERIODICI DADE DE APURAÇÃ O	ACUMU -LAÇÃO	META GLOBAL	Meta 2021	Meta 2022	Meta 2023	Meta 2024	Meta 2025	Meta 2026
SOCIEDADE	S1 - FORTALECIMENTO DA RELAÇÃO INSTITUCIONAL DO JUDICIÁRIO COM A SOCIEDADE	Integração da Agenda 2030 ao Poder Judiciário (Meta 9 CNJ) TJM escolheu o ODS 16 - Paz, Justiça e instituições eficazes	$= (P9.3*25 + P9.4*25 + (P9.5/100)*50)$	Positiva	Anual	Valores não acumulados	Realizar ações de prevenção ou desjudicialização de litígios voltadas aos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) da Agenda 2030, no ano corrente.	100 %	100%	100 %	100 %	100 %	100 %
SOCIEDADE	S1 - FORTALECIMENTO DA RELAÇÃO INSTITUCIONAL DO JUDICIÁRIO COM A SOCIEDADE	N. de ações de divulgação à sociedade	$= (\Sigma \text{ações de divulgação}) \geq 5$	Positiva	Anual	Valores não acumulados	Divulgar até 31/12 do ano vigente 5 ações de ampla divulgação.	5	-	-	-	-	-
PROCESSOS INTERNOS	PI1 - COMBATE À CORRUPÇÃO E À IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA	Índice de celeridade no julgamento dos processos relacionados a crimes contra a Administração Pública que	Percentual de cumprimento – Crimes contra a administração pública $= (\Sigma P4.8 + P4.10) / (P4.2 + P4.10 + \Sigma P4.4 - \Sigma P4.6) \times 1000 / k.$	Positiva	Anual	Valores não acumulados	Identificar e julgar, até 31/12 do ano corrente, no 1º e 2º graus, pelo menos 95% das ações penais distribuídas até	100 %	-	-	-	-	-

		causem danos ao erário (Meta 4 CNJ)					31/12 do penúltimo ano.							
PROCESSOS INTERNOS	PI1 - COMBATE À CORRUPÇÃO E À IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA	Índice de implementação das recomendações da Rede Mineira de Integridade	$= (100 * n. \text{ de ações implementadas}) / (n. \text{ total de ações recomendadas})$	Positiva	Anual	Valores não acumulados	Acatar e implementar 100% das recomendações previstas para o ano vigente.	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
PROCESSOS INTERNOS	PI2 - CELERIDADE E EFETIVIDADE NA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL	Índice de efetividade na prestação jurisdicional (Meta 1 CNJ)	$= ((\sum P1.3 + \sum P1.4) / (\sum P1.1 + \sum P1.2 + 1 - \sum P1.5 - \sum P1.6 + \sum P1.7 + \sum P1.8 - \sum P1.9 - \sum P1.10)) \times 100$	Positiva	Anual	Valores não acumulados	Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente.	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
PROCESSOS INTERNOS	PI2 - CELERIDADE E EFETIVIDADE NA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL	Índice de julgamento de processos antigos (Meta 2 CNJ)	Percentual de cumprimento da meta $= ((\sum P2.10 + \sum P2.11 + P2.13 + P2.14) / (P2.1 + P2.2 + \sum P2.4 + \sum P2.5 - \sum P2.7 - \sum P2.8 + P2.13 + P2.14)) \times 1000/k$	Positiva	Anual	Valores não acumulados	Identificar e julgar, pelo menos, 90% dos processos de 1º grau distribuídos - até 31/12 do penúltimo ano, no 1º grau.	100%	-	-	-	-	-	-
PROCESSOS INTERNOS	PI2 - CELERIDADE E EFETIVIDADE NA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL	Índice de julgamento de processos antigos (Meta 2 CNJ)	Percentual de cumprimento da meta $= ((\sum P2.10 + \sum P2.11 + P2.13 + P2.14) / (P2.1 + P2.2 + \sum P2.4 + \sum P2.5 - \sum P2.7 - \sum P2.8 + P2.13 + P2.14)) \times 1000/k$	Positiva	Anual	Valores não acumulados	Identificar e julgar, pelo menos, 95% dos processos de 2º grau distribuídos até 31/12 do último ano.	100%	-	-	-	-	-	-

PROCESSOS INTERNOS	PI2 - CELERIDADE E EFETIVIDADE NA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL	Índice de celeridade na prestação jurisdicional de 1º grau (Meta específica)	<p>Não criminais = $(PE1.1JME)/PE1.3JME * 1000/5,5$</p> <p>Criminais = $(PE1.2JME + PE1.2JME)/(PE1.3JME + PE1.4JME) * 1000/5,5$</p> <p>Total: $(PE1.1JME + PE1.2JME)/(PE1.3JME + PE1.4JME) * 1000/5,5$</p>	Positiva	Quadrimestral	Valores não acumulados	Julgar, em até 180 dias, 55% dos processos originários e recursos.	100%	-	-	-	-	-
PROCESSOS INTERNOS	PI2 - CELERIDADE E EFETIVIDADE NA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL	Índice de celeridade na prestação jurisdicional de 2º grau (Meta específica)	$= (PE1.5JME + PE1.6JME)/(PE1.7JME + PE1.8JME) * 1000/8,5$	Positiva	Quadrimestral	Valores não acumulados	Julgar, em até 120 dias, 85% dos processos originários e recursos, ambos cíveis e criminais, e os processos de natureza especial.	100%	-	-	-	-	-
PROCESSOS INTERNOS	PI2 - CELERIDADE E EFETIVIDADE NA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL	Redução da Taxa de Congestionamento (Meta 5 CNJ)	$= (TCLC1^{2019-0,2})/(TCLC1^{2021}) * 100$ TCLC1º - Taxa de Congestionamento Líquida na Fase de Conhecimento do 1º Grau Conferir fórmula para cálculo da TCLC1º	Negativa	Anual	Valores não acumulados	Reduzir, no mínimo, em 2 pontos percentuais a taxa de congestionamento líquida na fase de conhecimento no 1º grau, em relação ao ano anterior.	-2 pontos %	-	-	-	-	-
PROCESSOS INTERNOS	PI3 - APRIMORAMENTO DA GESTÃO DA JUSTIÇA CRIMINAL	Inspeção aos estabelecimentos prisionais	Avaliação mediante entrega de relatório na conclusão da Autoinspeção realizada anualmente pelas AJMEs.	Positiva	Anual	Valores não acumulados	Cada AJME deve realizar, pelo menos, 01 inspeção ao ano.	1	1	1	1	1	1

PROCESSOS INTERNOS	PI3 - APRIMORAMENTO DA GESTÃO DA JUSTIÇA CRIMINAL	Índice de prescrição da pretensão punitiva	= (prescrição ano anterior)/(prescrição ano atual)*100	Negativa	Anual	Valores não acumulados	Reduzir anualmente 10% no índice de prescrição.	10%	10%	10%	10%	10%	10%
PROCESSOS INTERNOS	PI4 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA	Número total de Processos Físicos tratados (Eficiência Operacional- produtividade profissional)	= (Tempo gasto na realização do processo/número de Processos Tratados) x 100	Positiva	Anual	Valores acumulados	Tratar 87% dos processos físicos até o final do ciclo de 6 anos (somando aos 13% já tratados, alcançaremos 100% em 2026).	23,0 %	38,0 %	53,5 %	69,0 %	84,5 %	100,0 %
PROCESSOS INTERNOS	PI4 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA	Índice de organização do arquivo judicial físico	= (n. processos organizados)/(n. total de processos)*100	Positiva	Quadrimestral	Valores acumulados	Organizar 100% de processos judiciais até julho de 2022 (100% = 10 mil feitos organizados).	50%	50%	-	-	-	-
PROCESSOS INTERNOS	PI4 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA	Índice de execução anual do PDTIC	= (n. de ações realizadas)/(n. de ações planejadas)*100	Positiva	Anual	Valores não acumulados	Cumprir 100% do plano.	100 %	100%	100 %	100 %	100 %	100 %
PROCESSOS INTERNOS	PI4 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA	Avaliação anual do IGOV TIC JUD	=(n. de ações realizadas)/(n. de ações planejadas)*100	Positiva	Anual	Valores não acumulados	Cumprir 100% do plano.	100 %	100%	100 %	100 %	100 %	100 %

PROCESSOS INTERNOS	PI4 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA	Índice de adesão anual à resolução de contratações de TIC - Res. CNJ n. 182	= (n. de ações realizadas)/(n. de ações planejadas)*100	Positiva	Anual	Valores não acumulados	Cumprir 100% do plano.	100 %	100%	100 %	100 %	100 %	100 %
PROCESSOS INTERNOS	PI4 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA	Índice de cumprimento das ações previstas no PLS	= (n. de ações realizadas)/(n. de ações planejadas)*100	Positiva	Anual	Valores não acumulados	Cumprir 100% das ações previstas no PLS, no ano vigente.	100 %	100%	100 %	100 %	100 %	100 %
APRENDIZAGEM	A1 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO DE PESSOAS	Índice de capacitação nas competências estratégicas	= (n. de servidores e magistrados capacitados no ano)/(n. total de servidores e magistrados)*100	Positiva	Anual	Valores não acumulados	Capacitar 25% dos servidores e magistrados nos 2 primeiros ciclos do PE e 30% nos 4 últimos ciclos do PE.	25%	25%	30%	30%	30%	30%
APRENDIZAGEM	A1 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO DE PESSOAS	Promoção da saúde de magistrados e servidores (Meta CNJ 10)	Magistrados: =(P10.2/(P10.1-P10.3))*(1000/2) Servidores: =(P10.5/(P10.4-P10.6))*(1000/2,5) Consultar questionário para efetuação do cálculo	Positiva	Anual	Valores não acumulados	Realizar exames periódicos de saúde em 20% dos magistrados e 25% dos servidores; Promover pelo menos uma ação no ano com vistas a reduzir a incidência de casos de uma	Magistrados: 20% Servidores: 25%	Magistrados: 20% Servidores: 25%	Magistrados: 20% Servidores: 25%	Magistrados: 20% Servidores: 25%	Magistrados: 20% Servidores: 25%	Magistrados: 20% Servidores: 25%

							das cinco doenças mais frequentes constatadas nos exames periódicos de saúde.							
APRENDIZAGEM	A1 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO DE PESSOAS	Índice de execução do plano de capacitação de TIC	$= (\text{n. de servidores capacitados}) / (\text{n. de capacitados planejado}) * 100$	Positiva	Anual	Valores não acumulados	Alcançar 100% de execução no plano de capacitação.	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
APRENDIZAGEM	A3 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ESTRATÉGICA DOS RECURSOS	Índice de alocação de receitas	$= (\text{n. de receitas realocadas}) / (\text{n. total de receitas}) * 100$	Positiva	Anual	Valores não acumulados	Realocar 100% dos valores das receitas, por ano, em investimentos.	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
APRENDIZAGEM	A3 - APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ESTRATÉGICA DOS RECURSOS	Índice de suporte orçamentário para atendimento das demandas estratégicas	$= (\text{n. de demandas de contratação no período de apuração}) - (\text{n. de demandas de contratação rejeitadas ou excluídas por insuficiência orçamentária}) / (\text{n. de demandas de contratação no período de apuração})$	Positiva	Anual	Valores não acumulados	Obter percentual de suporte orçamentário acima de 95%.	95%	95%	95%	95%	95%	95%	95%