5. Ferramentas de Gestão

BSC, OKR E GESTÃO DE RISCOS (COSO)

A Gestão Estratégica do TJMT será realizada através da combinação de três níveis organizacionais distintos. No caso do nível estratégico, será utilizado o BSC (Balanced Scorecard), de acordo com os requisitos do CNJ. Entretanto, para o desdobramento da estratégia, nos níveis tático e operacional, será utilizada a metodologia OKR (Objectives and Key Results).

O Balanced Scorecard é um modelo de gestão que auxilia as organizações na avaliação do progresso na execução de suas estratégias e se constitui em um framework para a gestão da performance estratégica. Dentre seus elementos, podemos destacar: **objetivos estratégicos**, que definem o que a organização quer atingir em cada uma das perspectivas da sua estratégia; **indicadores**, que sinalizam o desempenho da organização em cada um dos objetivos; **metas**, que determinam o nível de desempenho esperado em cada indicador e os **projetos estratégicos**, que são ações ou intervenções necessárias para o alcance da performance esperada.

O BSC conta ainda com o Mapa Estratégico, que é uma representação gráfica da estratégia, que evidencia os desafios que a organização terá que superar para concretizar sua Missão e Visão de Futuro. O mapa é estruturado por meio de objetivos estratégicos distribuídos nas perspectivas do negócio, interligados por relações de causa-efeito.

Os *Objectives and Key Results* é uma metodologia de gestão ágil com foco em resultados-chaves. Dentre as características desta metodologia, podemos destacar:

Figura 4: Características da Metodologia Ágil.

Criado na década de 70 por Andrew Grove, presidente da Intel, sua metodologia possui base no *Management by Objectives (MBO)* (Peter Drucker, 1954) e, ao longo do tempo, foi sendo modificada para o formato que conhecemos hoje. John Doerr, um dos maiores investidores de tecnologia e ex-funcionário da Intel, sugeriu aos líderes do Google que implementasse *OKRs* na empresa.

Os *OKRs* surgiram como resposta às novas tendências de avaliação de performance nas empresas do mercado digital e, a partir de 1999, se espalharam para outras empresas, ganhando fama mundial. Esta ferramenta tem sido mais utilizada nos últimos anos devido à necessidade das empresas de se adaptar a um mundo cada vez mais dinâmico e ágil.

Existem diferentes tipos, são eles:

Figura 5: Tipos de OKRs.

A Gestão Estratégica integrada pressupõe uma estrutura de ritos de performance entre os diferentes níveis organizacionais e combinando o uso das diferentes ferramentas, conforme a Figura 6.

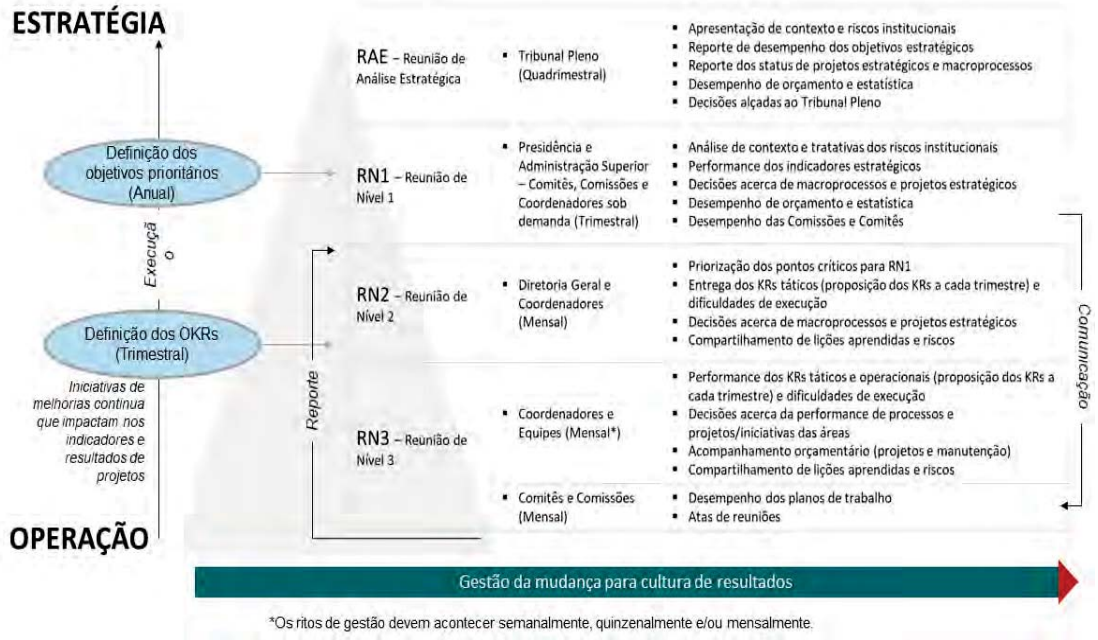


Figura 6: BSC e OKRs para execução da estratégia.

Todas as organizações estão expostas a riscos. Risco é a possibilidade de acontecer algo que terá um impacto nos objetivos. Riscos não são sempre negativos, pois, quando o impacto é positivo, representam oportunidades. Logo, a incerteza é uma condição necessária para algo ser considerado "risco".

Para gerir riscos, deve-se identificar os elementos que compõem a anatomia do risco (risco/oportunidade e evento) e como interferem nas variáveis de probabilidade e impacto. Dessa forma, a gestão de riscos (ou *ERM - Enterprise Risk Management*), é um processo holístico, que se

aplica a todos os tipos de organização, em todos os níveis e também a indivíduos, usado para identificar e explorar oportunidades e reduzir consequências negativas. É o processo aplicado no estabelecimento de estratégias para identificar, em toda a organização, quais eventos são capazes de afetá-la, manter os riscos compatíveis com o plano de resposta ao risco e possibilitar garantia razoável de cumprimento dos objetivos.

Para a gestão integrada de riscos, utilizamos o *framework* COSO *(Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission)*, formado em 1985 por cinco principais organizações e institutos profissionais ligados à área contábil nos EUA, tendo por objetivo orientar questões de governança, ética, controles internos, fraudes e gestão de risco.

O COSO é composto por três grandes dimensões que costumam ser representadas em um cubo, indicando que a gestão corporativa de riscos está presente em todos os cruzamentos possíveis entre as dimensões, conforme a Figura 7.

Figura 7: Dimensões da metodologia COSO.

Fonte: COSO - Gerenciamento de Riscos Corporativos: Estrutura Integrada, 2007.

Os componentes (1), são:

- Ambiente Interno: abrange a cultura da organização, a influência sobre a consciência de risco de seu pessoal, sendo a base para todos os outros componentes do gerenciamento de riscos corporativos;
- Fixação de Objetivos: são realizados no âmbito estratégico, estabelecendo uma base para os objetivos operacionais, de comunicação e o cumprimento de normas;

- Identificação de Eventos: eventos em potencial que, caso ocorram, afetam a organização. Representam oportunidades ou interferem na capacidade de implementar adequadamente a estratégia e alcançar os objetivos;
- Avaliação de Riscos: considera até que ponto eventos em potencial podem impactar a realização dos objetivos, avaliando-os com base em duas perspectivas: probabilidade e impacto;
- Resposta a Risco: inclui evitar, reduzir, compartilhar ou aceitar os riscos, considerando o efeito da resposta sobre a probabilidade de ocorrência, impacto do risco, custos e benefícios;
- Atividades de Controle: executadas por toda a organização, representam as políticas e procedimentos que contribuem para assegurar que as respostas aos riscos sejam executadas;
- Informações e Comunicações: são as atividades ligadas às informações pertinentes identificadas, coletadas e comunicadas de forma coerente e no prazo, a fim de permitir que as pessoas cumpram suas responsabilidades;
- Monitoramento: realizado de forma contínua, avaliando-se a presença e o funcionamento dos componentes da gestão de riscos ao longo do tempo

.
A metodologia expõe quatro categorias de objetivos (2), sendo elas:

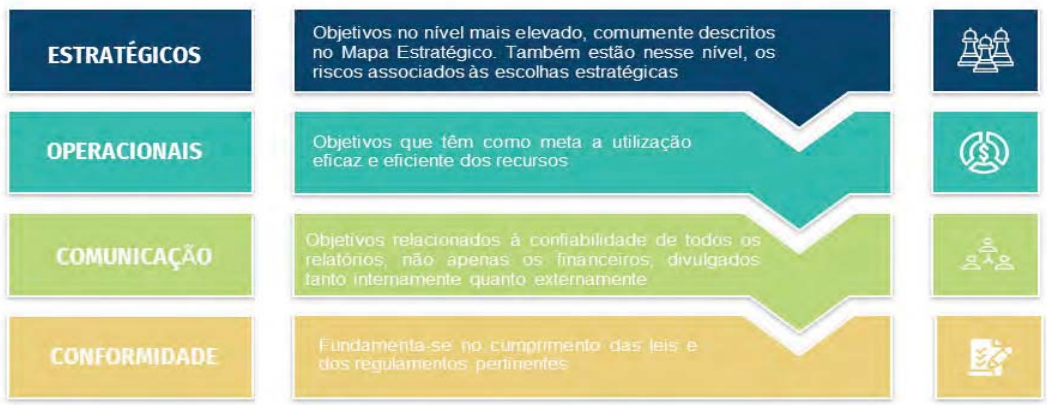


Figura 8: Categorias de Objetivos.

Por último, são listadas as quatro unidades da organização (3) que possuem enfoque no gerenciamento de riscos, e são elas:

- Subsidiária;
- Unidade de Negócio;
- Divisão;
- Nível de Organização.

A identificação de riscos é realizada calculando-se o impacto e a probabilidade de eventos. A severidade ou impacto de eventos, indicam a perda ou ganho que ocorrerá caso o evento se concretize. A probabilidade indica a chance de concretização do evento.

Após obter a lista dos eventos com suas probabilidades e impacto, essas informações devem ser organizadas para facilitar a tomada de decisão baseada nos riscos. Esses eventos deverão ser plotados em um gráfico, onde serão comparados com um gabarito, que indicará quais riscos demandam uma resposta, conforme a Figura 9.

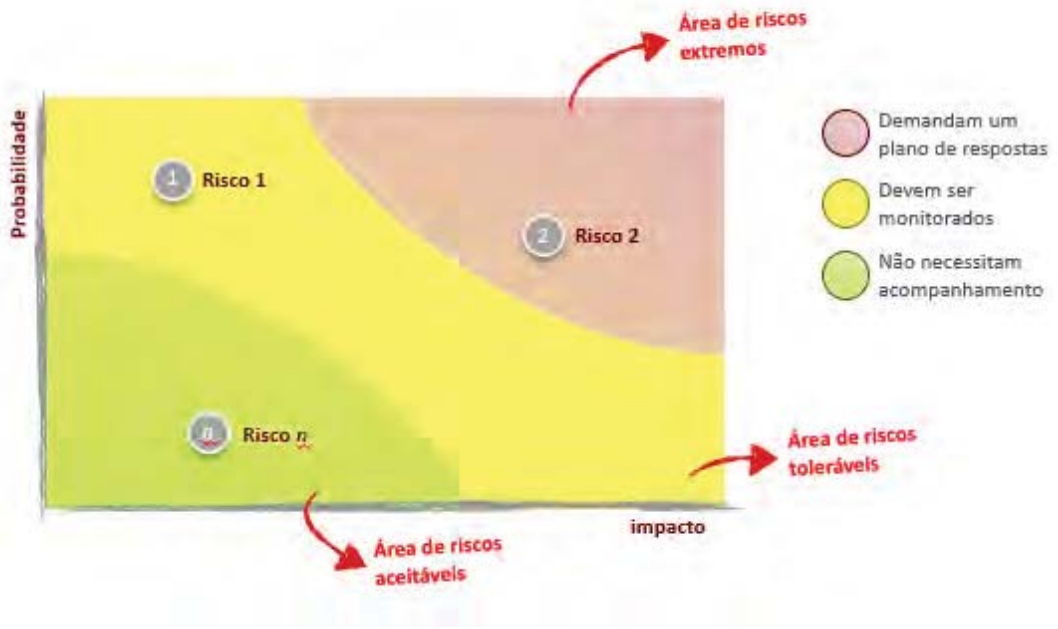


Figura 9: Matriz de riscos.

Os eventos plotados na área vermelha (2) demandarão planos de respostas, no caso, ações de contingenciamento.

6. **Identidade** Organizacional

PODER JUDICIÁRIO
do Estado de Mato Grosso

Missão
Solucionar conflitos, garantindo a prestação jurisdicional efetiva e transparente, buscando a pacificação social e a manutenção do Estado democrático.

Visão
Até 2026, ser uma justiça inclusiva, moderna e resolutiva para toda a sociedade.

ATRIBUTOS DE VALOR PARA A SOCIEDADE

Respeito ao Cidadão
Tratar o cidadão com estima, consideração, atenção e educação.

Acessibilidade
Garantir o acesso da sociedade aos serviços do PJMT em qualquer região do Estado.

Imparcialidade
Ser uma instituição justa, reta, equitativa e neutra.

Integridade
Agir de forma íntegra e imparcial nas suas ações.

Efetividade
Fazer o que tem que ser feito, atingindo os objetivos traçados e utilizando os recursos da melhor forma possível.

Transparência
Disponibilizar as informações processuais e administrativas.

Sustentabilidade
Sobrevivência dos recursos naturais, dos

Princípios Institucionais

Centralidade no cliente

É colocar o cliente em primeiro lugar. É atender às suas necessidades e expectativas.

Foco no resultado

Ter uma visão clara e objetiva do que precisa ser feito para que a Instituição atinja seus resultados com qualidade.

Ética

Conjunto de regras e preceitos de ordem valorativa e moral de um indivíduo, de um grupo social ou de uma sociedade.

Respeito ao próximo

Tratar a todos com respeito e urbanidade, valorizando o trabalho em equipe e a construção de confiança e responsabilidades mútuas.

Comprometimento com a Instituição Realizar o trabalho em total sintonia com a instituição, compreendendo a importância do papel desempenhado.

Cultura da inovação

Utilizar de hábitos e valores que promovam a criatividade e apoie a geração de ideias vinda de todos os setores da organização, buscando mudar a forma de fazer negócios, valorizar os colaboradores, otimizar recursos e melhorar resultados.

Proatividade

Ter iniciativa em suas ações de forma dinâmica e criativa, com foco no resultado positivo que atenda às exigências dos clientes internos e externos da organização.

Corresponsabilidade

Ter responsabilidade dividida entre duas ou mais pessoas ou entidades.

Cooperação

Ter uma relação baseada na colaboração, no sentido de alcançar os objetivos comuns da instituição.

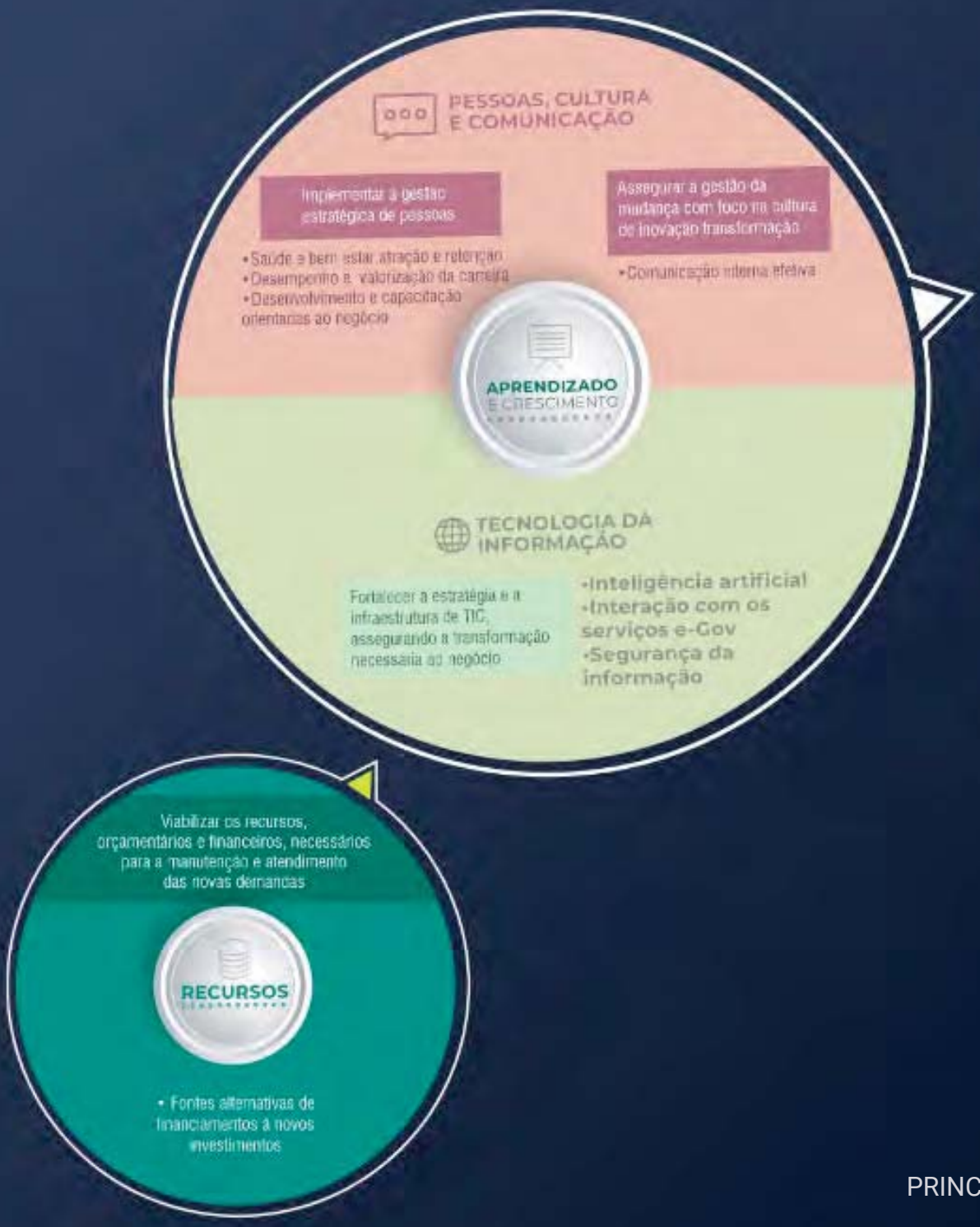
Flexibilidade

Adaptar-se com facilidade aos acontecimentos.

PODER JUDICIÁRIO
ESTADO DE MATO GROSSO

MISSÃO:
"Solucionar conflitos, garantindo a prestação jurisdicional efetiva e transp
Estado democrático".

VISÃO DE FUTURO:
"Até 2026 ser uma justiça inclusiva, moderna e resolutiva para toda a soc



PRINCÍPIOS

Centralidade no cliente | Foco no resulta | Ética | Respeito ao próximo | Comprometimento com a Instituição

parente buscando a pacificação social e a manutenção do

ieclade".

INSTITUCIONAIS

| Cultura da inovação | Proatividade | Corresponsabilidade | Cooperação | Flexibilidade

7. **Objetivos** Estratégicos

7.1 POSICIONAMENTO

Objetivo Estratégico:
Garantir a celeridade do atendimento, assegurando a confiabilidade e satisfação dos serviços prestados.

Descrição do Objetivo:
Assegurar a satisfação e a conformidade da prestação de serviços da justiça, segundo os princípios institucionais e por meio dos seus atributos de valor: respeito ao cidadão, acessibilidade, imparcialidade, integridade, efetividade, transparência e sustentabilidade.

Indicadores Relacionados ao Objetivo:

INDICADOR	SATISFAÇÃO DOS SERVIÇOS PRESTADOS					
Origem	Plano estratégico					
Como medir	$\frac{\sum \text{Nível de satisfação do cliente}}{\text{Número de clientes atendidos}}$					
Quando medir	Quadrimestral					
Quem mede	Presidência					
Unidade de Medida	Número/Nota					
Meta	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	Em desenvolvimento	Em desenvolvimento	Em desenvolvimento	Em desenvolvimento	Em desenvolvimento	Em desenvolvimento
Polaridade	(↑) Quanto maior melhor					

7.2 RECURSOS

Objetivo Estratégico:
1 - Viabilizar os recursos orçamentários e financeiros, necessários para a manutenção e atendimento das novas demandas.

Descrição do Objetivo:
Viabilizar a disponibilidade dos recursos orçamentários e financeiros para a sustentação do atendimento processual, para as atividades extrajudiciais e das fontes alternativas de financiamentos para novos investimentos, com foco na sustentabilidade de longo prazo e execução dos projetos do TJMT.

Indicadores Relacionados ao Objetivo:

INDICADOR 1.1	ÍNDICE DE EXECUÇÃO DAS DOTAÇÕES PARA PROJETOS					
Origem	Macrodesafios do Judiciário Nacional - Aperfeiçoamento da Gestão Orçamentária e Financeira					
Como medir	$IEP = \frac{EDP}{DP} x100$ EDP. Montante empenhado de dotações para projetos; DP. Dotação atualizada para despesas com projetos					
Quando medir	Anual					
Quem mede	Coordenadoria de Planejamento					
Unidade de Medida	Percentual (%)					
Metas de performance	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
	Aguardando mensuração do CNJ	Aguardando mensuração do CNJ	Aguardando mensuração do CNJ	Aguardando mensuração do CNJ	Aguardando mensuração do CNJ	Aguardando mensuração do CNJ
Polaridade	(↑) Quanto maior melhor					
INDICADOR 1.2	**ÍNDICE DE EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA**					
Origem	Plano estratégico					
Como medir	$\frac{Total\ de\ empenho}{Total\ de\ orçamento\ disponível} x100$ Obs.: considerar as receitas da UO 03101 e 03601					
Quando medir	Anual					
Quem mede	Coordenadoria de Planejamento					
Unidade de Medida	Percentual (%)					
Metas de performance	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
	93%	94%	95%	96%	97%	97%
Polaridade	(↑) Quanto maior melhor					

INDICADOR 1.3	ÍNDICE DE COBERTURA ORÇAMENTÁRIA					
Origem	Plano Estratégico					
Como medir	$\frac{Total\ de\ recursos\ disponibilizados}{Total\ de\ recursos\ necessários\ para\ a\ manutenção\ e\ atendimento\ das\ novas\ demandas} x100$ Premissa: Fontes alternativas de financiamentos para novos investimentos					
Quando medir	Anual					
Quem mede	Coordenadoria de Planejamento e Coordenadoria Financeira					
Unidade de Medida	Percentual (%)					
Metas de performance	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**
	Em análise da COPLAN	Em análise da COPLAN	Em análise da COPLAN	Em análise da COPLAN	Em análise da COPLAN	Em análise da COPLAN
Polaridade	(↑) Quanto maior melhor					

Projetos Estratégicos:

PROGRAMA	PROGRAMA DE TRANSFORMAÇÃO DIGITAL
NOME DO PROJETO:	1.1 - CAPTAÇÃO DE NOVAS FONTES DE INVESTIMENTOS
Descrição do Projeto:	Este projeto tem como objetivo buscar fontes alternativas de financiamentos para novos investimentos, assegurando autonomia financeira, ampliação do suporte orçamentário para realização das ações e participação mais efetiva na elaboração do orçamento do PJMT.
Área Responsável	• Presidência • Diretoria-Geral • Coordenadoria de Tecnologia da Informação. • Coordenadoria de Planejamento • Coordenadoria Financeira • Coordenadoria de Infraestrutura • Coordenadoria Administrativa
Benefícios:	• Independência Financeira; • Evitar o consumo predatório de dados (recursos de TI); • Alcance de contrapartidas para as parcerias de cessão de espaço físico; • Melhor execução do Plano Estratégico e da sustentação do negócio; • Impulsionar a transformação digital do negócio; • Diversificar e ampliar fontes de recursos; • Reduzir o sobrestamento de ações por falta de recursos orçamentários; • Melhorar a cadência de contratações dentro do ano; • Monetizar bens inservíveis.
Escopo Mínimo:	• Fornecimento de serviços de dados visando aumento de receita; • Mapear e estruturar as ações de articulação junto ao Executivo; • Estudo de novas fontes de receita/linhas de financiamentos disponíveis (BID, emendas parlamentares, etc.); • Mapeamento de oportunidades de convênios; • Estruturação do fluxo de mapeamento de financiamento que atendam às necessidades do PJMT; • Estruturar o modelo de compartilhamento da infraestrutura física mediante contrapartida; • Priorização e implementação dos estudos de novas fontes de receitas e viabilidades de ações; • Transformar os bens inservíveis em receita; • Estudo de potencialização de receitas a partir das estruturas com baixa utilização.

7.3 APRENDIZADO E CRESCIMENTO

7.3.1 PESSOAS, CULTURA E COMUNICAÇÃO INTERNA

Objetivo Estratégico:
2 - Implementar a gestão estratégica de pessoas.

Descrição do Objetivo:
Implementar a gestão estratégica de pessoas de forma efetiva, com foco no desenvolvimento das competências orientadas à capacitação do negócio, buscando a valorização da carreira, melhoria no desempenho, atração, retenção, saúde e bem-estar de Magistrados, Servidores e Colaboradores.

Indicadores Relacionados ao Objetivo:

INDICADOR 2.1	ICD - ÍNDICE DE COMPETÊNCIAS DESENVOLVIDAS					
Origem	Plano Estratégico					
Como medir	$\frac{\text{Total de competências desenvolvidas}}{\text{Total de competências requeridas}} \times 100$					
Quando medir	Anual					
Quem mede	Coordenadoria de Recursos Humanos					
Unidade de Medida	Percentual (%)					
Metas Performance	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	Em desenvolvimento	Em desenvolvimento	Em desenvolvimento	Em desenvolvimento	Em desenvolvimento	Em desenvolvimento
Polaridade	(↑) Quanto maior melhor					

INDICADOR 2.2	ICO - ÍNDICE DO CLIMA ORGANIZACIONAL					
Origem	Plano Estratégico					
Como medir	Média ponderada entre os resultados das pesquisas de clima de Servidores e Magistrados					
Quando medir	Anual					
Quem mede	Coordenadoria de Recursos Humanos					
Unidade de Medida	Percentual (%)					
Metas Performance	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	Em desenvolvimento	Em desenvolvimento	Em desenvolvimento	Em desenvolvimento	Em desenvolvimento	Em desenvolvimento
Polaridade	(↑) Quanto maior melhor					

Projetos Estratégicos:

PROGRAMA	PROGRAMA DE TRANSFORMAÇÃO DIGITAL
NOME DO PROJETO:	**2.1 - GESTÃO ESTRATÉGICA DOS MAGISTRADOS**
Descrição:	Este projeto tem como objetivo fortalecer o reconhecimento, prover as condições necessárias para melhor atendimento, bem como atrair e reter Magistrados dentro do PJMT, facilitando a interação do Magistrado com o Tribunal.
Equipe do Projeto:	• Presidência • Vice-Presidência • Corregedoria-Geral da Justiça • Coordenadoria de Magistrados • Coordenadoria Militar • Coordenadoria da Corregedoria-Geral da Justiça • Coordenadoria da Tecnologia da Informação • Comitê de Segurança de Magistrados • Comitê de Gestão de Pessoas • Escola da Magistratura - ESMAGIS • Associação dos Magistrados de Mato Grosso – AMAM/MT
Benefícios:	• Aumentar qualidade de vida dos magistrados; • Reconhecimento pelos trabalhos prestados; • Maior produtividade; • Redução do absenteísmo; • Comunicação mais efetiva entre comarcas; • Melhoria no processo de sucessão; • Maior satisfação do magistrado com o trabalho.
Escopo Mínimo:	• Aplicativo de serviços para atendimento de magistrados implantado; • Aposentadoria humanizada para magistrados criada; • Estudo de viabilidade para aplicação de aposentadoria complementar para magistrados realizado; • Mecanismo de provimentos e movimentação na carreira de magistrados realizado; • Serviço de atendimento social e humanizado para os magistrados criado; • Reestruturação da unidade de gestão de pessoas para atendimento das demandas (proativas e reativas) e atendimento aos normativos; • Aperfeiçoamento do desenvolvimento de lideranças e plano de sucessão; • Desenvolvimento e capacitação orientadas ao negócio (competências alinhadas às necessidades); • Implementação de mecanismo de defesa pessoal, segurança e acompanhamento; • Saúde e bem-estar (acompanhamento da saúde física e psicológica preventiva).

NOME DO PROJETO:	2.2 - GESTÃO ESTRATÉGICA DOS SERVIDORES E COLABORADORES
Descrição:	Este projeto tem como objetivo melhorar a gestão por competências, desenvolver programas de liderança e aumentar a produtividade de Servidores e Colaboradores, bem como fomentar a política de gestão estratégica de pessoas no PJMT.
Equipe do Projeto:	• Presidência • Diretoria-Geral • Vice-Diretoria-Geral • Coordenadoria de Recursos Humanos • Coordenadoria da Escola dos Servidores • Coordenadoria da Tecnologia da Informação. • Comitê Gestor de Gestão de Pessoas • Comitê Gestor do SDCR - Sistema de Desenvolvimento de Carreiras e Remuneração
Benefícios:	• Fortalecer o modelo de liderança das unidades; • Ampliar as competências gerenciais dos gestores; • Modernizar e desburocratizar os serviços do RH para os servidores; • Fortalecer na organização, a cultura colaborativa; • Sustentação da linha sucessória com qualidade; • Identificar os talentos no corpo de estagiários; • Melhorar produtividade; • Diminuir a geração de passivos trabalhistas; • Melhorar a satisfação dos servidores; • Reduzir as taxas de absenteísmo.
Escopo Mínimo:	• Aprimoramento da gestão de saúde e bem-estar dos servidores e colaboradores (acompanhamento da saúde física e psicológica preventiva); • Gestão do desempenho (avaliações mais frequentes e automatizadas) e meritocracia implantadas; • Gestão por competências implantada; • Diretrizes de gestão de pessoas (Resolução 240/2016/CNJ) implantada; • Ações de fortalecimento de atração e retenção de pessoas; • Regulamentação do teletrabalho; • Plano de sucessão; • Aquisição e implementação do novo sistema do cadastro de pessoal; • Fortalecimento do tripé de sustentação (a liderança, o conhecimento técnico sobre a metodologia e o conhecimento técnico da área específica); • Estruturação do banco de talentos (perfis x alocações).

Objetivo Estratégico:
3 - Assegurar a gestão da mudança com foco na cultura de inovação e na transformação.

Descrição do Objetivo:
Garantir uma comunicação interna e um ambiente de mudanças efetivo, com baixa resistência, principalmente no que tange a cultura de inovação, transformação do negócio e implementação de ações que assegurem o sucesso dessas mudanças, e uma transição fluida para a nova realidade desejada no PJMT.

Indicadores Relacionados ao Objetivo:

INDICADOR 3.1	CUMPRIMENTO DAS PRÁTICAS DE CULTURA E INOVAÇÃO					
Origem	Plano Estratégico					
Como medir	$\frac{Total\ de\ práticas\ cumpridas}{Total\ de\ práticas\ planejadas} x100$					
Quando medir	Anual					
Quem mede	Núcleo de Inovação					
Unidade de Medida	Percentual (%)					
Metas de Performance	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	Em desenvolvimento	Em desenvolvimento	Em desenvolvimento	Em desenvolvimento	Em desenvolvimento	Em desenvolvimento
Polaridade	(↑) Quanto maior melhor					

Projetos Estratégicos:

NOME DO PROJETO:	3.1 - GESTÃO DA MUDANÇA E OPERACIONALIZAÇÃO DO NÚCLEO DE INOVAÇÃO
Descrição:	Este projeto tem como objetivo promover a cultura de inovação dentro do PJMT, implantando novos modelos de gestão e trabalho, operacionalizando novas ideias e promovendo conhecimento dentro da organização.
Equipe do Projeto:	• Presidência • Coordenadoria da Corregedoria-Geral da Justiça • Núcleo de Inovação • Coordenadoria de Tecnologia da Informação • Coordenadoria da Escola dos servidores • Núcleo Socioambiental • Coordenadoria de Planejamento • Coordenadoria de Comunicação
Benefícios:	• Integração das pessoas envolvidas na prestação dos serviços à sociedade; • Estimular a criatividade e a colaboração; • Estimular a inovação, contribuindo para a modernização e a mudança de cultura; • Transparência sobre o processo de inovação.
Escopo Mínimo:	• Capacitação sobre ferramentas ágeis e inovação com aplicação prática; • Definição dos fluxos de execução (implantação) das ideias; • Definição das práticas e métodos de inovação; • Pesquisa e seleção dos sistemas (softwares) e das metodologias relacionadas com a gestão da inovação; • Parcerias com instituições de pesquisa; • Benchmarkings de boas práticas de inovação; • Mapeamento e entendimento da cultura organizacional; • Manual de princípios e comportamentos (esperados e não tolerados); • Fortalecimento da liderança orientada à transformação; • Comunicação interna focada na mudança cultural; • Ações de aculturamento e engajamento; • Mapeamento dos eventos nacionais de inovação para a participação; • Plano de divulgação dos frutos do Núcleo de Inovação.

7.3.2 TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

Objetivo Estratégico:
4 - Fortalecer a estratégia e a infraestrutura de TIC, assegurando a transformação necessária ao negócio.

Descrição do Objetivo:
Assegurar a disponibilidade dos recursos e serviços em TIC, incorporando sistemas integrados de Inteligência Artificial, interação dos serviços e-Gov e Processo Judiciário Eletrônico – PJe, através de equipamentos e sistemas modernos e atualizados, fortalecendo a segurança de dados e a estrutura que garantam a transformação digital do PJMT, de forma efetiva, ágil e assertiva.

Indicadores Relacionados ao Objetivo:

PROGRAMA:	PROGRAMA DE TRANSFORMAÇÃO DIGITAL					
INDICADOR 4.1	IGovTIC-JUD					
Origem	Macrodesafio do Judiciário Nacional - Fortalecimento da Estratégia Nacional de TIC e de Proteção de Dados					
Como medir	Conforme Resolução CNJ nº 370/2021: Média ponderada dos itens avaliados, conforme requisitos e pesos em vigor detalhados na normativa mais recente.					
Quando medir	Anual					
Quem mede	Coordenadoria de Tecnologia da Informação					
Unidade de Medida	Percentual (%)					
Metas de Performance	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	Em desenvolvimento	Em desenvolvimento	Em desenvolvimento	Em desenvolvimento	Em desenvolvimento	Em desenvolvimento
Polaridade	(↑) Quanto maior melhor					

Projetos Estratégicos:

PROGRAMA	PROGRAMA DE TRANSFORMAÇÃO DIGITAL
NOME DO PROJETO:	**4.1 - MODERNIZAÇÃO DE TIC NO PJMT**
Descrição:	Este projeto tem como objetivo a melhoria da prestação de serviços de TIC, dando suporte à estratégia institucional do PJMT, disponibilizando a estrutura tecnológica necessária ao cumprimento das atividades e viabilizando a transformação digital dentro do PJMT.
Equipe do Projeto:	• Presidência • Comitê de Governança de TIC - Tecnologia da Informação e Comunicação • Corregedoria-Geral da Justiça • Coordenadoria de Tecnologia de Informação • Comitê de Segurança da Informação
Benefícios:	• Celeridade na entrega da prestação jurisdicional; • Atendimento aos requisitos de compliance; • Redução de custos de manutenção de sistemas legados; • Ampliar a satisfação do usuário com os serviços de TIC; • Otimização dos serviços; • Aumento da estabilidade dos serviços; • Redução de riscos de TIC; • Garantir a confiabilidade, integridade das informações; • Permitir o acesso à Justiça de qualquer dispositivo.
Escopo Mínimo:	• Gestão de dados aprimorada; • Aprimoramento da segurança da informação; • Aprimoramento da gestão de riscos de TIC; • Ampliar os canais de integração interna e externa dos sistemas; • Ampliação da resiliência do ambiente de TI (nuvem); • Atendimento dos requisitos do ENTIC-JUD; • Adoção da Inteligência Artificial – IA; • Integração das bases de dados e informações (entrada única).

7.4 PROCESSOS INTERNOS

7.4.1 GOVERNANÇA JUDICIÁRIA, GESTÃO DO CONHECIMENTO E INTELIGÊNCIA COMPETITIVA

Objetivo Estratégico:
5 - Fortalecer a Governança Institucional, viabilizando a integridade do PJMT.

Descrição do Objetivo:
Aprimorar a governança institucional, fortalecendo as práticas de gestão, viabilizando a integridade robusta do Poder Judiciário, a fim de demonstrar credibilidade e legitimidade das decisões da instituição e, assegurar o alinhamento entre todos os níveis hierárquicos, conformidades de controles internos, gestão de riscos e compliance.

Indicadores Relacionados ao Objetivo:

INDICADOR 5.1	IMPI - ÍNDICE DE MATURIDADE EM PRÁTICAS DE INTEGRIDADE					
Origem	Plano Estratégico					
Como medir	$\frac{Total\ de\ práticas\ cumpridas}{Total\ de\ práticas\ planejadas} x100$					
Quando medir	Anual					
Quem mede	Presidência e Coordenadoria de Controle Interno					
Unidade de Medida	Percentual (%)					
Metas de Performance	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	Aguardando Diagnóstico de Maturidade	Aguardando Diagnóstico de Maturidade	Aguardando Diagnóstico de Maturidade	Aguardando Diagnóstico de Maturidade	Aguardando Diagnóstico de Maturidade	Aguardando Diagnóstico de Maturidade
Polaridade	(↑) Quanto maior melhor					
INDICADOR 5.2	**ÍNDICE DE DESEMPENHO DOS ÓRGÃOS NO PRÊMIO CNJ DE QUALIDADE NOS EIXOS "GOVERNANÇA" E "QUALIDADE DA INFORMAÇÃO"**					
Origem	Macrodesafios do Judiciário Nacional - Aperfeiçoamento da Gestão Administrativa e da Governança Judiciária					
Como medir	$PO_{Gov}/PO_{D\&T}$: Pontuação obtida nos eixos de Governança/Dados e Tecnologia; $PM_{Gov}/PM_{D\&T}$: Pontuação máxima possível nos eixos de Governança/Qualidade da Informação; $\frac{PO_{Gov.} + PO_{D\&T}}{PM_{Gov.} + PM_{D\&T}}$					
Quando medir	Anual					
Quem mede	Coordenadoria de Planejamento					
Unidade de Medida	Percentual (%)					
Metas de Performance	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	82%	85%	90%	90%	90%	90%
Polaridade	(↑) Quanto maior melhor					

Projetos Estratégicos:

NOME DO PROJETO:	5.1 - INTEGRIDADE E COMPLIANCE
Descrição:	Este projeto tem como objetivo zelar pela conformidade dos processos, operações e leis, garantindo transparência e controle social dentro do PJMT.
Equipe do Projeto:	• Presidência • Vice-Presidência • Corregedoria-Geral da Justiça • Diretoria-Geral • Coordenadoria de Controle Interno • Coordenadoria de Tecnologia da Informação. • Coordenadoria de Planejamento • Ouvidoria • Coordenadoria Militar • Coordenadoria de Comunicação • Coordenadoria Administrativa
Benefícios:	• Repressão das condutas dos servidores; • Prestação de serviço eficiente, eficaz e de qualidade à sociedade; • Melhorar a confiança das partes interessadas; • Garantia da proatividade dos processos; • Prevenção e detecção de fraudes; • Cumprimento dos regramentos internos; • Cumprimentos das decisões; • Alocar e utilizar eficazmente os recursos para o tratamento de riscos; • Prevenção e integridade; • Credibilidade; • Fortalecimento da Imagem Institucional; • Prestação de contas do serviço prestado; • Elevar a previsibilidade de resultados; • Manutenção da qualidade inclusa com celeridade; • Redução e controle dos riscos; • Aprimoramento da Segurança da Informação.
Escopo Mínimo:	• Implantação da integridade e compliance (amarrada a governança e comitês); • Aperfeiçoamento das auditorias internas; • Revisar o formato do procedimento administrativo; • Cumprimento dos requisitos da privacidade de dados e segurança informação (ex.: LGPD); • Gestão de riscos institucionais; • Elaborar um código de ética e conduta; • Disseminação dos processos, práticas e rotinas dos princípios de governança, risco e compliance; • Estruturação e implantação dos seminários de Governança Estratégica no PJMT.