

ESTRATÉGIA DA EMERON

Escola da Magistratura do Estado de Rondônia



**PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DE RONDÔNIA**

ANÁLISE DE AMBIENTE

Contexto Interno

PONTOS FORTES

1. Equipe comprometida em consonância com a direção;
2. Planejamento participativo nos cursos de formação continuada, por magistrados e colaboradores
3. Elaboração de projetos que visem melhorar os meios de produção de conhecimento dos alunos da Emeron com a participação dos magistrados;
4. Estrutura física e administrativa que atende as necessidades da Escola;
5. Interação com outras escolas da magistratura, Enfam, Copedem e CNJ;
6. Seriedade e economicidade na gestão dos recursos;
7. Ambiente aberto ao debate e novas idéias;
8. Autonomia para colaboradores e professores;
9. Credibilidade da Escola em âmbito Nacional;
10. Curso de preparação para a magistratura com corpo docente capacitado;
11. Realização de cursos de alto nível oferecidos pela escola visando compor uma equipe multidisciplinar.

PONTOS FRACOS

1. Falta de voz ativa para definição de política quanto a participação dos magistrados nos cursos;
2. Ausência de Projeto Político – Pedagógico;
3. Falta de distribuição e definição das tarefas entre os servidores, levando a sobrecarga de alguns;
4. Falta de capacitação dos servidores;
5. Localização e estrutura da Escola;
6. Comunicação deficiente interna e externamente;
7. Ausência de planejamento de atividades rotineiras;
8. Descontinuidade de trabalhos / atividade;
9. Falta de sistemas de informática para gerenciamento e controle de dados;
10. Falta de organização dos documentos;
11. Sem análise de feedback

Contexto Externo

AMEAÇAS

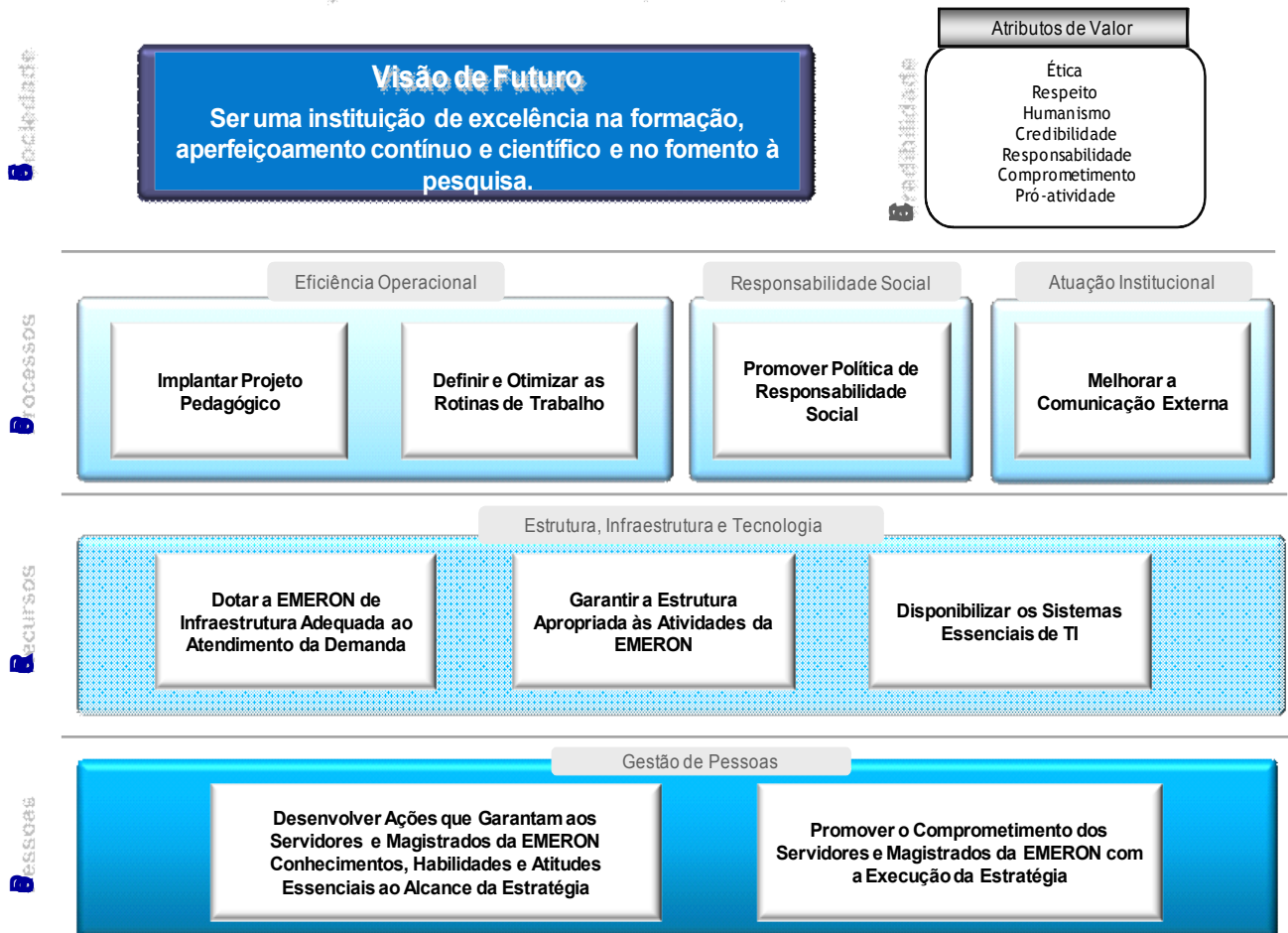
1. Contingenciamento do orçamento;
2. Ausência de reconhecimento de órgãos externos: MEC, ENFAM, CNJ, outros;
3. Indefinição do público alvo para o CPM – Curso de Preparação para a Magistratura (perda do foco)
4. Regulamentação contraditória (disputa/diretrizes) entre Enfam e CNJ quanto ao ingresso na magistratura;
5. Falta de continuidade de uma política administrativa;
6. Dificuldades na liberação dos magistrados para a participação em cursos presenciais;
7. Ausência de marketing institucional e divulgação nos eventos da Emeron;
8. Conflitos sociais multidisciplinares;
9. Falta de capacitação do corpo docente do CPM – Curso de Preparação para a Magistratura
10. Falta de repasse dos conhecimentos adquiridos pelos magistrados/multiplicadores após a participação em eventos externos (dentro e fora do estado)

OPORTUNIDADES

1. Plano Estratégico do PJRO;
2. Metas do CNJ;
3. Tecnologia;
4. Posição do TJRO no cenário nacional;
5. Aumento do nível de conhecimento do cidadão;
6. Parcerias e intercâmbios;
7. Reconhecimento Nacional com o “Selo Enfam”;
8. Redes Sociais;
9. Resoluções da Enfam;
10. Necessidades de profissionais cada vez mais qualificados para o melhor cumprimento das demandas

Mapa Estratégico da Escola da Magistratura do Estado de Rondônia 2010-2018

Missão: Preparar, formar e capacitar magistrados de modo a contribuir para uma prestação jurisdicional acessível, humana, célere e efetiva.



Missão

Preparar, formar e capacitar magistrados de modo a contribuir para uma prestação jurisdicional acessível, humana, célere e efetiva

Visão

Ser uma instituição de excelência na formação, aperfeiçoamento contínuo e científico; e no fomento à pesquisa.

Atributos de Valor para a Sociedade: Credibilidade

- Ética
- Respeito
- Humanismo
- Credibilidade
- Responsabilidade
- Comprometimento
- Pró-atividade

Indicadores Relacionados ao Objetivo:

Indicador	Meta: Aumentar para no mínimo 80% o índice de satisfação com a prestação de serviço, até 2018 e ou variação positiva bienal sobre o resultado da pesquisa anterior									
Indicador 1 - Índice de satisfação do cidadão com a atuação dos magistrados	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Linha de base a ser definida na primeira pesquisa em 2010				65%		70%		75%	

Tema:

Eficiência Operacional

Objetivo Estratégico:

Implantar Projeto Pedagógico

Descrição do Objetivo:

Garantir a excelência do ensino-aprendizagem dos cursos oferecidos aos magistrados

Indicadores Relacionados ao Objetivo:

Indicador	Meta: Obter 90% nas avaliações sobre a efetividade e qualidade do ensino e aprendizagem dos magistrados até 2018									
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Indicador 2: Taxa de efetividade e qualidade do ensino e aprendizagem	Linha de base a ser definida em 2010	-	-	75%	-	80%	-	85%	-	90%

Projetos ou Ações Relacionados:

- Avaliar o ensino-aprendizagem dos magistrados
- Aprovar um novo projeto pedagógico
- Normatizar a participação dos magistrados em cursos fora e dentro do Estado
- Realizar concurso interno e externo para professores do CPM
- Definir junto à alta administração do TJRO e Corregedoria o papel da Escola na formação, promoção e participação dos magistrados nos cursos
- Criar cursos para ser realizado na modalidade à distância
- Criar cursos com outras disciplinas como sociologia, filosofia, antropologia, dentre outras, além daquelas da área jurídica.
- Realizar curso de multiplicadores
- Elaborar o Plano Anual Pedagógico (Emeron, Corregedoria e Presidência)
- Estabelecer avaliação contínua dos cursos por magistrados na modalidade on-line
- Implantar sistema de avaliação dos professores pela direção da Emeron
- Capacitar os professores do CPM em Metodologia do Ensino e Didática.
- Criar o Plano anual Pedagógico
- Instituir pagamento para os magistrados por hora aula para atender ao CPM e outros cursos onde são multiplicadores
- Contratar professores externos para o CPM

Tema:

Eficiência Operacional

Objetivo Estratégico:

Definir e Otimizar as Rotinas de Trabalho

Descrição do Objetivo:

Garantir agilidade nos processos de trabalho por meio da definição e simplificação das rotinas

Indicadores Relacionados ao Objetivo:

Indicador	Meta: Simplificar 100% das rotinas de trabalho até 2018									
Indicador 3 - Índice de metas de trabalho alcançadas	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	A ser apurada	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%

Projetos ou Ações Relacionados:

- Elaborar e implementar projeto de gestão documental
- Sensibilizar e promover assinatura de termo de compromisso para que os servidores e magistrados socializem as informações e conhecimentos adquiridos nos cursos e visitas técnicas a outras instituições
- Criar e desenhar as rotinas
- Elaborar plano de ação das atividades da Emeron

Tema:

Responsabilidade Social

Objetivo Estratégico:

Promover Política de Responsabilidade Social

Descrição do Objetivo:

Promover ações que contribuam para o desenvolvimento e a inclusão social.

Indicadores Relacionados ao Objetivo:

Indicador	Meta: Aumentar em 10% ao ano, o numero de pessoas diretamente beneficiadas por projetos ou ações sociais, até 2018									
Indicador 4 - Número de pessoas beneficiadas pelos projetos sociais	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Em apuração (X)		X+10%	X1+10%	X2+10 %	X3+10%	X4+10%	X5+10%	X6+10 %	X7+10 %

Projetos ou Ações Relacionados:

- Criar e implantar Programas Sociais

Tema:

Atuação Institucional

Objetivo Estratégico:

Melhorar a Comunicação Externa

Descrição do Objetivo:

Aprimorar a comunicação com o público externo, com linguagem clara e acessível, disponibiliza com transparência, informações sobre o papel, as ações e as iniciativas da EMERON; criar novos canais de comunicação com o TJRO e aprimorar os existentes.

Indicadores Relacionados ao Objetivo:

Indicador	Meta: Aumentar a efetividade dos canais de comunicação em 5% ao ano, até 2018									
Indicador 5 - Índice de efetividade da comunicação	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Em apuração (X)	X+5%	X1+5%	X2+5%	X3+5%	X4+5%	X5+5%	X6+5%	X7+5%	X8+5%

Projetos ou Ações Relacionados:

- Publicar matérias no site da Emeron com o apoio da CCOM
- Divulgar as atividades realizadas
- Divulgar as ações da Escola para o público alvo e sociedade
- Criar uma assessoria de comunicação para auxiliar no marketing institucional
- Implantar o Projeto Comunicação externa: implementação de gestão em propaganda
- Diagnosticar deficiência na interação Corregedoria Geral da Justiça, Emeron, Presidência e Juízes
- Sensibilizar a direção do TJRO para importância do aperfeiçoamento do magistrado
- Revista da EMERON – Divulgação dos trabalhos dos juízes
- Regulamentação do Conselho Editorial
- Indexação da Revista da EMERON na Capes.

Tema:

Estrutura, Infraestrutura e Tecnologia

Objetivo Estratégico:

Dotar a EMERON de Infraestrutura Adequada ao Atendimento da Demanda

Descrição do Objetivo:

Prover os recursos materiais e tecnológicos (instalações físicas , mobiliário, equipamentos de informática) que permitam o bom desempenho das unidades da EMERON, além da proteção e manutenção dos bens materiais e dos sistemas.

Indicadores Relacionados ao Objetivo:

Indicador	Meta: Aumentar em 3% ao ano o índice de avaliações positivas sobre infraestrutura, até 2018									
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Indicador 6 - Índice de satisfação com a infraestrutura	Em apuração (X)	X+3%	X1+3%	X2+3%	X3+3%	X4+3%	X5+3%	X6+3%	X7+3%	X8+3%

Projetos ou Ações Relacionados:

- Criar o Centro de Pesquisa
- Criação de um prédio único com todos os setores da Escola centralizados
- Criação de uma sala de aula para alunos do CPM
- Reforma do CTTJ - sala de aula com apoio de informática e sala de aula adequada na cidade até construção do prédio próprio.

Tema:

Estrutura, Infraestrutura e Tecnologia

Objetivo Estratégico:

Garantir a Estrutura Adequada às Atividades da EMERON

Descrição do Objetivo:

Promover a reestruturação da EMERON e a reengenharia da estrutura de pessoal com a locação adequada e proporcional a demanda das unidades de acordo com a sua competência

Indicadores Relacionados ao Objetivo:

Indicador	Meta: Implantar 100% o plano de reestruturação da EMERON, até 2014.									
Indicador 7 – Índice de implantação do Plano	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Proposta de Reestruturação	60%	70%	80%	90%	100%	-	-	-	-
Indicador 8 - Efetividade da estrutura de pessoal	Meta: Aumentar para 80% em 2014 e 100% em 2018 o preenchimento dos cargos da EMERON com as competências requeridas									
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Em definição					80%				100%

Projetos ou Ações Relacionados:

- Elaborar novo organograma com fluxo de atividades e distribuição de tarefas para a Escola
- Aumentar o número de servidores técnicos no quadro da Escola
- Definir atribuições, reformulando o Manual de Análise, Descrição e Especificação de Cargos - MADEC
- Incluir o Sapem no organograma como unidade (FG)
- Reformular o Estatuto da Escola
- Criação do Núcleo de Ensino e Pesquisa

Tema:

Estrutura, Infraestrutura e Tecnologia

Objetivo Estratégico:

Disponibilizar os Sistemas Essenciais de TI

Descrição do Objetivo:

Estruturar a tecnologia da informação e o seu gerenciamento de forma a garantir o desenvolvimento, aperfeiçoamento e a disponibilidade dos sistemas essenciais a execução da estratégia.

Indicadores Relacionados ao Objetivo:

Indicador	Meta: Aumentar para 70% em 2012, 85% em 2015 e em 100% em 2018 o índice de disponibilização de sistemas essenciais									
Indicador 9 - Índice de disponibilidade de sistemas	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Em apuração	60%	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

Projetos ou Ações Relacionados:

- Implantar sistema de recursos humanos com o Departamento do Conselho da Magistratura e Corregedoria Geral de Justiça
- Implantar Portal do Magistrado, Aluno e Docente com conteúdos, notas e informações
- Permitir o acesso ao RH dos magistrados pela Escola
- Implantar sistema de informática para organização dos dados e documentação da Emeron
- Efetivar o site da Escola
- Implantar sistema para organização de documentos e gerenciamento de dados pedagógicos
- Implantar sistema de automação para a Biblioteca
- EAD

Tema:

Gestão de Pessoas

Objetivo Estratégico:

Desenvolver ações que garantam aos servidores e magistrados da EMERON conhecimentos, habilidades e atitudes essenciais ao alcance da Estratégia

Descrição do Objetivo:

Realizar gestão por competência de modo a incentivar o aproveitamento dos conhecimentos, habilidades e atitudes dos servidores e magistrados.

Indicadores Relacionados ao Objetivo:

Indicador	Meta: Aumentar para 100% até 2014 o índice de capacitação nas competências estratégicas									
Indicador 10 - Índice de capacitação nas competências estratégicas	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Em apuração	20%	40%	60%	80%	100%	100%	100%	100%	100%

Projetos ou Ações Relacionados:

- Realizar curso de documentação e arquivos
- Identificar as carências técnicas dos servidores e magistrados para posterior qualificação e regulamentar a participação em eventos
- Criar um plano anual de qualificação dos servidores e docentes da Emeron
- Realizar cursos de capacitação dos servidores de acordo com sua área de atuação
- Realizar estudo comparado para identificação das instituições de vanguarda para realização de visitas técnicas
- Financiar cursos dentro e fora do Estado, necessários à qualificação adequada para os servidores e magistrados de acordo com suas funções
- Capacitar o corpo técnico administrativo por meio da gestão por competências
- Oferecer cursos especializados na área de competência

Tema:

Gestão de Pessoas

Objetivo Estratégico:

Promover o comprometimento dos servidores e magistrados da EMERON com a execução da Estratégia

Descrição do Objetivo:

Elevar o nível de comprometimento, motivação e identidade institucional dos servidores e magistrados para viabilizar execução da estratégia

Indicadores Relacionados ao Objetivo:

Indicador	Meta: Aumentar para 95% até 2014 o índice de execução das metas anuais									
Indicador 11 - Índice de alcance das metas	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Em apuração	75%	80%	85%	90%	95%	95%	95%	95%	95%

Projetos ou Ações Relacionados:

- Definir e Monitorar o cumprimento das atividades estabelecidas para cumprimento das metas da EMERON
- Realizar reuniões periódicas com os servidores e magistrados para análise de desempenho das metas estratégicas

ANEXO 1

MATRIZ DE INDICADORES

ESCOLA DA MAGISTRATURA – EMERON

MATRIZ DE INDICADORES E METAS

Perspectiva: SOCIEDADE

1. Índice de satisfação do cidadão com a atuação dos magistrados

Ser uma instituição de excelência na formação, aperfeiçoamento contínuo e científico; e no fomento à pesquisa

INDICADOR: % de aprovação em pesquisa específica realizada com o cidadão								
Tipo de Indicador		Efetividade						
O quê mede		Mede o percentual de satisfação do cidadão com a atuação dos magistrados, por meio de questionário aplicado diretamente ou disponibilizado nas unidades Judiciárias e na Internet						
Quem mede								
Quando medir		Anualmente						
Onde medir		Nas unidades judiciárias e site						
Por quê medir		Para conhecer a percepção do cidadão quanto à qualidade da preparação, formação e capacitação dos magistrados e promover melhorias.						
Como medir		Índice de satisfação do cidadão = (nível de satisfação do usuário / total de usuários pesquisados) X 100						
Situação atual		Linha de base a ser definida na primeira pesquisa em 2010						
META		Aumentar para no mínimo 80% o índice de satisfação com a prestação de serviço, até 2018 e ou variação positiva bienal sobre o resultado da pesquisa anterior						
2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
base	-	65%	-	70%	-	75%	-	80%

Perspectiva: PROCESSOS

2. Taxa de efetividade e qualidade do ensino e aprendizagem

Implantar Projeto Pedagógico

INDICADOR: Mede a taxa de efetividade e qualidade do ensino e aprendizagem dos magistrados								
Tipo de Indicador		Eficiência						
O quê mede		A efetividade e a qualidade do ensino/aprendizagem dos cursos						
Quem mede								
Quando medir		Semestral						
Onde medir		Na Emeron						
Por quê medir		Garantir a excelência do ensino e aprendizagem dos cursos oferecidos						
Como medir		X % na avaliação do aprendizado no término de cada curso						
Situação atual		Linha de base a ser definida em 2010						
META		Obter 90% nas avaliações sobre a efetividade e qualidade do ensino e aprendizagem dos magistrados até 2018						
2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
base	-	75%	-	80%	-	85%	-	90%

3. Índice de metas de trabalho alcançadas

Definir e Otimizar as Rotinas de Trabalho

INDICADOR: Verificar a quantidade de rotinas de trabalhos otimizados								
Tipo de Indicador		Eficiência						
O quê mede		Mede percentual de metas executadas						
Quem mede								
Quando medir		Anual						
Onde medir								
Por quê medir		Garantir agilidade nos processos de trabalho por meio da definição e simplificação das rotinas						
Como medir		% de rotinas de trabalho otimizadas / total de rotinas de trabalho						
Situação atual		Em apuração						
META		Simplificar 100% das rotinas de trabalho até 2018						
2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%

4. Número de pessoas beneficiadas pelos projetos sociais

Promover Política de Responsabilidade Social

INDICADOR: Medir a promoção de ações e projetos de inclusão social								
Tipo de Indicador		Eficiência						
O quê mede		Quantidade de pessoas beneficiadas pelos projetos e ações						
Quem mede								
Quando medir		Anual						
Onde medir								
Por quê medir		Promover ações que contribuam para o efetivo desenvolvimento e inclusão social						
Como medir		Total de pessoas diretamente beneficiadas pelos projetos sociais						
Situação atual		A ser definida em 2010						
META		Aumentar em 10% ao ano, o número de pessoas diretamente beneficiadas por projetos ou ações, até 2018						
2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
base	X+10%	X1+10%	X2+10%	X3+10%	X4+10%	X5+10%	X6+10%	X7+10%

5. Índice de efetividade da comunicação

Melhorar a Comunicação Externa

INDICADOR: Aprimorar a comunicação com o público externo								
Tipo de Indicador		Eficiência						
O quê mede		Disponibilidade de matérias positivas sobre as ações e iniciativas da EMERON						
Quem mede								
Quando medir		Anual						
Onde medir								
Por quê medir		Aprimorar os canais de comunicação existentes e criar novos						
Como medir		% entre o total de matérias institucionais positivas veiculadas na mídia sobre as ações e iniciativas da EMERON, sobre o total de matérias veiculadas na mídia sobre a EMERON						
Situação atual		Em apuração						
META		Aumentar a efetividade dos canais de comunicação em 5% ao ano, até 2018						
2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018

Base	X+5%	X1+5%	X2+5%	X3+5%	X4+5%	X5+5%	X6+5%	X7+5%
------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Perspectiva: RECURSOS

6. Índice de satisfação com a infraestrutura da EMERON

Dotar a EMERON de Infraestrutura Adequada ao Atendimento da Demanda

INDICADOR: Adequação da infraestrutura proporcional a demanda								
Tipo de Indicador		Eficiência						
O que mede		Alocação adequada de infraestrutura						
Quem mede								
Quando medir		Anual						
Onde medir								
Por que medir		Garantir o atendimento da demanda requerida						
Como medir		% entre avaliações positivas quanto à infraestrutura/ total de avaliações nestes itens da pesquisa						
Situação atual		Em apuração						
META		Aumentar em 3% ao ano o índice de avaliações positivas sobre a infraestrutura da EMERON, até 2018						
2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
base	X+3%	X1+3%	X2+3%	X3+3%	X4+3%	X5+3%	X6+3%	X7+3%

7. Índice de implantação do plano de reestruturação

Garantir a Estrutura Adequada às Atividades da EMERON

INDICADOR: Prover os recursos materiais e tecnológicos da EMERON								
Tipo de Indicador		Eficiência						
O que mede		Adequação das instalações a realização das atividades desenvolvidas						
Quem mede								
Quando medir		Anual						
Onde medir								
Por que medir		Garantir instalações adequadas						
Como medir		% de ações implantadas / total de ações definidas no plano de reestruturação						
Situação atual		Em definição						
META		Implantar 100% o Plano de reestruturação da EMERON, até 2014						
2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Elaboração do Plano	70%	-	-	80%	-	-	-	100%

8. Efetividade da estrutura de pessoal

Garantir a Estrutura Adequada às Atividades da EMERON

INDICADOR: Adequação da estrutura de pessoal da EMERON proporcional a demanda								
Tipo de Indicador		Eficiência						
O que mede		Alocação adequada de pessoal						
Quem mede		CMGE / Seção de Análise e Diagnóstico Organizacional						
Quando medir		Anual						

Onde medir	DRH							
Por quê medir	Garantir preenchimento dos cargos pelas competências requeridas							
Como medir	Cargos preenchidos com as competências requeridas/cargos criados							
Situação atual	Em apuração							
META	Aumentar para 80% em 2014 e 100% em 2018 o preenchimento dos cargos da EMERON com as competências requeridas							
2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Em definição	-	-	-	80%	-	-	-	100%

9. Índice de disponibilidade de sistemas

Disponibilizar os Sistemas Essenciais de TI

INDICADOR: Garantir a disponibilidade de sistema de tecnologia e informação								
Tipo de Indicador	Eficiência							
O quê mede	Disponibilidade dos sistemas de informação							
Quem mede								
Quando medir	Mensal							
Onde medir	Nas unidades							
Por quê medir	Garantir o acesso das unidades ao sistema de informação							
Como medir	1 – (sistemas disponibilizados/total do sistemas necessários ao atendimento da demanda)							
Situação atual	Em apuração							
META	Aumentar para 70% em 2012, 85% em 2015 e em 100% em 2018 o índice de disponibilização de sistemas essenciais							
2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
base	65%	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

Perspectiva: PESSOAS

10. Índice de capacitação nas competências estratégicas

Desenvolver ações que garantam aos servidores e magistrados da EMERON conhecimentos, habilidades e atitudes essenciais ao alcance da Estratégia

INDICADOR: Avaliar a efetividade dos treinamentos ministrados a magistrados								
Tipo de Indicador	Eficiência							
O quê mede	Medir a quantidade de pessoas treinadas							
Quem mede								
Quando medir	Anual							
Onde medir								
Por quê medir	Avaliar o grau de capacitação nas competências estratégicas							
Como medir	% entre as pessoas treinadas com pelo menos 20 horas nas competências estratégicas, sobre o total de pessoas							
Situação atual	Em apuração							
META	Aumentar para 100% até 2014 o índice de capacitação nas competências estratégicas							
2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
20%	40%	60%	80%	100%	100%	100%	100%	100%

11. Índice de alcance das metas

INDICADOR: Verificar o nível comprometimento dos servidores e magistrados com as metas estabelecidas								
Tipo de Indicador		Eficiência						
O quê mede		Mede percentual de metas executadas						
Quem mede								
Quando medir		Anual						
Onde medir								
Por quê medir		Viabilizar a execução da estratégia e promover o comprometimento dos servidores e magistrados						
Como medir		% de metas estratégicas alcançadas / total de metas estratégicas						
Situação atual		Onze metas estratégicas definidas						
META		Aumentar para 95% até 2014 o índice de execução das metas anuais						
2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
75%	80%	85%	90%	95%	95%	95%	95%	95%

Elaborado por	Data
Direção e Colaboradores da EMERON, Juiz Rogério Montai de Lima, Juiz Edenir Sebastião Albuquerque da Rosa, Juiz Sérgio William Domingues Teixeira, Muzamar Maria Rodrigues Soares, Karen Carvalho Teixeira, Rosemeire Moreira Ferreira, Rosangela Vieira de Souza, Ione Grace do Nascimento Cidade, Angelina Gomes de Brito Almeida, José Luiz Rodrigues da Silva, Nilda Souza Oliveira, Kátia Regina Souza Lino.	11/03/2010
Revisado por	Data
Juiz Alexandre Miguel Beatriz Helena Peres Alves Ione Grace do Nascimento Cidade	28/04/2010
Validado por	Data
<p>_____ Des. Valter de Oliveira (Diretor da EMERON)</p> <p>_____ Juiz Alexandre Miguel (Vice-Diretor da EMERON)</p>	28/04/2010

Atualizações				
Data	Versão	Descrição	Revisado por	Aprovado por