



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

Setor: STPCJ
Processo: 1378700-82.2018.5.13.0000

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA N.º 117/2018

O Egrégio TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA DÉCIMA TERCEIRA REGIÃO, em Sessão Administrativa realizada em 20/09/2018, sob a Presidência de Sua Excelência o Senhor Desembargador EDUARDO SERGIO DE ALMEIDA, com a presença do Representante da Procuradoria Regional do Trabalho, Sua Excelência o Senhor Procurador Márcio Roberto de Freitas Evangelista, presentes Suas Excelências os Senhores Desembargadores WOLNEY DE MACEDO CORDEIRO, ANA MARIA FERREIRA MADRUGA, FRANCISCO DE ASSIS CARVALHO E SILVA, PAULO AMERICO MAIA DE VASCONCELOS FILHO, CARLOS COELHO DE MIRANDA FREIRE, UBIRATAN MOREIRA DELGADO e LEONARDO JOSE VIDERES TRAJANO,

CONSIDERANDO o disposto no artigo 1º da Resolução nº 198, de 01 de julho de 2014, do Conselho Nacional de Justiça - CNJ, que dispõe sobre o Planejamento e a Gestão Estratégica do Poder Judiciário;

CONSIDERANDO os resultados do IV Fórum de Gestão Estratégica, promovido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, no período de 22 a 24 de outubro de 2014, nesta Capital; e

CONSIDERANDO as recomendações contidas no Acórdão no Processo CSJT-A-15152-73.2017.5.90.0000, que trata da auditoria realizada pela Coordenadoria de Controle e Auditoria - CCAUD do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT, em outubro de 2017 neste Regional;

resolveu, por unanimidade de votos,

Art. 1º Unificar os normativos que tratam do Planejamento Estratégico Institucional da Justiça do Trabalho da 13ª Região, devidamente revisado e alinhado ao Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho, para o período de 2015 a 2020, na forma do anexo a esta Resolução.



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO**

Art. 2º O planejamento a que se refere esta Resolução orienta a elaboração dos planos de gestão de unidades judiciais e administrativas da Justiça do Trabalho da 13ª Região.

Art. 3º Os planos, as ações dele decorrentes e seus resultados serão monitorados e revistos periodicamente, com o fim de identificar e antecipar estratégias e necessidades institucionais.

Art. 4º A Presidência do Tribunal expedirá os atos necessários a regulamentação desta Resolução.

Art. 5º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 6º Revoga-se a Resolução Administrativa no 148/2014.

**VLADIMIR AZEVEDO DE MELLO
Secretário do Tribunal Pleno
e de Coordenação Judiciária**

OBSERVAÇÕES: Ausências justificadas de Suas Excelências os Senhores Desembargadores Edvaldo de Andrade e Thiago de Oliveira Andrade.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

ANEXO DA RA 117/2018



TRT13 - Planejamento Estratégico 2015-2020

“PE 2015/2020 - Construindo o futuro”

Assessoria de Gestão Estratégica

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

2015-2020

João Pessoa (Pb) – 2018



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

INTRODUÇÃO

Importantes alterações nas competências constitucionais atribuídas ao Poder Judiciário fizeram com que o princípio constitucional da eficiência ganhasse cada vez mais destaque nos processos de gestão judiciária e administrativa das cortes judiciais brasileiras. Impulsionado por este princípio, torna-se cada vez mais necessário aos órgãos do Poder Judiciário a revisão de sua forma de atuação e a promoção de alterações em suas estruturas de funcionamento, exigindo de seus integrantes a avaliação periódica da qualidade dos serviços que prestam à sociedade. Nesse contexto, o *planejamento estratégico* surge como uma importante ferramenta para operacionalizar esse processo de mudança.

Nesse sentido, quando tratamos da necessidade de promover a modernização da gestão da Justiça do Trabalho da 13ª Região, falar em planejamento estratégico é discutir qual o rumo se deve tomar, de forma coordenada e controlada, para atingir aquilo que seus magistrados, servidores e jurisdicionados demandam.

Com a edição da Resolução n.º 70, de 18 de março de 2009, do Conselho Nacional de Justiça, que dispõe sobre o Planejamento e a Gestão Estratégica do Poder Judiciário, o Planejamento Institucional foi adequado à estratégia nacional, ficando sua abrangência estendida até o ano de 2020.

A partir de 2009, a Justiça do Trabalho da 13ª Região passou a incorporar ao seu sistema de administração a gestão voltada para Planejamento Estratégico com a publicação da Resolução Administrativa n.º 109/2009, para o quinquênio 2010 – 2014, alinhando-se ao estado da arte da gestão estratégica.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

Nesse momento, haja vista as transformações promovidas em seu ambiente interno e as que vêm ocorrendo no âmbito externo de sua atuação, a Justiça do Trabalho da 13ª Região busca redefinir suas estratégias e priorizar as ações necessárias para a construção do futuro desejado pela instituição, na busca da prestação jurisdicional célere e eficaz.

METODOLOGIA

O processo de construção do planejamento estratégico da Justiça do Trabalho da 13ª Região desenvolveu-se com a participação de todos os colaboradores (magistrados, servidores, advogados e procuradores). Essa foi a preocupação principal da Administração do Regional, no sentido de envolver todos na concepção do Plano. Inicialmente foi aberto um Projeto Estratégico, intitulado “Planejamento Estratégico 2015 – 2020 Construindo o futuro com envolvimento e participação”.

FASES DE FORMULAÇÃO

Esta metodologia utilizada começou a ser gestada em junho de 2014 com a abertura do Projeto Estratégico mencionado. Logo após a autorização da Presidência do Regional o grupo de servidores coordenados pela Assessoria de Gestão Estratégica iniciou as seguintes ações:

1º - Em junho de 2017, por meio do OFÍCIO TRT AGE Nº 015/2014 (Prot. 19550/14), a AGE apresenta a Presidência os Polos onde serão realizadas as Oficinas de Alinhamento Estratégicos, com a finalidade de envolver todas as Varas, Magistrados e a Sede do Regional na elaboração do Plano:

- Polo Patos: Varas de Patos, Itaporanga, Sousa, Catolé do Rocha, Cajazeiras e Monteiro;
- Polo Campina Grande: Varas do Trabalho de Campina Grande;
- Polo Guarabira: Varas do Trabalho de Guarabira, Areia e Picuí;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

- Polo Santa Rita: Varas do Trabalho de Santa Rita, Mamanguape e Itabaiana;
- Polo João Pessoa: Varas do Trabalho de João Pessoa;
- Polo sede administrativa do TRT13: Todos os setores administrativos do TRT13;
- Polo sede judiciária do TRT13: Todos os setores judiciários do TRT13;
- Polo Magistrados: Todos os magistrados do TRT13.

2º - Em junho de 2014, por meio do OFÍCIO TRT AGE Nº 016/2014 (Prot. 19846/14) a Assessoria solicita autorização da Presidência para a realização de duas reuniões, com a finalidade de divulgar o plano de comunicação do Projeto “Planejamento Estratégico 2015 – 2020, Construindo o Futuro com envolvimento e participação”. Uma reunião com Presidente, Vice-presidente, Diretor-Geral da Secretaria e Secretário-Geral da Presidência e outra com todos os Diretores administrativos e judiciários da sede do Regional.

3º - Em julho de 2014, por meio do MEMO TRT AGE Nº 023/2014 (Prot. 21530/14) – foi solicitado à SEGEPE – Secretaria de Gestão de Pessoas, proposta de realização de curso intitulado “Curso de Planejamento Estratégico”, visando a qualificação dos gestores do Tribunal, judiciários e administrativos.

4º - Em julho de 2014, foi distribuído questionário a todas as unidades administrativas, judiciárias e magistrados com a solicitação de que, reunidos com os servidores da respectiva unidade respondesse o material que continha: sugestão de Missão, Visão de Futuro, Atributos de Valores e Objetivos Estratégicos além da aplicação da matriz de responsabilidade SWOT (Força, Fraqueza, Ameaça e Oportunidade). Neste ponto, as Unidades apresentaram os pontos fortes, fracos, oportunidades e ameaças de cada canto da 13ª Região.

5º - Em agosto, iniciou-se o debate com a participação física de todos através da realização das Oficinas de Alinhamento. A caravana da estratégica deslocou-se para cada



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

Polo, para junto aos servidores e magistrados compilar os questionários respondidos por todos. De cada Polo foi produzido apenas um Questionário, que posteriormente seria levado ao IV Fórum de Gestão Estratégica, momento em que se homologaria o PEI do TRT13 para o sexênio 2015 – 2020.

6º Ainda em agosto em paralelo a realização das oficinas, o TRT13 realizou pesquisa de clima organizacional. Com o título "Queremos ouvir você. Participe da Pesquisa de Clima Organizacional", a Presidência do Tribunal do Trabalho da Paraíba, através da Assessoria de Gestão Estratégica – AGE, publicou a pesquisa com o objetivo de mensurar o nível de satisfação e envolvimento dos magistrados, servidores e usuários (advogados e partes) sobre o Regional, contribuindo, assim, para a construção do PEI 2015/2020.

7º Em setembro de 2014, a fundação Getúlio Vargas, ministrou curso de nivelamento para Desembargadores, Gestores e Servidores que participarão no IV Fórum de Gestão Estratégica.

8º Por fim, nos dias 22, 23 e 24 de outubro de 2014, dentro do IV Fórum de Gestão Estratégica, realizado no SESC Cabo Branco, na cidade de João Pessoa, o TRT13 definiu Mapa Estratégico, Missão, Visão, Objetivos Estratégicos, Indicadores e Metas. O documento foi encaminhado para aprovação pelo Tribunal Pleno do Regional que aprovou através da Resolução Administrativa 148/2014, o Planejamento Estratégico Institucional para sexênio 2015-2020.

Os objetivos estratégicos identificados referem-se essencialmente à necessidade de se avançar no processo de garantir a efetividade na prestação jurisdicional, na garantia dos direitos da cidadania, na adoção de soluções alternativas de conflito, na busca pela celeridade e produtividade da ação jurisdicional, no fortalecimento dos processos de governança judiciária e administrativa, no aperfeiçoamento da gestão



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

de pessoas e da gestão de custos, e na intensificação de investimentos em tecnologia da informação para a modernização do Poder Judiciário.

FASE DE IMPLEMENTAÇÃO

Para se implementar a estratégia institucional, é essencial a adoção de um modelo de gestão integrada que reúna as informações necessárias ao alcance dos resultados pretendidos, assim como, o envolvimento de todos os stakeholders. Nesta intenção a Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região iniciou a implementação da estratégia através de visita a todas as unidades judiciárias e administrativa. Nominada de Caravana da Estratégia, servidores e Assessoria de Gestão Estratégica visitaram todas as Varas do Trabalho, unidades administrativas e judiciárias da sede do TRT. Estas reuniões foram definidas no Projeto Estratégico chamado “Desdobramento da Estratégia” e teve como escopo disseminar o Planejamento, criando as condições para que magistrados e servidores possam contribuir para o cumprimento das metas e o desenvolvimento da cultura voltada ao planejamento e gestão estratégica.

O Planejamento Estratégico é um instrumento de gestão que possibilita analisar o desempenho da organização sob vários ângulos, definindo seus rumos por meio de um direcionamento monitorado de ações concretas.

Este Projeto visa proporcionar aos magistrados e servidores o indispensável conhecimento e necessário envolvimento com o Planejamento Estratégico Institucional. Os objetivos definidos no Planejamento estratégico por si só não produzem resultado algum. Ao contrário, é na implementação dessas ideias que a organização vai obter o melhor da estratégia.

Dessa forma, o maior desafio da gestão estratégica está relacionado à sua efetividade prática no alcance dos objetivos organizacionais, isto é, na sua capacidade de



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

movimentar a organização e envolvê-la no sentido da prescrição proposta pelo plano estratégico, com a adaptabilidade que esse processo exige.

Assim o efetivo conhecimento acerca do Planejamento Estratégico é essencial para o atingimento das Metas e o envolvimento de todos nesse processo é fundamental, sendo essa a maior justificativa para a implementação deste projeto.

As oficinas foram compostas das seguintes etapas:

1) Feedback: Nesta etapa da oficina os servidores da AGE, davam um retorno aos magistrados e servidores do material que foi apresentado nos questionários de formulação da estratégia e que efetivamente passaram a fazer parte do Plano. Destaca-se a importância desta etapa, no sentido de empreender importância e respeito aos manifestos dos magistrados e servidores durante a confecção do referido Plano.

2) Apresentação da estratégia: Nesta etapa, foi apresentado o Plano na sua essência (RA 148/2014), detalhando o Mapa Estratégico e sua composição (Missão Institucional, Visão de Futuro, Atributos de Valores, Perspectivas, Temas, Objetivos Estratégicos, Indicadores e Metas. Destaca-se a importância desta etapa, a publicidade e o conhecimento do Plano a todos os stakeholders.

3) Mapa de contribuição: Na parte final da oficina, os magistrados e servidores de cada unidade judiciária ou administrativa, criaram o que foi chamado de Mapa de Contribuição. Este documento era composto de ações e iniciativas, elencadas pelas unidades com foco no atingimento dos indicadores do Plano. Os Mapas de Contribuição das unidades judiciárias, tanto de 1º quanto de 2º grau tinham como foco o Objetivo Estratégico “Efetivar as decisões judiciais” e os indicadores Tempo Médio de Duração do Processo da fase de conhecimento, execução e no 2º grau.

Os Mapas de Contribuição, após a oficina, passam a fazer parte do portfólio de gestão da unidade e suas ações e iniciativas passam a ser acompanhadas pela Secretaria da



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

Corregedoria, nas Correições Ordinárias.

MISSÃO

A missão é uma declaração sobre a razão de ser da organização. Ela define o negócio da instituição, fornecendo uma indicação sucinta e clara daquilo a que a instituição se propõe. É, sobretudo, uma ferramenta de comunicação com a sociedade.

A missão da Justiça do Trabalho da 13ª Região está assim definida:

“Promover uma prestação jurisdicional célere e eficaz”

VISÃO DE FUTURO

A visão define o que a organização pretende ser no futuro, ao final do Plano, incorporando as suas ambições e seus objetivos. Ela propicia a criação de um clima de envolvimento e comprometimento dos colaboradores com o futuro da organização.

A visão de futuro da Justiça do Trabalho da 13ª Região está assim definida:

“SER UMA INSTITUIÇÃO DE REFERÊNCIA NA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL E ADMINISTRATIVA.”

VALORES INSTITUCIONAIS

Os valores são virtudes desejáveis ou características básicas positivas que a instituição quer preservar, adquirir e/ou incentivar. Constituem uma fonte de inspiração no ambiente de trabalho.

São valores institucionais da Justiça do Trabalho da 13ª Região:

- **Acessibilidade:** Democratizar e facilitar o acesso à Justiça;
- **Celeridade:** Prezar pela agilidade nos trâmites judiciais e administrativos;
- **Comprometimento:** Conexão institucional entre uma pessoa e uma organização;
- **Efetividade:** Garantir o cumprimento das decisões judiciais;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

- **Ética:** Agir com honestidade, probidade e integridade em todas as suas ações e relações;
- **Humanização:** Incentivar a melhoria contínua do relacionamento, bem-estar e satisfação pessoal;
- **Justiça:** Tratar os iguais de forma igual e os desiguais de forma desigual na medida de sua desigualdade;
- **Modernidade:** Manter-se atualizado em prática de gestão dos recursos;
- **Responsabilidade socioambiental:** Atuar para a garantia da cidadania e para a gestão ambiental;
- **Transparência:** Realizar gestão comprometida com a divulgação de ações e resultados;
- **Preservação da memória institucional:** Atuar para garantir que a história da Justiça do Trabalho seja preservada e divulgada nas futuras gerações.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Os objetivos estratégicos funcionam como sinalizadores dos pontos de atuação onde o êxito é fundamental para o cumprimento da missão e o alcance da visão de futuro. São objetivos estratégicos da Justiça do Trabalho da 13ª Região:

- **Aprimorar o acesso à Justiça:** Aprimorar o acesso à Justiça paraibana, como o objetivo de democratizar a relação da população com o TRT 13ª Região e garantir equidade no atendimento à sociedade;
- **Efetivar as decisões judiciais:** Assegurar a celeridade processual e o cumprimento das decisões emanadas do TRT 13ª Região, a fim de garantir que os direitos reconhecidos alcancem resultados concretos;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

- **Racionalizar as rotinas de trabalho:** Simplificar, agilizar e racionalizar as rotinas, por meio do aprimoramento e da inovação, bem como da supressão de práticas desnecessárias, proporcionando melhor desempenho à organização;
- **Aprimorar a comunicação institucional:** Aprimorar a comunicação com o público interno e externo, com linguagem clara e acessível, disponibilizando informações sobre o papel, as ações e as iniciativas do TRT 13ª Região, o andamento processual, os atos judiciais e administrativos, os dados orçamentários e de desempenho operacional;
- **Fomentar a conciliação e a duração razoável do processo:** Refere-se ao estímulo à conciliação através de campanhas, movimentos regionais, dentre outros, bom como promover ações que visem diminuir a duração razoável do processo.
- **Promover ações voltadas à governança e ao combate à corrupção e à improbidade administrativa:** Efetivar os processos de governança na JT da 13ª Região, de modo a dinamizar o processo decisório, institucionalizar a gestão democrática, participativa e ambiental, e promover o alinhamento das unidades em prol do alcance dos objetivos estratégicos, assim como promover ações voltadas à gestão documental e à preservação da memória institucional além do combate à corrupção e à improbidade administrativa;
- **Melhorar a estrutura física:** Prover os recursos materiais (instalações e mobiliários) que permitam o bom desempenho das unidades do TRT 13ª, garantindo aos magistrados e servidores condições de trabalho com saúde e segurança, além da proteção e manutenção dos bens materiais;
- **Implementar política de gestão de pessoas, com ênfase nas competências e na qualidade de vida no trabalho:** Implementar uma política de gestão de pessoas visando propiciar um ambiente de trabalho saudável, levando-se em



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

consideração os aspectos físicos e psico-sociais que envolvam a organização e distribuição da força do trabalho, a gestão por competências e a qualidade de vida, com vistas a favorecer um clima organizacional satisfatório;

- **Garantir a infraestrutura e a governança de TIC:** Aprimorar a infraestrutura e governança de tecnologia da informação e comunicação, de forma a garantir o desenvolvimento, aperfeiçoamento e disponibilidade dos sistemas com qualidade e essenciais à execução da estratégia;

- **Promover a gestão orçamentária e financeira priorizando a estratégia institucional:** Implementar ações para aperfeiçoar a gestão de custos, reduzir o desperdício de recursos público e melhora a eficiência da execução orçamentária de forma a assegurar recursos que viabilizem as ações e metas necessárias a execução da estratégia, como também garantir a utilização da totalidade do orçamento;

Durante todo o processo de construção dos objetivos estratégicos institucionais, foram levados em consideração os macrodesafios do Poder Judiciário Nacional. Com isso, fica garantido o alinhamento estratégico da Justiça do Trabalho da 13ª Região à estratégica nacional, conforme dispõe a Resolução n.º 70/2009, do Conselho Nacional de Justiça.

MAPA ESTRATÉGICO

O **mapa estratégico** é o instrumento que ilustra as relações de causa e efeito entre os objetivos estratégicos e como eles convergem para o cumprimento da missão e alcance da visão.

Considerando as especificidades da Administração Pública, assim como a realidade da Justiça do Trabalho da 13ª Região, as perspectivas do BSC foram assim delineadas:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

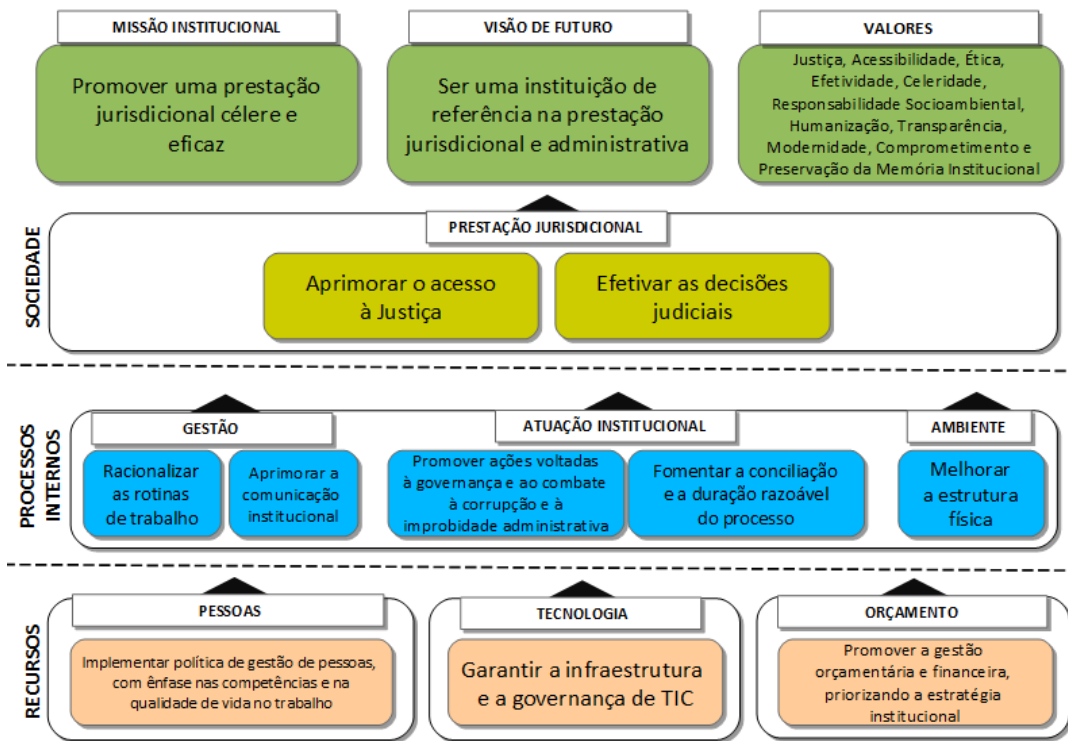
- **Sociedade:** está alocada no topo das perspectivas, considerando a premissa de que a Administração Pública existe para identificar e atender às demandas sociais. Nesse sentido, direciona todas as ações da organização para a satisfação dos jurisdicionados;

- **Processos Internos:** identifica os procedimentos mais críticos que impactam diretamente na realização dos objetivos da perspectiva *Sociedade*, visando à melhoria contínua e a excelência na entrega da prestação jurisdicional; preconiza ainda os esforços com planejamento e a gestão estratégica, de modo a maximizar o aproveitamento dos recursos disponíveis.

- **Recursos:** oferece a infraestrutura necessária para a consecução dos objetivos nas perspectivas anteriores. Concentra informação e produção de conhecimento, sendo a fonte de inovação e de criação de valor para toda a organização, sobretudo no que tange às pessoas, tecnologia da informação e gestão financeira.

O mapa estratégico da Justiça do Trabalho da 13ª Região conta, além dessas três perspectivas, com sete temas estratégicos que delimitam a estratégia adotada pela instituição na busca pelo cumprimento de sua missão e no alcance de sua visão de futuro. Os temas são: **prestação jurisdicional, gestão, atuação institucional, ambiente, pessoas, tecnologia e orçamento.**

MAPA ESTRATÉGICO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO 2015-2020



Fonte:
Assessoria
de Gestão
Estratégica

O conjunto de relações de causa e efeito apresentados no mapa estratégico comunica que, a partir da perspectiva dos recursos, a instituição deverá *promover a gestão orçamentária e financeira sustentável alinhada à estratégia institucional*, para que os recursos dispendidos com as atividades institucionais sejam utilizados de forma racional e sustentável, bem como voltados à execução da estratégia definida para a instituição. Ao alcançar esse objetivo, a Administração terá condições para investir e *intensificar a integração e a disponibilidade dos sistemas de tecnologia da informação e comunicação* e para *consolidar a gestão estratégica de pessoas com ênfase na valorização e no desenvolvimento de magistrados e servidores*. Com os alicerces definidos na perspectiva dos recursos, os processos internos da instituição poderão ser continuamente aprimorados, visando essencialmente *preservar a memória institucional, fortalecer os processos de governança judiciária e aperfeiçoar os procedimentos judiciais de modo a impulsionar as execuções*.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

Finalmente, essas duas perspectivas atendidas permitirão convergir os esforços para melhorar a entrega da prestação jurisdicional na 13ª Região, buscando atender ao anseio maior de seus jurisdicionados e da sociedade em geral, qual seja: *garantir a efetividade da prestação jurisdicional*, o que envolve essencialmente a constante expansão dos meios de acesso à justiça, a razoável duração do processo e o retorno esperado em relação aos custos envolvidos no processo.

Esse é o caminho que a Justiça do Trabalho da 13ª Região está seguindo para *assegurar o acesso à Justiça, de forma efetiva, na composição dos conflitos decorrentes das relações de trabalho* e, por conseguinte, *ser reconhecida como instituição de referência na prestação jurisdicional e administrativa*.

METAS E INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

Para o alcance de seus objetivos estratégicos, a Justiça do Trabalho da 13ª Região estipulou um conjunto de *metas institucionais*, agrupadas de acordo com as perspectivas de gestão do Balanced Scorecard BSC, quais sejam: 1) *sociedade*; 2) *processos internos*; e 3) *recursos*.

As **metas** representam os resultados a serem alcançados pela instituição para atingir os **objetivos estratégicos** propostos e são quantificadas por meio de **indicadores de desempenho**, que descrevem o que será medido.

Para o alcance das metas, a Justiça Trabalhista da 13ª Região propõe um conjunto de **iniciativas estratégicas**, que são projetos, processos e ações de curto, médio e longo prazos:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

Objetivo Estratégico 1: Aprimorar o acesso à Justiça:

Indicadores:

- Índice de capilaridade;
- Quantidade de práticas preventivas de litígios.

| Indicador | Meta | | | | | | |
|------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | Linha de base | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| 1. Índice de capilaridade. | Ampliar o índice de capilaridade para 8,90%, até 2020. | | | | | | |
| | 6,27% | 6,70% | 7,17% | 7,62% | 8,07% | 8,50% | 8,90% |
| 2. Quantidade de práticas preventivas de | Realizar 6 práticas preventivas de litígios, até 2020. | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |

PROJETOS ESTRATÉGICOS

- Projeto Aula-Audiência – 2017
- Projeto Descongestionar

Indicador 01

| INDICADOR: Índice de capilaridade (IC) | |
|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tipo de | Eficácia |
| Indicador | |
| O que mede | Percentual de municípios com atuação física da Justiça do Trabalho |
| Quem mede | Secretaria da Corregedoria |
| Quando medir | Anual |
| Onde medir | Nos municípios paraibanos |
| Por que medir | Medir a capacidade de oferta de acessibilidade jurisdicional do TRT 13ª Região |
| Como medir | IC (Índice de Capilaridade) = (Total de municípios com atuação física da JT / Total de municípios) x 100 (%) |



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

| | |
|-----------------------|-------------------------------------------------------|
| Situação atual | 6,27% (2014) |
| META | Ampliar o índice de capilaridade para 8,90%, até 2020 |
| | 2015: 6,70% |
| | 2016: 7,17% |
| | 2017: 7,62% |
| | 2018: 8,07% |
| | 2019: 8,50% |
| | 2020: 8,90% |

Indicador 02

| INDICADOR: Quantidade de práticas preventivas de litígios | |
|------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| Tipo de | Efetividade |
| Indicador | |
| O que mede | Quantidade de práticas preventivas de litígios implementadas |
| Quem mede | Secretaria da Corregedoria |
| Quando medir | Anual |
| Onde medir | Na jurisdição do TRT 13ª Região |
| Por que medir | Para avaliar o aprimoramento do acesso à Justiça |
| Como medir | Total de práticas preventivas de litígios implementadas |
| Situação atual | - (2014) |
| META | Realizar 6 práticas preventivas de litígios, até 2020 |
| | 2015: 1 |
| | 2016: 2 |
| | 2017: 3 |
| | 2018: 4 |
| | 2019: 5 |
| | 2020: 6 |

Objetivo Estratégico 2: Efetivar as decisões judiciais

Indicador:

- Tempo médio de duração do processo (TMDP)

**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO**

| Indicador | Meta | | | | | | |
|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|----------------|-------------|--------------|--------------|
| | Linha de base | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| 3. Tempo médio de duração do processo (TMDP). | Reduzir em 5%, em relação ao ano base de 2016, o tempo médio de duração do processo na fase de conhecimento - 1ª instância, até | | | | | | |
| | 99 dias | 97 (2%) | 95 (4%) | 121 (2%) | 121 (2%) | 119 (4%) | 117 (5%) |
| | Reduzir em 12% o tempo médio de duração do processo na fase de execução - 1ª instância, até 2020. | | | | | | |
| | 522 dias | 512 (2%) | 502 (4%) | 599 (6%) | 587 (8%) | 575 (10%) | 564 (12%) |
| | Reduzir em 20%, em relação ao ano base de 2016, o tempo médio de duração do processo - 2ª instância, até 2020. | | | | | | |
| | 173 dias | 170 (2%) | 167 (4%) | 224 (2,50%) | 155 (9%) | 143 (16%) | 136 (20%) |

PROJETOS ESTRATÉGICOS

Projeto Governança de TIC

Projeto Descongestionar

Projeto Selo Diamante Justiça em Números

Projeto Implantação do Sistema de Jurisprudências internas

Indicador 03

| Indicador: Tempo médio de duração do processo (TMDP) | |
|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tipo de | Eficiência |
| Indicador | |
| O que mede | Tempo médio de duração do processo na fase de conhecimento da 1ª instância, na fase de execução da 1ª instância e na 2ª instância. |
| Quem mede | Coordenadoria de Estatística |
| Quando medir | Anual |
| Onde medir | Nas Varas do Trabalho, Secretarias das Turmas e Secretaria |



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

| | | | |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-----------------|
| | do Tribunal Pleno e Coordenação Judiciária | | |
| Por que medir | Para assegurar a celeridade e produtividade na prestação jurisdicional | | |
| Como medir | <p>1) Tempo Médio de Duração do Processo na Fase de Conhecimento da 1ª instância (TMDP1c). Medir através do Sistema de Gerenciamento de Informações Administrativas e Judiciárias da Justiça do Trabalho (e-Gestão), do ajuizamento da ação até a prolação da sentença na fase de conhecimento.</p> <p>2) Tempo Médio de Duração do Processo na Fase de Execução da 1ª instância (TMDP1e). Medir através do Sistema de Gerenciamento de Informações Administrativas e Judiciárias da Justiça do Trabalho (e-Gestão), do ajuizamento da ação na fase de execução até o encerramento da execução.</p> <p>3) Tempo Médio de Duração do Processo 2ª Instância (TMDP2) = Somatório (Data do Julgamento – Data da Autuação) / Total de Processos Baixados</p> | | |
| Situação atual | <p>Fase de Conhecimento na 1ª instância: 99 dias (2014);</p> <p>Fase de Execução na 1ª instância: 522 dias (2014);</p> <p>Na 2ª instância: - 173 dias (2014).</p> | | |
| META | Reduzir o tempo médio de duração do processo, até 2020. | | |
| | Fase de Conhecimento na 1ª instância | Fase de Execução na 1ª instância | Na 2ª instância |
| | 2015: 2% | 2015: 2% | 2015 :2% |
| | 2016: 4% | 2016: 4% | 2016: 4% |
| | 2017: 2% | 2017: 6% | 2017: 2,5% |
| | 2018: 4% | 2018: 8% | 2018: 9% |
| | 2019: 2% | | 2019: 16% |

ASSINADO ELETRONICAMENTE PELO SERVIDOR VLADIMIR AZEVEDO DE MELLO (Lei 11.419/2006)
EM 03/10/2018 09:54:26 (Hora Local) - Autenticação da Assinatura: A1A2C0BD8C.0FD8B9E673.603733C11C.51EFD40343

| | | | |
|--|----------|-----------|-----------|
| | 2018: 2% | 2019: 10% | 2020: 20% |
| | 2019: 4% | 2020: 12% | |
| | 2020: 5% | | |

Objetivo Estratégico 3: Racionalizar as rotinas de trabalho

Indicador

- Quantidade de rotinas otimizadas e padronizadas.
- Tempo médio de duração do Protocolo Administrativo

| Indicador | Meta | | | | | | |
|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| | Linha de base | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| 4. Quantidade de rotinas otimizadas e padronizadas. | Otimizar e padronizar 18 rotinas judiciais, até 2020. | | | | | | |
| | - | 5 | 5 | 10 | 14 | 16 | 18 |
| | Otimizar e padronizar 20 rotinas administrativas, até 2020. | | | | | | |
| | - | 4 | 8 | 12 | 16 | 18 | 20 |
| 17. Tempo médio de duração do Protocolo | Meta: Reduzir em 6% o Tempo Médio de Duração do Protocolo Administrativo cujo objeto é contratação de bens | | | | | | |
| | Linha de base | 106 | - | - | 104 | 102 | 100 |

Projetos Estratégicos:

Projeto Gestão de Processos Administrativos;

Projetos Implantação dos Sistemas de Gestão de Pessoas – SIGEP;

Projeto Digitalizar Disponibilizar os Documentos Normativos e de Pessoal;

Projeto Gestão de Processo Judiciais – 2017;

Projeto Implantação do Sistema de Jurisprudência interna;

Indicador 04

Indicador: Quantidade de rotinas otimizadas e padronizadas.

Tipo de Eficiência

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

| Indicador | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------------|---------|---------|---------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| O que mede | A quantidade de rotinas otimizadas e padronizadas. | | | | | | | | | | | | | | |
| Quem mede | Assessoria de Gestão Estratégica | | | | | | | | | | | | | | |
| Quando medir | Anual | | | | | | | | | | | | | | |
| Onde medir | No TRT 13ª Região | | | | | | | | | | | | | | |
| Por que medir | Para uniformizar e racionalizar as rotinas judiciárias e administrativas | | | | | | | | | | | | | | |
| Como medir | Quantidade de rotinas otimizadas e padronizadas | | | | | | | | | | | | | | |
| Situação atual | - (2014) | | | | | | | | | | | | | | |
| META | Otimizar e padronizar 18 rotinas judiciárias e 20 rotinas administrativas, até 2020 | | | | | | | | | | | | | | |
| | <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Rotinas judiciárias</th> <th style="width: 50%;">Rotinas administrativas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2015: 5</td> <td>2015: 4</td> </tr> <tr> <td>2016: 5</td> <td>2016: 8</td> </tr> <tr> <td>2017: 10</td> <td>2017: 12</td> </tr> <tr> <td>2018: 14</td> <td>2018: 16</td> </tr> <tr> <td>2019: 16</td> <td>2019: 18</td> </tr> <tr> <td>2020: 18</td> <td>2020: 20</td> </tr> </tbody> </table> | Rotinas judiciárias | Rotinas administrativas | 2015: 5 | 2015: 4 | 2016: 5 | 2016: 8 | 2017: 10 | 2017: 12 | 2018: 14 | 2018: 16 | 2019: 16 | 2019: 18 | 2020: 18 | 2020: 20 |
| Rotinas judiciárias | Rotinas administrativas | | | | | | | | | | | | | | |
| 2015: 5 | 2015: 4 | | | | | | | | | | | | | | |
| 2016: 5 | 2016: 8 | | | | | | | | | | | | | | |
| 2017: 10 | 2017: 12 | | | | | | | | | | | | | | |
| 2018: 14 | 2018: 16 | | | | | | | | | | | | | | |
| 2019: 16 | 2019: 18 | | | | | | | | | | | | | | |
| 2020: 18 | 2020: 20 | | | | | | | | | | | | | | |

Indicador 17

| | |
|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Indicador: Tempo Médio de Duração do Protocolo Administrativo | |
| Tipo | de Eficiência |
| Indicador | |
| O que mede | Tempo médio de duração do protocolo administrativo cujo objeto é contratação de bens e serviços comuns. |
| Quem mede | Coordenadoria de Estatística |
| Quando medir | Mensal |
| Onde medir | No protocolos que tramitam no 2º grau e se referem a aquisição de bens e serviços comuns. |
| Por que medir | Para assegurar a celeridade e produtividade da prestação administrativa. |
| Como medir | Medir através do Sistema Unificado de Administração de Processos (SUAP), em dias, da autuação do protocolo até a emissão da nota de empenho tramitação: "92 – Empenhado" os seguintes protocolos: |

| | | |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| | Com a tramitação “91 – Pré-Empenho/Adequação”; que tenha passagem pela AJP; não tenha passagem pela EJUD e não sejam de “Ajuda de Custo”. | |
| Situação atual | TMDPROTADM: 106 dias em 2015 (linha de base) | |
| META | Reduzir em 6% o tempo médio de duração do protocolo administrativo, até 2020 | |
| | 2018: 104 | 2019: 102 |
| | 2020: 100 | |

Objetivo Estratégico 4: Aprimorar a comunicação institucionalizar

Indicadores:

- Índice de satisfação dos usuários com a comunicação externa;
- Índice de satisfação de magistrados e servidores com a comunicação interna.

| Indicador | Meta | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| | Linha de base | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| 5. Índice de satisfação dos usuários com a comunicação externa. | Manter acima de 75% o índice de satisfação dos usuários com a comunicação externa, até 2020. Alterado pelo Comitê | 82% | 82% | >75% | >75% | >75% | >75% |
| 6. Índice de satisfação de magistrados e servidores com a comunicação | Manter acima de 75% o índice de satisfação de Magistrados e Servidores com a comunicação interna, até 2020. Alterado pelo Comitê Gestor | 66% | 75% | >75% | >75% | >75% | >75% |

PROJETOS ESTRATÉGICAS:

Projeto Digitalizar Disponibilizar os Documentos Normativos e de Pessoal;

Projeto Governança de TIC;

Projeto Alinhamento Estratégico 2º Biênio;

Projeto Aula-Audiência 2017;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

Projeto Selo Diamante Justiça em Números;

Projeto Parcerias para Enfrentamento ao Trabalho Infantil – SEMOB/JP

Projeto Parcerias para Enfrentamento ao Trabalho Infantil – GUARDA MUNICIPAL

Indicador 05

Indicador: Índice de satisfação dos usuários com a comunicação externa

| | |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tipo | de Efetividade |
| Indicador | |
| O que mede | A satisfação dos usuários com a comunicação externa do TRT 13ª Região |
| Quem mede | Assessoria Gestão Estratégica |
| Quando medir | Anual |
| Onde medir | Pesquisa de satisfação com usuários |
| Por que medir | Para identificar o nível de satisfação dos usuários externos com a comunicação |
| Como medir | Percentual de satisfação da dimensão Comunicação Externa na Pesquisa de Satisfação |
| Situação atual | 82% (Pesquisa de Satisfação de 2014) |
| META | Manter acima de 75% o índice de satisfação do usuário com a comunicação externa, até 2020. 2015: 75% 2016: 75% 2017: 75% 2018: 75% 2019: 75% 2020: 75% |

Indicador 06

Indicador: Índice de satisfação de magistrados e servidores com a comunicação interna

| | |
|-------------------|-------------------------------------------------|
| Tipo | de Efetividade |
| Indicador | |
| O que mede | A satisfação dos magistrados e servidores com a |



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

| | |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | comunicação interna do TRT 13ª Região |
| Quem mede | Assessoria Gestão Estratégica |
| Quando medir | Anual |
| Onde medir | Pesquisa de Clima Organizacional com magistrados e servidores |
| Por que medir | Para identificar o nível de satisfação dos usuários internos com a comunicação |
| Como medir | Média do percentual de satisfação (Magistrados e Servidores) da dimensão Comunicação Interna na Pesquisa de Clima Organizacional |
| Situação atual | 58% Magistrados; 75% Servidores; Média = 66% (Pesquisa de Clima Organizacional de 2014) |
| META | Manter acima de 75% o índice de satisfação de Magistrados e Servidores com a comunicação interna, até 2020. 2015: 75% 2016: 75% 2017: 75% 2018: 75% 2019: 75% 2020: 75% |

Objetivo Estratégico 9: Promover ações voltadas à governança e ao combate à corrupção e à improbidade administrativa

Indicadores:

- Realizar, pelo menos, 07 ações efetivas que promovam a memória da Justiça do Trabalho, até 2020;
- Percentual de execução do Plano de Logística Sustentável – PLS do TRT13.
- iGov



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

| Indicador | | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|-----|---------|---------------|------------|
| 14. Quantidade de ações efetivas que promovam a memória da Justiça do Trabalho | Realizar, pelo menos, 7 (sete) ações efetivas que promovam a memória da Justiça do Trabalho, até 2020 | | | | | | |
| | - | - | - | 1 | 3 | 5 | 7 |
| 15. Percentual de execução do Plano de Logística Sustentável – PLS do TRT 13. | Executar, pelo menos, 80% do Plano de Logística Sustentável – PLS do TRT 13. | | | | | | |
| | - | - | - | 50% | 60% | 70% | 80% |
| 19. iGov | - | - | - | - | Inicial | Intermediário | Aprimorado |

PROJETOS ESTRATÉGICOS:

Projeto Estratégico Plano de Logística Sustentável – PLS TRT13

Indicador 14

Indicador: Quantidade de ações efetivas que promovam a memória da Justiça do Trabalho

Tipo de Governança

Indicador

O que mede A quantidade de ações efetivas que promovam a memória da Justiça do Trabalho

Quem mede A Escola Judicial - EJUD

Quando medir Anual

Onde medir Por meio das ações promovidas pela EJUD em prol da memória da Justiça do Trabalho.

Por que medir Para avaliar o desempenho do TRT em divulgar a memória da Justiça do Trabalho

| | |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Como medir | Número de ações |
| Situação atual | Nenhuma ação computada até a data de inclusão deste indicador |
| META | Realizar, pelo menos, 7 (sete) ações efetivas que promovam a memória da Justiça do Trabalho, até 2020. 2015: - 2016: - 2017: 1 2018: 3 2019: 5 2020: 7 |

Indicador 15

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Indicador: Percentual de execução do Plano de Logística Sustentável – PLS do TRT13. | |
| Tipo de | Governança |
| Indicador | |
| O que mede | O percentual de execução do Plano de Logística Sustentável - PLS |
| Quem mede | Assessoria de Gestão Estratégica |
| Quando medir | Anual |
| Onde medir | Por meio das ações propostas e cumpridas pelas diversas unidades do TRT 13 |
| Por que medir | Para avaliar o desempenho do TRT 13 na governança de seu PLS |
| Como medir | Em percentual |
| Situação atual | Nenhuma ação até o momento |
| META | Executar, pelo menos, 80% do Plano de Logística Sustentável – PLS do TRT 13, até 2020. 2015: - 2016: - 2017: 50% 2018: 60% |

| |
|-----------|
| 2019: 70% |
| 2020: 80% |

Indicador 19

| Indicador: iGov | |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tipo de | Governança |
| Indicador | |
| O que mede | O percentual alcançado pelos componentes do modelo de avaliação do iGov (Índice de iGov calculado pelo TCU) |
| Quem mede | Assessoria de Gestão Estratégica |
| Quando medir | Anual |
| Onde medir | Relatório individual de autoavaliação/Levantamento de Governança e Gestão Pública do TCU |
| Por que medir | Para conhecer melhor a situação da governança no setor público e estimular a adoção de boas práticas de governança |
| Como medir | Em percentual |
| Situação atual | Aprimorado (71%), conforme Relatório individual de autoavaliação/Levantamento de Governança e Gestão Pública do TCU . |
| META | Atingir o nível de capacidade “Aprimorado”, até 2020. 2015: - 2016: - 2017: - 2018: Inicial 2019: Intermediário 2020: Aprimorado |

Objetivo Estratégico 10: Fomentar a conciliação e a duração razoável do processo

Indicadores:

| |
|--|
| |
|--|



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

- Índice de Conciliação – Fase de Conhecimento – ICONc;
- Índice de Execução – IE;
- Índice de Redução do Acervo dos Maiores Litigantes - IRA;

| Indicador | | | | | | | |
|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|--|
| Fase de Conhecimento ICONc; | Meta: Aumentar o índice de conciliação na Fase de Conhecimento em relação à média do biênio 2012 / 2014 em | | | | | | |
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | |
| | 1 pp | 2 pp | 2 pp | 2 pp | 5 pp | 6 pp | |
| 21. Índice de Execução – IE | Meta: Baixar mais processos do que as execuções iniciadas | | | | | | |
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | |
| | > 100% | > 100% | > 90% | > 90% | > 90% | > 90% | |
| 22. Índice de Redução do Acervo dos Maiores Litigantes | Meta: Identificar e reduzir em 2% o acervo dos dez maiores litigantes em relação ao ano anterior, até 2020. | | | | | | |
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | |
| | * | * | 2% | 2% | 2% | 2% | |

PROJETOS ESTRATÉGICOS:

Projeto Estratégico Descongestionar 1ª e 2ª Etapas

Projeto Estratégico Revista TRT em Números 2017

Projeto Estratégico Painel de Gestão – Hórus

Projeto Estratégico Aulas-Audiências 2017

Projeto Estratégico Implantação da Central Eletrônica de Cálculos Judiciais

Indicador 20

| 20. Índice de Conciliação – Fase de Conhecimento – ICONc; | |
|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Tipo de | Eficiência |
| Indicador | |
| O que mede | Quantidade de conciliações dentre os processos solucionados na fase de conhecimento |
| Quem mede | Núcleo de Estatística |
| Quando medir | Mensal |
| Onde medir | Sistema de Estatística eGestão, através do Hórus |
| Por que medir | Para verificar a utilização da conciliação na resolução dos conflitos |

| | |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Como medir | ICONc = Conciliações / Solucionados |
| Situação atual | Média 2013 / 2014 = 45% |
| META | <p>Meta: Aumentar o índice de conciliação na Fase de Conhecimento, em relação à média do biênio 2013 / 2014, em 6 pontos percentuais em 2018.</p> <p>2015 - 1 p.p. 2016 - 2 p.p. 2017 - 2 p.p. 2018 - 2 p.p. 2019 - 5 p.p. 2020 - 6 p.p.</p> |

Indicador 21

| | |
|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 20. Índice de Execução – IE | |
| Tipo de Indicador | Efetividade |
| O que mede | A relação entre o número total de execuções baixadas por execuções iniciadas no período. |
| Quem mede | Núcleo de Estatística. |
| Quando medir | Mensal |
| Onde medir | Sistema de Estatística eGestão, através do Hórus. |
| Por que medir | Aumentar a efetividade nos resultados da prestação jurisdicional. |
| Como medir | $IE = (\text{Execuções baixadas} / \text{Execuções iniciadas}) \times 100$ |
| Situação atual | 2016 – 98% |
| META | <p>Meta: Baixar mais processos do que as execuções iniciadas no período</p> <p>2015 - > 100% 2016 - > 100% 2017 - > 90% 2018 - > 90% 2019 - > 90% 2020 - > 90%</p> |

Indicador 22

| 20. Índice de Redução do Acervo dos Maiores Litigantes - IRA | |
|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tipo de | Eficácia |
| Indicador | |
| O que mede | A redução do acervo das 10 pessoas físicas e/ou jurídicas com maior número de litígios, no ano anterior, ocupantes do polo passivo da relação processual. |
| Quem mede | Núcleo de Estatística. |
| Quando medir | Mensal |
| Onde medir | Sistema de Estatística e Gestão, através do Hórus. |
| Por que medir | Aumentar a efetividade nos resultados da prestação jurisdicional. |
| Como medir | IRA = (Processos pendentes de julgamento no ano anterior x 0,98 / Processos pendentes de julgamento no ano anterior + Distribuídos - Julgados) |
| Situação atual | - |
| META | Meta: Identificar e reduzir em 2% o acervo dos dez maiores litigantes em relação ao ano anterior, até 2020. 2015 - * 2016 - * 2017 - 2% 2018 - 2% 2019 - 2% 2020 - 2% |

Objetivo Estratégico 5: Melhorar a estrutura física

Indicadores:

- Índice de execução do plano de obras.

- Índice de execução do cronograma financeiro da 2ª fase da obra do Fórum Maximiano de Figueiredo, até 2020

| Indicador | | | | | | | |
|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|------|------|------|------|------|
| 7. Índice de execução do plano de obras | Meta: Realizar 95% das obras elencadas no início do exercício pelo NEMA, conforme disponibilidade orçamentária definida na 1ª reunião anual da COPEGE, dentre as obras do Plano de Obras: * Para o ano de 2017 foram previstas reformas nas Varas de Santa Rita, Areia, Mamanguape, Itabaiana e Guarabira Recuperação e reforma do prédio da Marechal Deodoro: | | | | | | |
| | Linhas de base | | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| | | | 100% | 100% | 95% | 95% | 95% |
| 16. Índice de execução do cronograma financeiro da 2ª fase | Executar 100% do cronograma financeiro da 2ª Fase da obra do Fórum Maximiano de Figueiredo, até 2020 (***) | | | | | | |
| | - | - | - | 100% | 100% | 100% | 100% |

PROJETOS ESTRATÉGICOS

Projeto Estratégico da 2ª etapa do novo Fórum Maximiano Figueiredo;

Projeto Plano Institucional de Emergência contra incêndio, abandono de área e primeiros socorros do edifício-sede do TRT13;

Indicador 07

| Indicador: Índice de execução do plano de obras | |
|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| Tipo de | Eficiência |
| Indicador | |
| O que mede | O aprimoramento da estrutura física do TRT 13ª Região |
| Quem mede | Coordenadoria de Engenharia e Manutenção |
| Quando medir | Anual |
| Onde medir | No TRT 13ª Região |



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

| | |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Por que medir | Para acompanhar o aprimoramento da estrutura física do TRT 13ª Região |
| Como medir | Em percentual, considerando as obras indicadas pela CEMA para cada período |
| Situação atual | - (2014) |
| META | Será definida após a aprovação do Plano de Obras. 2015: 100% 2016: 100% 2017: 95% 2018: 95% 2019: 95% 2020: 95% |

Indicador 16

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Indicador: Índice de execução do cronograma financeiro da 2ª fase da Obra do Fórum Maximiano Figueiredo | |
| Tipo de | Eficiência |
| Indicador | |
| O que mede | O aprimoramento da estrutura física do TRT 13ª Região |
| Quem mede | Coordenadoria de Engenharia e Manutenção |
| Quando medir | Anual |
| Onde medir | No TRT 13ª Região |
| Por que medir | Para acompanhar o aprimoramento da estrutura física do TRT 13ª Região |
| Como medir | Em percentual, considerando os dados apurados pela CEMA. |
| Situação atual | - (2017) |
| META | Será definida após a aprovação do Plano de Obras. 2017: 100% 2018: 100% 2019: 100% 2020: 100% |

Objetivo Estratégico 6: Implementar política de gestão de pessoas, com ênfase nas competências e na qualidade de vida no trabalho.

Indicadores:

- iGovPessoas;
- Índice de absenteísmo;
- Índice de realização dos exames periódicos;
- *Índice de bem-estar no trabalho.*

| Indicador | Linha de base | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|-----------|-----------|----------|-----------|
| 8. iGovPessoas | Atingir a faixa “Aprimorado” na avaliação do iGovPessoas, até 2020. | | | | | | |
| | Inicial | Inicial | Inicial | Intermedi | Intermedi | Intermed | Aprimorad |
| 9. Índice de absenteísmo* | Permanecer abaixo de 3% o índice de absenteísmo da força de trabalho, até 2020. | | | | | | |
| | 2,90% | <3% | <3% | <3% | <3% | <3% | <3% |
| 10. Índice de realização dos exames periódicos | Aumentar para 90% o índice de realização de exames periódicos, até 2020. | | | | | | |
| | 40,37% | 65% | 70% | 75% | 80% | 85% | 90% |
| 11. Índice de bem-estar afetivo no trabalho ** | Manter igual ou acima de 70% o índice de Bem-Estar Afetivo no Trabalho, até 2020. | | | | | | |
| | - | % | ≥70% | ≥70% | ≥70% | ≥70% | ≥70% |
| 18. Quantidade de postos de trabalho, ocupado por servidor, individualmente | Meta: Mapear 500 postos de trabalho, individualmente ocupado por servidor, do programa gestão por | | | | | | |
| | - | - | - | - | 200 | 150 | 150 |

PROJETOS ESTRATÉGICOS

Projeto Implantação dos Sistemas de Gestão de Pessoas – SIGEP;

Projeto Implantação do Programa de Sucessão da Força de Trabalho;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

Projeto Piloto de Gestão Integrada em Ergonomia;

Projeto Digitalizar Disponibilizar os Documentos Normativos e de Pessoal;

Projeto Gestão por Competências para Funções Comissionadas;

Projeto a CESMT do Litoral ao Sertão;

Indicador 08

| Indicador: iGovPessoas | |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tipo de | Eficiência |
| Indicador | |
| O que mede | Mede a situação da governança e da gestão de pessoas no TRT 13ª Região |
| Quem mede | Secretaria de Gestão de Pessoas |
| Quando medir | Anual |
| Onde medir | No TRT 13ª Região |
| Por que medir | Para aprimorar a governança e a gestão de pessoas no âmbito do TRT 13ª Região |
| Como medir | Percentual alcançado pelos componentes do modelo de avaliação do iGovPessoas (TCU) |
| Situação atual | Inicial (2014) |
| META | Atingir a faixa "Aprimorado" na avaliação do iGovPessoas, até 2020 2015: Inicial 2016: Inicial 2017: intermediário 2018: Intermediário 2019: Intermediário 2020: Aprimorado |

Indicador 09

| Indicador: Índice de absenteísmo | |
|-----------------------------------------|----------|
| Tipo de | Eficácia |
| Indicador | |

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

| | |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| O que mede | Índice de absenteísmo da força de trabalho (magistrados e servidores) do TRT 13ª Região. |
| Quem mede | Serviço de Saúde |
| Quando medir | Anual |
| Onde medir | No TRT 13ª Região |
| Por que medir | 1. Para identificar o percentual de ausências da força de trabalho (magistrados e servidores) por motivo de doença; 2. Para conhecer as causas que geram o absenteísmo da força de trabalho; 3. Para definir e implementar ações que objetivem a redução do índice de absenteísmo. |
| Como medir | Fórmula: (Dias de ausência para tratamento da própria saúde, por motivo de acidente em serviço ou por doença profissional / Dias de trabalho x Força de Trabalho no final do período) x 100 |
| Situação atual | 2,9% (dois vírgula nove por cento) em 2015 |
| META | Manter abaixo de 3% o índice de absenteísmo da força de trabalho, até 2020. 2015: <3% 2016: <3% 2017: <3% 2018: <3% 2019: <3% 2020: <3% |

Indicador 10

| | |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| Indicador: Índice de realização de exames periódicos | |
| Tipo de Indicador | Eficácia |
| O que mede | O percentual de magistrados e servidores que realizaram exames periódicos |
| Quem mede | Serviço de Saúde |

| | |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Quando medir | Anual |
| Onde medir | No TRT 13ª Região |
| Por que medir | 1. Para identificar o percentual de magistrados e servidores que realizaram exames periódicos; 2. Para conhecer o perfil de saúde de magistrados e servidores do TRT da 13ª Região; 3. Para definir e implementar ações de prevenção e promoção da saúde. |
| Como medir | Fórmula: (Número de magistrados e servidores que fizeram exames periódicos no período / Número total de magistrados e servidores) x 100 |
| Situação atual | 40,37% (quarenta vírgula trinta e sete por cento) em 2013 |
| META | Aumentar para 90% o índice de realização de exames periódicos, até 2020. 2015: 65% 2016: 70% 2017: 75% 2018 :80% 2019: 85% 2020: 90% |

Indicador 11

| | |
|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Indicador: Índice de bem-estar afetivo no trabalho * | |
| Tipo de | Eficiência |
| Indicador | |
| O que mede | Índice de bem-estar no trabalho no âmbito do TRT 13ª Região |
| Quem mede | Secretaria de Gestão de Pessoas |
| Quando medir | Anual |
| Onde medir | No TRT 13ª Região |
| Por que medir | Para investigar a dimensão dos afetos (positivo e negativo), a realização/expressividade e a satisfação no trabalho, sustentando a premissa de que os fatores e as percepções |

| | |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | organizacionais podem influenciar o bem-estar dos indivíduos no trabalho (magistrados e servidores do TRT 13ª Região). |
| Como medir | Percentual de concordância alcançado nas dimensões do bem-estar afetivo no trabalho através da pesquisa de clima organizacional. |
| Situação atual | - (2014) |
| META | Manter igual ou acima de 70% o índice de Bem-Estar Afetivo no Trabalho, até 2020. |

Indicador 18

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Indicador: Quantidade de postos de trabalho, individualmente ocupado por servidor, mapeados no programa gestão pro competências. | |
| Tipo de | Eficácia |
| Indicador | |
| O que mede | A quantidade de servidores ocupantes de postos de trabalho, mapeados no programa gestão por competências. |
| Quem mede | Secretaria de Gestão de Pessoas |
| Quando medir | Mensal |
| Onde medir | Na Secretaria de Gestão de Pessoas |
| Por que medir | Para identificar a quantidade de servidores ocupantes de postos de trabalho mapeados, do programa gestão por competências.. |
| Como medir | A SEGEPE informa a quantidade de servidores ocupantes de cargos mapeados. |
| Situação atual | Em 2017, 0 (Zero) |
| META | Mapear em gestão por competências 500 postos de trabalhos, individualmente ocupado por servidor, até 2020. 2015: - 2016: - 2017: - 2018: 200 |



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

| |
|-----------|
| 2019: 150 |
| 2020: 150 |

Objetivo Estratégico 7: Garantir a infraestrutura e a governança de TIC.

Indicador:

iGovTI.

| Indicador | Meta | | | | | | |
|------------|----------------------------------------------------------------|---------|---------------|---------------|---------------|---------------|------------|
| | Linha de base | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| 12. iGovTI | Atingir a faixa “Aprimorado” na avaliação do iGovTI, até 2020. | | | | | | |
| | Inicial | Inicial | Intermediário | Intermediário | Intermediário | Intermediário | Aprimorado |

PROJETOS ESTRATÉGICOS

- *Projeto Implantação de Sistema de Gestão de Segurança da Informação*
- *Projeto Governança de TIC*
- *Projeto Implantação dos Sistema de Gestão de Pessoas - SIGEP*

Indicador 12

| | |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| Indicador: iGovTI | |
| Tipo de | Eficiência |
| Indicador | |
| O que mede | Mede a situação da governança e da gestão de TIC no TRT 13ª Região |
| Quem mede | Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação |
| Quando medir | Anual |
| Onde medir | No TRT 13ª Região |
| Por que medir | Para aprimorar a infraestrutura e a governança de TIC no âmbito do TRT13ª Região. |
| Como medir | Percentual alcançado pelos componentes do modelo de |

| | |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | avaliação do iGovTI (TCU) |
| Situação atual | Inicial (2014) |
| META | Atingir a faixa “Aprimorado” na avaliação do iGovTI, até 2020 2015: Inicial 2016: Intermediário 2017: Intermediário 2018: Intermediário 2019: Intermediário 2020: Aprimorado |

Objetivo Estratégico 8: Promover a gestão orçamentária e financeira priorizando a estratégia institucional

Indicador:

- Índice de execução do orçamento disponibilizado (IEOD)

| | | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Indicador | Meta: Aumentar em 10% o IEOD em relação à média de 2011, 2012 e 2013, até 2020. | | | | | | |
| | Linha de base | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| 13. Índice de execução do orçamento disponibilizado (IEOD). | 62,98 | 63,98 | 65,98 | 54,69 | 55,72 | 56,76 | 57,79 |

Projetos Estratégicos:

Projeto Estratégico implantação do Sistema de Gestão Administrativa e Judiciária - Hórus

Indicador 13

Indicador: Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado (IEOD)

| | |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tipo de Indicador | Eficiência |
| O que mede | Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado (IEOD) para o TRT 13ª Região |
| Quem mede | Secretaria de Planejamento e Finanças |
| Quando medir | Anual |
| Onde medir | No TRT 13ª Região |
| Por que medir | Para aperfeiçoar a gestão de custos no âmbito do TRT13ª Região. |
| Como medir | Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado (IEOD) = (Valor Efetivamente Liquidado do Orçamento Disponibilizado / Total do Orçamento Disponibilizado) * 100 (TCU) |
| Situação atual | 62,98 – (Média de 2011, 2012 e 2013) |
| META | Aumentar em 10% o IEOD em relação à média de 2011, 2012 e 2013, até 2020 2015: 1% 2016: 2% 2017: 4% 2018 :6% 2019: 8% 2020: 10% |

ACOMPANHAMENTO DOS RESULTADOS

O Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região promove Reuniões de Análise da Estratégia – RAE, trimestralmente para acompanhamento dos resultados das metas fixadas, oportunidade em que se promove ajustes e outras medidas necessárias à melhoria do desempenho. Nestas reuniões verifica-se as necessidades de aprimorar o acompanhamento, a execução e a tomada de decisão sobre temas relacionados ao Planejamento Estratégico Institucional.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

As Reuniões de Análise da Estratégia – RAE, serão realizadas pelo Comitê Gestor do Planejamento Estratégico do TRT13, a ser definido por Ato do Presidente do Regional e composto no mínimo pelo Desembargador Presidente, Vice-presidente e Juízes Auxiliares da Presidência e Corregedoria e deve ser organizada e coordenada pela Assessoria de Gestão Estratégica, que deverá utilizar os dados produzidos pelo Núcleo de Estatística.

Compete a Comitê Gestor do Planejamento Estratégico do TRT13, avaliar e identificar as necessidades de realinhamentos e antecipar estratégias de atuação para o alcance dos objetivos estratégicos do Plano Institucional do Regional.

As necessidades de realinhamento do Plano, porventura identificadas, deverão ser registradas em Atas específicas encaminhadas para aprovação do Tribunal Pleno e publicadas no Portal da Gestão Estratégica.

DA EXECUÇÃO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICOS

A Governança da Justiça do Trabalho da 13ª Região, tem consciência que criar o planejamento estratégico é essencial para a melhoria da prestação jurisdicional. No entanto, ter o planejamento estratégico certo não é garantia de resultados satisfatórios. A execução de seu planejamento é decisiva para alcançar os resultados desejados, por isso a necessidade de atribuir às Unidades a responsabilidade pelo acompanhamento de cada Objetivo Estratégico.

O Desembargador Presidente, através de Ato próprio, deve indicar as Unidades que deverão acompanhar cada Objetivo Estratégico

PROJETOS, PROCESSOS E RISCOS ESTRATÉGICOS, SUSTENTAÇÃO DA GOVERNANÇA

Quando se trata do tema gestão, tem-se que conectar projetos a



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

processos. Uma organização inova através de projetos, e gera valor aos clientes através de seus processos mapeados e otimizados.

A definição do caminho a ser percorrido para se alcançar os objetivos estratégicos almejados envolve um conjunto de iniciativas e ações, onde destacamos na Justiça do Trabalho da 13ª Região, a utilização de Projetos e Processos.

A gestão de Projetos, responsabilidade da Assessoria de Gestão Estratégica tem, entre outras atribuições, as de participar da formulação dos Planos de Gestão do Tribunal, assessorar a Administração em relação aos projetos estratégicos existentes e em desenvolvimento, prestar auxílio técnico às unidades/gestores de projetos, participar das avaliações de desempenho do planejamento estratégico do Tribunal, zelar pela padronização e regulamentação da gestão de projetos no TRT da 13ª Região, promover a melhoria contínua da gestão de projetos e realizar pesquisas a fim de identificar e promover a aplicação de ferramentas de melhoria em gerenciamento de projetos.

O trabalho por projeto define uma forma diferente de se atuar em equipe, uma vez que a liderança, a execução e o controle de projetos necessitam de habilidades, técnicas e métodos específicos para se alcançar determinado resultado. Visto dessa forma, o trabalho por projeto é uma estratégia que colabora também com outros fundamentos tais como: planejamento, valorização da capacitação gerencial, desenvolvimento de pessoas, gestão da informação e descentralização. Conduzido dentro de um modelo de gestão geralmente aceito, o trabalho por projeto favorece a concretização de tais fundamentos e propicia ainda uma mudança gradual de paradigmas visando à flexibilidade e maior autonomia para as equipes, de forma que isso se reflita em responsabilidade da própria equipe pela qualidade do resultado final do trabalho.

A Presidência do Regional, deve aprovar através de Ato o Manual e a



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

Metodologia de Gestão de Projetos além das competências dos Gestores e suas designações.

A gestão de Processos tem como objetivo estabelecer uma maneira de orientar os envolvidos nas técnicas de análise e melhoria dos procedimentos de trabalho.

A Gestão de Processos no TRT13 visa motivar e capacitar gestores e servidores a promoverem continuamente melhorias e inovações nos diversos processos de trabalho desenvolvidos no Regional, que impliquem em melhores serviços prestados ao cidadão e à sociedade.

A gestão de Processos, responsabilidade da Assessoria de Gestão Estratégica é responsável pelo gerenciamento de procedimentos de trabalho e tem, entre outras atribuições, integrar a gestão de processos à gestão estratégica, de estabelecer e manter uma metodologia de gerenciamento de processos para orientar gestores de processos em todas as fases de melhoria e inovação e fomentar a cultura de gestão de processos no âmbito deste Regional.

A gestão de processos é um instrumento que auxilia a organização a estar comprometida com a melhoria dos serviços que presta, com a melhoria das condições de trabalho de seus servidores e com a economicidade na utilização dos recursos.

Realizar a Gestão de Processos permite ao TRT13 organizar:

- Padronização das rotinas e procedimentos;
- Estabelecimento de linguagem comum;
- Melhoria contínua dos processos;
- Fomentar a inovação e criatividade nas ações de processos;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

- Melhoria da qualidade dos resultados, produtos e serviços;
- Redução de custos e aumento de produtividade;
- Agilidade no atendimento das demandas;
- Aumento da satisfação dos clientes;
- Identificação de gargalos;
- Garantia de suporte aos objetivos estratégicos.

As atividades inerentes ao cumprimento da estratégica são tratadas na gestão dos riscos corporativos, com base no desenvolvimento de metodologias, capacitação e implantação da cultura do gerenciamento dos mesmos.

Os princípios, diretrizes e responsabilidades na gestão dos riscos corporativos, definidos na Política, devem ser observados pela governança e todas as áreas e níveis de atuação, sendo aplicável aos diversos processos de trabalho, a projetos e as atividades de nível estratégico, tático e operacional.

A Presidência do Regional, deve aprovar através de Ato o Manual e a Metodologia de Gestão de Processos além do Fluxo da Metodologia.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Planejamento Estratégico Institucional da Justiça do Trabalho da 13ª Região, concebido para o período de 2015 a 2020, objetiva modernizar a gestão da instituição mediante a concentração de esforços e recursos capazes de assegurar a efetiva entrega da prestação jurisdicional.

Entretanto, para que o planejamento atinja os objetivos esperados, a gestão administrativa não pode ficar adstrita a um só dirigente ou ao curto período de um mandato, sob pena de inexistir a visão sistêmica da organização e as decisões, em sua maioria, serem tomadas com base em convicções e experiências pessoais, em caráter reativo e sujeitas à descontinuidade administrativa, face à ausência de objetivos de médio e longo prazos.¹

1 PINTO, Mauro Zandonai Lemos, YAMADA, Rosângela Gomes & CAVALHERI, Claudia Rodrigues Coutinho.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

O Planejamento Estratégico Institucional objetiva romper com essa tendência de descontinuidade, ao mesmo tempo em que permite a necessária flexibilidade para ajustes periódicos. Desse modo, este Planejamento Estratégico configura-se como um importante instrumento de gestão que consolidará o processo de modernização administrativa da Justiça do Trabalho da 13ª Região, permitindo com que seja reconhecida como uma *instituição que valoriza e desenvolve as pessoas na busca da efetividade na prestação jurisdicional*.

Detalhamento da Modernização. s/ed. TRT-12ª - SC, 2005.