



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

Setor: STPCJ

Processo: 1324600-46.2019.5.13.0000

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA N.º 027/2019

O Egrégio **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA DÉCIMA TERCEIRA REGIÃO**, em Sessão Administrativa realizada em 14/03/2019, sob a Presidência de Sua Excelência o Senhor Desembargador **WOLNEY DE MACEDO CORDEIRO**, com a presença do Representante da Procuradoria Regional do Trabalho, Sua Excelência o Senhor Procurador **JOSÉ CAETANO DOS SANTOS FILHO**, presentes Suas Excelências os Senhores Desembargadores **LEONARDO JOSÉ VIDERES TRAJANO, ANA MARIA FERREIRA MADRUGA, FRANCISCO DE ASSIS CARVALHO E SILVA, PAULO MAIA FILHO, CARLOS COELHO DE MIRANDA FREIRE, UBIRATAN MOREIRA DELGADO, EDUARDO SERGIO DE ALMEIDA e THIAGO DE OLIVEIRA ANDRADE**,

CONSIDERANDO a necessidade de ajuste do Plano Estratégico Institucional - PEI às mais recentes normas internas, em especial o ATO TRT SGP nº 051/2019;

CONSIDERANDO a nova realidade interna da instituição, vivenciada em razão da migração dos processos do sistema legado (SUAP) para o PJe e a conseqüente necessidade de realinhamento do PEI;

CONSIDERANDO que o processo de migração do sistema legado (SUAP) para o PJe (CCLE), iniciado no ano de 2018, já foi concluído em cinco Varas do Trabalho;

CONSIDERANDO que alguns processos do sistema legado (SUAP) não serão migrados para o PJe, porque já se encontram com a execução extinta e que, para o arquivamento definitivo, necessitarão de registro de encerramento da execução, o que resultaria em aumento artificial no TMDPle (Tempo Médio de Duração do Processo na fase de Execução), dificultando o real acompanhamento das unidades quanto a esta fase;

CONSIDERANDO a conclusão das Obras do Fórum Maximiano Figueiredo no final do exercício de 2018;

CONSIDERANDO que a meta do indicador "Quantidade de Postos de Trabalho, individualmente ocupados por servidor, mapeados no programa Gestão por Competências", prevista para o final de 2020, já foi atingida no exercício de 2018, bem como o não estabelecimento de nova meta por parte da Secretaria de Gestão de Pessoas para tratar

do tema de Gestão por Competências,

RESOLVE, por unanimidade,

Art. 1º Aprovar a alteração do anexo da Resolução Administrativa nº 117/2018, nos seguintes termos:

I - Constar do item "Acompanhamento dos Resultados" que as Reuniões de Análise da Estratégia - RAE, serão realizadas pelo Comitê de Governança Institucional, definido pelo Ato TRT SGP nº 051/2019, sob organização e coordenação da Assessoria de Gestão Estratégica, que utilizará os dados produzidos pelo Núcleo de Estatística;

II - estabelecer que, a partir de janeiro de 2019, a medição do TMDPle (Tempo Médio de Duração do Processo na fase de Execução) tomará por base apenas os processos do PJe;

III - retirar do Objetivo Estratégico nº 05 - Melhorar a estrutura física - o indicador 16 (Índice de execução do cronograma financeiro da obra do Fórum Maximiano de Figueiredo);

IV - retirar do Objetivo Estratégico nº 06 - Implementar política de gestão de pessoas, com ênfase nas competências e na qualidade de vida no trabalho -, o indicador 18 (Quantidade de Postos de Trabalho, individualmente ocupados por servidor, mapeados no programa Gestão por Competências).

Art. 2º O anexo da Resolução Administrativa nº 117/2018 passará a vigorar com a nova redação apensa ao presente normativo.

Art. 3º Esta Resolução Administrativa entra em vigor na data de sua publicação.

MARCELO TEIXEIRA CORRÊA DE OLIVEIRA

Secretário do Tribunal Pleno
e de Coordenação Judiciária

ASSINADO ELETRONICAMENTE PELO SERVIDOR MARCELO TEIXEIRA CORRÊA DE OLIVEIRA (Lei 11.419/2006)
EM 28/03/2019 13:02:59 (Hora Local) - Autenticação da Assinatura: 0BBA9DI77F.5555B5E788.801CC0BE95.F90EB8C9A4

ANEXO DA RESOLUÇÃO Nº 027/2019



PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2015-2020

João Pessoa (Pb) - 2018



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA 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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

109/2009, para o quinquênio 2010 – 2014, alinhando-se ao estado da arte da gestão estratégica.

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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

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;
- 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.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

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 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.

ASSINADO ELETRONICAMENTE PELO SERVIDOR MARCELO TEIXEIRA CORRÊA DE OLIVEIRA (Lei 11.419/2006)
EM 28/03/2019 13:14:50 (Hora Local) - Autenticação da Assinatura: 5C9FC0AEE0.01F0C91E87.B4AA050134.F27041164A



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

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 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 a 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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

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 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:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

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 Corregedoria, nas Correições Ordinárias.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

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 a facilitar o acesso à Justiça;
- **Celeridade:** Prezar pela agilidade nos trâmites judiciais e administrativos;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

- **Comprometimento:** Conexão institucional entre uma pessoa e uma organização;
- **Efetividade:** Garantir o cumprimento das decisões judiciais;
- **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:



PODER JUDICIÁRIO
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;
- **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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

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 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;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

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:

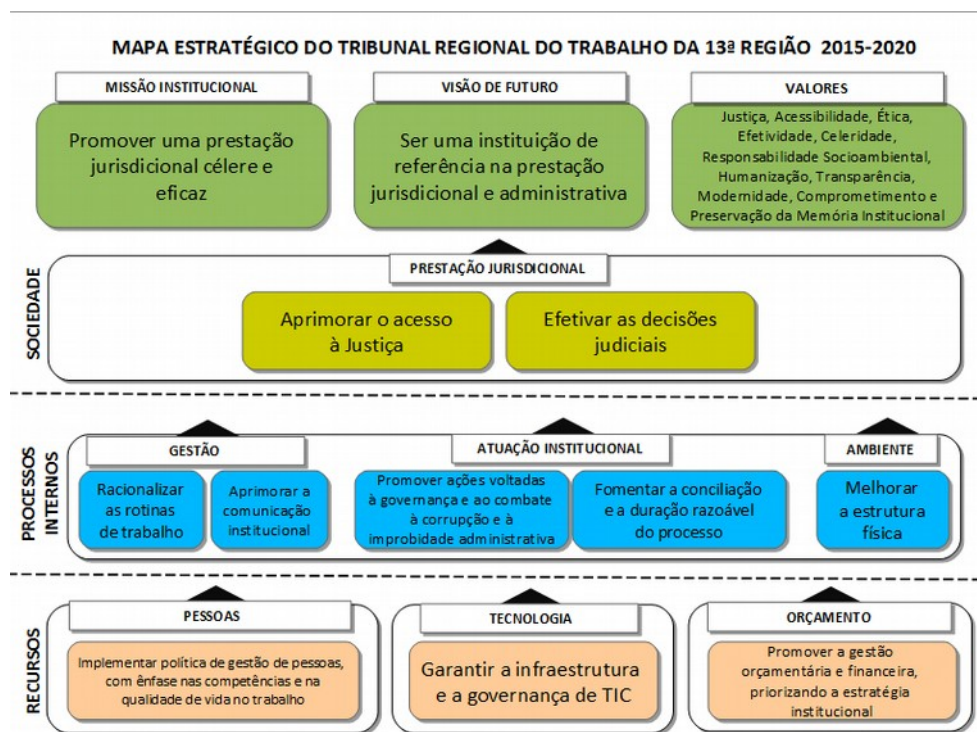
- **Sociedade:** está alocada no topo das perspectivas, considerando a premissa de que a Administração Pública existe para identificar e atender às demandas sociais. Nesse sentido, direciona todas as ações da organização para a satisfação dos jurisdicionados;
- **Processos Internos:** identifica os procedimentos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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

- **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.**



Fonte: Assessoria de Gestão Estratégica



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

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*.

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*.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

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:

PERSPECTIVA SOCIEDADE

TEMA ESTRATÉGICO: PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

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 litígios.	Realizar 6 práticas preventivas de litígios, até 2020.						
	-	1	2	3	4	5	6



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

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 (%)
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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

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)

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 2020.						
	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%)

ASSINADO ELETRONICAMENTE PELO SERVIDOR MARCELO TEIXEIRA CORRÊA DE OLIVEIRA (Lei 11.419/2006)
EM 28/03/2019 13:14:50 (Hora Local) - Autenticação da Assinatura: 5C9FC0AEE0.01F0C91E87.B4AA050134.F27041164A



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

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 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, sem considerar o sistema legado SUAP.</p> <p>3) Tempo Médio de Duração do Processo 2ª Instância (TMDP2) =</p>



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

	Somatório (Data do Julgamento – Data da Autuação) / Total de Processos Baixados		
Situação atual	Fase de Conhecimento na 1ª instância: 99 dias (2014); Fase de Execução na 1ª instância: 522 dias (2014); Na 2ª instância: - 173 dias (2014).		
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: 2%	2018: 8%	2018: 9%
	2019: 4%	2019: 10%	2019: 16%
	2020: 5%	2020: 12%	2020: 20%

PROCESSOS INTERNOS

TEMA ESTRATÉGICO: GESTÃO

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
	Meta: Reduzir em 6% o Tempo Médio de Duração do Protocolo Administrativo cujo objeto é contratação de bens e serviços comuns, até 2020						



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

Indicador	Meta						
	Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
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 Processos Judiciais – 2017;

Projeto Implantação do Sistema de Jurisprudência interna;

Indicador 04

Indicador: Quantidade de rotinas otimizadas e padronizadas.

Tipo de	de	Eficiência
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 judiciais e administrativas	
Como medir	Quantidade de rotinas otimizadas e padronizadas	
Situação atual	- (2014)	
META	Otimizar e padronizar 18 rotinas judiciais e 20 rotinas administrativas, até 2020	
	Rotinas judiciais	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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

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
	Manter acima de 75% o índice de satisfação dos usuários com a comunicação externa, até 2020. Alterado pelo Comitê Gestor						



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

Indicador	Meta						
	Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	82%	82%	>75%	>75%	>75%	>75%	>75%
6. Índice de satisfação de magistrados e servidores com a comunicação interna.	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%	>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;

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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

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 Indicador	Efetividade
O que mede	A satisfação dos magistrados e servidores com a 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%



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

2017: 75%
2018: 75%
2019: 75%
2020: 75%

PROCESSOS INTERNOS

TEMA ESTRATÉGICO: ATUAÇÃO INSTITUCIONAL

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

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 TRT13.	Executar, pelo menos, 80% do Plano de Logística Sustentável – PLS do TRT 13.						
	-	-	-	50%	60%	70%	80%
19. iGov	-	-	-	-	Inicial	Intermediário	Aprimorado



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

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.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

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.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

META	Atingir o nível de capacidade “Aprimorado”, até 2020. 2015: - 2016: - 2017: - 2018: Inicial 2019: Intermediário 2020: Aprimorado
-------------	--

PROCESSOS INTERNOS

TEMA ESTRATÉGICO: ATUAÇÃO INSTITUCIONAL

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

Indicadores:

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

Indicador						
20. Índice de Conciliação Fase de Conhecimento ICONc;	Meta: Aumentar o índice de conciliação na Fase de Conhecimento, em relação à média do biênio 2013 / 2014, em 6 pontos percentuais em 2018.					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	1 p.p.	2 p.p.	2 p.p.	2 p.p.	5 p.p.	6 p.p.
21. Índice de Execução IE	Meta: Baixar mais processos do que as execuções iniciadas no período					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	> 100%	> 100%	> 90%	> 90%	> 90%	> 90%
22. Índice de Redução do Acervo dos Maiores Litigantes - IRA;	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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

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	Meta: Aumentar o índice de conciliação na Fase de Conhecimento, em relação à média do biênio 2013 / 2014, em 6 pontos percentuais em 2018. 2015 - 1 p.p. 2016 - 2 p.p. 2017 - 2 p.p. 2018 - 2 p.p. 2019 - 5 p.p. 2020 - 6 p.p.

Indicador 21

20. Índice de Execução – IE	
Tipo de	Efetividade
Indicador	
O que mede	A relação entre o número total de execuções baixadas por execuções iniciadas no período.
Quem mede	Núcleo de Estatística.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

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	Meta: Baixar mais processos do que as execuções iniciadas no período 2015 - > 100% 2016 - > 100% 2017 - > 90% 2018 - > 90% 2019 - > 90% 2020 - > 90%

Indicador 22

20. Índice de Redução do Acervo dos Maiores Litigantes - IRA	
Tipo de Indicador	Eficácia
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 eGestão, através do Hórus.
Por que medir	Aumentar a efetividade nos resultados da prestação jurisdicional.
Como medir	$IRA = (\text{Processos pendentes de julgamento no ano anterior} \times 0,98 / \text{Processos pendentes de julgamento no ano anterior} + \text{Distribuídos - Julgados})$
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%



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

2018 - 2%
2019 - 2%
2020 - 2%

PROCESSOS INTERNOS

TEMA ESTRATÉGICO: AMBIENTE

Objetivo Estratégico 5: Melhorar a estrutura física

Indicadores:

- Índice de execução do plano de obras.

Indicador						
7. Índice de execução do plano de obras	<p>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:</p> <p>* Para o ano de 2017 foram previstas reformas nas Varas de Santa Rita, Areia, Mamanguape, Itabaiana e Guarabira</p> <p>* Para o ano de 2018 foram previstas: Implantação do cabeamento estruturado nas VT's de Cajazeiras, Patos e Itaporanga; Recuperação e reforma do prédio da Marechal Deodoro; Reforma e manutenção no Edf. Sede e Almoarifado.</p>					
	Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019
		100%	100%	95%	95%	95%

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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

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 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%

TEMA: RECURSOS

TEMA ESTRATÉGICO: PESSOAS

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	Intermediário	Intermediário	Intermediário	Aprimorado



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

Indicador	Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
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%

PROJETOS ESTRATÉGICOS

Projeto Implantação dos Sistemas de Gestão de Pessoas – SIGEP;

Projeto Implantação do Programa de Sucessão da Força de Trabalho;

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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

2015: Inicial
2016: Inicial
2017: intermediário
2018: Intermediário
2019: Intermediário
2020: Aprimorado

Indicador 09

Indicador: Índice de absenteísmo	
Tipo de	Eficácia
Indicador	
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%



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

	2019: <3%
	2020: <3%

Indicador 10

Indicador: Índice de realização de exames periódicos	
Tipo de	Eficácia
Indicador	
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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

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.

TEMA: RECURSOS

TEMA ESTRATÉGICO: TECNOLOGIA

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*



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

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

TEMA: RECURSOS

TEMA ESTRATÉGICO: ORÇAMENTO

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

Indicador:

- Índice de execução do orçamento disponibilizado (IEOD)



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

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%



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

	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.

As Reuniões de Análise da Estratégia – RAE, serão realizadas pelo Comitê de Governança Institucional, definido por ATO TRT SGP N° 051/2019 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.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

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 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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

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 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.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

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;
- 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.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA 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*.

ASSINADO ELETRONICAMENTE PELO SERVIDOR MARCELO TEIXEIRA CORRÊA DE OLIVEIRA (Lei 11.419/2006)
EM 28/03/2019 13:14:50 (Hora Local) - Autenticação da Assinatura: 5C9FC0AEE0.01F0C91E87.B4AA050134.F27041164A