

A Estratégia do Tribunal Regional do Trabalho 13^a Região



Tribunal Regional do
Trabalho - 13^a Região

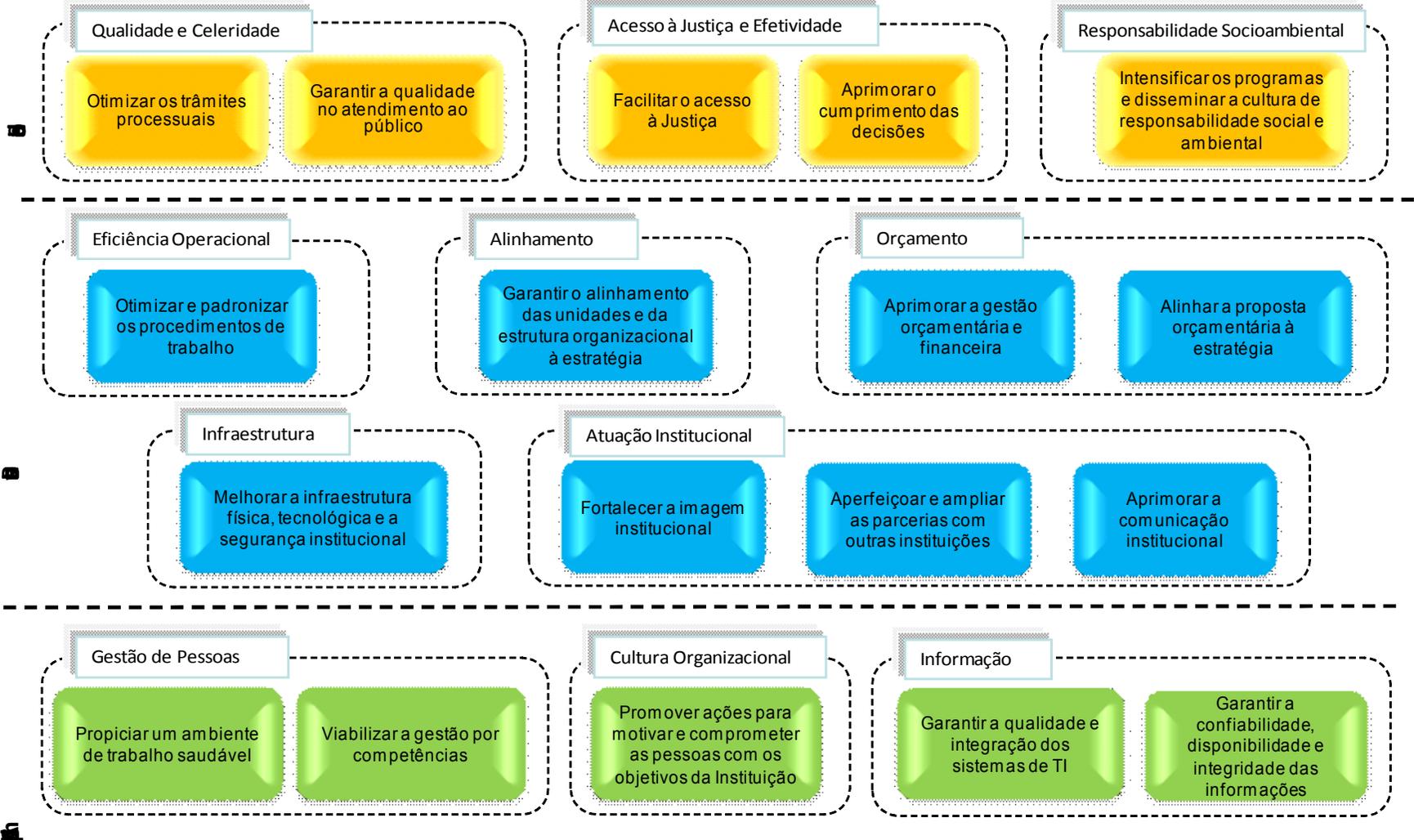
MAPA ESTRATÉGICO DO TRT DA 13ª REGIÃO

Missão:
Promover justiça nas relações de trabalho

Visão de Futuro:
Ser referência na promoção da justiça, até 2014, com reconhecimento da sociedade

Atributos de Valor para a Sociedade

- Acessibilidade
- Ética
- Efetividade
- Celeridade
- Responsabilidade socioambiental
- Valorização do ser humano
- Transparência
- Modernidade
- Orgulho de ser TRT13



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 13ª REGIÃO

Missão:

Promover justiça nas relações de trabalho.

Visão:

Ser referência na promoção da justiça, até 2014, com reconhecimento da sociedade.

Atributos de Valor para a Sociedade:

- Acessibilidade
- Ética
- Efetividade
- Celeridade
- Responsabilidade socioambiental
- Valorização do ser humano
- Transparência
- Modernidade
- Orgulho de ser TRT13

Tema:

Qualidade e Celeridade

Objetivo Estratégico 1:

Otimizar os trâmites processuais.

Descrição do Objetivo Estratégico 1:

Garantir a agilidade na tramitação dos processos judiciais no TRT 13ª Região a fim de assegurar a razoável duração do processo.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 1:

- Taxa de Congestionamento na Fase de Conhecimento do 1º Grau;
- Taxa de Congestionamento no 2º Grau

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 1:

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
1. Taxa de Congestionamento na Fase de Conhecimento do 1º Grau	Reduzir para 20% a taxa de congestionamento no 1º grau até 2014.					
	44,33%	35%	32%	28%	25%	20%
2. Taxa de Congestionamento no 2º Grau	Reduzir para 40% a taxa de congestionamento no 2º grau de jurisdição até 2014.					
	81%	70%	60%	50%	45%	40%

Projetos Relacionados ao Objetivo Estratégico 1:

- Projeto Celeridade

Objetivo Estratégico 2:

Garantir a qualidade no atendimento ao público.

Descrição do Objetivo Estratégico 2:

Garantir a satisfação do público externo atendido pelo TRT 13ª Região.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 2:

- Índice de Satisfação dos usuários.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 2:

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
3. Índice de Satisfação dos usuários	Aumentar para 80% o nível de satisfação dos usuários até 2014.					
	63%	67%	71%	75%	78%	80%

Projetos Relacionados ao Objetivo Estratégico 2:

- Projeto Comunicar

Tema:

Acesso à Justiça e Efetividade

Objetivo Estratégico 3:

Facilitar o acesso à Justiça.

Descrição do Objetivo Estratégico 3:

Promover o acesso à Justiça do Trabalho Paraibana, com o objetivo de democratizar a relação da população com o TRT 13ª Região e garantir equidade no atendimento à sociedade.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 3:

- Percentual de Varas do Trabalho Eletrônicas.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 3:

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
4. Percentual de Varas do Trabalho Eletrônicas	Implementar o processo eletrônico em 100% das Varas do Trabalho até dez/2014.					
	40%	60%	70%	80%	90%	100%

Projetos Relacionados ao Objetivo Estratégico 3:

- Projeto Comunicar
- Projeto Celeridade

Objetivo Estratégico 4:

Aprimorar o cumprimento das decisões.

Descrição do Objetivo Estratégico 4:

Assegurar o cumprimento das decisões emanadas do TRT 13ª Região, a fim de garantir que os direitos reconhecidos alcancem resultados concretos.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 4:

- Taxa de Congestionamento na Fase de Execução do 1º Grau.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 4:

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
5. Taxa de Congestionamento na Fase de Execução do 1º Grau	Reduzir em 30% o índice de congestionamento na fase de execução até 2014.					
	61,04%	60%	55%	50%	45%	42,74%

Projetos Relacionados ao Objetivo Estratégico 4:

- Projeto Parcerias Institucionais
- Projeto Celeridade

Tema:

Responsabilidade Socioambiental

Objetivo Estratégico 5:

Intensificar os programas e disseminar a cultura de responsabilidade social e ambiental.

Descrição do Objetivo Estratégico 5:

Promover o desenvolvimento e inclusão social, por meio de ações que contribuam para o fortalecimento da educação e consciência social.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 5:

- Número de pessoas beneficiadas pelos projetos sociais;
- Número de ações ambientais.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 5:

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
6. Número de pessoas beneficiadas pelos projetos sociais	Manter em funcionamento anualmente as 3 turmas do Projeto e-Saber para 15 alunos existentes.					
	3	3	3	3	3	3
	Aumentar em 50% os participantes externos da Semana do Judiciário e dos Cursos até 2014.					
	300	10%	20%	30%	40%	50%
7. Número de ações ambientais	Aumentar para 13 ações ambientais até 2014.					
	8	9	10	11	12	13

Projetos Relacionados ao Objetivo Estratégico 5:

- Projeto Cidadania e Meio Ambiente
- Projeto Comunicar

Tema:

Eficiência Operacional

Objetivo Estratégico 6:

Otimizar e padronizar os procedimentos de trabalho.

Descrição do Objetivo Estratégico 6:

Analisar periodicamente o desenvolvimento e a execução dos procedimentos de trabalho com o objetivo de 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.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 6:

- Percentual de procedimentos otimizados e padronizados.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 6:

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
8. Percentual de procedimentos otimizados e padronizados	Mapear 30 procedimentos na 1ª Instância até 2014.					
	0	6	12	18	24	30
	Otimizar 21 procedimentos na 1ª Instância até 2014.					
	0	4	8	12	16	21
	Mapear 20 procedimentos na 2ª Instância até 2014.					
	0	4	8	12	16	20
Otimizar 14 procedimentos na 2ª Instância até 2014.						
0	3	6	9	12	14	

Projetos Relacionados ao Objetivo Estratégico 6:

- Projeto Excelência Gerencial
- Projeto Celeridade

Tema:

Alinhamento

Objetivo Estratégico 7:

Garantir o alinhamento das unidades e da estrutura organizacional à estratégia.

Descrição do Objetivo Estratégico 7:

Garantir que todas as unidades do TRT 13ª Região contribuam para a realização da estratégia e que a estrutura organizacional existente (nº de servidores, cargos comissionados, funções de confiança e infraestrutura) esteja adequada às regulamentações específicas.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 7:

- Índice de unidades alinhadas;
- Índice de alinhamento da estrutura.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 7:

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
9. Índice de unidades alinhadas	100% de unidades alinhadas à estratégia até 2014.					
	0%	20%	40%	60%	80%	100%
10. Índice de alinhamento da estrutura	100% de unidades alinhadas à estrutura organizacionais até 2014.					
	0%	20%	40%	60%	80%	100%

Projetos Relacionados ao Objetivo Estratégico 7:

- Projeto Excelência Gerencial

Tema:

Orçamento

Objetivo Estratégico 8:

Aprimorar a gestão orçamentária e financeira.

Descrição do Objetivo Estratégico 8:

Implementar ações para melhorar a eficiência da execução orçamentária de forma a garantir a utilização da totalidade dos recursos destinados ao TRT 13ª Região.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 8:

- Índice de execução do orçamento disponibilizado;
- Índice de execução do orçamento estratégico.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 8:

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
11. Índice de execução do orçamento disponibilizado	Aumentar para 100% o percentual de execução do orçamento disponibilizado.					
	99%	99,2%	99,4%	99,6%	99,8%	100%
12. Índice de execução do orçamento estratégico	Aumentar para 100% o percentual de execução do orçamento estratégico.					
	0%	100%	100%	100%	100%	100%

Projetos Relacionados ao Objetivo Estratégico 8:

- Projeto Garantir Orçamento Estratégico
- Projeto Infraestrutura

Objetivo Estratégico 9:

Alinhar a proposta orçamentária à estratégia.

Descrição do Objetivo Estratégico 9:

Promover ações orçamentárias visando assegurar recursos que viabilizem as ações e metas necessárias a execução da estratégia. Garantir a disponibilização dos recursos orçamentários necessários para a execução dos projetos estratégicos, de acordo com os cronogramas estabelecidos para cada iniciativa.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 9:

- Índice de aumento do orçamento destinado especificamente às atividades com vistas ao cumprimento das metas estratégicas.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 9:

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
13. Índice de aumento do orçamento destinado especificamente às atividades com vistas ao cumprimento das metas estratégicas	Aumentar 3% a cada ano o percentual do orçamento destinado à estratégia.					
	-	0%	3%	6%	9%	12%

Projetos Relacionados ao Objetivo Estratégico 9:

- Projeto Garantir Orçamento Estratégico
- Projeto Infraestrutura

Tema:

Infraestrutura

Objetivo Estratégico 10:

Melhorar a infraestrutura física, tecnológica e a segurança institucional.

Descrição do Objetivo Estratégico 10:

Prover os recursos materiais e tecnológicos (instalações, mobiliários, equipamentos de informática) que permitam o bom desempenho das unidades do TRT 13ª Região, garantindo aos magistrados e servidores condições de trabalho com saúde e segurança, além da proteção e manutenção dos bens materiais e dos sistemas.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 10:

- Índice de satisfação dos usuários (internos e externos) com instalações físicas, tecnológicas e de segurança.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 10:

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
14. Índice de satisfação dos usuários (internos e externos) com instalações físicas, tecnológicas e de segurança	Aumentar o percentual de satisfação dos usuários internos e externos para 70% até 2014.					
	-	20%	40%	50%	60%	70%

Projetos Relacionados ao Objetivo Estratégico 10:

- Projeto Comunicar
- Projeto Infraestrutura

Tema:

Atuação Institucional

Objetivo Estratégico 11:

Fortalecer a imagem institucional.

Descrição do Objetivo Estratégico 11:

Fortalecer a imagem do TRT 13ª Região posicionando-o como instituição garantidora do equilíbrio da relação entre empregador e empregado e que propicia a justiça para todos.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 11:

- Imagem institucional.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 11:

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
15. Imagem institucional	Aumentar as avaliações positivas da pesquisa para 70% até 2014.					
	-	50%	-	60%	-	70%

Projetos Relacionados ao Objetivo Estratégico 11:

- Projeto Comunicar

Objetivo Estratégico 12:

Aperfeiçoar e ampliar as parcerias com outras instituições.

Descrição do Objetivo Estratégico 12:

Aperfeiçoar e ampliar as parcerias com outras instituições a fim de facilitar e otimizar as atividades jurisdicionais e socioambientais desenvolvidas pelo TRT 13ª Região.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 12:

- Índice de parcerias estratégicas.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 12:

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
16. Índice de parcerias estratégicas	Aumentar em 30% o índice de parcerias estratégicas, até 2014.					
	-	10%	15%	20%	25%	30%

Projetos Relacionados ao Objetivo Estratégico 12:

- Projeto Parcerias Institucionais

Objetivo Estratégico 13:

Aprimorar a comunicação institucional.

Descrição do Objetivo Estratégico 13:

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.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 13:

- Índice de satisfação dos magistrados, servidores e usuários com a comunicação (interna e externa).

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 13:

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
17. Imagem institucional	Aumentar o índice de satisfação dos magistrados com a comunicação interna para 80% até 2014.					
	74%	75%	76%	77%	78%	80%
	Aumentar o índice de satisfação dos servidores com a comunicação interna para 70% até 2014.					
	51%	53%	58%	60%	65%	70%
	Aumentar o índice de satisfação dos usuários com a comunicação externa para 70% até 2014.					
	52%	53%	56%	60%	65%	70%

Projetos Relacionados ao Objetivo Estratégico 13:

- Projeto Comunicar

Tema:

Gestão de Pessoas

Objetivo Estratégico 14:

Propiciar um ambiente de trabalho saudável.

Descrição do Objetivo Estratégico 14:

Implementar no TRT da 13ª Região um ambiente de trabalho saudável, levando-se em consideração os aspectos físicos e psico-sociais que envolvam a organização do trabalho e que favoreçam um clima organizacional satisfatório.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 14:

- Índice de condições de trabalho;
- Índice de satisfação dos Magistrados e Servidores com as condições de trabalho.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 14:

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
18. Índice de condições de trabalho	Adequar 80% dos postos de trabalho à Norma Regulamentadora 17 do Ministério de Trabalho até 2014.					
	30%	40%	50%	60%	70%	80%
19. Índice de satisfação dos Magistrados e Servidores com as condições de trabalho	Atingir 50% de satisfação dos magistrados com as condições de trabalho até 2014.					
	-	10%	20%	30%	40%	50%
	Atingir 90% de satisfação dos servidores com as condições de trabalho até 2014.					
	86%	86,5%	87%	88%	89%	90%

Projetos Relacionados ao Objetivo Estratégico 14:

- Projeto Ampliar o Programa “RH Cuidando de Você”

Objetivo Estratégico 15:

Viabilizar a gestão por competências.

Descrição do Objetivo Estratégico 15:

Criar, no âmbito do TRT da 13ª Região, um modelo de gestão de pessoas por competências, que irá nortear todos os programas de capacitação e suas formas de avaliação, lotações e o preenchimento das funções comissionadas, que deverão estar em consonância com a política adotada.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 15:

- Índice de capacitação nas competências estratégicas.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 15:

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
20. Índice de capacitação nas competências estratégicas	Aumentar para 50% o índice de capacitação nas competências estratégicas, até 2014.					
	0%	10%	20%	30%	40%	50%

Projetos Relacionados ao Objetivo Estratégico 15:

- Projeto Gestão por Competências

Tema:

Cultura Organizacional

Objetivo Estratégico 16:

Promover ações para motivar e comprometer as pessoas com os objetivos da Instituição.

Descrição do Objetivo Estratégico 16:

Elevar o nível de motivação e comprometimento de magistrados e servidores com os objetivos da Instituição, para viabilizar a execução da estratégia.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 16:

- Índice de satisfação dos participantes com as ações relativas à Cultura Organizacional.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 16:

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
21. Índice de satisfação dos participantes com as ações relativas à Cultura Organizacional	Atingir um índice de satisfação de 50% dos participantes com as ações relativas à Cultura Organizacional até 2014.					
	-	10%	20%	30%	40%	50%

Projetos Relacionados ao Objetivo Estratégico 16:

- Projeto Orgulho de Ser TRT 13
- Projeto Excelência Gerencial

Tema:

Informação

Objetivo Estratégico 17:

Garantir a qualidade e integração dos sistemas de TI.

Descrição do Objetivo Estratégico 17:

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

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 17:

- Índice de satisfação dos usuários internos (magistrados e servidores) com os sistemas corporativos;
- Taxa de disponibilidade dos sistemas do processo eletrônico (SUAP e Portal de Serviços).

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 17:

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
22. Índice de satisfação dos usuários internos (magistrados e servidores) com os sistemas corporativos	Aumentar o índice de satisfação dos magistrados com os sistemas para 70% até 2014.					
	-	10%	30%	45%	60%	70%
	Aumentar o índice de satisfação dos servidores com os sistemas para 60% até 2014.					
	-	10%	25%	40%	50%	60%
23. Taxa de disponibilidade dos sistemas do processo eletrônico (SUAP e Portal de Serviços)	Aumentar o índice de disponibilidade dos sistemas para 96% até 2014.					
	80%	85%	88%	91%	94%	96%

Projetos Relacionados ao Objetivo Estratégico 17:

- Projeto Disponibilidade e Eficiência de TI

Objetivo Estratégico 18:

Garantir a confiabilidade, disponibilidade e integridade das informações.

Descrição do Objetivo Estratégico 18:

Garantir a proteção das informações para que apenas pessoas explicitamente autorizadas tenham acesso. Estas devem estar disponíveis no momento em que for necessário e que possam ser recuperadas em sua forma original, protegidas contra modificações intencionais ou acidentais não-autorizadas.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 18:

- Índice de satisfação dos usuários com as informações disponíveis nos sistemas corporativos;
- Investimento em tecnologia da informação.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 18:

Indicador	Meta					
	Linha de base	2010	2011	2012	2013	2014
24. Índice de satisfação dos usuários com as informações disponíveis nos sistemas corporativos	Aumentar o índice de satisfação dos usuários internos (Magistrados e Servidores) com as informações disponíveis nos sistemas para 65% até 2014.					
	-	40%	50%	55%	60%	65%
	Aumentar o índice de satisfação dos usuários externos (Jurisdicionados e Sociedade) com as informações disponíveis nos sistemas para 80% até 2014.					
	-	60%	65%	70%	75%	80%
25. Investimento em tecnologia da informação	Aumentar para 10% o investimento em tecnologia da informação em relação ao orçamento anual.					
	8%	8%	8,5%	9%	9,5%	10%

Projetos Relacionados ao Objetivo Estratégico 18:

- Projeto Disponibilidade e Eficiência de TI
- Projeto Celeridade

ANEXO 1 - FICHA DOS INDICADORES

Indicador 01

INDICADOR: Taxa de Congestionamento na Fase de Conhecimento do 1º Grau	
Tipo de Indicador	Eficiência
O que mede	Avalia a capacidade dos órgãos jurisdicionais de dar vazão à demanda de decisões na fase de conhecimento em 1º Grau.
Quem mede	Núcleo de Estatística
Quando medir	Anual
Onde medir	Varas do Trabalho
Por que medir	Medir a capacidade de absorção da demanda pelos órgãos jurisdicionais no 1º Grau
Como medir	$TCC_{1^{\circ}} = 1 - (T_{Baix_{1^{\circ}}} / (CN_{1^{\circ}} + Cp_{1^{\circ}}))$
Situação atual	44,3%
META	Reduzir para 20% a taxa de congestionamento no 1º grau até 2014. 2010: 35% 2011: 32% 2012: 28% 2013: 25% 2014: 20%

Indicador 02

INDICADOR: Taxa de congestionamento no 2º Grau	
Tipo de Indicador	Eficiência
O que mede	Avalia a capacidade dos órgãos jurisdicionais de dar vazão à demanda dos feitos submetidos ao 2º grau de jurisdição.
Quem mede	Núcleo de Estatística
Quando medir	Anual
Onde medir	Secretarias de Turmas
Por que medir	Medir a capacidade de absorção da demanda pelos órgãos jurisdicionais no 2º Grau
Como medir	$TC_{2^{\circ}} = 1 - (T_{Baix_{2^{\circ}}} / (CN_{2^{\circ}} + Cp_{2^{\circ}}))$
Situação atual	81% (2009)
META	Reduzir para 40% a taxa de congestionamento no 2º grau de jurisdição até 2014. 2010: 70% 2011: 60% 2012: 50% 2013: 45% 2014: 40%

Indicador 03

INDICADOR: Índice de Satisfação dos usuários	
Tipo de Indicador	Efetividade
O quê mede	Medir o número de usuários satisfeitos obtidos na pesquisa de satisfação do usuário externo.
Quem mede	SEGEPE (Secretaria de Gestão de Pessoas)
Quando medir	Semestral
Onde medir	Usuários externos
Por quê medir	Para identificar o nível de satisfação de usuários externos.
Como medir	% de aprovação em pesquisa específica realizada permanentemente com os clientes diretos e interessados pela internet % = n° satisfeitos X 100 / número de pesquisados que opinaram
Situação atual	63%
META	Aumentar para 80% o nível de satisfação dos usuários até 2014 2010: 67% 2011: 71% 2012: 75% 2013: 78% 2014: 80%

Indicador 04

INDICADOR: Percentual de Varas do Trabalho Eletrônicas	
Tipo de Indicador	Eficiência
O quê mede	Percentual de varas do trabalho com processo eletrônico já implementado.
Quem mede	Secretaria de Tecnologia da Informação
Quando medir	Anual
Onde medir	Varas do Trabalho
Por quê medir	Para avaliar o grau de implementação do processo eletrônico nas unidades judiciárias do TRT 13ª Região.
Como medir	% de varas do trabalho eletrônicas / total de unidades judiciárias
Situação atual	40%
META	Implementar o processo eletrônico em 100% das Varas do Trabalho até dez/2014. 2010: 60% 2011: 70% 2012: 80% 2013: 90% 2014: 100%

Indicador 05

INDICADOR: Taxa de Congestionamento na Fase de Execução do 1º Grau	
Tipo de Indicador	Eficiência
O que mede	Avalia a capacidade dos órgãos jurisdicionais de dar vazão à demanda de execuções no 1º grau.
Quem mede	Núcleo de Estatística
Quando medir	Anual
Onde medir	Varas do Trabalho
Por que medir	Medir a efetividade no cumprimento das decisões judiciais no 1º Grau
Como medir	$TCex_{1º} = 1 - (T Baixex_{1º} / (CNex_{1º} + Cpex_{1º} + Exejud_{1º} + Exejudp_{1º}))$
Situação atual	61,04%
META	<p>Reduzir em 30% o índice de congestionamento na fase de execução até 2014.</p> <p>2010: 60%</p> <p>2011: 55%</p> <p>2012: 50%</p> <p>2013: 45%</p> <p>2014: 42,74%</p>

Indicador 06

INDICADOR: Número de pessoas beneficiadas pelos projetos sociais													
Tipo de Indicador	Efetividade												
O que mede	Quantidade de pessoas beneficiadas pelos projetos sociais em execução no TRT 13ª Região.												
Quem mede	Assessoria de Gestão Estratégica (AGE)												
Quando medir	Anual												
Onde medir	Nos projetos em execução												
Por que medir	Para avaliar o alcance dos projetos sociais na população do Estado da Paraíba.												
Como medir	Total de pessoas diretamente beneficiadas pelos projetos sociais												
Situação atual	<p>Projeto e-Saber: 3 turmas de 15 alunos</p> <p>Semana do Judiciário e Cursos: 300 participantes</p>												
META	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Manter em funcionamento anualmente as 3 turmas do Projeto e-Saber para 15 alunos existentes. ➤ Aumentar em 50% os participantes externos da Semana do Judiciário e dos Cursos até 2014. <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Projeto e-Saber</th> <th style="width: 50%;">Semana do Judiciário e Cursos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2010: 3 turmas de 15 alunos</td> <td>2010: 10%</td> </tr> <tr> <td>2011: 3 turmas de 15 alunos</td> <td>2011: 20%</td> </tr> <tr> <td>2012: 3 turmas de 15 alunos</td> <td>2012: 30%</td> </tr> <tr> <td>2013: 3 turmas de 15 alunos</td> <td>2013: 40%</td> </tr> <tr> <td>2014: 3 turmas de 15 alunos</td> <td>2014: 50%</td> </tr> </tbody> </table>	Projeto e-Saber	Semana do Judiciário e Cursos	2010: 3 turmas de 15 alunos	2010: 10%	2011: 3 turmas de 15 alunos	2011: 20%	2012: 3 turmas de 15 alunos	2012: 30%	2013: 3 turmas de 15 alunos	2013: 40%	2014: 3 turmas de 15 alunos	2014: 50%
Projeto e-Saber	Semana do Judiciário e Cursos												
2010: 3 turmas de 15 alunos	2010: 10%												
2011: 3 turmas de 15 alunos	2011: 20%												
2012: 3 turmas de 15 alunos	2012: 30%												
2013: 3 turmas de 15 alunos	2013: 40%												
2014: 3 turmas de 15 alunos	2014: 50%												

Indicador 07

INDICADOR: Número de ações ambientais	
Tipo de Indicador	Efetividade
O quê mede	Quantidade de ações ambientais existentes.
Quem mede	Assessoria de Gestão Estratégica (AGE)
Quando medir	Anual
Onde medir	Nos projetos em execução
Por quê medir	Para aumentar a comprometimento do TRT 13ª Região com a responsabilidade ambiental e a cultura da sustentabilidade
Como medir	Total de ações de responsabilidade ambiental promovidas pelo TRT 13ª Região.
Situação atual	8
META	Aumentar para 13 ações ambientais até 2014. 2010: 9 2011: 10 2012: 11 2013: 12 2014: 13

Indicador 08

INDICADOR: Percentual de procedimentos otimizados e padronizados				
Tipo de Indicador	Eficiência			
O quê mede	Quantidade de procedimentos otimizados e padronizados na 1ª e 2ª Instâncias do TRT 13ª Região			
Quem mede	Corregedoria e Secretaria Judiciária			
Quando medir	Anual			
Onde medir	Varas do Trabalho			
Por quê medir	Para uniformizar os procedimentos entre as varas do trabalho do TRT 13ª Região.			
Como medir	Quantidade de procedimentos otimizados e padronizados em relação ao total de procedimentos mapeados			
Situação atual	0			
META	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mapear 30 procedimentos na 1ª Instância até 2014; ➤ Otimizar 21 procedimentos na 1ª Instância até 2014; ➤ Mapear 20 procedimentos na 2ª Instância até 2014; ➤ Otimizar 14 procedimentos na 2ª Instância até 2014. 			
	Mapeamento (1º Grau)	Otimização (1º Grau)	Mapeamento (2º Grau)	Otimização (2º Grau)
	2010: 6	2010: 4	2010: 4	2010: 3
	2011: 12	2011: 8	2011: 8	2011: 6
	2012: 18	2012: 12	2012: 12	2012: 9
	2013: 24	2013: 16	2013: 16	2013: 12
	2014: 30	2014: 21	2014: 20	2014: 14

Indicador 09

INDICADOR: Índice de unidades alinhadas	
Tipo de Indicador	Eficiência
O que mede	Percentual de unidades alinhadas à estratégia
Quem mede	Assessoria de Gestão Estratégica (AGE)
Quando medir	Anual
Onde medir	Unidades da estrutura organizacional
Por que medir	Para identificar o percentual de unidades que contribuem para a implementação da estratégia.
Como medir	Nº de unidades alinhadas / nº total de unidades do TRT 13ª Região
Situação atual	0%
META	100% de unidades alinhadas à estratégia até 2014 2010: 20% 2011: 40% 2012: 60% 2013: 80% 2014: 100%

Indicador 10

INDICADOR: Índice de alinhamento da estrutura	
Tipo de Indicador	Eficiência
O que mede	Percentual da estrutura organizacional alinhado às regulamentações específicas existentes, em relação à servidores, cargos comissionados, funções de confiança e mobiliário.
Quem mede	Assessoria de Gestão Estratégica (AGE)
Quando medir	Anual
Onde medir	Unidades da estrutura organizacional
Por que medir	Para adequar as unidades da estrutura organizacional às regulamentações específicas.
Como medir	Nº de unidades adequadas às regulamentações específicas / nº total de unidades do TRT 13ª Região
Situação atual	0%
META	100% de unidades alinhadas à estrutura organizacional até 2014 2010: 20% 2011: 40% 2012: 60% 2013: 80% 2014: 100%

Indicador 11

INDICADOR: Índice de execução do orçamento disponibilizado	
Tipo de Indicador	Eficiência
O quê mede	Mede o percentual da execução orçamentária em relação ao orçamento aprovado na Lei Orçamentária Anual – LOA, acrescido dos créditos suplementares
Quem mede	Secretaria de Planejamento e Finanças
Quando medir	Anual
Onde medir	SIAF – Sistema Integrado de Administração Financeira
Por quê medir	Para melhorar a execução do orçamento
Como medir	Relação entre o valor executado do orçamento e o valor total do orçamento disponibilizado na LOA + créditos suplementares
Situação atual	99%
META	Aumentar para 100% o percentual de execução do orçamento disponibilizado 2010: 99,2% 2011: 99,4% 2012: 99,6% 2013: 99,8% 2014: 100%

Indicador 12

INDICADOR: Índice de execução do orçamento estratégico	
Tipo de Indicador	Eficiência
O quê mede	Mede o percentual de aplicação do valor alocado para as ações estratégicas, dentro de cada programa de trabalho, na execução das respectivas ações estratégicas
Quem mede	Secretaria de Planejamento e Finanças
Quando medir	Anual
Onde medir	SIAF – Sistema Integrado de Administração Financeira
Por quê medir	Assegurar recursos orçamentários necessários para a execução da Estratégia
Como medir	Relação entre o valor realizado por ação específica, relativa ao planejamento estratégico, e o valor do respectivo orçamento alocado na LOA + créditos suplementares
Situação atual	0%
META	Aumentar para 100% o percentual de execução do orçamento estratégico 2010: 100% 2011: 100% 2012: 100% 2013: 100% 2014: 100%

Indicador 13

INDICADOR: Índice de aumento do orçamento destinado especificamente às atividades com vistas ao cumprimento das metas estratégicas

Tipo de Indicador	Eficiência
O quê mede	Mede o incremento da parcela destinada às ações estratégicas em relação ao total disponibilizado para o item "Atividades" do orçamento total com vistas a permitir o cumprimento integral das metas estratégicas.
Quem mede	Secretaria de Planejamento e Finanças
Quando medir	Anual
Onde medir	SIAF – Sistema Integrado de Administração Financeira
Por quê medir	Para aumentar a parcela disponibilizada às ações estratégicas e assegurar os recursos orçamentários necessários para a execução da Estratégia
Como medir	Relação entre o valor da parcela destinada às ações estratégicas e o valor destinado ao item "Atividades" no orçamento do tribunal do ano atual em comparação ao exercício anterior
Situação atual	-
META	Aumentar 3% a cada ano o percentual do orçamento destinado à estratégia 2010: 0% 2011: 3% 2012: 6% 2013: 9% 2014: 12%

Indicador 14

INDICADOR: Índice de satisfação dos usuários (internos e externos) com instalações físicas, tecnológicas e de segurança

Tipo de Indicador	Efetividade
O quê mede	Mede o grau de satisfação de magistrados, servidores e usuários com as instalações físicas e com os recursos tecnológicos disponibilizados pela administração, bem como com a segurança patrimonial e pessoal.
Quem mede	SEGEPE – Secretaria de Gestão de Pessoas
Quando medir	Anual
Onde medir	Magistrados, servidores e usuários (Pesquisa de Clima Organizacional)
Por quê medir	Para avaliar o grau de adequação das instalações físicas, tecnológicas e de segurança.
Como medir	Percentual de respostas válidas positivas em relação ao universo pesquisado
Situação atual	-
META	Aumentar o percentual de satisfação dos usuários internos e externos para 70% até 2014 2010: 20% 2011: 40% 2012: 50% 2013: 60% 2014: 70%

Indicador 15

INDICADOR: Imagem institucional	
Tipo de Indicador	Efetividade
O quê mede	O percentual da população estudada que sabe da existência do TRT 13ª Região e conhece sua função.
Quem mede	Assessoria de Gestão Estratégica
Quando medir	Bianual
Onde medir	Pesquisa de imagem
Por quê medir	Para avaliar a percepção que a sociedade tem à respeito do TRT 13ª Região
Como medir	Percentual das respostas positivas obtidas na pesquisa de imagem institucional / total das respostas da pesquisa
Situação atual	-
META	Aumentar as avaliações positivas da pesquisa para 70% até 2014. 2010: 50% 2012: 60% 2014: 70%

Indicador 16

INDICADOR: Índice de parcerias estratégicas	
Tipo de Indicador	Efetividade
O quê mede	Promover parcerias com outras instituições que facilitem e otimizem as atividades jurisdicionais e socioambientais desenvolvidas por nosso Regional
Quem mede	Coordenadoria de Contratos e Licitações
Quando medir	Anual
Onde medir	TRT
Por quê medir	Para aumentar a participação de parcerias estratégicas no TRT 13ª Região.
Como medir	Total de parcerias externas ao TRT 13ª Região que contribuem diretamente com o alcance de uma meta estratégica, sobre o total de parcerias vigentes no período.
Situação atual	-
META	Aumentar em 30% o índice de parcerias estratégicas, até 2014. 2010: 10% 2011: 15% 2012: 20% 2013: 25% 2014: 30%

Indicador 17

INDICADOR: Índice de satisfação dos magistrados, servidores e usuários com a comunicação (interna e externa)			
Tipo de Indicador	Efetividade		
O que mede	A satisfação dos magistrados, servidores e usuários com a comunicação (interna e externa) do TRT 13ª Região		
Quem mede	Secretaria de Gestão de Pessoas		
Quando medir	Anual		
Onde medir	Magistrados, servidores e usuários (pesquisa de satisfação)		
Por que medir	Para identificar o nível de satisfação de usuários internos e externos com a comunicação.		
Como medir	Percentual das respostas positivas da pesquisa de clima (magistrados, servidores e usuários) relativa à comunicação		
Situação atual	Magistrados - 74% Servidores – 51% Usuários – 52%		
META	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aumentar o índice de satisfação dos magistrados com a comunicação interna para 80% até 2014; ➤ Aumentar o índice de satisfação dos servidores com a comunicação interna para 70% até 2014; ➤ Aumentar o índice de satisfação dos usuários com a comunicação externa para 70% até 2014. 		
	Magistrados	Servidores	Usuários
	2010: 75%	2010: 53%	2010: 53%
	2011: 76%	2011: 58%	2011: 56%
	2012: 77%	2012: 60%	2012: 60%
	2013: 78%	2013: 65%	2013: 65%
	2014: 80%	2014: 70%	2014: 70%

Indicador 18

INDICADOR: Índice de condições de trabalho	
Tipo de Indicador	Eficiência
O que mede	Mede o percentual de ajuste dos postos de trabalho à Norma Regulamentadora 17 do Ministério de Trabalho.
Quem mede	Diretoria Administrativa
Quando medir	Anual
Onde medir	Unidades do TRT 13ª Região
Por que medir	Promoção de melhor clima organizacional para alcance das metas e promoção do bem-estar
Como medir	% entre os itens atendidos da Norma Regulamentadora 17 do Ministério do Trabalho e Emprego, em relação ao total de itens
Situação atual	30%
META	Adequar 80% dos postos de trabalho à Norma Regulamentadora 17 do Ministério de Trabalho até 2014.
	2010: 40%
	2011: 50%
	2012: 60%
	2013: 70%
	2014: 80%

Indicador 19

INDICADOR: Índice de satisfação dos Magistrados e Servidores com as condições de trabalho												
Tipo de Indicador	Efetividade											
O quê mede	Mede o percentual de satisfação dos magistrados e servidores com as condições de trabalho.											
Quem mede	Secretaria de Gestão de Pessoas											
Quando medir	Anual											
Onde medir	Magistrados e servidores (Pesquisa de Clima Organizacional)											
Por quê medir	Para avaliar o grau de satisfação dos magistrados e servidores em trabalhar no TRT 13ª Região.											
Como medir	Percentual das respostas positivas da pesquisa de clima relativa às condições de trabalho.											
Situação atual	Magistrados – ainda não foi medido Servidores - 86%											
META	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Atingir 50% de satisfação dos magistrados com as condições de trabalho até 2014; ➤ Atingir 90% de satisfação dos servidores com as condições de trabalho até 2014. 											
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Magistrados</th> <th style="width: 50%;">Servidores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2010: 10%</td> <td>2010: 86,5%</td> </tr> <tr> <td>2011: 20%</td> <td>2011: 87%</td> </tr> <tr> <td>2012: 30%</td> <td>2012: 88%</td> </tr> <tr> <td>2013: 40%</td> <td>2013: 89%</td> </tr> <tr> <td>2014: 50%</td> <td>2014: 90%</td> </tr> </tbody> </table>	Magistrados	Servidores	2010: 10%	2010: 86,5%	2011: 20%	2011: 87%	2012: 30%	2012: 88%	2013: 40%	2013: 89%	2014: 50%
Magistrados	Servidores											
2010: 10%	2010: 86,5%											
2011: 20%	2011: 87%											
2012: 30%	2012: 88%											
2013: 40%	2013: 89%											
2014: 50%	2014: 90%											

Indicador 20

INDICADOR: Índice de capacitação nas competências estratégicas	
Tipo de Indicador	Eficiência
O quê mede	Mede o percentual implantado de gestão por competência.
Quem mede	Secretaria de Gestão de Pessoas
Quando medir	Anual
Onde medir	Sistema Mentor
Por quê medir	Garantir que os Magistrados e Servidores possuam conhecimentos, habilidades e atitudes essenciais para o alcance dos objetivos estratégicos.
Como medir	% entre as pessoas treinadas com pelo menos 20 horas nas competências estratégicas, sobre o total de pessoas
Situação atual	0%
META	<p>Aumentar para 50% o índice de capacitação nas competências estratégicas, até 2014.</p> <p>2010: 10%</p> <p>2011: 20%</p> <p>2012: 30%</p> <p>2013: 40%</p> <p>2014: 50%</p>

Indicador 21

INDICADOR: Índice de satisfação dos participantes com as ações relativas à Cultura Organizacional	
Tipo de Indicador	Efetividade
O quê mede	Avaliar o índice de satisfação dos participantes com as ações relativas à Cultura Organizacional.
Quem mede	Secretaria de Gestão de Pessoas
Quando medir	Após a realização de cada ação
Onde medir	Magistrados e servidores (Pesquisa de Clima Organizacional)
Por quê medir	Percentual das respostas positivas da pesquisa de clima relativa às ações de Cultura Organizacional.
Como medir	% de satisfação dos participantes / número total de participantes.
Situação atual	-
META	Atingir um índice de satisfação de 50% dos participantes com as ações relativas à Cultura Organizacional até 2014 2010: 10% 2011: 20% 2012: 30% 2013: 40% 2014: 50%

Indicador 22

INDICADOR: Índice de satisfação dos usuários internos (magistrados e servidores) com os sistemas corporativos													
Tipo de Indicador	Efetividade												
O quê mede	Mede o grau de satisfação dos usuários internos (magistrados e servidores) com a qualidade e integração dos sistemas corporativos.												
Quem mede	Secretaria de Gestão de Pessoas												
Quando medir	Anual												
Onde medir	Usuários internos dos sistemas corporativos												
Por quê medir	Para avaliar o grau de aceitação dos sistemas corporativos junto aos usuários dos sistemas.												
Como medir	Média da soma das respostas positivas e parcialmente positivas das questões da pesquisa de clima organizacional perante magistrados e servidores.												
Situação atual	-												
META	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aumentar o índice de satisfação dos magistrados com os sistemas para 70% até 2014. ➤ Aumentar o índice de satisfação dos servidores com os sistemas para 60% até 2014. 												
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Magistrados</th> <th style="width: 50%;">Servidores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2010: 10%</td> <td>2010: 10%</td> </tr> <tr> <td>2011: 30%</td> <td>2011: 25%</td> </tr> <tr> <td>2012: 45%</td> <td>2012: 40%</td> </tr> <tr> <td>2013: 60%</td> <td>2013: 50%</td> </tr> <tr> <td>2014: 70%</td> <td>2014: 60%</td> </tr> </tbody> </table>	Magistrados	Servidores	2010: 10%	2010: 10%	2011: 30%	2011: 25%	2012: 45%	2012: 40%	2013: 60%	2013: 50%	2014: 70%	2014: 60%
Magistrados	Servidores												
2010: 10%	2010: 10%												
2011: 30%	2011: 25%												
2012: 45%	2012: 40%												
2013: 60%	2013: 50%												
2014: 70%	2014: 60%												

Indicador 23

INDICADOR: Taxa de disponibilidade dos sistemas do processo eletrônico (SUAP e Portal de Serviços)	
Tipo de Indicador	Eficiência
O quê mede	Os períodos de disponibilidade dos sistemas que envolvem o processo eletrônico (SUAP e Portal de Serviços).
Quem mede	Secretaria de Tecnologia da Informação
Quando medir	Trimestral
Onde medir	Sistemas corporativos
Por quê medir	Para garantir que os sistemas estejam disponíveis o maior tempo possível.
Como medir	O Índice de disponibilidade trimestral será calculado através da seguinte fórmula: $D = ((T_m - T_i) / T_m) * 100$ T _m = tempo total de operação em minutos no trimestre T _i = somatório dos períodos indisponíveis em minutos no trimestre
Situação atual	80%
META	Aumentar o índice de disponibilidade dos sistemas para 96% até 2014. 2010: 85% 2011: 88% 2012: 91% 2013: 94% 2014: 96%

Indicador 24

INDICADOR: Índice de satisfação dos usuários com as informações disponíveis nos sistemas corporativos													
Tipo de Indicador	Efetividade												
O quê mede	Mede o grau de satisfação dos usuários com as informações disponíveis nos sistemas corporativos.												
Quem mede	Secretaria de Tecnologia da Informação												
Quando medir	Anual												
Onde medir	Usuários internos dos sistemas corporativos												
Por quê medir	Para avaliar se as informações disponíveis nos sistemas corporativos atendem aos usuários dos sistemas.												
Como medir	Média da soma das respostas positivas e parcialmente positivas das questões da pesquisa de clima organizacional perante magistrados, servidores, jurisdicionados e sociedade.												
Situação atual	-												
META	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aumentar o índice de satisfação dos usuários internos (Magistrados e Servidores) com as informações disponíveis nos sistemas para 65% até 2014; ➤ Aumentar o índice de satisfação dos usuários externos (Jurisdicionados e Sociedade) com as informações disponíveis nos sistemas para 80% até 2014. 												
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Magistrados e Servidores</th> <th style="width: 50%;">Jurisdicionados e Sociedade</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2010: 40%</td> <td>2010: 60%</td> </tr> <tr> <td>2011: 50%</td> <td>2011: 65%</td> </tr> <tr> <td>2012: 55%</td> <td>2012: 70%</td> </tr> <tr> <td>2013: 60%</td> <td>2013: 75%</td> </tr> <tr> <td>2014: 65%</td> <td>2014: 80%</td> </tr> </tbody> </table>	Magistrados e Servidores	Jurisdicionados e Sociedade	2010: 40%	2010: 60%	2011: 50%	2011: 65%	2012: 55%	2012: 70%	2013: 60%	2013: 75%	2014: 65%	2014: 80%
Magistrados e Servidores	Jurisdicionados e Sociedade												
2010: 40%	2010: 60%												
2011: 50%	2011: 65%												
2012: 55%	2012: 70%												
2013: 60%	2013: 75%												
2014: 65%	2014: 80%												

Indicador 25

INDICADOR: Investimento em tecnologia da informação	
Tipo de Indicador	Eficiência
O quê mede	Percentual de investimento realizado em TI em relação ao orçamento anual (custeio e permanente)
Quem mede	Secretaria de Planejamento e Finanças
Quando medir	Anual
Onde medir	SIAFI
Por quê medir	Para observar o parcela do orçamento que é disponibilizado para a TI
Como medir	A = Total do orçamento investido em TI B = Total geral do orçamento anual Resultado = (A / B) x 100
Situação atual	8%
META	Aumentar para 10% o investimento em tecnologia da informação em relação ao orçamento anual. 2010: 8% 2011: 8,5% 2012: 9% 2013: 9,5% 2014: 10%

ANEXO 2 - FICHA DO PROJETO

Projeto Comunicar

1. Escopo ou finalidade do projeto

Promover ações que contribuam para a melhoria do processo de comunicação (interna e externa) e fortaleçam a imagem institucional do TRT 13ª Região.

2. Alinhamento estratégico

Tema: Qualidade e Celeridade

Objetivo: 2. Garantir a Qualidade no Atendimento ao Público

Tema: Acesso e Efetividade

Objetivo: 3. Facilitar o Acesso à Justiça

Tema: Responsabilidade Socioambiental

Objetivo: 5. Intensificar os programas e disseminar a cultura de responsabilidade social e ambiental

Tema: Infraestrutura

Objetivo: 10. Melhorar a infraestrutura física, tecnológica e a segurança institucional

Tema: Atuação Institucional

Objetivo: 11. Fortalecer a imagem institucional

Objetivo: 13. Aprimorar a comunicação

3. Clientes do projeto

Presidência

Diretoria Geral

Secretaria Geral

Assessoria de Gestão Estratégica

Assessoria de Comunicação Social

4. Justificativa

Um processo de comunicação eficaz e eficiente contribui, internamente para a realização da estratégia e externamente para a divulgação do papel do TRT 13ª Região e conseqüente fortalecimento da imagem institucional.

O projeto Comunicar envolve as seguintes ações:

- Aprimorar a comunicação interna, com melhor divulgação dos atos de interesse dos servidores via e-mail, intranet, etc, com mais dados sobre os atos, portarias, provimentos.
- Aprimorar o Portal do TRT 13ª Região;
- Desenvolver parcerias com as principais rádios, jornais impressos, etc, para divulgação das matérias de interesse geral, bem como das nossas ações de cunho socioambiental;
- Atualizar a Cartilha do Trabalhador e Empregador, inclusive com a divulgação da Missão do TRT13, com a divulgação em escolas públicas e particulares da Paraíba;
- Operacionalizar um canal “on line” de esclarecimentos de dúvidas do usuário acerca do processo eletrônico;
- Divulgar para a sociedade o sentido dos termos técnicos utilizados na Justiça do Trabalho, à semelhança da Carta de Serviços do Ministério do Planejamento do Governo Federal;
- Prover as unidades do tribunal de estrutura física e tecnológica adequada e proporcional às necessidades dos usuários, notadamente no que pertine ao acesso às informações e andamentos processuais.

Projeto Celeridade

1. Escopo ou finalidade do projeto

Desenvolver ações para garantir a entrega da prestação jurisdicional em tempo adequado à natureza dos conflitos.

2. Alinhamento estratégico

Tema: Qualidade e Celeridade

Objetivo: 1. Otimizar os Trâmites Processuais

Tema: Acesso à Justiça e Efetividade

Objetivo: 3. Facilitar o Acesso à Justiça

Objetivo: 4. Aprimorar o Cumprimento das Decisões

Tema: Eficiência Operacional

Objetivo: 6. Otimizar e padronizar os procedimentos de trabalho

Tema: Informação

Objetivo: 18. Garantir a qualidade e integração dos sistemas de TI

3. Clientes do projeto

Presidência

Magistrados

AMATRA 13

Secretaria da Corregedoria

Diretoria Geral

Secretaria de Tecnologia da Informação

4. Justificativa

O projeto Celeridade envolve as seguintes ações:

- Institucionalizar programas permanentes de conciliação, aperfeiçoando a formação de magistrados e servidores;
- Extinção da figura do revisor em 2ª Instância;
- Criar suporte técnico para viabilizar os trabalhos da Comissão de Jurisprudência na edição de Súmulas e Orientações Jurisprudenciais;
- Expandir o processo eletrônico para todas as Varas Trabalhistas da 13ª Região;
- Aprimorar os Projetos Conciliar e Arrematar de forma a proporcionar condições de solução a um número maior processos;

- Criar mecanismos para diminuição do número de processos que se encontram em arquivo provisório;
- Mapear ao menos 30 procedimentos na 1ª Instância e 20 na 2ª Instância, incluindo as boas práticas;
- Capacitação dos servidores e magistrados no processo eletrônico;
- Otimização e padronização no processo de atendimento.

Projeto Disponibilidade e Eficiência em TI

1. Escopo ou finalidade do projeto

Adotar iniciativas que permitam assegurar, às soluções de tecnologia da informação implantadas pelo Tribunal, a disponibilização de informações seguras, atualizadas, confiáveis e eficazes, de maneira que auxiliem a efetividade nas atividades jurídicas e administrativas e promovam a democratização do acesso.

2. Alinhamento estratégico

Tema: Informação

Objetivo: 17. Garantir a confiabilidade, disponibilidade e integridade das informações

Objetivo: 18. Garantir a qualidade e integração dos sistemas de TI

3. Clientes do projeto

Secretaria de Tecnologia da Informação e todas as unidades administrativas e judiciárias do Tribunal.

4. Justificativa

Com a implantação do processo eletrônico tornou-se imperativo garantir o uso eficaz dos recursos tecnológicos à disposição do Tribunal para atendimento com segurança, agilidade e eficiência às demandas da instituição. É necessário gerir e acompanhar os investimentos em TI(Tecnologia da Informação) para proporcionar os recursos necessários para o desenvolvimento, aperfeiçoamento e a disponibilidade dos sistemas essenciais de TI

O projeto Disponibilidade e Eficiência de TI envolve as seguintes ações:

- Elaboração do Plano Diretor de TI;
- Implantação de Segurança de TIC;
- Estabelecimento de percentual mínimo do orçamento do TRT, a ser destinado à área de Tecnologia da Informação e Comunicação;
- Migração do SUAP para plataforma WEB;
- Ampliação e melhoria das soluções de TIC para área judiciária e administrativa.

Projeto Infraestrutura

1. Escopo ou finalidade do projeto

Desenvolver ações no sentido de proporcionar uma infraestrutura adequada para o atendimento aos usuários e melhores condições de trabalho aos Magistrados e Servidores do TRT 13ª Região.

2. Alinhamento estratégico

Tema: Infraestrutura

Objetivo: 10. Melhorar a infraestrutura física, tecnológica e a segurança institucional

Tema: Orçamento

Objetivo: 8. Aprimorar a gestão orçamentária e financeira

3. Clientes do projeto

Presidência

Diretoria Geral

Secretaria Administrativa

Secretaria de Tecnologia da Informação

Secretaria de Gestão de Pessoas

Secretaria de Planejamento e Finanças

4. Justificativa

O projeto Infraestrutura envolve as seguintes ações:

- Prover as unidades do tribunal de estrutura física e tecnológica adequada e proporcional às necessidades do processo, observando-se, inclusive, os aspectos relacionados à saúde e segurança dos Magistrados e servidores;
- Implementar política de segurança patrimonial do Tribunal e pessoal de juízes, servidores e usuários;
- Aprimorar a política de acessibilidade dos portadores de necessidades especiais às unidades do tribunal;
- Dar continuidade ao projeto de construção do Fórum Trabalhista da Capital.

Projeto Excelência Gerencial

1. Escopo ou finalidade do projeto

Desenvolver e implantar de forma estruturada as atividades de gestão estratégica do TRT 13ª Região, a fim de assegurar o planejamento e o acompanhamento da execução estratégica.

2. Alinhamento estratégico

Tema: Eficiência Operacional

Objetivo: 6. Otimizar e padronizar os procedimentos de trabalho

Tema: Alinhamento

Objetivo: 7. Garantir o alinhamento das unidades e da estrutura organizacional à estratégia

Tema: Gestão de Pessoas

Objetivos: 16. Promover Ações para Motivar e Comprometer as Pessoas com os Objetivos da Instituição

3. Clientes do projeto

Todas as unidades do TRT 13ª Região.

4. Justificativa

O projeto Excelência Gerencial envolve as seguintes ações:

- Implantar a Gestão Estratégica no Tribunal com base na metodologia “BSC”, com a missão de contribuir para a construção do futuro da organização de forma sustentada a partir do direcionamento estratégico, da otimização no uso dos recursos, do desenvolvimento de projetos estratégicos e da disseminação da cultura de gestão por objetivos estratégicos na organização;
- Criar um Programa de Excelência Gerencial, baseado em requisitos de gestão a serem definidos pelo TRT 13ª Região, destinado a reconhecer e premiar as unidades administrativas e judiciárias que se destacarem na modernização da sua gestão;
- Dotar a estrutura organizacional da Assessoria de Gestão Estratégica de um Escritório (Núcleo) de Projetos com a missão de auxiliar na elaboração e condução de projetos, bem como disseminar a cultura do gerenciamento de projetos no Tribunal, conforme dispõe a Resolução 70/2009 do CNJ;
- Divulgar e explicitar o Mapa Estratégico do Tribunal, de modo a viabilizar a sensibilização e o comprometimento dos servidores e magistrados.
- Promover e incentivar a mudança cultural gerada pela eletrônica processual;
- Criar um Banco de Registro de Iniciativas Relevantes (ações pioneiras e criativas, que favoreçam o alcance dos objetivos estratégicos).

Projeto Parcerias Institucionais

1. Escopo ou finalidade do projeto

Desenvolver ações que facilitem a articulação de estratégias, estreitando relações e construindo parcerias que contribuam para uma melhor prestação jurisdicional.

2. Alinhamento estratégico

Tema: Acesso à Justiça e Efetividade

Objetivo: 4. Aprimorar o Cumprimento das Decisões

Tema: Atuação Institucional

Objetivo: 12. Aperfeiçoar e ampliar as parcerias com outras instituições

3. Clientes do projeto

Presidência

Magistrados

AMATRA 13

Diretoria Geral

Secretaria Geral

Assessoria de Gestão Estratégica

4. Justificativa

O estabelecimento de parcerias contribui para ampliar a abrangência dos serviços do TRT, reduzir custos e atender melhor à sociedade.

O projeto Parcerias Institucionais envolve as seguintes ações:

- Agir junto às Instituições Públicas para garantir pagamento de precatórios;
- Promover novas parcerias:
 - a) com os Cartórios de Registros de Imóveis, para acesso aos bancos de dados de bens imóveis passíveis de penhora e aos contratos de promessa de compra e venda;
 - b) com o Banco do Brasil S/A para acesso aos saldos das contas judiciais, como já acontece com a CEF;
 - c) com a CEF para acesso aos saldos das contas FTGS e prevenção de demandas repetitivas nas matérias já pacificadas;
 - d) com o INSS para padronizar e otimizar as execuções previdenciárias;
 - e) com as Prefeituras para parceria com os projetos socioambientais;
 - f) com o SESI e SESC;
 - g) com a Marinha do Brasil para acesso online ao banco de dados de embarcações para fins de penhora;

h) com o Ministério da Defesa, instituições internacionais e universidades corporativas para capacitação de Magistrados.

i) com o TJPB e com o TRE-PB para criar um núcleo estadual de gestão estratégica para cooperação mútua na implementação e acompanhamento do desenvolvimento do planejamento estratégico.

Projeto Garantir Orçamento Estratégico

1. Escopo ou finalidade do projeto

Considera a necessidade de revisão da elaboração orçamentária face à necessidade de adoção do orçamento estratégico, baseado no planejamento estratégico. Contempla ainda o aperfeiçoamento do processo atual de elaboração orçamentária e busca assegurar o efetivo participação dos gestores e comissões específicas designadas pela Presidência.

2. Alinhamento estratégico

Tema: Orçamento

Objetivo: 8. Aprimorar a gestão orçamentária e financeira

Objetivo: 9. Alinhar a proposta orçamentária à estratégia

3. Clientes do projeto

Diretoria Geral

Secretaria de Planejamento e Finanças

Secretaria Administrativa

Secretaria de Controle Interno

Ordenadoria de Despesas

4. Justificativa

Com a implementação do planejamento estratégico o processo orçamentário deve contemplar e priorizar os projetos estratégicos. Isto implica em modificações no processo de elaboração orçamentária.

Ademais trata-se de processo que deve ser constantemente monitorado e melhorado, no sentido de otimizar a aplicação dos recursos orçamentários e financeiros.

O projeto Garantir Orçamento Estratégico envolve as seguintes ações:

- Garantir a alocação de recursos orçamentários específicos para a execução das ações estratégicas, em face das prioridades elencadas e dos limites estabelecidos no orçamento anual;
- Desenvolver mecanismos de redução de despesas, no curso da execução orçamentária, de forma a otimizar a implementação das ações estratégicas;
- Aprovar o calendário anual de realização de cursos de capacitação de juízes e servidores até o mês de abril de cada ano.

Projeto Ampliar o Programa “RH Cuidando de Você”

1. Escopo ou finalidade do projeto

Desenvolver ações pró-ativas referentes ao bem estar pessoal e profissional dos Magistrados e Servidores, à saúde e às condições de trabalho, visando uma melhoria contínua na qualidade de vida dos mesmos.

2. Alinhamento estratégico

Tema: Gestão de Pessoas

Objetivo: 14. Propiciar um Ambiente de Trabalho Saudável

3. Clientes do projeto

Secretaria de Gestão de Pessoas

Serviço de Saúde

4. Justificativa

O maior patrimônio de qualquer instituição é sua força de trabalho. Desta forma, para se alcançar um padrão de excelência nos serviços é necessário que se cuide da saúde e do bem estar dos Magistrados e Servidores e que se construa um ambiente de trabalho que ofereça prazer, realização profissional e satisfação pessoal.

O projeto Ampliar o Programa “RH Cuidando de Você” envolve as seguintes ações:

- Aperfeiçoar o Programa “RH Cuidando de Você”, observando os seguintes aspectos:
 1. Informatizar e divulgar dados do PCMSO, além de criar campanhas de prevenção ao adoecimento e programas de acompanhamento, com base nos dados obtidos;
 2. Prevenção aos DORT'S, envolvendo as seguintes atividades: ajuste dos postos de trabalho, observando as regras ergonômicas (móveis, equipamentos e suportes ergonômicos necessários); implantação de ginástica laboral e ações educativas;
 3. Realizar pesquisas anuais sobre estresse, clima organizacional e qualidade de vida no trabalho;
 4. Implementar ações de manejo do estresse.
- Realizar estudos médicos sobre as medidas preventivas que minimizem o impacto da implantação do processo eletrônico na saúde dos Magistrados e Servidores, pois os mesmos ficarão mais tempo diante da tela do computador.

Projeto Orgulho de Ser TRT 13

1. Escopo ou finalidade do projeto

A principal finalidade do projeto consiste no resgate da autoestima e na valorização do corpo funcional do TRT 13, especificamente servidores e magistrados, com foco na motivação e na unidade de todos em prol da missão institucional.

2. Alinhamento estratégico

Tema: Cultura Organizacional

Objetivo: 16. Promover Ações para Motivar e Comprometer as Pessoas com os Objetivos da Instituição

3. Clientes do projeto

Todas as unidades administrativas e judiciárias do TRT 13, na medida em que consiste em proposta que busca a unidade de propósito em torno de um único ideal, qual seja, a motivação em busca da excelência da prestação de serviços.

4. Justificativa

O projeto coaduna-se e harmoniza-se com outros que almejam um escopo motivacional junto aos servidores e magistrados do TRT 13. Traz consigo uma forte e emblemática 'marca' de orgulho, idealismo, motivação e satisfação em trabalhar e, especialmente, em trabalhar no TRT 13. Reflete ainda prática institucional adotada por outras instituições públicas e privadas pondo em primazia o foco na motivação dos seus colaboradores, em busca da excelência de política de recursos humanos.

Projeto Cidadania e Meio Ambiente

1. Escopo ou finalidade do projeto

Desenvolver ações visando a inclusão social de setores menos favorecidos da sociedade, assim como a promoção de outras relacionadas à proteção do meio ambiente e disseminação da cultura da sustentabilidade.

2. Alinhamento estratégico

Tema: Responsabilidade Socioambiental

Objetivo: 5. Intensificar os programas e disseminar a cultura de responsabilidade social e ambiental

3. Clientes do projeto

Escola Judicial e de Administração Judiciária

Secretaria de Tecnologia da Informação

Assessoria de Gestão Estratégica

Comissão Permanente de Gestão Ambiental

4. Justificativa

O mundo atual não comporta mais instituições estanques, que tenham por escopo apenas o cumprimento de sua atividade fim. É necessário muito mais que isso. Urge desenvolver, além do seu mister, ações que ponham em evidência a sua responsabilidade com a sociedade e o meio ambiente, nos quais está inserida.

O projeto Cidadania envolve as seguintes ações:

- Estender o escopo do Projeto e-Saber para incluir escolas da rede pública estadual;
- Expandir as ações e medidas ambientais às unidades do Tribunal;
- Ampliar o público externo beneficiado pela Semana do Judiciário e pelos cursos da Escola Judicial e de Administração Judiciária.

Projeto Gestão por Competências

1. Escopo ou finalidade do projeto

Propõe-se a implantar um modelo gerencial por competências, no âmbito do TRT da 13ª Região. Este modelo configura-se como inovador e estratégico no serviço público, tomando por base o pressuposto de que o domínio de determinados recursos é fundamental para um desempenho de excelência de pessoas e organizações.

Dessa forma, reduz a discrepância entre as competências necessárias à execução dos objetivos organizacionais e aquelas já disponíveis na organização.

2. Alinhamento estratégico

Tema: Gestão de Pessoas

Objetivo: 15. Viabilizar a Gestão por Competências

3. Clientes do projeto

Secretaria de Gestão de Pessoas (SEGEPE) com impacto em todas as unidades administrativas do TRT 13ª Região.

4. Justificativa

O modelo de gestão baseado na noção de competência vem sendo cada vez mais incorporado ao ambiente organizacional tanto público como privado. Seus resultados vêm sendo amplamente divulgados pela literatura (Brandão & Babry).

Sob essa perspectiva, a implantação do modelo, com foco nos conhecimentos, habilidades e atitudes no trabalho gera o desempenho profissional desejado. Tal desempenho representa então uma expressão de suas competências.

Diagnóstico institucional recentemente realizado, no âmbito deste Regional, demonstrou que um dos pontos fracos citados pelos clientes internos foi o da capacitação e o da justiça organizacional (essa dimensão aponta para um desequilíbrio entre o recebimento de funções comissionadas e o reconhecimento do desempenho dos servidores). Esse panorama se constitui num risco para o alcance dos objetivos elencados no mapa estratégico deste Regional.

Dados colhidos em outra pesquisa, sobre qualidade de vida no trabalho, reforçam a perspectiva anteriormente diagnosticada.

Este modelo vem atender a uma demanda antiga da instituição (intra-grupos e/ou entre grupos).

Pelo exposto, a não expressão das competências humanas e organizacionais poderá comprometer o desempenho das unidades produtivas, e conseqüentemente, o que foi delineado no mapa estratégico.

O projeto Gestão por Competências envolve as seguintes ações:

- Normatizar a Gestão por Competências:
 1. Adequar a avaliação por desempenho ao modelo de gestão adotado;
 2. Atualizar o Regulamento Geral e demais Normas à gestão por competências, estabelecendo requisitos e atribuições para o exercício das funções comissionadas;

3. Capacitar gestores e servidores, de acordo com as necessidades levantadas pela avaliação de desempenho funcional, com interesses institucionais e os atributos pessoais;
4. Capacitar gestores e servidores no modelo de gestão por competências

ANEXO 3 - MATRIZ DE PRIORIZAÇÃO

