

# Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região

## *Planejamento Estratégico 2021-2026*



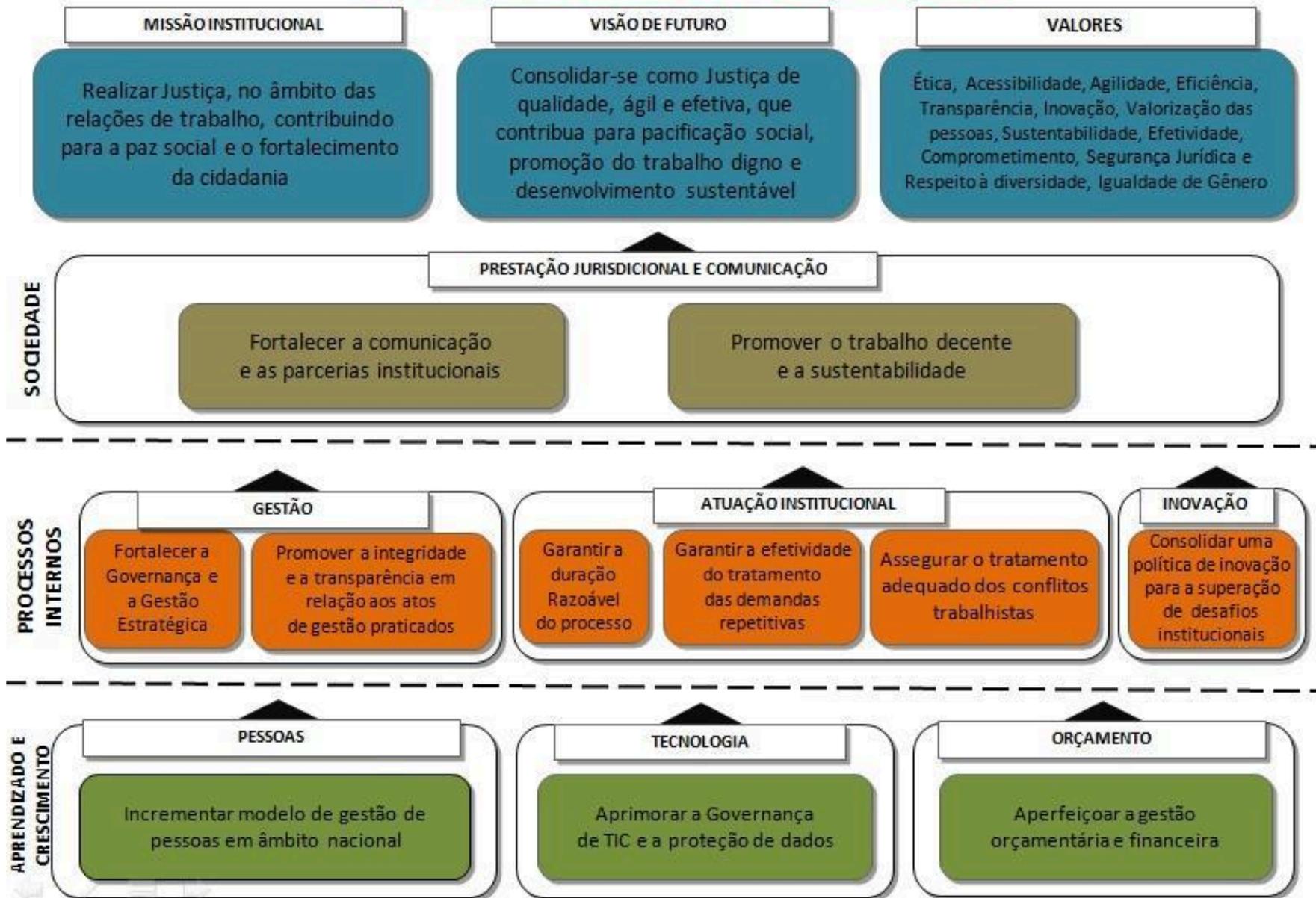
*Resolução CNJ nº 325/2020  
Ato CSJT GP SG nº 034/2021  
Resolução TRT13 nº 036/2021*

**JOÃO PESSOA - PB, MAIO DE 2025**

*(Com alterações promovidas pela RA 22/2022, de 13/03/22, pela 2ª RAE de 15/07/2022 e pela 3ª RAE de 25/11/2022 e pela 2ª Reunião do Comitê Estratégico de Análise e Desempenho*

do PEI 2021-2026 de 23/02/2023, com inserção das obras do Plano de Obras 2023 e com alterações promovidas pela 3ª Reunião do Comitê Estratégico de Análise e Desempenho do PEI 2021-2026 de 24/03/2023 e alterações promovidas pela 1ª RAE de 31/03/2023) e com alterações promovidas pela 6ª Reunião do Comitê Estratégico de Análise e Desempenho do PEI 2021-2026 de 01/09/2023 e com alterações promovidas pela 7ª Reunião do Comitê Estratégico de Análise e Desempenho do PEI 2021-2026 de 01/10/2023 e com alterações da 2ª RAE de 12/12/2023 e 1ª Reunião do Comitê Estratégico de Análise e Desempenho do PEI 2021-2026 de 19/06/2024 e com alterações promovidas pela 1ª Reunião de Análise da Estratégia do PEI 2021-2026 de 17/01/2025 (RA TRT13 nº 23/2025, de 11/04/25).

# MAPA ESTRATÉGICO DO TRT13 2021-2026



## **COMPOSIÇÃO DO TRT13**

(2021 - 2026)

### **DESEMBARGADORES DO TRABALHO**

Leonardo José Videres Trajano

**(Presidente)**

Thiago de Oliveira Andrade

**(Vice-Presidente e Corregedor)**

Edvaldo de Andrade

**(Ouvidor)**

Ana Maria Ferreira Madruga

Carlos Coelho de Miranda Freire

Eduardo Sérgio de Almeida

Francisco de Assis Carvalho e Silva

Paulo Maia Filho

Ubiratan Moreira Delgado

Wolney de Macedo Cordeiro

**(Diretor da Escola Judicial)**

### **JUÍZES AUXILIARES**

Paulo Roberto Vieira Rocha

**(Juiz Auxiliar da Presidência)**

Lindinaldo Silva Marinho

**(Juiz Auxiliar da Vice-Presidência e Corregedoria)**

## **JUÍZES DO TRABALHO TITULARES**

Adriana Sette da Rocha	10ª Vara do Trabalho de João Pessoa
Adriano Mesquita Dantas	3ª Vara do Trabalho de Campina Grande
Ana Cláudia Magalhães Jacob	Vara do Trabalho de Sousa
Ana Paula Azevedo Sá Campos Porto	13ª Vara do Trabalho de João Pessoa
Ana Paula Cabral Campos	Vara do Trabalho de Catolé do Rocha
André Machado Cavalcanti	1ª Vara do Trabalho de Campina Grande
André Wilson Avellar de Aquino	5ª Vara do Trabalho de Campina Grande
Antônio Cavalcante da Costa Neto	Vara do Trabalho de Guarabira
Antônio Eudes Vieira Junior	11ª Vara do Trabalho de João Pessoa
Arnaldo Jose Duarte do Amaral	9ª Vara do Trabalho de João Pessoa
Carlos Hindenburg de Figueiredo	2ª Vara do Trabalho de Campina Grande
Claudio Pedrosa Nunes	7ª Vara do Trabalho de Campina Grande
David Sérgio Coqueiro dos Santos	Vara do Trabalho de Itaporanga
Herminegilda Leite Machado	3ª Vara do Trabalho de João Pessoa
Humberto Halison Barbosa de Carvalho e Silva	12ª Vara do Trabalho de João Pessoa
Jose Airton Pereira	7ª Vara do Trabalho de João Pessoa
Joliete Melo Rodrigues Honorato	6ª Vara do Trabalho de Campina Grande
Marcello Wanderley Maia Paiva	Vara do Trabalho de Patos
Margarida Alves de Araújo Silva	1ª Vara do Trabalho de João Pessoa
Maria das Dores Alves	4ª Vara do Trabalho de João Pessoa
Maria Iris Diógenes Bezerra	4ª Vara do Trabalho de Campina Grande
Nayara Queiroz Mota de Sousa	1ª Vara do Trabalho de Santa Rita
Paulo Henrique Tavares da Silva	5ª Vara do Trabalho de João Pessoa
Paulo Roberto Vieira Rocha	Juízo Auxiliar da Presidência
Rita Leite Brito Rolim	6ª Vara do Trabalho de João Pessoa
Rômulo Tinoco dos Santos	8ª Vara do Trabalho de João Pessoa
Solange Machado Cavalcanti	2ª Vara do Trabalho de João Pessoa

## **JUIZES DO TRABALHO SUBSTITUTOS**

Adriana Lemes Fernandes Maracajá Coutinho	6ª Vara do Trabalho de Campina Grande
Aécio Pereira de Lima Filho	2ª Circunscrição Judiciária
Alexandre Amaro Pereira	10ª Vara do Trabalho de João Pessoa
Alexandre Roque Pinto	1ª Vara do Trabalho de João Pessoa
Ana Beatriz Dias Fernandes Gondim	12ª Vara do Trabalho de João Pessoa
Clóvis Rodrigues Barbosa	6ª Vara do Trabalho de João Pessoa
Eduardo Souto Maior Bezerra Cavalcanti	11ª Vara do Trabalho de João Pessoa
Fábio Melo Feijão	3ª Circunscrição Judiciária
Fernando Luiz Duarte Barboza	Central Regional de Efetividade
Flávio Londres da Nóbrega	7ª Vara do Trabalho de João Pessoa
Francisca Poliana Aristoteles Rocha de Sá	1ª Vara do Trabalho de Campina Grande
Francisco de Assis Barbosa Júnior	2ª Vara do Trabalho de Campina Grande
Francisco Xavier de Andrade Filho	4ª Vara do Trabalho de Campina Grande
George Falcão Coelho Paiva	7ª Vara do Trabalho de Campina Grande
José Artur da Silva Torres	1ª Vara do Trabalho de Santa Rita
José de Oliveira Costa Filho	9ª Vara do Trabalho de João Pessoa
Jose Guilherme Marques Junior	2ª Vara do Trabalho de Santa Rita
Karolyne Cabral Maroja Limeira	5ª Vara do Trabalho de Campina Grande
Larissa Leônia Bezerra de A.Albuquerque	3ª Vara do Trabalho de João Pessoa
Lindinaldo Silva Marinho	Juiz Auxiliar da Vice-Presidência e Corregedoria
Luiz Antonio Magalhães	1ª Circunscrição Judiciária
Luiz Jackson Miranda Junior	Vara do Trabalho de Patos
Marcelo Rodrigo Carniato	5ª Vara do Trabalho de João Pessoa
Mariana Petit Horácio de Brito	3ª Circunscrição Judiciária
Mirella Darc de M. Cahu Arcoverde de Souza	4ª Vara do Trabalho de João Pessoa
Paulo Nunes de Oliveira	1ª Circunscrição Judiciária
Rafaela Queiroz de Sá e Benevides	3ª Circunscrição Judiciária

## **JUÍZES DO TRABALHO SUBSTITUTOS**

Rodrigo Anderson Ferreira Oliveira	3ª Vara do Trabalho de Campina Grande
Rosivânia Pereira Gomes	13ª Vara do Trabalho de João Pessoa
Sergio Cabral dos Reis	2ª Vara do Trabalho de João Pessoa
Veruska Santana Sousa de Sá	8ª Vara do Trabalho de João Pessoa

## **GESTORES DO TRIBUNAL**

Samuelson Wagner de Araújo e Silva  
Secretaria-Geral da Presidência

Alexandre Gondim Guedes Pereira  
Diretoria-Geral da Secretaria

Marcela Turczinski Gadelha  
Chefia de Gabinete da Presidência

Tibério Adonys de Almeida Fialho  
Assessoria Jurídica da Presidência

Sônia Karina Guedes Pereira  
Assessoria Jurídica da Vice-Presidência

Samuel Von Laert Norat  
Ordenadoria de Despesas

Aryoswaldo José Brito Espínola  
Secretaria Administrativa

Max Frederico Feitosa Guedes Pereira  
Assessoria de Gestão Estratégica

Patrícia Rocha Magalhães Sakaue  
Assessoria de Comunicação Social

Talita Simões Leão  
Secretaria da Corregedoria

Caio Geraldo Barros Pessoa de Souza  
Secretaria de Auditoria Interna

Lúcio Flávio Nunes da Silva  
Secretaria de Gestão de Pessoas e Pagamento de Pessoal

Leonardo Guedes Pereira

Secretaria de Planejamento e Finanças

Rodrigo Cartaxo Marques Duarte  
Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação

Renan Cartaxo Marques Duarte  
Secretaria-Geral Judiciária

Joaquim Antônio Douetts Pereira  
Coordenadoria da 1ª Turma

Maria de Fátima Raposo de França  
Coordenadoria da 2ª Turma

Walter Cavalcante de Azevedo  
Coordenadoria de Documentação e Arquivo

Weberte Araújo Silveira  
Coordenadoria de Material e Patrimônio

Henrique Tadeu Costa Marcolino Gomes  
Núcleo de Saúde

Jefferson Pereira da Costa e Silva  
Coordenadoria de Segurança Institucional

## **ASSESSORIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA**

Max Frederico Feitosa Guedes Pereira  
Assessor de Gestão Estratégica

Agenor da Costa Júnior  
Núcleo de Estatística

José Heriberto de Lacerda Martins  
Seção de Gestão de Projetos

Luíza Lúcia de Farias Aires Leal  
Seção de Gestão de Processos

Jackson Bertamoni de Lima  
Seção de Gestão Socioambiental

Rodolpho de Almeida Eloy  
Seção de Gestão de Riscos

Ronaldo de Araújo Costa Júnior

Wilson Quirino da Silva

Adenilson Borba Lopes da Silva

# TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 13ª REGIÃO

## Missão

---

Realizar Justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania.

## Visão

---

Consolidar-se como uma Justiça de qualidade, ágil e efetiva, que contribua para pacificação social, promoção do trabalho digno e desenvolvimento sustentável.

## Valores

---

- **Acessibilidade** - Disponibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, materiais, edificações, tecnologia, informação e comunicação, bem como de todos os serviços administrativos e judiciais.
- **Agilidade** - Realização da prática dos atos judiciais e de gestão em tempo que garanta sua efetividade.
- **Comprometimento** - Preservação da coisa pública e compromisso com a qualidade, os requisitos e os prazos estabelecidos para os serviços prestados.
- **Efetividade** - Garantia da realização dos serviços judiciais em completo atendimento às normas, às metas estabelecidas e às necessidades dos jurisdicionados.
- **Eficiência** - Utilização dos recursos públicos com economicidade, sem desperdício, aplicados exclusivamente à concretização da função institucional.
- **Ética** - Prática de valores morais como honestidade, probidade e integridade, entre outros, em todas as manifestações e relações humanas.
- **Igualdade de gênero** - Reconhecimento que todos os seres humanos são iguais em direitos. O Tribunal se propõe a superar as desigualdades de gênero, raça e diversidades no ambiente e nas relações de trabalho.
- **Inovação** - Promoção do ambiente de trabalho que favoreça o aproveitamento da inteligência coletiva, da criatividade, do estímulo ao aprendizado, mediante erros controlados, com vistas à melhoria, à adoção ou à criação de novos produtos ou serviços, que gerem valor e garantam o cumprimento da missão institucional.
- **Respeito à diversidade** - Acolhimento das pessoas, em todas as relações humanas, independentemente de gênero, etnia, idade, religião ou orientação sexual ou quaisquer diferenças culturais.
- **Segurança Jurídica** - Garantia de aplicação das normas jurídicas de forma fundamentada, justa e razoável, observando-se as leis e a supremacia da Constituição.

- **Sustentabilidade** - Adoção de atitudes que contribuam para um mundo mais pacífico, com menor desigualdade, maior promoção dos direitos humanos e proteção do planeta e dos recursos naturais.
- **Transparência** - Compromisso com a divulgação de atos de gestão e judiciais, dados ou resultados organizacionais, independentemente de solicitação, em formatos acessíveis e abertos.
- **Valorização das pessoas** - Estabelecimento de mecanismos para reconhecimento do bom desempenho profissional, estímulo ao aperfeiçoamento funcional e à melhoria permanente na qualidade de vida no trabalho.

## ALINHAMENTO DO PEI AOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DA ONU – ODS

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) compõem uma agenda mundial adotada durante a Cúpula das Nações Unidas, em 2015, sobre o desenvolvimento sustentável do mundo.

A Organização das Nações Unidas (ONU) propôs aos seus 193 países-membros a assinatura de um plano de ação global composto por 17 objetivos (ODS) e 169 metas, com a finalidade de atingir o desenvolvimento sustentável em todos os âmbitos até 2030. Cada objetivo e suas respectivas metas abordam aspectos diferentes que convergem pelo fato de serem essenciais para a viabilidade de uma sociedade mais justa, igualitária e sustentável.

Nesse sentido, o TRT13, signatário do Pacto Global da ONU, apoia a Agenda 2030 e seus respectivos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS, conforme prevê a Resolução nº 325/2020 do Conselho Nacional de Justiça, procedendo seu devido alinhamento com os Objetivos Estratégicos Institucionais.



## Perspectiva:

Sociedade

## Objetivo Estratégico 1:

### FORTALECER A COMUNICAÇÃO E AS PARCERIAS INSTITUCIONAIS



### Descrição do Objetivo Estratégico 1:

Aperfeiçoar os processos de comunicação com foco na divulgação e disseminação das competências institucionais, estratégias e políticas públicas implantadas, e resultados operativos da jurisdição trabalhista para todos os atores do sistema de justiça e sociedade, para fortalecer a transparência e a imagem da Justiça do Trabalho.

### Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 1:

- Índice de Ações Integradas de Comunicação Social (IAIC) ↑ (a)
- Índice de satisfação com a comunicação externa/interna (↑) (a)

### Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 1:

Indicador	Meta						
	Resultado 2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Índice de Ações Integradas de Comunicação Social (IAIC)(a)	Meta: Manter em 100% o Índice de Ações Integradas de Comunicação Social (IAIC), até dezembro de 2026.						
	-	-	100%	100%	100%	100%	100%
Índice de satisfação com a comunicação externa/interna (a)	Meta: Manter o índice de satisfação de Usuários, Magistrados e Servidores com a comunicação externa/interna acima de 80%, até 2026.						
	Usuários 89%	-	80%	80%	80%	80%	80%
	Mag./Serv. 96%	-	80%	80%	80%	80%	80%

Legenda:

a) Indicador(es) incluído(s) pela RA TRT13 22/2022.

### Projetos e/ou Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 1:

- PROJETO WIKI 2º GRAU

- PROJETO IMPLANTAÇÃO DA PLATAFORMA DSPACE
- PROJETO BRINCAR DE CONTOS É LEGAL!
- PROJETO DECISÕES TRABALHISTAS EM PODCAST
- PROJETO PROGRAMA DE OTIMIZAÇÃO DE ROTINAS E PROCEDIMENTOS
- PROJETO ESTATÍSTICAJT
- PROJETO DESIGN TRT 2
- PROJETO RANKING DA TRANSPARÊNCIA 2022

## Perspectiva:

Sociedade

## Objetivo Estratégico 2:

### PROMOVER O TRABALHO DECENTE E A SUSTENTABILIDADE



## Descrição do Objetivo Estratégico 2:

Promover ambientes de trabalho seguros e protegidos, a dignificação do trabalhador, a não discriminação de gênero, raça e diversidade, o combate ao trabalho infantil, bem como a gestão e o uso sustentável, eficiente e eficaz dos recursos sociais, ambientais e econômicos, visando o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS da Organização das Nações Unidas - Agenda 2030.

## Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 2:

- Índice de Integração da Agenda 2030 ao Poder Judiciário (META 9 / CNJ) (a) (d)
- Implantar, no ano de 2023, um projeto oriundo do laboratório de inovação, com avaliação de benefícios à sociedade e relacionado à Agenda 2030 (Meta 9 – CNJ) (e)(h) ↑
- Implantar, no ano de 2024, dois projetos oriundo do laboratório de inovação, com avaliação de benefícios à sociedade e relacionado à Agenda 2030 (Meta 9 – CNJ) (i) ↑
- Percentual de execução do Plano de Logística Sustentável - PLS do TRT13 (a) ↑
- Índice de participação de mulheres nos comitês e comissões do TRT13 (a) ↑
- Índice de participação de mulheres nos Cargos em Comissões de livre indicação do Presidente do TRT13 (b)(g) ↑
- Índice de participação de mulheres nos Cargos em Comissão, inclusive Gabinetes e Varas” (f)
- Promover pelo menos uma ação visando o combate ao trabalho infantil (META 11/CNJ) (c)(h) ↑
- Promover pelo menos duas ações visando o combate ao trabalho infantil e o estímulo à aprendizagem.(META 11/CNJ)(i)
- Implantar, no ano de 2025, dois projetos oriundos do laboratório de inovação, de cujo desenvolvimento tenha participado pelo menos um laboratório de outro tribunal, com avaliação de benefícios à sociedade e relacionado à Agenda 2030 (Meta 9 – CNJ) (j) ↑
- índice de participação de mulheres nos cargos em comissão e nas função de confiança, inclusive Gabinetes e Varas, (k) ↑
- Índice de participação de pessoas negras nos cargos em comissão e nas funções de confiança. (l) ↑

## Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 2:

Indicador	Meta						
	Resultado do 2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Implantar, no ano de 2025, dois projetos oriundos do laboratório de inovação, de cujo desenvolvimento tenha participado pelo menos um laboratório de outro tribunal, com avaliação de benefícios à sociedade e relacionado à Agenda 2030 (Meta 9 – CNJ) (j).	Meta: Implantar, no ano de 2025, dois projetos oriundos do laboratório de inovação, de cujo desenvolvimento tenha participado pelo menos um laboratório de outro tribunal, com avaliação de benefícios à sociedade e relacionado à Agenda 2030 (Meta 9 – CNJ)						
	-	-	-	1	2	2	2
Percentual de execução do Plano de Logística Sustentável - PLS do TRT13(a)	Meta: Atingir no mínimo 86% de execução do Plano de Logística Sustentável – PLS do TRT 13, até 2026.						
	85%	-	86%	86%	86%	86%	86%
Índice de Participação de Mulheres nos Comitês e Comissões do TRT 13ª Região (a)	Meta: Atingir o percentual de 40% de participação feminina nos comitês e comissões do TRT13, até dezembro de 2026.						
	-	-	27%	27%	34%	34%	40%
Índice de participação de mulheres nos Cargos em Comissão (CJ's) e Funções de Confiança (FC's), inclusive Gabinetes e Varas" (k)	Meta: Atingir o percentual de 40% de participação de mulheres nos Cargos em Comissão e Funções Comissionadas, inclusive Gabinetes e Varas" até dezembro de 2026.						
	-	-	-	36%	38%	40%	40%
Promover pelo menos duas ações visando o combate ao trabalho infantil (META 11/CNJ) (h)	Meta (11): Promover pelo menos duas ações visando o combate ao trabalho infantil até dezembro de 2026. ***						
	-	-	-	1	2	2	2

Indicador	Meta						
	Resultado do 2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Índice de participação de pessoas negras nos cargos em comissão e nas funções comissionadas. (I)	Atingir 30% de pessoas negras nos cargos em Comissão e funções de confiança, até dezembro de 2026.						
	-	-	-	30%	30%	30%	30%

**Legenda:**

- a) Indicador(es) incluído(s) pela RA TRT13 22/2022.
- b) Indicador incluído pela 2ª Reunião ordinária do Comitê Estratégico de Desempenho do PEI 2021-2026, realizada em 23/02/2023.
- c) Indicador e Meta incluídos pela 3ª Reunião do Comitê Estratégico de Análise e Desempenho do PEI 2021-2026, realizada em 24/03/2023
- d) Indicadores e Metas excluído pela 1ª Reunião da Análise Estratégica PEI 2021-2026, realizada em 31/03/2023.
- e) Indicadores e Metas incluídos pela 1ª Reunião da Análise Estratégica PEI 2021-2026, realizada em 31/03/2023.
- f) Indicador e Meta incluído pela 7ª Reunião do Comitê Estratégico de Análise e Desempenho do PEI 2021-2026, realizada em 10/10/2023
- g) Indicador e Meta excluídos pela 7ª Reunião do Comitê Estratégico de Análise e Desempenho do PEI 2021-2026, realizada em 10/10/2023
- h) Meta excluída pela 1ª Reunião do Comitê Estratégico de Análise e Desempenho do PEI 2021-2026, realizada em 19/06/2024
- i) Meta incluída pela 1ª Reunião do Comitê Estratégico de Análise e Desempenho do PEI 2021-2026, realizada em 19/06/2024
- j) Indicador e Meta incluídos pela 1ª Reunião de Análise da Estratégia PEI 2021-2026, realizada em 17/01/2025, aprovada pelo Comitê de Governança Institucional e pela RA TRT13 nº 23/2025, de 11/04/25.
- k) Indicador e Meta alterados pela 1ª Reunião de Análise da Estratégia PEI 2021-2026, realizada em 17/01/2025, aprovada pelo Comitê de Governança Institucional e pela RA TRT13 nº 23/2025, de 11/04/25.
- l) Indicador e Meta alterados pela 1ª Reunião de Análise da Estratégia PEI 2021-2026, realizada em 17/01/2025, aprovada pelo Comitê de Governança Institucional e pela RA TRT13 nº 23/2025, de 11/04/25.

**Projetos e/ou Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 2:**

- PROJETO PRÊMIO CNJ DE QUALIDADE 2022.

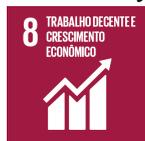
**PROMOVER PELO MENOS UMA AÇÃO VISANDO O COMBATE AO TRABALHO INFANTIL. (META 11/ CNJ)**

**Perspectiva:**

Processos Internos

## Objetivo Estratégico 3:

### FORTALECER A GOVERNANÇA E A GESTÃO ESTRATÉGICA



### Descrição do Objetivo Estratégico 3:

Aprimorar as estruturas de governança e gestão estratégica, de modo a desenvolver processos de trabalho inovadores, com suporte de sistemas digitais integrados de gestão de pessoal, de aquisições, de finanças, bem como os relacionados às atividades de compliance e gestão de riscos organizacional, que permitam a tramitação de processos e documentos e a prática de atos de gestão com maior rastreabilidade, segurança, confiabilidade, integridade, atualidade, celeridade, transparência e eficiência.

### Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 3:

- Índice de processos de trabalho críticos mapeados com identificação dos controles internos (IPMCI) ↑ (a)
- Índice de execução do Plano de Obras ↑ (a)
- Tempo Médio de Licitações Concluídas (TDLC) ↓ (a)(b)

### Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 3:

Indicador	Meta						
	Resultado 2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Índice de processos de trabalho críticos mapeados com identificação dos controles internos (IPMCI) (a)	Meta: Alcançar 25 procedimentos de trabalho críticos mapeados com identificação de controles internos (IPMCI), até dezembro de 2026.						
	4	-	5	5	5	5	5
Índice de execução do Plano de Obras (a)	Meta: Realizar, ao menos, 95% das obras elencadas no início do exercício pelo CAEMA, conforme disponibilidade orçamentária definida na 1ª reunião anual da COPEGE, dentre as obras do Plano de Obras, até dezembro de 2026. Plano de Obras/2023 - implantação da geração de energia solar através de painéis fotovoltaicos nos prédios da Vara do Trabalho de Itaporanga e de Catolé do Rocha no ano de 2023.						
	100%	-	95%	95%	95%	95%	95%

Indicador	Meta						
	Resultado 2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Tempo Médio de Duração de Licitações Concluídas (TDLC)(a) (b)	Meta: Alcançar o tempo médio de duração de licitações concluídas em 150 dias, até dezembro de 2026.						
	-	-	150	150	150	150	150

#### Legenda

a) Indicador(es) incluído(s) pela RA TRT13 22/2022.

b) Alterado na 7ª Reunião do Comitê Estratégico de Análise e Desempenho do PEI 2021-2026, realizada em 10/10/2023. Manter a Meta de 150 dias e considerar no cômputo apenas os PROADs que começam com DOD e terminam com o Empenho, e excluir os PROADs que tiveram início com outro documento que não seja DOD.

### Projetos e/ou Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 3:

- PROJETO WIKI 2º GRAU
- PROJETO 100 DIAS DE GESTÃO
- PROJETO PRÊMIO CNJ DE QUALIDADE 2022
- PROJETO RANKING DA TRANSPARÊNCIA 2022

## Perspectiva:

Processos Internos

## Objetivo Estratégico 4:

### PROMOVER A INTEGRIDADE E A TRANSPARÊNCIA EM RELAÇÃO AOS ATOS DE GESTÃO PRATICADOS



### Descrição do Objetivo Estratégico 4:

Promover mecanismos de integridade e transparência em relação aos atos de gestão praticados, garantindo-se alinhamento entre a estratégia corporativa e prioridades de gestão às despesas de maior impacto orçamentário e a boa e regular aplicação dos recursos públicos.

### Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 4:

- Índice de Atendimento às deliberações e às recomendações decorrentes de Auditoria (IADRDA) <sup>↑</sup> (a) (b)

### Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 4:

Indicador	Meta						
	Resultado 2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Índice de Atendimento às deliberações e às recomendações decorrentes de Auditoria (IADRDA)(a) (b)	Meta: Atingir no mínimo 70% do Índice de Atendimento às Deliberações e às Recomendações de Auditoria (IADRDA), até dezembro de 2026.						
	-	-	50%	50%	60%	65%	70%

#### Legenda

a) Indicador(es) incluído(s) pela RA TRT13 22/2022.

b) Meta alterada pela 7ª Reunião do Comitê Estratégico de Análise e Desempenho do PEI 2021-2026, realizada em 10/10/2023.

### Projetos e/ou Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 4:

- PROJETO RANKING DA TRANSPARÊNCIA 2022.

## Perspectiva:

Processos Internos

## Objetivo Estratégico 5:

### GARANTIR A DURAÇÃO RAZOÁVEL DO PROCESSO



### Descrição do Objetivo Estratégico 5:

Materializar a razoável duração do processo em todas as suas fases, garantindo-se a prestação jurisdicional efetiva e ágil, com segurança jurídica e procedimental na tramitação processual, reduzindo-se o congestionamento de processos e elevando-se a eficiência na realização dos serviços judiciais e extrajudiciais.

### Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 5:

- Tx de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais (META 5 / CNJ) ↓ (a)(c)
- Índice de Processos Julgados (META 1 / CNJ) ↑ (a)(c)
- Índice de processos antigos (META 2 / CNJ) ↑ (a)(c)
- Tempo Médio de Duração do Processo na Fase de Conhecimento no Primeiro Grau (TMDP1) ↓ (a)(b)
- Tempo Médio de Duração do Processo no Segundo Grau (TMDP2) ↓ (a) (b)

### Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 5:

Indicador	Meta						
	Resultado 2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Tx de Congestionamento Líquida, Exceto Execuções Fiscais (META 5 / CNJ)(a)(c)	Meta: Reduzir em 0,5 ponto percentual a taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais, em relação a 2023. Cláusula de barreira na fase de conhecimento: 40% e Cláusula de barreira na fase de execução: 65%.						
	40,95%	40,12%	40,12%	34%	27,59%	27,59%	27,59%
Índice de Processos Julgados (META 1 / CNJ)(a)(c)	Meta: Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente, excluídos os suspensos e sobrestados no ano corrente.						
	97%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Indicador	Meta						
	Resultado 2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Índice de Processos Antigos (META 2 / CNJ)(a)(c)	Meta: Identificar e julgar, até 31/12/2024, pelo menos, 93% dos processos distribuídos até 31/12/2022, nos 1º e 2º graus e 98% dos processos pendentes de julgamento há 4 anos (2020) ou mais.						
	107%	93%	93%	93%	93%	93%	93%
Tempo Médio de Duração do Processo na Fase de Conhecimento no Primeiro Grau (TMDP1C)(a)(b)	Meta: Alcançar um Tempo Médio de Duração de Processos - Conhecimento 1º Instância de 90 dias (TMDP1C), até dezembro de 2026.						
	131	-	128	90	90	90	90
Tempo Médio de Duração do Processo no Segundo Grau (TMDP2)(a)(b)	Meta: Manter abaixo de 50 dias o Tempo Médio de Duração do Processo no Segundo Grau (TMDP2), até dezembro de 2026.						
	94	-	80	50	50	50	50

#### Legenda

a) Indicador(es) incluído(s) pela RA TRT13 22/2022.

b) Metas alteradas pela 6ª Reunião do Comitê Estratégico de Análise e Desempenho do PEI 2021-2026, realizada em 01/09/2023.

c) Meta atualizados pela 1ª Reunião do Comitê Estratégico de Análise e Desempenho do PEI 2021-2026, realizada em 19/06/2024

### Projetos e/ou Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 5:

- PROJETO PROGRAMA DE OTIMIZAÇÃO DE ROTINAS E PROCEDIMENTOS
- PROJETO ESTATÍSTICA

## Perspectiva:

Processos Internos

## Objetivo Estratégico 6:

### GARANTIR A EFETIVIDADE DO TRATAMENTO DAS DEMANDAS REPETITIVAS



### Descrição do Objetivo Estratégico 6:

Garantir estrutura, sistemas de informação, processos de trabalho padronizado, bem como pessoal qualificado para o tratamento e solução das demandas judiciais seriadas, visando alcançar maior segurança jurídica, economia processual e racionalidade administrativa na gestão judiciária.

### Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 6:

- Tempo médio entre a afetação e o acórdão de mérito (TMASM) ↓ (a)(b)
- Índice de Precedentes Qualificados – IPQ, ↓ (c)
- Índice de Capacitação em Precedentes Obrigatórios – ICPO (d).

### Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 6:

Indicador	Meta						
	Resultado 2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
“Índice de Precedentes Qualificados – IPQ” (c)	Meta: Julgar, pelo menos, 3 Incidentes de Resolução de Demandas Repetitivas – IRDR ou Incidentes de Assunção de Competência – IAC, até dezembro de 2026.						
	-	-	-	-	-	3	3
Índice de Capacitação em Precedentes Obrigatórios – ICPO (d)	Meta: capacitar 25% dos magistrados e servidores do 2º grau de jurisdição e 15% dos magistrados e servidores do 1º grau de jurisdição na trilha de aprendizagem de precedentes obrigatórios disponibilizada em plataforma.						
	-	-	-	-	-	25% (2º grau) 15% (1º grau)	25% (2º grau) 15% (1º grau)

Legenda:

a) Indicador(es) incluído(s) pela RA TRT13 22/2022.

b) Indicador(es) excluído pela RA TRT13 nº 23/2025

c) Indicador “Índice de Precedentes Qualificados – IPQ”, incluído pela 1ª Reunião de Análise da Estratégia PEI 2021-2026, realizada em 17/01/2025, aprovada pelo Comitê de Governança Institucional e pela RA TRT13 nº 23/2025, de 11/04/25.

d) Indicador “Índice de Capacitação em Precedentes Obrigatórios – ICPO incluído pela 1ª Reunião de Análise da Estratégia PEI 2021-2026, realizada em 17/01/2025, aprovada pelo Comitê de Governança Institucional e pela RA TRT13 nº 23/2025.

### Projetos e/ou Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 6:

- PROJETO PROGRAMA DE OTIMIZAÇÃO DE ROTINAS E PROCEDIMENTOS

Perspectiva:

Processos Internos

Objetivo Estratégico 7:

ASSEGURAR O TRATAMENTO ADEQUADO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS



Descrição do Objetivo Estratégico 7:

Proporcionar o desenvolvimento da cultura da paz, estimulando a aplicação de meios consensuais de solução de conflito, como a mediação e a conciliação, com vistas a consolidar a Política de Tratamento Adequada de Conflito de Interesses, prevista na Resolução CNJ nº 125/2010 e na Resolução CSJT n.º 174/2016.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 7:

- Índice de Conciliação (META 3 / CNJ) ↑ (a)(c)
- Índice de Conciliação no 2º Grau ↑ (a) (b)

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 7:

Indicador	Meta						
	Resultado 2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Índice de Conciliação - ICONC (META 3 / CNJ)(a)(c)	Meta: Aumentar o índice de conciliação em 0,5 ponto percentual em relação à média do biênio 2021/2022 ou alcançar, no mínimo, 38% de conciliação.						
	39,34%	38,5%	40,0%	40%	37,37%	37,37%	37,37%
Índice de conciliação no 2º Grau (a)(b)	Meta: Alcançar 8% do Índice de Conciliação no 2º Grau, até dezembro de 2023.						
	0,4%	-	2%	8%	8%	8%	8%

Legenda

- a) Indicador(es) incluído(s) pela RA TRT13 22/2022.
- b) Meta alterada pela 6ª Reunião do Comitê Estratégico de Análise e Desempenho do PEI 2021-2026, realizada em 01/09/2023.
- c) Meta atualizados pela 1ª Reunião do Comitê Estratégico de Análise e Desempenho do PEI 2021-2026, realizada em 19/06/2024

Projetos e/ou Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 7:

- PROJETO PROGRAMA DE OTIMIZAÇÃO DE ROTINAS E PROCEDIMENTOS
- PROJETO PRÊMIO CNJ DE QUALIDADE 2022

Perspectiva:

Processos Internos

Objetivo Estratégico 11:

**CONSOLIDAR UMA POLÍTICA DE INOVAÇÃO PARA A SUPERAÇÃO DE DESAFIOS INSTITUCIONAIS\***



Descrição do Objetivo Estratégico 11:

Institucionalizar uma política de gestão da inovação, reconhecendo o impacto positivo das iniciativas relacionadas com a inteligência artificial, com a gestão de recursos tecnológicos e com a incorporação de soluções inovadoras, de modo a apoiar a estratégia Regional e superar desafios institucionais que não podem mais ser enfrentados com os recursos tradicionais até hoje utilizados.\*

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 11:

- Quantidade de Eventos (cursos, oficinas, workshops) realizados para a discussão de temas relacionados à inovação ↑ (a)(b)
- Quantidade de Soluções de Inovação implementadas na rotina do Tribunal ↑ (a)(b)
- Quantidade de Ações de Inovação implementadas na rotina do Tribunal ↑ (c)

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 11:

Indicador	Meta						
	Resultado 2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Quantidade de Ações de Inovação implementadas na rotina do Tribunal (c)	Meta: Alcançar 20 ações de inovação, por ano, implementadas na rotina do Tribunal, até dezembro de 2026.						
	-	-	-	20	20	20	20

Legenda

- a) Objetivo e Indicador(es) incluído(s) pela RA TRT13 22/2022.
- b) Indicador excluído pela 1ª Reunião de Análise Estratégica 2023, realizada em 31/03/2023.
- c) Indicador incluído pela 3ª Reunião de Análise Estratégica 2023, realizada em 24/03/2023.

Projetos e/ou Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 11:

- A DEFINIR.

## Perspectiva:

Aprendizado e Crescimento

## Objetivo Estratégico 8:

### INCREMENTAR MODELO DE GESTÃO DE PESSOAS EM ÂMBITO NACIONAL



## Descrição do Objetivo Estratégico 8:

Desenvolver, regulamentar e aplicar estratégias eficientes de alocação de força de trabalho, bem como propiciar um ambiente de trabalho saudável, levando-se em consideração os aspectos físicos e psicossociais que envolvam a organização do trabalho, a gestão por competências, tendo como referencial a corresponsabilidade das lideranças e a autorresponsabilidade dos servidores e magistrados, os normativos dos órgãos de controle, as peculiaridades da jurisdição trabalhista, as competências exigíveis para o trabalho digital, como também as modalidades de trabalho presencial e à distância, além da inovação dos métodos de trabalho.

## Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 8:

- Índice de Promoção da Saúde de Magistrados e Servidores – IPSMS (META 10 / CNJ) (a) (b) (f)
- Índice de realização de exames periódicos de saúde (magistrados/servidores) IPSMS. ↑ (c)
- Quantidade de ações de promoção, prevenção e vigilância, em saúde de magistrados e servidores. ↑ (c)(d)
- Índice de impacto dos eventos de capacitação promovidos pelo TRT (IIEC) ↑ (a)(e)
- Índice de Clima Organizacional (ICO) ↑ (a)
- Índice Mínimo de Capacitação dos Servidores em Competências (IMCSC) ↑ (a) (b)

## Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 8:

Indicador	Resultado 2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Índice de realização de exames periódicos de saúde (magistrados/servidores) IPSMS (c)	Manter o índice de realização de exames periódicos de saúde em pelo menos 70% dos magistrados e servidores, até dezembro de 2026.****						
	-	15%	15%	70%	70%	70%	70%

Índice de impacto dos eventos de capacitação promovido pelo TRT (IIEC) (a)(e)	Meta: Manter Índice de impacto dos eventos de capacitação promovido pela EJUD acima de 80%, até 2026.						
	-	-	80%	80%	80%	80%	80%
Índice de Clima Organizacional (ICO) (a)	Meta: Manter o Índice de Clima Organizacional (ICO) maior ou igual a 70%, até dezembro de 2026.						
	73%	-	70%	70%	70%	70%	70%
Índice Mínimo de Capacitação dos Servidores em Competências (IMCSC) (a)(b)	Meta: Manter o Índice Mínimo de Capacitação dos Servidores em Competências (IMCSC) em pelo menos 60%, até dezembro de 2026.						
	27,66%	-	30%	60%	60%	60%	60%
Quantidade de ações de promoção, prevenção e vigilância, em saúde de magistrados e servidores.(c)(d)	Realizar 20 ações de promoção, prevenção e vigilância, em saúde de magistrados e servidores, até dezembro de 2023. *****						
	-	-	-	20	20	20	20

**Legenda**

a) Indicador(es) incluído(s) pela RA TRT13 22/2022.

b) Meta alterada pela 3ª Reunião de Análise Estratégica do PEI 2021- 2026 de 24/03/2023

c) Indicador incluído pela 1ª Reunião de Análise Estratégica do PEI 2021-2026 de 31/03/2023

d) Meta alterado pela 6ª Reunião de Análise Estratégica do PEI 2021-2026 de 01/09/2023

e) Meta definida pela 3ª Reunião de Análise Estratégica do PEI 2021- 2026 de 25/11/2022

f) Indicador excluído pela 1ª Reunião de Análise Estratégica do PEI 2021-2026 de 31/03/2023

**Projetos e/ou Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 8:**

- PROJETO PRÊMIO CNJ DE QUALIDADE 2022.

## Perspectiva:

Aprendizado e Crescimento

## Objetivo Estratégico 9:

**APRIMORAR A GOVERNANÇA DE TIC (TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO) E A PROTEÇÃO DE DADOS**



## Descrição do Objetivo Estratégico 9:

Garantir o aprimoramento, a integridade e a disponibilidade dos sistemas de informação e dos bancos de dados mantidos pela Justiça do Trabalho, por meio de mecanismos de controle consistentes, bem como a modernização de ativos e tecnologias que visem à implementação de grandes bases de dados e aplicação de inteligência artificial para a melhoria dos processos de trabalho e da qualidade dos serviços prestados à sociedade.

## Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 9:

- Índice de Processos Judiciais Eletrônicos – IPJE (META 11 / CNJ) ↑ (a)(b)
- Índice de satisfação com os sistemas de TIC (ISTIC) ↑ (a)
- Igov TIC-JUD ↑ (a)(d)
- Índice de Implementação da Transformação Digital – Justiça 4.0 (META 10 – 2022 / CNJ) ↑ (c)

## Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 9:

Indicador	Meta						
	Resultado 2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Índice de satisfação com os sistemas de TIC (ISTIC)(a)	Meta: Manter o Índice de Satisfação com os Sistemas de TIC (ISTIC) igual ou superior a 75%, até dezembro de 2026.						
	83,5%	-	75%	75%	75%	75%	75%
Igov TIC-JUD (a)(d)	Meta: Atingir a faixa “Excelência” no IGOV TIC-JUD, até dezembro de 2026. Faixas: Baixo (<0,4); Satisfatório (=>0,4 – <0,7); Aprimorado (=>0,7 – <0,9) e Excelência (=>0,9)						
	Aprimorado	-	Aprimorado	Excelência	Excelência	Excelência	Excelência

### Legenda

- a) Indicador incluído pela RA TRT13 22/2022;
- b) Indicador excluído pela 2ª RAE/2022;
- c) Indicador(es) incluído(s) pela 2ª RAE/2022 (até dezembro 2022);
- d) Meta alterada pela 6ª Reunião de Análise Estratégica do PEI 2021-2026 de 01/09/2023.

## Projetos e/ou Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 9:

- PROJETO PRÊMIO CNJ DE QUALIDADE 2022.

## Perspectiva:

Aprendizado e Crescimento

## Objetivo Estratégico 10:

### APERFEIÇOAR A GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA



## Descrição do Objetivo Estratégico 10:

Assegurar a eficiência da gestão de custos vinculada à estratégia, por meio do funcionamento aperfeiçoado e universal de mecanismos de administração orçamentária e financeira, com dados íntegros sobre o planejamento e a qualidade da execução do orçamento.

## Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 10:

- Índice de Execução das Dotações para Despesas Discricionárias (IEDD) <sup>↑</sup> (a) (b)

## Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 10:

Indicador	Meta						
	Resultado 2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Índice de Execução das Dotações para Despesas Discricionárias (IEDD)(a) (b)	Meta: Manter acima de 95% o Índice de Execução das Dotações para Despesas Discricionárias (IEDD), até dezembro de 2026.						
	91,30%	-	92%	95%	95%	95%	95%

### Legenda

a) Indicador incluído pela RA TRT13 22/2022;

b) Indicador alterado pela 7ª Reunião de Análise Estratégica do PEI 2021-2026 de 10/10/2023.

## Projetos e/ou Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 10:

- PROJETO RANKING DA TRANSPARÊNCIA 2022.

## FICHAS DOS INDICADORES

### OBJETIVO ESTRATÉGICO 01

*Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais*

INDICADOR: ÍNDICE DE AÇÕES INTEGRADAS DE COMUNICAÇÃO SOCIAL (IAIC) ↑	
<b>Tipo de Indicador</b>	Eficiência
<b>O que mede</b>	Afere o número de ações realizadas de forma integrada com os TRTs e o alcance em âmbito nacional, de acordo com calendário anual de ações. O objetivo é promover a unidade das ações de comunicação social da Justiça do Trabalho e atuar de forma integrada com os TRTs na promoção de campanhas nacionais e de datas relevantes para a Justiça do Trabalho.
<b>Quem mede</b>	Assessoria de Comunicação Social
<b>Quando medir</b>	Anual
<b>Onde medir</b>	Planilha compartilhada com os TRTs para que insiram os dados das matérias publicadas no site, inserções na mídia ou postagens nas redes sociais .
<b>Por que medir</b>	Aferir a integração do TRT 13ª Região com as ações de comunicação social.
<b>Como medir</b>	Somatório TRT (AdesACC / TotAAC) / TotTRT AdesACC - Número de adesões pelo TRT às ações conjuntas de comunicação definidas no calendário nacional TotAAC - Número total de ações conjuntas de comunicação definidas no calendário nacional TotTRT - Número total de TRTs
<b>Resultado 2020</b>	-
<b>META</b>	Manter em 100% o Índice de Ações Integradas de Comunicação Social (IAIC), até dezembro de 2026. 2021: - 2022: 100% 2023: 100% 2024: 100% 2025: 100% 2026: 100%

INDICADOR: ÍNDICE DE SATISFAÇÃO COM A COMUNICAÇÃO EXTERNA (USUÁRIOS) ↑	
<b>Tipo de Indicador</b>	Efetividade
<b>O que mede</b>	A satisfação dos usuários com a comunicação externa do TRT 13ª Região
<b>Quem mede</b>	Assessoria de Comunicação Social
<b>Quando medir</b>	Anual
<b>Onde medir</b>	Pesquisa de satisfação com usuários
<b>Por que medir</b>	Para identificar o nível de satisfação dos usuários externos com a comunicação
<b>Como medir</b>	Percentual de satisfação da dimensão Comunicação Externa na Pesquisa de Satisfação
<b>Resultado 2020</b>	89% (Usuários)
<b>META</b>	Manter o índice de satisfação de Usuários com a comunicação externa acima de 80%, até 2026. 2021: - 2022: 80% 2023: 80% 2024: 80% 2025: 80% 2026: 80%

<b>INDICADOR: ÍNDICE DE SATISFAÇÃO COM A COMUNICAÇÃO INTERNA (MAGISTRADOS E SERVIDORES) ↑</b>	
<b>Tipo de Indicador</b>	Efetividade
<b>O que mede</b>	A satisfação dos magistrados e servidores com a comunicação interna do TRT 13ª Região
<b>Quem mede</b>	Assessoria de Comunicação Social
<b>Quando medir</b>	Anual
<b>Onde medir</b>	Pesquisa de Clima Organizacional com magistrados e servidores
<b>Por que medir</b>	Para identificar o nível de satisfação dos usuários internos com a comunicação
<b>Como medir</b>	Média do percentual de satisfação (Magistrados e Servidores) da dimensão Comunicação Interna na Pesquisa de Clima Organizacional
<b>Resultado 2020</b>	96% (Magistrados e Servidores)
<b>META</b>	Manter o índice de satisfação de Magistrados e Servidores com a comunicação interna acima de 80%, até 2026. 2021: - 2022: 80% 2023: 80% 2024: 80% 2025: 80% 2026: 80%

## **OBJETIVO ESTRATÉGICO 02**

### *Promover o trabalho decente e a sustentabilidade*

<b>IMPLANTAR, NO ANO DE 2025, DOIS PROJETOS ORIUNDOS DO LABORATÓRIO DE INOVAÇÃO, DE CUJO DESENVOLVIMENTO TENHA PARTICIPADO PELO MENOS UM LABORATÓRIO DE OUTRO TRIBUNAL, COM AVALIAÇÃO DE BENEFÍCIOS À SOCIEDADE E RELACIONADO À AGENDA 2030 (META 9 – CNJ) ↑</b>	
<b>Tipo de Indicador</b>	Eficiência
<b>O que mede</b>	Ações que visem estimular a inovação em suas diversas dimensões e nas interações com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, no âmbito do Poder Judiciário.
<b>Quem mede</b>	<a href="#">Divisão de inovação</a>
<b>Quando medir</b>	Mensal
<b>Onde medir</b>	<a href="#">Divisão de inovação</a>
<b>Por que medir</b>	Para estimular a inovação no Poder Judiciário.
<b>Como medir</b>	Por meio de informações fornecidas pela <a href="#">Divisão de inovação</a> , excluindo as ações do laboratório de inovação social.
<b>Resultado 2020</b>	100%
<b>META</b>	Implantar, no ano de 2025, dois projetos oriundos do laboratório de inovação, de cujo desenvolvimento tenha participado pelo menos um laboratório de outro tribunal, com avaliação de benefícios à sociedade e relacionado à agenda 2030 (META 9 – CNJ)  2021: - 2022: - 2023: 1 2024: 2 2025: 2 2026: 2

<b>INDICADOR: PERCENTUAL DE EXECUÇÃO DO PLANO DE LOGÍSTICA SUSTENTÁVEL – PLS DO TRT13 ↑</b>	
<b>Tipo de Indicador</b>	Governança
<b>O que mede</b>	O percentual de execução do Plano de Logística Sustentável - PLS
<b>Quem mede</b>	Assessoria de Gestão Estratégica
<b>Quando medir</b>	Anual
<b>Onde medir</b>	Por meio das ações propostas e cumpridas pelas diversas unidades do TRT 13
<b>Por que medir</b>	Para avaliar o desempenho do TRT 13 na governança de seu PLS
<b>Como medir</b>	Em percentual
<b>Resultado 2020</b>	85%
<b>META</b>	Atingir, no mínimo, 86% de execução do Plano de Logística Sustentável – PLS do TRT 13, até 2026.  2021: - 2022: 86% 2023: 86% 2024: 86% 2025: 86%

	2026: 86%
--	-----------

<b>INDICADOR: ÍNDICE DE PARTICIPAÇÃO DE MULHERES NOS COMITÊS E COMISSÕES DO TRT 13ª REGIÃO ↑</b>	
<b>Tipo de Indicador</b>	Governança
<b>O que mede</b>	O percentual de participação de mulheres servidoras nos comitês e comissões
<b>Quem mede</b>	Secretaria de Gestão de Pessoas e Pagamento de Pessoal
<b>Quando medir</b>	Anual
<b>Onde medir</b>	Por meio de levantamento sobre as participações de mulheres servidoras nos comitês e comissões do TRT13. (SIGEP/HORUS)
<b>Por que medir</b>	Esforço contínuo do Regional na busca da promoção da equidade de gênero nas ações de administração judiciária e administrativa.
<b>Como medir</b>	Total de mulheres magistradas e servidoras / Total de membros de comitês e comissões no TRT13
<b>Resultado 2020</b>	-
<b>META</b>	Atingir o percentual de 40% de participação feminina nos comitês e comissões do TRT13, até dezembro de 2026. 2021: - 2022: 27% 2023: 27% 2024: 34% 2025: 34% 2026: 40%

<b>INDICADOR: ÍNDICE DE PARTICIPAÇÃO DE MULHERES NOS CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES DE CONFIANÇA, INCLUSIVE GABINETES E VARAS. ↑</b>	
<b>Tipo de Indicador</b>	Governança
<b>O que mede</b>	O percentual de participação de mulheres servidoras em cargos de comissão e nas funções de confiança, inclusive Gabinetes e Varas
<b>Quem mede</b>	SEGGEST
<b>Quando medir</b>	Anual
<b>Onde medir</b>	Por meio do sistema SAOADM
<b>Por que medir</b>	Esforço contínuo do Regional na busca da promoção da equidade de gênero
<b>Como medir</b>	Total de mulheres servidoras ocupantes de cargos em comissão e funções de confiança no TRT13 / Total de cargos em comissão e funções de confiança existentes no TRT13.
<b>Resultado 2020</b>	-
<b>META</b>	Atingir o percentual de 40% de participação de mulheres nos Cargos em Comissão e Funções de Confiança, inclusive Gabinetes e Varas até dezembro de 2026. 2021: - 2022: - 2023: - 36% 2024: - 38% 2025: - 40% 2026: - 40%

<b>INDICADOR: PROMOVER PELO MENOS DUAS AÇÕES VISANDO O COMBATE AO TRABALHO INFANTIL E O ESTÍMULO A APRENDIZAGEM. (META 11/ CNJ) ↑</b>	
<b>Tipo de Indicador</b>	<b>Governança</b>
<b>O que mede</b>	<b>O número de ações promovidas pelo Tribunal visando o combate ao trabalho infantil e estímulo à aprendizagem</b>
<b>Quem mede</b>	<b>ASPROS/ Comitê Gestor Regional do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem</b>
<b>Quando medir</b>	<b>Mensal</b>
<b>Onde medir</b>	<b>ASPROS/ Comitê Gestor Regional do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem</b>
<b>Por que medir</b>	<b>Esforço contínuo do Regional na busca da promoção de ações visando o combate ao trabalho infantil e estímulo à aprendizagem</b>
<b>Como medir</b>	<b>Por meio de informações fornecidas pela ASPROS/ Comitê Gestor Regional do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem</b>
<b>Resultado 2020</b>	<b>-</b>
<b>META</b>	<b>Promover pelo menos duas ações visando o combate ao trabalho infantil e o estímulo a aprendizagem, até dezembro de 2026.</b>
	<b>2021: -</b>
	<b>2022: -</b>
	<b>2023: - 1</b>
	<b>2024: - 2</b>
	<b>2025: - 2</b>
	<b>2026: - 2</b>

<b>INDICADOR: ÍNDICE DE PARTICIPAÇÃO DE PESSOAS NEGRAS NOS CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES DE CONFIANÇA, INCLUSIVE GABINETES E VARAS. ↑</b>	
<b>Tipo de Indicador</b>	<b>Governança</b>
<b>O que mede</b>	O percentual de participação de pessoas negras nos cargos em comissão e funções de confiança, inclusive Gabinetes e Varas.
<b>Quem mede</b>	SEGGEST
<b>Quando medir</b>	Mensal
<b>Onde medir</b>	Através do observatório de gênero, alimentado pela Coordenação de Inteligência e Gestão Negocial.
<b>Por que medir</b>	Esforço contínuo do Regional na busca da promoção da equidade de raça e para alinhar com as ações do Pacto Global da ONU.
<b>Como medir</b>	Total de pessoas negras servidoras ocupantes de cargos em comissão e funções de confiança / Total de cargos em comissão e funções de confiança existentes no TRT13.
<b>Resultado 2024</b>	-
<b>META</b>	Atingir 30% de pessoas negras nos Cargos em Comissão e Funções de Confiança, até dezembro de 2024 2021: - 2022: - 2023: - 2024: - 2025: - 30% 2026: - 30%

### **OBJETIVO ESTRATÉGICO 03**

*Fortalecer a governança e a gestão estratégica*

<b>INDICADOR: ÍNDICE DE PROCESSOS DE TRABALHO CRÍTICOS MAPEADOS COM IDENTIFICAÇÃO DOS CONTROLES INTERNOS (IPMCI) ↑</b>	
<b>Tipo de Indicador</b>	Eficiência
<b>O que mede</b>	A quantidade de processos de trabalho críticos mapeados com identificação dos controles internos
<b>Quem mede</b>	Assessoria de Gestão Estratégica
<b>Quando medir</b>	Anual
<b>Onde medir</b>	No TRT 13ª Região
<b>Por que medir</b>	Para aperfeiçoar o mapeamento de processos, com foco na gestão de riscos
<b>Como medir</b>	Quantidade de processos de trabalho críticos mapeados com identificação dos controles internos
<b>Resultado 2020</b>	4
<b>META</b>	Alcançar 25 procedimentos de trabalho críticos mapeados com identificação de controles internos (IPMCI), até dezembro de 2026. 2021: - 2022: 5 2023: 5 2024: 5 2025: 5

2026: 5
---------

<b>INDICADOR: ÍNDICE DE EXECUÇÃO DO PLANO DE OBRAS</b> ↑	
<b>Tipo de Indicador</b>	Eficiência
<b>O que mede</b>	O aprimoramento da estrutura física do TRT 13ª Região
<b>Quem mede</b>	Coordenadoria de Engenharia e Manutenção
<b>Quando medir</b>	Anual
<b>Onde medir</b>	No TRT 13ª Região
<b>Por que medir</b>	Para acompanhar o aprimoramento da estrutura física do TRT 13ª Região
<b>Como medir</b>	Em percentual, considerando as obras indicadas pela CEMA para cada período, através de e-mail corporativo.
<b>Resultado 2020</b>	100%
<b>META</b>	Realizar, ao menos, 95% das obras elencadas no início do exercício pelo CAEMA, conforme disponibilidade orçamentária definida na 1ª reunião anual da COPEGE, dentre as obras do Plano de Obras, até dezembro de 2026. 2021: - 2022: 95% 2023: 95% 2024: 95% 2025: 95% 2026: 95%

<b>INDICADOR: TEMPO MÉDIO DE DURAÇÃO DE LICITAÇÕES CONCLUÍDAS (TDLC)</b> ↓	
<b>Tipo de Indicador</b>	Eficiência
<b>O que mede</b>	Tempo médio de duração de licitações concluídas (aquisição de bens e serviços comuns) no TRT 13ª Região.
<b>Quem mede</b>	Núcleo de Estatística
<b>Quando medir</b>	Mensal
<b>Onde medir</b>	Nos protocolos que tramitam no 2º grau e se referem a aquisição de bens e serviços comuns
<b>Por que medir</b>	Para melhorar o desempenho do TRT 13ª Região quanto ao tempo utilizado nas licitações.
<b>Como medir **</b>	Em 'dias', entre a data da protocolização do DOD (Documento de Oficialização da Demanda) e a data do Empenho, utilizando o Sistema de Protocolo Administrativo – PROAD.
<b>Resultado 2020</b>	-
<b>META</b>	Alcançar o tempo médio de duração de licitações concluídas em 150 dias, até dezembro de 2026. 2021: - 2022: 150 2023: 150 2024: 150 2025: 150 2026: 150

**\*\* Homologação da 7ª Reunião do Comitê Estratégico de Análise e Desempenho do PEI 2021-2026 , realizada em 10/10/2023. Manter a Meta de 150 dias e considerar no cômputo**

apenas os PROADs que começam com DOD e terminam com o Empenho, e excluir os PROADs que tiveram início com outro documento que não seja DOD.

## **OBJETIVO ESTRATÉGICO 04**

*Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados*

<b>INDICADOR: ÍNDICE DE ATENDIMENTO ÀS DELIBERAÇÕES E ÀS RECOMENDAÇÕES DECORRENTES DE AUDITORIA (IADRDA) ↑</b>	
<b>Tipo de Indicador</b>	Controle
<b>O que mede</b>	Mede o percentual de determinações e/ou recomendações do TRT decorrentes de auditorias que foram cumpridas e/ou implementadas.
<b>Quem mede</b>	Secretaria de Auditoria Interna
<b>Quando medir</b>	Anual
<b>Onde medir</b>	Relatórios de Monitoramento, nos quais se registram as análises e a classificação atribuída pelos auditores quanto ao cumprimento das deliberações e/ou a implementação das recomendações, tendo por base os Padrões de Monitoramento do TCU.
<b>Por que medir</b>	Aferir o cumprimento das determinações e/ou recomendações do TRT decorrentes de auditorias que foram cumpridas e/ou implementadas.
<b>Como medir</b>	$IADRDA = (DC/DM) \times 100$ DC - Deliberações Cumpridas: número total de deliberações e/ou recomendações decorrentes de auditoria cujo cumprimento e/ou cuja implementação foram constatados no âmbito de uma ação de monitoramento conduzida pela unidade de auditoria. DM - Deliberações Monitoradas: número total de deliberações e/ou recomendações decorrentes de auditoria cujo cumprimento e/ou cuja implementação foram aferidos no âmbito de uma ação de monitoramento conduzida pela unidade de auditoria.
<b>Resultado 2020</b>	-
<b>META</b>	Atingir no mínimo 70% do Índice de Atendimento às Deliberações e às Recomendações de Auditoria (IADRDA), até dezembro de 2026. 2021: - 2022: 50% 2023: 50% 2024: 60% 2025: 65% 2026: 70%

## **OBJETIVO ESTRATÉGICO 05**

### *Garantir a duração razoável do processo*

<b>REDUZIR EM 0,5 PONTO PERCENTUAL A TAXA DE CONGESTIONAMENTO LÍQUIDA, EXCETO EXECUÇÕES FISCAIS, EM RELAÇÃO A 2023. CLÁUSULA DE BARREIRA NA FASE DE CONHECIMENTO: 40% E CLÁUSULA DE BARREIRA NA FASE DE EXECUÇÃO: 65%. (META 5 / CNJ) ↓</b>	
<b>Tipo de Indicador</b>	Efetividade
<b>O que mede</b>	O percentual de processos que ficaram parados sem solução, em relação ao total tramitando no período de um ano.
<b>Quem mede</b>	Núcleo de Estatística
<b>Quando medir</b>	Mensal
<b>Onde medir</b>	Sistema de Estatística e-Gestão, através do Hórus.
<b>Por que medir</b>	Melhorar a efetividade, uma vez que quanto maior o índice, mais difícil será para o tribunal lidar com seu estoque de processos.
<b>Como medir</b>	$TCL = (\text{Casos pendentes de Conhecimento e Execução} / \text{Casos pendentes e baixados de Conhecimento e Execução}) \times 100$
<b>Resultado 2020</b>	40,95
<b>META</b>	Reduzir em 0,5 ponto percentual a taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais, em relação a 2023. Cláusula de barreira na fase de conhecimento: 40% e Cláusula de barreira na fase de execução: 65%. 2021: 40,12% 2022: 40,12% 2023: 34% 2024: 27,59% 2025: 27,59% 2026: 27,59%

INDICADOR: JULGAR QUANTIDADE MAIOR DE PROCESSOS DE CONHECIMENTO DO QUE OS DISTRIBUÍDOS NO ANO CORRENTE, EXCLUÍDOS OS SUSPENSOS E SOBRESTADOS NO ANO CORRENTE.(META 1 / CNJ) ↑	
<b>Tipo de Indicador</b>	Eficiência
<b>O que mede</b>	O percentual de processos de conhecimento julgados em relação ao número de processos de conhecimento distribuídos
<b>Quem mede</b>	Núcleo de Estatística
<b>Quando medir</b>	Mensal
<b>Onde medir</b>	Sistema de Estatística e-Gestão, através do Hórus
<b>Por que medir</b>	Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional
<b>Como medir</b>	<p>Percentual de cumprimento = <math>((\sum P1.3) / (\sum P1.1 + 1 - \sum P1.5 + \sum P1.7 - \sum P1.9)) \times 100</math></p> <p>P1.1-Número total de casos novos de conhecimento não criminais distribuídos no mês de referência.</p> <p>P1.3-Número total de casos de conhecimento não criminais até então não julgados na instância que, no mês de referência, receberam primeiro ou único julgamento.</p> <p>P1.5-Número total de casos de conhecimento não criminais distribuídos no exercício de 2022 e que no mês de referência saíram da meta por cancelamento da distribuição ou remessa para outro tribunal ou jurisdição.</p> <p>P1.7-Número total de casos de conhecimento não criminais que no mês de referência entraram na meta por saírem de suspensão, sobrestamento, arquivamento provisório, anulação de sentença/acórdão ou que passaram a se enquadrar nos critérios da meta</p> <p>P1.9-Número total de casos de conhecimento não criminais informados em (P1.1 e/ou P1.7) que no mês de referência saíram da meta por entrarem em suspensão, sobrestamento ou em arquivamento provisório ou que deixaram de se enquadrar nos critérios da Meta.</p>
<b>Resultado 2020</b>	97%
<b>META</b>	<p>Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente, excluídos os suspensos e sobrestados no ano corrente.</p> <p>2021: 100%</p> <p>2022: 100%</p> <p>2023: 100%</p> <p>2024: 100%</p> <p>2025: 100%</p> <p>2026: 100%</p>

<b>INDICADOR: IDENTIFICAR E JULGAR, ATÉ 31/12/2024, PELO MENOS, 93% DOS PROCESSOS DISTRIBUÍDOS ATÉ 31/12/2022, NOS 1º E 2º GRAUS E 98% DOS PROCESSOS PENDENTES DE JULGAMENTO HÁ 4 ANOS (2020) OU MAIS . (META 2 / CNJ) ↑</b>	
<b>Tipo de Indicador</b>	Eficácia
<b>O que mede</b>	O percentual de processos antigos julgados em relação ao número de processos antigos distribuídos
<b>Quem mede</b>	Núcleo de Estatística
<b>Quando medir</b>	Mensal
<b>Onde medir</b>	Sistema de Estatística e-Gestão, através do Hórus.
<b>Por que medir</b>	Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional
<b>Como medir</b>	<p>Percentual de cumprimento da meta = <math>((\sum P2.10 + P2.13) / (P2.1 + P2.13 + \sum P2.4 - \sum P2.7)) \times (1000/k)</math></p> <p>P2.1-Número total de casos de conhecimento não criminais distribuídos na instância no PERÍODO DE REFERÊNCIA* e não julgados até 31/12/2021, excluídos os que se encontravam suspensos, sobrestados ou em arquivamento provisório em 31/12/2021.</p> <p>P2.4-Número total de casos de conhecimento não criminais distribuídos na instância no PERÍODO DE REFERÊNCIA* e não julgados até 31/12/2021 que entraram na meta por saírem de situação de suspensão, sobrestamento, arquivamento provisório ou que passaram a se enquadrar nos critérios da Meta, no mês de referência.</p> <p>P2.7-Número total de casos de conhecimento não criminais distribuídos na instância no PERÍODO DE REFERÊNCIA* e não julgados até 31/12/2021 que saíram da meta por suspensão, sobrestamento, arquivamento provisório ou que deixaram de se enquadrar nos critérios da Meta, no mês de referência.</p> <p>P2.10-Número total de casos de conhecimento não criminais distribuídos na instância no PERÍODO DE REFERÊNCIA* e não julgados até 31/12/2021 que, no mês de referência, foram nela julgados pela primeira ou única vez.</p> <p>P2.13-Número total de casos de conhecimento não-criminais distribuídos na instância no PERÍODO DE REFERÊNCIA* e não julgados no PERÍODO DE REFERÊNCIA* que foram julgados pela primeira ou única vez até 31/12/2021.</p>
<b>Resultado 2020</b>	107%
<b>META</b>	<p>Identificar e julgar, até 31/12/2024, pelo menos, 93% dos processos distribuídos até 31/12/2022, nos 1º e 2º graus e 98% dos processos pendentes de julgamento há 4 anos (2020) ou mais .</p> <p>2021: 93%</p> <p>2022: 93%</p> <p>2023: 93%</p> <p>2024: 93%</p> <p>2025: 93%</p> <p>2026: 93%</p>

<b>INDICADOR: TEMPO MÉDIO DE DURAÇÃO DO PROCESSO NA FASE DE CONHECIMENTO DO PRIMEIRO GRAU (TMDP1) ↓</b>	
<b>Tipo de Indicador</b>	Eficiência
<b>O que mede</b>	Tempo médio de duração do processo na fase de conhecimento da 1ª instância
<b>Quem mede</b>	Núcleo de Estatística
<b>Quando medir</b>	Anual
<b>Onde medir</b>	Nas Varas do Trabalho
<b>Por que medir</b>	Para assegurar a celeridade e produtividade na prestação jurisdicional
<b>Como medir</b>	<p>Tempo Médio de Duração do Processo na Fase de Conhecimento da 1ª instância (TMDP1c) – de acordo com a fórmula, as variáveis e as regras de negócio do glossário do PEJT (Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho).</p> <p><math>TMDP1c = \text{Somatório}(\text{Data da prolação da sentença} - \text{Data do ajuizamento da ação}) / \text{Processos com prolação de sentença}</math></p> <p>Variáveis:</p> <p>Data da prolação da sentença: data de prolação da sentença, desconsiderados os processos com sentença anulada/reformada.</p> <p>Data do ajuizamento da ação: data de autuação da petição inicial na Vara do Trabalho.</p> <p>Processos com prolação de sentença: processos que receberam, no período, um movimento de sentença.*</p> <p>Link de acesso:  <a href="http://www.csjt.jus.br/documents/5625802/0/Gloss%C3%A1rio+-+JT.+vers%C3%A3o+1.0+-+2020..pdf/0832294f-e88c-e963-95db-a8f8241f2708?t=1586895320205">http://www.csjt.jus.br/documents/5625802/0/Gloss%C3%A1rio+-+JT.+vers%C3%A3o+1.0+-+2020..pdf/0832294f-e88c-e963-95db-a8f8241f2708?t=1586895320205</a></p>
<b>Resultado 2020</b>	131 dias
<b>META</b>	<p>Alcançar um Tempo Médio de Duração de Processos - Conhecimento 1º Instância de 90 dias (TMDP1C), até dezembro de 2026.</p> <p>2021: -  2022: 128  2023: 90  2024: 90  2025: 90  2026: 90</p>

<b>INDICADOR: TEMPO MÉDIO DE DURAÇÃO DO PROCESSO NO SEGUNDO GRAU (TMDP2)</b> 	
<b>Tipo de Indicador</b>	Eficiência
<b>O que mede</b>	Tempo médio de duração do processo no segundo grau
<b>Quem mede</b>	Núcleo de Estatística
<b>Quando medir</b>	Anual
<b>Onde medir</b>	Nas Secretarias das Turmas e Secretaria do Tribunal Pleno e Coordenação Judiciária
<b>Por que medir</b>	Para assegurar a celeridade e produtividade na prestação jurisdicional
<b>Como medir</b>	<p>Tempo Médio de Duração do Processo - 2ª Instância (TMDP2) – de acordo com a fórmula, as variáveis e as regras de negócio do glossário do PEJT (Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho).</p> <p>Fórmula: <math>TMDP2 = \text{Somatório}(\text{Data de julgamento} - \text{Data da distribuição}) / \text{Julgados}</math>.</p> <p>Variáveis:</p> <p>Data do julgamento: data da movimentação de julgamento.</p> <p>Data da distribuição: data da movimentação de distribuição.</p> <p>Julgados: processos que receberam, no período, um movimento de julgamento.*</p> <p>Link de acesso:  <a href="http://www.csjt.jus.br/documents/5625802/0/Gloss%C3%A1rio+-+JT.+vers%C3%A3o+1.0+-+2020..pdf/0832294f-e88c-e963-95db-a8f8241f2708?t=1586895320205">http://www.csjt.jus.br/documents/5625802/0/Gloss%C3%A1rio+-+JT.+vers%C3%A3o+1.0+-+2020..pdf/0832294f-e88c-e963-95db-a8f8241f2708?t=1586895320205</a></p>
<b>Resultado 2020</b>	94 dias
<b>META</b>	<p>Manter abaixo de 50 dias o Tempo Médio de Duração do Processo no Segundo Grau (TMDP2), até dezembro de 2026.</p> <p>2021: -</p> <p>2022: 80</p> <p>2023: 50</p> <p>2024: 50</p> <p>2025: 50</p> <p>2026: 50</p>

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 06

### Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas

INDICADOR: ÍNDICE DE PRECEDENTES QUALIFICADOS - IPQ ↓	
<b>Tipo de Indicador</b>	Eficiência
<b>O que mede</b>	A quantidade de julgamentos de Incidentes de Resolução de Demandas Repetitivas – IRDR e dos Incidentes de Assunção de Competência – IAC
<b>Quem mede</b>	Divisão de Estatística
<b>Quando medir</b>	Anual
<b>Onde medir</b>	e-Gestão.
<b>Por que medir</b>	Estimular o julgamento dos Incidentes de Resolução de Demandas Repetitivas – IRDR e dos Incidentes de Assunção de Competência – IAC, visando alcançar maior segurança jurídica, economia processual e racionalidade administrativa na gestão judiciária por meio da uniformização da jurisprudência.
<b>Como medir</b>	Número de Incidentes de Resolução de Demandas Repetitivas – IRDR e dos Incidentes de Assunção de Competência – IAC, julgados no ano.
<b>Resultado 2020</b>	-
<b>META</b>	Julgar, pelo menos, 3 Incidentes de Resolução de Demandas Repetitivas – IRDR ou Incidentes de Assunção de Competência – IAC, até dezembro de 2026. 2021: - 2022: - 2023: - 2024: - 2025: 3 2026: 3

INDICADOR: ÍNDICE DE CAPACITAÇÃO EM PRECEDENTES OBRIGATÓRIOS - ICPO ↓	
<b>Tipo de Indicador</b>	Eficiência
<b>O que mede</b>	O percentual de magistrados e servidores capacitados na trilha de aprendizagem de precedentes obrigatórios disponibilizada em plataforma.
<b>Quem mede</b>	Divisão de Estatística
<b>Quando medir</b>	Anual
<b>Onde medir</b>	Na base de dados da EJUD-13 ou na plataforma disponibilizada pelo CSJT.
<b>Por que medir</b>	Aferir o índice de capacitação de magistrados e servidores na trilha de aprendizagem de precedentes obrigatórios disponibilizada em plataforma.
<b>Como medir</b>	Através da EJUD-13 ou plataforma disponibilizada pelo CSJT, sobre o percentual de magistrados e servidores do 2º e 1º grau, capacitados em Precedentes Obrigatórios, no ano.
<b>Resultado 2020</b>	-
<b>META</b>	Capacitar 25% dos magistrados e servidores do 2º grau de jurisdição e 15% dos magistrados e servidores do 1º grau de jurisdição na trilha de aprendizagem de precedentes obrigatórios disponibilizada em plataforma. 2021: - 2022: - 2023: - 2024: - 2025: 25% de magistrados e servidores (2º grau) e 15% (1º grau) 2026: 25% de magistrados e servidores (2º grau) e 15% (1º grau)



## OBJETIVO ESTRATÉGICO 07

### Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas

INDICADOR: AUMENTAR O ÍNDICE DE CONCILIAÇÃO EM 0,5 PONTO PERCENTUAL EM RELAÇÃO À MÉDIA DO BIÊNIO 2021/2022 OU ALCANÇAR, NO MÍNIMO, 38% DE CONCILIAÇÃO (META 3/ CNJ) ↑	
<b>Tipo de Indicador</b>	Eficiência
<b>O que mede</b>	A quantidade de conciliações dentre os processos solucionados na fase de conhecimento
<b>Quem mede</b>	Núcleo de Estatística
<b>Quando medir</b>	Mensal
<b>Onde medir</b>	Sistema de Estatística e-Gestão, através do Hórus
<b>Por que medir</b>	Para verificar a utilização da conciliação na resolução dos conflitos
<b>Como medir</b>	ICONc = Conciliações 1º Grau / Solucionados 1º Grau x 100
<b>Resultado 2020</b>	39,34%
<b>META</b>	Aumentar o índice de conciliação em 0,5 ponto percentual em relação à média do biênio 2021/2022 ou alcançar, no mínimo, 38% de conciliação. 2021: 38,5% 2022: 38,5% 2023: 40% 2024: 37,37% 2025: 37,37% 2026: 37,37%

INDICADOR: ÍNDICE DE CONCILIAÇÃO NO 2º GRAU ↑	
<b>Tipo de Indicador</b>	Eficiência
<b>O que mede</b>	A quantidade de conciliações dentre os processos solucionados no 2º Grau
<b>Quem mede</b>	Núcleo de Estatística
<b>Quando medir</b>	Mensal
<b>Onde medir</b>	Sistema de Estatística e-Gestão, através do Hórus
<b>Por que medir</b>	Para verificar a utilização da conciliação na resolução dos conflitos
<b>Como medir</b>	Conciliações 2º Grau / Solucionados 2º Grau x 100 Conciliações 2º Grau: Dados trazidos pelo Relatório do SAOPJE "Conciliação no 2º Grau - Analítico", acessível por meio do menu "Gabinete > Acordo" Solucionados 2º Grau: Dados trazidos do hórus referentes aos seguintes itens: 92192 - Processos julgados em sessão - Ações Originárias e Recursos + 92195 - Processos julgados por decisão monocrática - Ações Originárias e Recursos
<b>Resultado 2020</b>	0,4%
<b>META</b>	Alcançar 8% do Índice de Conciliação no 2º Grau, até dezembro de 2026. 2021: - 2022: 2% 2023: 8% 2024: 8% 2025: 8% 2026: 8%

## **OBJETIVO ESTRATÉGICO 08**

*Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional*

<b>INDICADOR: ÍNDICE DE REALIZAÇÃO DE EXAMES PERIÓDICOS DE SAÚDE (MAGISTRADOS/SERVIDORES) IPSMS (META 10 / CNJ) ↑</b>	
<b>Tipo de Indicador</b>	Eficácia
<b>O que mede</b>	O percentual de magistrados e servidores que realizaram exames periódicos
<b>Quem mede</b>	Coordenação de Saúde
<b>Quando medir</b>	Anual
<b>Onde medir</b>	No TRT 13ª Região
<b>Por que medir</b>	Para identificar o percentual de magistrados e servidores que realizaram exames periódicos; conhecer o perfil de saúde de magistrados e servidores do TRT da 13ª Região e definir e implementar ações de prevenção e promoção da saúde.
<b>Como medir</b>	$(\text{Número de magistrados e servidores que fizeram exames periódicos no período} / \text{Número total de magistrados e servidores}) \times 100$
<b>Resultado 2020</b>	-
<b>META</b>	Manter o índice de realização de exames periódicos de saúde em pelo menos 70% dos magistrados e servidores, até dezembro de 2026  2021: 15% 2022: 15% 2023: 70% 2024: 70% 2025: 70% 2026: 70%

<b>INDICADOR: ÍNDICE DE IMPACTO DOS EVENTOS DE CAPACITAÇÃO PROMOVIDOS PELO TRT (IIEC) ↑</b>	
<b>Tipo de Indicador</b>	Eficiência
<b>O que mede</b>	O impacto dos eventos de capacitação promovidos pelo TRT
<b>Quem mede</b>	Escola Judicial / Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação
<b>Quando medir</b>	Mensal
<b>Onde medir</b>	Instrumento de avaliação de impacto de capacitação.
<b>Por que medir</b>	Aferir a efetividade dos eventos de capacitação promovidos pelo TRT
<b>Como medir</b>	<p><math>IIEC = [\text{somatorio (Se}(EVTn \geq 70\%; 1; 0) ) / n ] \times 100</math></p> <p>AP = *Σ respostas para Aplicabilidade / (total de respondentes x 4)+ x 100 AS = *Σ respostas para Assertividade/ (total de respondentes x 4)+ x 100 FC = *Σ respostas para Fixação do Conteúdo / (total de respondentes x 4)+ x 100 AG = *Σ respostas para Agilidade / (total de respondentes x 4)+ x 100 QT = *Σ respostas para Qualidade / (total de respondentes x 4)+ x 100 MO = *Σ respostas para Motivação / (total de respondentes x 4)] x 100 AC = *Σ respostas para Autoconfiança / (total de respondentes x 4)] x 100 PR = *Σ respostas para Proatividade / (total de respondentes x 4)+ x 100 RM = *Σ respostas para Receptividade / (total de respondentes x 4)+ x 100 DC = *Σ respostas para Difusão do Conhecimento / (total de respondentes x 4)+ x 100 <math>EVTn = (AP+AS+FC+AG+QT+MO+AC+PR+RM+DC) / 10</math></p> <p>AP- Nota de Aplicabilidade obtida no evento. AS - Nota de Assertividade obtida no evento. FC - Nota de Fixação do conteúdo obtida no evento. AG - Nota de Agilidade obtida no evento. QT - Nota de Qualidade do trabalho obtida no evento. MO - Nota de Motivação obtida no evento. AC - Nota de Autoconfiança obtida no evento. PR - Nota de Proatividade obtida no evento. RM - Nota de Receptividade a mudanças obtida no evento. DC - Nota de Difusão de conhecimento obtida no evento. EVTn - Nota do evento Onde n refere-se ao evento.</p>
<b>Resultado 2020</b>	-
<b>META</b>	<p>Meta: Manter Índice de impacto dos eventos de capacitação promovido pela EJUD acima de 80%, até 2026.</p> <p>2021: -</p> <p>2022: -</p> <p>2023: 80%</p> <p>2024: 80%</p> <p>2025: 80%</p> <p>2026: 80%</p>

<b>INDICADOR: ÍNDICE DE CLIMA ORGANIZACIONAL (ICO) ↑</b>	
<b>Tipo de Indicador</b>	Eficiência
<b>O que mede</b>	O grau de satisfação dos magistrados e servidores em relação a diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização.
<b>Quem mede</b>	Secretaria de Gestão de Pessoas e Pagamento de Pessoal
<b>Quando medir</b>	Anual
<b>Onde medir</b>	Pesquisa de Clima Organizacional
<b>Por que medir</b>	Avaliar o grau de satisfação dos magistrados e servidores em relação a diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização, tais como: trabalho em equipe, liderança, conhecimento do tribunal, motivação, qualidade, administração, infraestrutura, relacionamento interpessoal e comunicação.
<b>Como medir</b>	(Quantidade de respostas positivas / total de respostas) A pesquisa de clima organizacional que fornecerá os dados para este indicador deverá abranger, no mínimo, as seguintes perspectivas: Imagem da organização; Liderança; Comunicação; Trabalho em equipe; Infraestrutura; Valorização; Capacitação; Relacionamento interpessoal; Organização do trabalho; Motivação; Comprometimento; e Saúde. Para cada pergunta, serão estabelecidas respostas que deverão enquadrar-se em positivas ou negativas, podendo ser: -Sim/Não; -Escala de 1 a 4, onde 1 é discordância total e 4 concordância total; -Escala de 1 a 4, onde 1= Nunca, 2= Às vezes; 3= Frequentemente; 4= Sempre; ou - Outra escala de 1 a 4 a ser definida pela pesquisa.
<b>Resultado 2020</b>	73%
<b>META</b>	Manter o Índice de Clima Organizacional (ICO) maior ou igual a 70%, até dezembro de 2026. 2021: - 2022: 70% 2023: 70% 2024: 70% 2025: 70% 2026: 70%

<b>INDICADOR: ÍNDICE MÍNIMO DE CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES EM COMPETÊNCIAS (IMCSC) ↑</b>	
Tipo de Indicador	Eficiência
O que mede	A capacitação dos servidores em competências.
Quem mede	Secretaria de Gestão de Pessoas e Pagamento de Pessoal
Quando medir	Mensal
Onde medir	Nos sistemas de gestão de pessoas e no PROAD.
Por que medir	Para aumentar o nível técnico-científico dos servidores do Regional.
Como medir	Através dos sistemas de gestão de pessoas. Os servidores do quadro, nos pedidos de AQ (Adicional de Qualificação) e servidores requisitados nos pedidos de inclusão em Assentamentos Funcionais.
Resultado 2020	27,66%
META	Manter o Índice Mínimo de Capacitação dos Servidores em Competências (IMCSC) em 60%, até dezembro de 2026. * 2021: - 2022: 30% 2023: 60% 2024: 60% 2025: 60% 2026: 60%

<b>INDICADOR: QUANTIDADE DE AÇÕES DE PROMOÇÃO, PREVENÇÃO E VIGILÂNCIA, EM SAÚDE DE MAGISTRADOS E SERVIDORES.</b>	
<b>Tipo de Indicador</b>	Eficácia
<b>O que mede</b>	O número de ações de promoção, prevenção e vigilância, em saúde de magistrados e servidores
<b>Quem mede</b>	Coordenadoria de Saúde
<b>Quando medir</b>	Anual
<b>Onde medir</b>	No TRT 13ª Região
<b>Por que medir</b>	Para implementar ações de prevenção e promoção da saúde.
<b>Como medir</b>	Número de ações de promoção, prevenção e vigilância, em saúde de magistrados e servidores realizadas anualmente
<b>Resultado 2020</b>	-
<b>META</b>	Realizar 20 ações de promoção, prevenção e vigilância, em saúde de magistrados e servidores, até dezembro de 2026. 2021: - 2022: - 2023: 20 2024: 20 2025: 20 2026: 20

## **OBJETIVO ESTRATÉGICO 09**

### *Aprimorar a governança de TIC (Tecnologia da Informação e Comunicação) e a Proteção de Dados*

<b>INDICADOR: ÍNDICE DE SATISFAÇÃO COM OS SISTEMAS DE TIC (ISTIC) ↑</b>	
<b>Tipo de Indicador</b>	Eficiência
<b>O que mede</b>	O grau de satisfação com o atendimento às necessidades dos usuários finais, ou seja, a qualidade percebida por esses usuários quanto à satisfação de suas demandas de sistemas de informação jurídicas e administrativas.
<b>Quem mede</b>	Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação
<b>Quando medir</b>	Semestral
<b>Onde medir</b>	Os dados são fornecidos pela Unidade de Tecnologia da Informação e Comunicação mediante Pesquisa de Satisfação junto aos usuários.
<b>Por que medir</b>	Para avaliar o nível de satisfação com os sistemas de TIC.
<b>Como medir</b>	$ISTIC = ((S1 + S2 + \dots + Sn)/n) * 10$ S1 - Média da Avaliação de Satisfação com o Sistema 1 S2 - Média da Avaliação de Satisfação com o Sistema 2 Sn - Média da Avaliação de Satisfação com o Sistema n
<b>Resultado 2020</b>	83,5%
<b>META</b>	Manter o Índice de Satisfação com os Sistemas de TIC (ISTIC) igual ou superior a 75%, até dezembro de 2026. 2021: - 2022: 75% 2023: 75% 2024: 75% 2025: 75% 2026: 75%

<b>INDICADOR: iGov TIC-JUD ↑</b>	
<b>Tipo de Indicador</b>	Eficiência
<b>O que mede</b>	Mede a situação da governança e da gestão de TIC no TRT 13ª Região
<b>Quem mede</b>	Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação
<b>Quando medir</b>	Anual
<b>Onde medir</b>	No TRT 13ª Região
<b>Por que medir</b>	Para aprimorar a infraestrutura e a governança de TIC no âmbito do TRT13ª Região.
<b>Como medir</b>	Percentual alcançado pelos componentes do modelo de avaliação do iGovTI (TCU)
<b>Resultado 2020</b>	Aprimorado
<b>META</b>	Atingir a faixa "Excelência" no IGOV TIC-JUD, até dezembro de 2026. Faixas: Baixo (<0,4); Satisfatório (=>0,4 - <0,7); Aprimorado (=>0,7 - <0,9) e Excelência (=>0,9) 2021: - 2022: Aprimorado 2023: Excelência 2024: Excelência 2025: Excelência 2026: Excelência

## **OBJETIVO ESTRATÉGICO 10**

### *Aperfeiçoar a Gestão Orçamentária e Financeira*

<b>INDICADOR: ÍNDICE DE EXECUÇÃO DAS DOTAÇÕES PARA DESPESAS DISCRICIONÁRIAS (IEDD) ↑</b>	
<b>Tipo de Indicador</b>	Eficiência
<b>O que mede</b>	Índice de Execução das Dotações para Despesas Discricionárias (IEDD) do TRT 13ª Região
<b>Quem mede</b>	Secretaria de Planejamento e Finanças
<b>Quando medir</b>	Bimestral
<b>Onde medir</b>	Sistema Tesouro Gerencial
<b>Por que medir</b>	Para aperfeiçoar a gestão orçamentária no âmbito do TRT13ª Região.
<b>Como medir</b>	$IEDD = (DDE / DIDD) \times 100$ DDE - Despesas Discricionárias Empenhadas DIDD - Dotação Inicial Para Despesas Discricionárias
<b>Resultado 2020</b>	91,30%
<b>META</b>	Manter acima de 95% o Índice de Execução das Dotações para Despesas Discricionárias (IEDD), até dezembro de 2026. 2021: - 2022: 92% 2023: 95% 2024: 95% 2025: 95% 2026: 95%

## **OBJETIVO ESTRATÉGICO 11**

*Consolidar uma política de Inovação para a superação de desafios institucionais*

<b>INDICADOR: QUANTIDADE DE AÇÕES DE INOVAÇÃO IMPLEMENTADAS NA ROTINA DO TRIBUNAL</b> ↑	
<b>Tipo de Indicador</b>	Eficiência.
<b>O que mede</b>	A quantidade de iniciativas relacionadas com a inovação, implementadas no âmbito do Regional, com o escopo de superar problemas e desafios institucionais.
<b>Quem mede</b>	Divisão de Inovação
<b>Quando medir</b>	Mensal.
<b>Onde medir</b>	Divisão de Inovação
<b>Por que medir</b>	Para assegurar a efetiva implementação de uma cultura de inovação no Regional.
<b>Como medir</b>	Por meio de informações fornecidas pela <a href="#">Divisão de inovação</a> , excluindo as ações do laboratório de inovação social.
<b>Resultado 2020</b>	-
<b>META</b>	Alcançar 20 soluções de inovação, por ano, implementadas na rotina do Tribunal, até dezembro de 2026. 2021 - 2022 - 2023: 20 2024: 20 2025: 20 2026: 20

## ALINHAMENTO DO TRT13 À ESTRATÉGIA NACIONAL DO PODER JUDICIÁRIO

<b><u>Perspectiva</u></b>	<b><u>Macrodesafio</u></b> <b><u>(Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026)</u></b>	<b><u>Objetivo Estratégico</u></b> <b><u>PE-JT</u></b> <b><u>(Plano Estratégico da Justiça do Trabalho 2021-2026)</u></b>	<b><u>Objetivo Estratégico</u></b> <b><u>TRT 13</u></b> <b><u>(Plano Estratégico do TRT13 2021-2026)</u></b>
<b><u>Sociedade</u></b>	<u>Fortalecimento da relação institucional do Judiciário com a sociedade</u>	<u>Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais.</u>	<u>Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais.</u>
	<u>Garantia dos direitos fundamentais</u>		
	<u>Promoção da sustentabilidade</u>	<u>Promover o trabalho decente e a sustentabilidade</u>	<u>Promover o trabalho decente e a sustentabilidade</u>
	<u>Garantia dos direitos fundamentais</u>		
<b><u>Processos Internos</u></b>	<u>Agilidade e produtividade na prestação jurisdicional.</u>	<u>Garantir a duração razoável do processo.</u>	<u>Garantir a duração razoável do processo.</u>
	<u>Enfrentamento à corrupção, à improbidade administrativa e aos ilícitos eleitorais</u>	<u>Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados.</u>	<u>Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados.</u>
	<u>Prevenção de litígio e adoção de soluções consensuais para os conflitos.</u>	<u>Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas.</u>	<u>Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas.</u>
	<u>Consolidação dos sistemas de precedentes obrigatórios.</u>	<u>Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas.</u>	<u>Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas.</u>
	<u>Aperfeiçoamento da gestão administrativa e da governança judiciária</u>	<u>Fortalecer a governança e a gestão estratégica.</u>	<u>Fortalecer a governança e a gestão estratégica.</u>
	<u>Aperfeiçoamento da gestão administrativa e da governança judiciária</u>	<u>Fortalecer a governança e a gestão estratégica.</u>	<u>Consolidar uma política de inovação para superação de desafios institucionais</u>
<b><u>Aprendizagem e Crescimento</u></b>	<u>Aperfeiçoamento da gestão orçamentária e financeira.</u>	<u>Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira.</u>	<u>Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira.</u>
	<u>Aperfeiçoamento da gestão de pessoas.</u>	<u>Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional.</u>	<u>Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional.</u>

	<u>Fortalecimento da estratégia nacional de TIC e de proteção de dados.</u>	<u>Aprimorar a governança de TIC e a proteção de dados.</u>	<u>Aprimorar a governança de TIC e a proteção de dados.</u>
--	---	---	---

## **DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO DA JT**

### **ANÁLISE INTERNA**

#### **FORÇAS:**

Celeridade na fase de conhecimento;

Política de soluções consensuais de conflitos;

Formação, qualificação e comprometimento dos magistrados e servidores;

Infraestrutura física e tecnológica;

PJe-JT;

Sistemas administrativos eficientes;

Interação e compartilhamento de práticas entre os órgãos da JT;

Transparência;

Capacidade de inovação e adaptação às adversidades.

#### **FRAQUEZAS:**

Insuficiência dos quadros de pessoal;

Baixa efetividade nas execuções trabalhista e fiscal;

Deficiência na comunicação interna externa;

Baixa maturidade em gestão de pessoas;

Pouca valorização dos processos de gestão e governança;

Ausência de padronização e uniformização de procedimentos;

Ausência de padronização da estrutura administrativa

Baixa efetividade das ações voltadas à promoção e à preservação da saúde física e mental de magistrados e servidores.

## **ANÁLISE EXTERNA**

### **OPORTUNIDADES:**

Parceria com outros órgãos e fortalecimento das cooperações judiciais;

Novas tecnologias aplicáveis à Justiça do Trabalho;

Credibilidade da Justiça do Trabalho;

Quebra de paradigma quanto à prestação de serviços via remoto, diante do contexto atual vivenciado no país e no mundo;

Alinhamento da Justiça do Trabalho aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS);

Estímulo à adoção de boas práticas de Governança Pública;

Reformas na legislação;

Visibilidade da Justiça do Trabalho;

Atuação dos órgãos superiores e de controle para o desenvolvimento de políticas, programas, projetos e processos.

### **AMEAÇAS:**

Restrições orçamentárias;

Cenário político e socioeconômico desfavorável;

Questionamento da relevância dos direitos sociais e da Justiça do Trabalho;

Impactos da pandemia do COVID-19;

Redução da força de trabalho;

Falta de uma política salarial para reposição das perdas inflacionárias da remuneração de pessoal;

Qualidade da infraestrutura de telecomunicação no país.