

Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região

Planejamento Estratégico 2021-2026



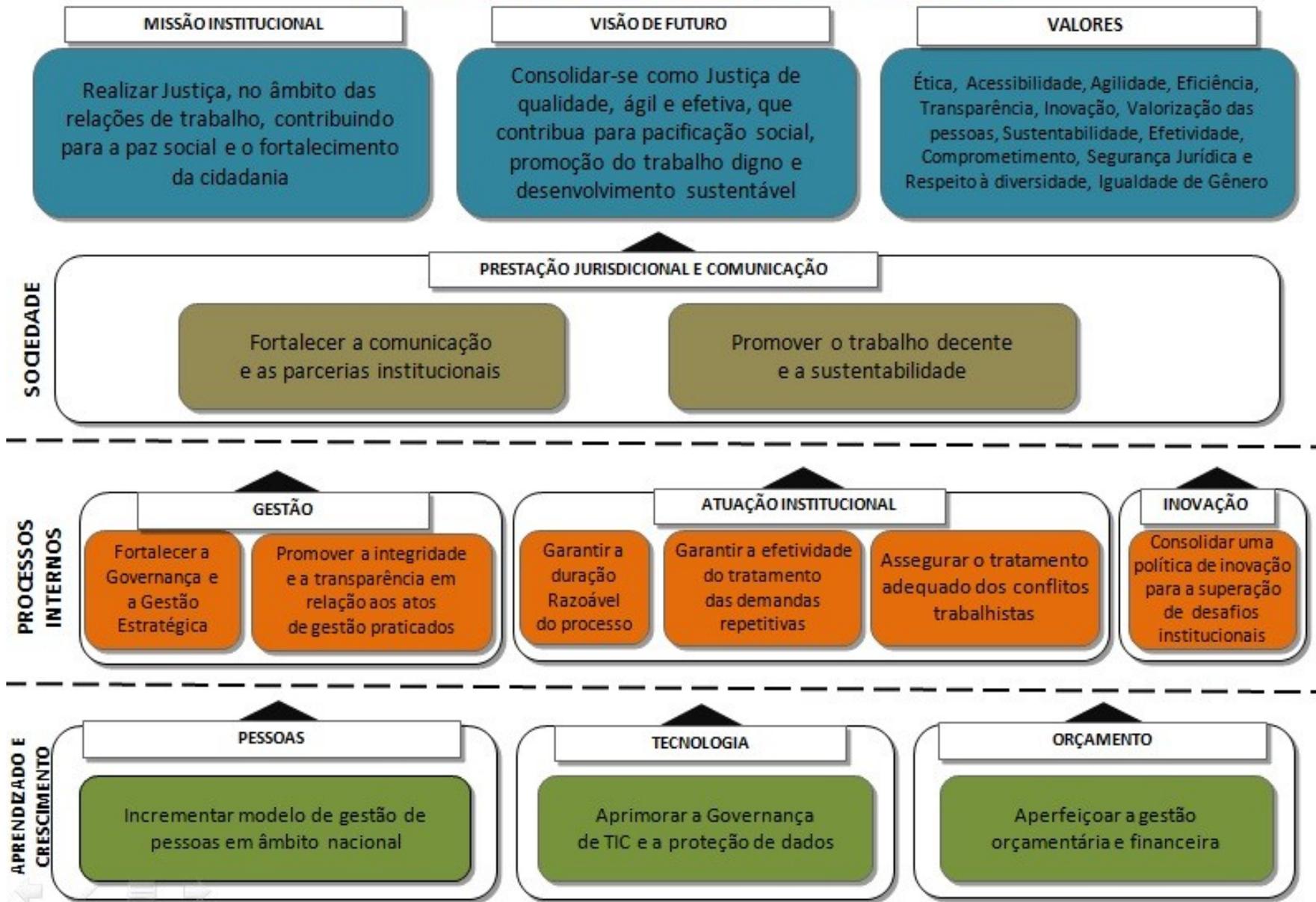
*Resolução CNJ nº 325/2020
Ato CSJT GP SG nº 034/2021
Resolução TRT13 nº 036/2021*

JOÃO PESSOA - PB, MARÇO DE 2023

(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).

MAPA ESTRATÉGICO DO TRT13 2021-2026



COMPOSIÇÃO DO TRT13

(Gestão 2021-2023)

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)

JUIZES 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 Sérvio 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 Aírton 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 |
| 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 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) ↑*
- Índice de satisfação com a comunicação externa/interna ↑*

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 1:

| Indicador | Meta | | | | | | |
|--|---|------|------|------|------|------|------|
| | Resultado 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| Índice de Ações Integradas de Comunicação Social (IAIC)* | 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* | 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% |

* 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:

- 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) ↑ ***
- Percentual de execução do Plano de Logística Sustentável - PLS do TRT13 ↑ *
- Índice de participação de mulheres nos comitês e comissões do TRT13 ↑ *
- Índice de participação de mulheres nos Cargos em Comissões de livre indicação do Presidente do TRT13 ↑ **
- Promover pelo menos uma ação visando o combate ao trabalho infantil (META 11/CNJ) ↑ ***

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 2:

| Indicador | Meta | | | | | | |
|--|---|------|------|------|------|------|------|
| | Resultado do 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| Índice de Integração da Agenda 2030 ao Poder Judiciário (META 9 / CNJ) | Meta: Alcançar 100% do Índice de integração da agenda 2030 ao Poder Judiciário, até dezembro de 2026. | | | | | | |
| | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 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) *** | Meta: Implantar, no ano de 2023, um projeto oriundo do laboratório de inovação, com avaliação de benefícios à sociedade e relacionado à Agenda 2030. até dezembro de 2023 | | | | | | |
| | - | - | - | 1 | 1 | 1 | 1 |

| Indicador | Meta | | | | | | |
|---|---|------|------|------|------|------|------|
| | Resultado do 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| Percentual de execução do Plano de Logística Sustentável - PLS do TRT13* | 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* | 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 Comissões de livre indicação do Presidente do TRT13 ** | Meta: Atingir o percentual de 42% de participação de mulheres nos Cargos em Comissões de livre indicação do Presidente do TRT13 até dezembro de 2026. | | | | | | |
| | - | - | - | 36% | 38% | 40% | 42% |
| Promover pelo menos uma ação visando o combate ao trabalho infantil (META 11/CNJ) *** | Meta (11): Promover pelo menos uma ação visando o combate ao trabalho infantil até dezembro de 2026. *** | | | | | | |
| | - | - | - | 1 | 1 | 1 | 1 |

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

** Indicador incluído pela 2ª Reunião ordinária do Comitê Estratégico de Desempenho do PEI 2021-2026, realizada em 23/02/2023.

*** Indicador e Meta incluídos pela 3ª Reunião do Comitê Estratégico de Análise e Desempenho do PEI 2021-2026, realizada em 24/03/2023

*** Indicadores e Metas alterados pela 1ª Reunião da Análise Estratégica PEI 2021-2026, realizada em 31/03/2023.

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) ↑*
- Índice de execução do Plano de Obras ↑*
- Tempo Médio de Licitações Concluídas (TDLC) ↓*

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)* | 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* | 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)* | Meta: Alcançar o tempo médio de duração de licitações concluídas em 150 dias, até dezembro de 2026. | | | | | | |
| | - | - | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |

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

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) ↑*

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)* | Meta: Atingir no mínimo 50% do Índice de Atendimento às Deliberações e às Recomendações de Auditoria (IADRDA), até dezembro de 2026. | | | | | | |
| | - | - | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% |

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

Projetos e/ou Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 4:

- PROJETO RANKING DA TRANSPARÊNCIA 2022.

| Indicador | Meta | | | | | | |
|--|---|------|------|------|------|------|------|
| | Resultado 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| Tempo Médio de Duração do Processo na Fase de Conhecimento no Primeiro Grau (TMDP1)* | Meta: Alcançar um Tempo Médio de Duração de Processos - Conhecimento 1º Instância de 120 dias (TMDP1C), até dezembro de 2026. | | | | | | |
| | 131 | - | 128 | 126 | 124 | 122 | 120 |
| Tempo Médio de Duração do Processo no Segundo Grau (TMDP2)* | Meta: Manter abaixo de 80 dias o Tempo Médio de Duração do Processo no Segundo Grau (TMDP2), até dezembro de 2026. | | | | | | |
| | 94 | - | 80 | 80 | 80 | 80 | 80 |

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

Projetos e/ou Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 5:

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

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) ↓*

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 6:

| Indicador | Meta | | | | | | |
|---|---|------|------|------|------|------|------|
| | Resultado 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| Tempo médio entre a afetação e o acórdão de mérito (TMASM)* | Meta: Manter o Tempo Médio Entre a Afetação e o Acórdão de Mérito (TMASM) menor ou igual a 60 dias, até dezembro de 2026. | | | | | | |
| | 23 | - | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |

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

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 Adequado 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) ↑
- Índice de Conciliação no 2º Grau ↑*

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 7:

| Indicador | Meta | | | | | | |
|--|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | Resultado 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| Índice de Conciliação - ICONC (META 3 / CNJ) | Meta: Alcançar anualmente o índice de conciliação de 38,5%, com cláusula de barreira de 45%, até dezembro de 2026. | | | | | | |
| | 39,34% | 38,5% | 38,5% | 38,5% | 38,5% | 38,5% | 38,5% |
| Índice de conciliação no 2º Grau* | Meta: Alcançar 3,2% do Índice de Conciliação no 2º Grau, até dezembro de 2026. | | | | | | |
| | 0,4% | - | 2% | 2,3% | 2,6% | 2,9% | 3,2% |

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

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 [↑]*e**
- Quantidade de Soluções de Inovação implementadas na rotina do Tribunal [↑]***
- Quantidade de Ações de Inovação implementadas na rotina do Tribunal [↑]***

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 11:

| Indicador | Meta | | | | | | |
|--|--|------|------|------|------|------|------|
| | Resultado 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| Quantidade de Eventos (cursos, oficinas, workshops) realizados para a discussão de temas relacionados à inovação* e ** | Meta: Realizar 05 eventos (cursos, oficinas, workshops), por ano, para discussão de temas relacionados à inovação, até dezembro de 2026. | | | | | | |
| | - | - | 05 | 05 | 05 | 05 | 05 |
| Quantidade de Soluções de Inovação implementadas nas rotinas do Tribunal*** | Meta: Alcançar 04 soluções de inovação, por ano, implementadas na rotina do Tribunal, até dezembro de 2026. | | | | | | |
| | - | - | 04 | 04 | 04 | 04 | 04 |

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

* Objetivo e Indicador(es) incluído(s) pela RA TRT13 22/2022.

** Indicador excluído pela 1ª Reunião de Análise Estratégica 2023, realizada em 31/03/2023.

*** Indicador e meta alterado *Indicador e Meta incluídos pela 3ª Reunião do Comitê Estratégico de Análise e Desempenho do PEI 2021-2026*, 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 impacto dos eventos de capacitação promovidos pelo TRT (IIEC) ↑* e **
- Índice de Clima Organizacional (ICO) ↑*
- Índice Mínimo de Capacitação dos Servidores em Competências (IMCSC) ↑**
- Índice de realização de exames periódicos de saúde (magistrados/servidores) IPSMS. ↑ ***
- Quantidade de ações de promoção, prevenção e vigilância, em saúde de magistrados e servidores. ↑ ***

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 8:

| Indicador | Resultado 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|---|---|------|------|------|------|------|------|
| Índice de Promoção da Saúde de Magistrados e Servidores — IPSMS (META 10 / CNJ) *** | Meta: Manter a realização de exames periódicos de saúde em pelo menos 70% dos magistrados e servidores, até dezembro de 2026. *** | | | | | | |
| | - | 15% | 15% | 70% | 70% | 70% | 70% |
| Indicador | Meta | | | | | | |
| | Resultado 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| Índice de impacto dos eventos de capacitação promovidos pelo TRT (IIEC)* | Meta: Manter índice de impacto dos eventos de capacitação promovido pela EJUD acima de 80%, até 2026. | | | | | | |

| Indicador | Meta | | | | | | |
|--|--|------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Resultado 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| | - | - | A definir |
| Índice de impacto dos eventos de capacitação promovidos pelo TRT (IIEC) ** | 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)* | 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)** | 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% |
| Índice de realização de exames periódicos de saúde (magistrados/servidores) IPSMS. **** | 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% |
| Quantidade de ações de promoção, prevenção e vigilância, em saúde de magistrados e servidores. ***** | Realizar 3 ações de promoção, prevenção e vigilância, em saúde de magistrados e servidores, até dezembro de 2026. **** | | | | | | |
| | - | - | - | 3 | 3 | 3 | 3 |

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

** Meta alterada pela 3ª Reunião do Comitê Estratégico de Análise e Desempenho do PEI 2021-2026 de 24/03/2023

*** Indicador alterado pela 1ª Reunião de Análise Estratégica do PEI 2021-2026 de 31/03/2023

**** Indicador e Meta incluído 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) ↑ **
- Índice de satisfação com os sistemas de TIC (ISTIC) ↑ *
- Igov TIC-JUD ↑ *
- Índice de Implementação da Transformação Digital – Justiça 4.0 (META 10 – 2022 / CNJ) ***

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 9:

| Indicador | Meta | | | | | | |
|---|--|------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Resultado 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| Índice de Processos Judiciais Eletrônicos – IPJE (META 11 / CNJ) ** | Meta: Alcançar 100% de processos judiciais eletrônicos em relação ao acervo total, até dezembro de 2026. | | | | | | |
| | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Índice de satisfação com os sistemas de TIC (ISTIC)* | 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*** | 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 | Aprimorado | Aprimorado | Aprimorado | Excelência |

| Indicador | Meta | | | | | | |
|---|---|------|------|------|------|------|------|
| | Resultado 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| Índice de Implementação da Transformação Digital – Justiça 4.0 (META 10 – 2022 / CNJ) *** | Meta: Implementar, durante o ano de 2022, 100% das ações do Programa Justiça 4.0 nas unidades jurisdicionais do tribunal. | | | | | | |
| | - | - | 100% | - | - | - | - |

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

** Indicador(es) excluído(s) pela 2ª RAE/2022.

*** Indicador(es) incluído(s) pela 2ª RAE/2022.

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) ↑*

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)* | Meta: Manter acima de 95% o Índice de Execução das Dotações para Despesas Discricionárias (IEDD), até dezembro de 2026. | | | | | | |
| | 91,30% | - | 92% | 92,5% | 93% | 94% | 95% |

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

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) ↑ | |
|--|---|
| Tipo de Indicador | Eficiência |
| O que mede | 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. |
| Quem mede | Assessoria de Comunicação Social |
| Quando medir | Anual |
| Onde medir | Planilha compartilhada com os TRTs para que insiram os dados das matérias publicadas no site, inserções na mídia ou postagens nas redes sociais . |
| Por que medir | Aferir a integração do TRT 13ª Região com as ações de comunicação social. |
| Como medir | 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 |
| Resultado 2020 | - |
| META | 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) ↑ | |
|--|---|
| Tipo de Indicador | Efetividade |
| O que mede | A satisfação dos usuários com a comunicação externa do TRT 13ª Região |
| Quem mede | Assessoria de Comunicação Social |
| Quando medir | Anual |
| Onde medir | Pesquisa de satisfação com usuários |
| Por que medir | Para identificar o nível de satisfação dos usuários externos com a comunicação |
| Como medir | Percentual de satisfação da dimensão Comunicação Externa na Pesquisa de Satisfação |
| Resultado 2020 | 89% (Usuários) |
| META | 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% |

| INDICADOR: ÍNDICE DE SATISFAÇÃO COM A COMUNICAÇÃO INTERNA (MAGISTRADOS E SERVIDORES) ↑ | |
|---|---|
| Tipo de Indicador | Efetividade |
| O que mede | A satisfação dos magistrados e servidores com a comunicação interna do TRT 13ª Região |
| Quem mede | Assessoria de Comunicação Social |
| Quando medir | Anual |
| Onde medir | Pesquisa de Clima Organizacional com magistrados e servidores |
| Por que medir | Para identificar o nível de satisfação dos usuários internos com a comunicação |
| Como medir | Média do percentual de satisfação (Magistrados e Servidores) da dimensão Comunicação Interna na Pesquisa de Clima Organizacional |
| Resultado 2020 | 96% (Magistrados e Servidores) |
| META | 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

| INDICADOR: ÍNDICE DE INTEGRAÇÃO DA AGENDA 2030 AO PODER JUDICIÁRIO (META 9 / CNJ)  | |
|---|---|
| Tipo de Indicador | Eficiência |
| O que mede | Ações que visem à difusão da cultura da inovação em suas diversas dimensões e nas interações com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, no âmbito do Poder Judiciário. |
| Quem mede | Assessoria de Gestão Estratégica |
| Quando medir | Anual |
| Onde medir | Planilha com ações definidas para os TRTs, compartilhada pelo CSJT. |
| Por que medir | Para conhecer como a Justiça do Trabalho brasileira enfrenta o tema do trabalho decente. |
| Como medir | Respondendo as seguintes perguntas: P9.1 — O tribunal instituiu laboratório de inovação ou espaço similar? P9.2 — O tribunal elaborou plano de ação inovadora? P9.3 — O tribunal enviou o plano de ação inovadora ao CNJ? P9.4 — Percentual de execução da ação. P9.5 — O tribunal realizou ação voltada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável — ODS, da Agenda 2030? |
| Resultado 2020 | 100% |
| META | Alcançar 100% do Índice de integração da agenda 2030 ao Poder Judiciário, até dezembro de 2026. 2021: 100% 2022: 100% 2023: 100% 2024: 100% 2025: 100% 2026: 100% |

| IMPLANTAR, NO ANO DE 2023, UM PROJETO ORIUNDO DO LABORATÓRIO DE INOVAÇÃO, COM AVALIAÇÃO DE BENEFÍCIOS À SOCIEDADE E RELACIONADO À AGENDA 2030.  | |
|--|--|
| Tipo de Indicador | Eficiência |
| O que mede | 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. |
| Quem mede | ASPROS / Divisão de Inovação |
| Quando medir | Mensal |
| Onde medir | ASPROS / Divisão de Inovação |
| Por que medir | Para estimular a inovação no Poder Judiciário. |
| Como medir | Por meio de informações fornecidas pela ASPROS/ Divisão de Informação |
| Resultado 2020 | 100% |
| META | Implantar, no ano de 2023, um projeto oriundo do laboratório de inovação, com avaliação de benefícios à sociedade e relacionado à Agenda 2030, até dezembro de 2026. 2021: - 2022: - 2023: 1 2024: 1 2025: 1 2026: 1 |

INDICADOR: PERCENTUAL DE EXECUÇÃO DO PLANO DE LOGÍSTICA SUSTENTÁVEL – PLS DO TRT13 ↑

| | |
|--------------------------|--|
| Tipo de Indicador | Governança |
| O que mede | O percentual de execução do Plano de Logística Sustentável - PLS |
| Quem mede | Assessoria de Gestão Estratégica |
| Quando medir | Anual |
| Onde medir | Por meio das ações propostas e cumpridas pelas diversas unidades do TRT 13 |
| Por que medir | Para avaliar o desempenho do TRT 13 na governança de seu PLS |
| Como medir | Em percentual |
| Resultado 2020 | 85% |
| META | 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% |

INDICADOR: ÍNDICE DE PARTICIPAÇÃO DE MULHERES NOS COMITÊS E COMISSÕES DO TRT 13ª REGIÃO ↑

| | |
|--------------------------|--|
| Tipo de Indicador | Governança |
| O que mede | O percentual de participação de mulheres servidoras nos comitês e comissões |
| Quem mede | Secretaria de Gestão de Pessoas e Pagamento de Pessoal |
| Quando medir | Anual |
| Onde medir | Por meio de levantamento sobre as participaçõe)s de mulheres servidoras nos comitês e comissões do TRT13. (SIGEP/HORUS |
| Por que medir | Esforço contínuo do Regional na busca da promoção da equidade de gênero nas ações de administração judiciária e administrativa. |
| Como medir | Total de mulheres magistradas e servidoras / Total de membros de comitês e comissões no TRT13 |
| Resultado 2020 | - |
| META | 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% |

| INDICADOR: ÍNDICE DE PARTICIPAÇÃO DE MULHERES NOS CARGOS EM COMISSÕES DE LIVRE INDICAÇÃO DO PRESIDENTE DO TRT13 ↑ | |
|--|---|
| Tipo de Indicador | Governança |
| O que mede | O percentual de participação de mulheres servidoras em cargos de comissão de livre indicação do presidente do TRT13 |
| Quem mede | Secretaria de Gestão de Pessoas e Pagamento de Pessoal (SAOADM) |
| Quando medir | Anual |
| Onde medir | Por meio do sistema SAOADM |
| Por que medir | Esforço contínuo do Regional na busca da promoção da equidade de gênero nas funções comissionadas de livre indicação do presidente |
| Como medir | Total de mulheres magistradas e servidoras ocupantes de cargos em comissões de livre indicação do presidente do TRT13 / Total de cargos em comissões existentes no TRT13 de livre indicação do presidente do TRT13 |
| Resultado 2020 | - |
| META | Atingir o percentual de 40% de participação de mulheres nos cargos em comissões de livre indicação do presidente do TRT13, até dezembro de 2026. 2021: - 2022: - 2023: - 36% 2024: - 38% 2025: - 40% 2026: - 42% |

| INDICADOR: PROMOVER PELO MENOS UMA AÇÃO VISANDO O COMBATE AO TRABALHO INFANTIL. (META 11/ CNJ) ↑ | |
|---|--|
| Tipo de Indicador | Governança |
| O que mede | O número de ações promovidas pelo Tribunal visando o combate ao trabalho infantil e estímulo à aprendizagem |
| Quem mede | ASPROS/ Comitê Gestor Regional do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem |
| Quando medir | Mensal |
| Onde medir | ASPROS/ Comitê Gestor Regional do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem |
| Por que medir | Esforço contínuo do Regional na busca da promoção de ações visando o combate ao trabalho infantil e estímulo à aprendizagem |
| Como medir | Por meio de informações fornecidas pela ASPROS/ Comitê Gestor Regional do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem |
| Resultado 2020 | - |
| META | Atingir o total de 4 ações de Combate ao Trabalho Infantil e de estímulo à aprendizagem, até dezembro de 2026. 2021: - 2022: - 2023: - 1 2024: - 1 |

| |
|-----------|
| 2025: - 1 |
| 2026: - 1 |

OBJETIVO ESTRATÉGICO 03

Fortalecer a governança e a gestão estratégica

| INDICADOR: ÍNDICE DE PROCESSOS DE TRABALHO CRÍTICOS MAPEADOS COM IDENTIFICAÇÃO DOS CONTROLES INTERNOS (IPMCI) ↑ | |
|--|--|
| Tipo de Indicador | Eficiência |
| O que mede | A quantidade de processos de trabalho críticos mapeados com identificação dos controles internos |
| Quem mede | Assessoria de Gestão Estratégica |
| Quando medir | Anual |
| Onde medir | No TRT 13ª Região |
| Por que medir | Para aperfeiçoar o mapeamento de processos, com foco na gestão de riscos |
| Como medir | Quantidade de processos de trabalho críticos mapeados com identificação dos controles internos |
| Resultado 2020 | 4 |
| META | 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 |

| INDICADOR: ÍNDICE DE EXECUÇÃO DO PLANO DE OBRAS ↑ | |
|--|---|
| Tipo de Indicador | Eficiência |
| O que mede | O aprimoramento da estrutura física do TRT 13ª Região |
| Quem mede | Coordenadoria de Engenharia e Manutenção |
| Quando medir | Anual |
| Onde medir | No TRT 13ª Região |
| Por que medir | Para acompanhar o aprimoramento da estrutura física do TRT 13ª Região |
| Como medir | Em percentual, considerando as obras indicadas pela CEMA para cada período, através de e-mail corporativo. |
| Resultado 2020 | 100% |
| 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. 2021: - 2022: 95% 2023: 95% 2024: 95% 2025: 95% 2026: 95% |

| INDICADOR: TEMPO MÉDIO DE DURAÇÃO DE LICITAÇÕES CONCLUÍDAS (TDLC)  | |
|--|---|
| Tipo de Indicador | Eficiência |
| O que mede | Tempo médio de duração de licitações concluídas (aquisição de bens e serviços comuns) no TRT 13ª Região. |
| Quem mede | Núcleo de Estatística |
| Quando medir | Mensal |
| Onde medir | Nos protocolos que tramitam no 2º grau e se referem a aquisição de bens e serviços comuns |
| Por que medir | Para melhorar o desempenho do TRT 13ª Região quanto ao tempo utilizado nas licitações. |
| Como medir | 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. |
| Resultado 2020 | - |
| META | 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 |

OBJETIVO ESTRATÉGICO 04

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

| INDICADOR: ÍNDICE DE ATENDIMENTO ÀS DELIBERAÇÕES E ÀS RECOMENDAÇÕES DECORRENTES DE AUDITORIA (IADRDA) ↑ | |
|--|--|
| Tipo de Indicador | Controle |
| O que mede | Mede o percentual de determinações e/ou recomendações do TRT decorrentes de auditorias que foram cumpridas e/ou implementadas. |
| Quem mede | Secretaria de Auditoria Interna |
| Quando medir | Anual |
| Onde medir | 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. |
| Por que medir | Aferir o cumprimento das determinações e/ou recomendações do TRT decorrentes de auditorias que foram cumpridas e/ou implementadas. |
| Como medir | $IADRDA = (DC/DM) \times 100$ 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. |
| Resultado 2020 | - |
| META | Atingir no mínimo 50% do Índice de Atendimento às Deliberações e às Recomendações de Auditoria (IADRDA), até dezembro de 2026. 2021: - 2022: 50% 2023: 50% 2024: 50% 2025: 50% 2026: 50% |

OBJETIVO ESTRATÉGICO 05

Garantir a duração razoável do processo

| INDICADOR: ÍNDICE DE PROCESSOS JULGADOS – IPJ (META 1 / CNJ) ↑ | |
|--|---|
| Tipo de Indicador | Eficiência |
| O que mede | O percentual de processos de conhecimento julgados em relação ao número de processos de conhecimento distribuídos |
| Quem mede | Núcleo de Estatística |
| Quando medir | Mensal |
| Onde medir | Sistema de Estatística e-Gestão, através do Hórus |
| Por que medir | Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional |
| Como medir | <p>Percentual de cumprimento = $((\sum P1.3) / (\sum P1.1 + 1 - \sum P1.5 + \sum P1.7 - \sum P1.9)) \times 100$</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> |
| Resultado 2020 | 97% |
| META | Alcançar, anualmente, 100% no índice de processos julgados, até dezembro de 2026. 2021: 100% 2022: 100% 2023: 100% 2024: 100% 2025: 100% 2026: 100% |

| INDICADOR: ÍNDICE DE PROCESSOS ANTIGOS – IPA (META 2 / CNJ)  | |
|--|---|
| Tipo de Indicador | Eficácia |
| O que mede | O percentual de processos antigos julgados em relação ao número de processos antigos distribuídos |
| Quem mede | Núcleo de Estatística |
| Quando medir | Mensal |
| Onde medir | Sistema de Estatística e-Gestão, através do Hórus. |
| Por que medir | Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional |
| Como medir | <p>Percentual de cumprimento da meta = $(\frac{\sum P2.10 + P2.13}{P2.1 + P2.13 + \sum P2.4 - \sum P2.7}) \times (1000/k)$</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> |
| Resultado 2020 | 107% |
| META | <p>Alcançar, anualmente, pelo menos 93% no índice de processos antigos, até dezembro de 2026.</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> |

| INDICADOR: TAXA DE CONGESTIONAMENTO LÍQUIDA, EXCETO EXECUÇÕES FISCAIS (META 5 / CNJ) ↓ | |
|--|--|
| Tipo de Indicador | Efetividade |
| O que mede | O percentual de processos que ficaram parados sem solução, em relação ao total tramitando no período de um ano. |
| Quem mede | Núcleo de Estatística |
| Quando medir | Mensal |
| Onde medir | Sistema de Estatística e-Gestão, através do Hórus. |
| Por que medir | Melhorar a efetividade, uma vez que quanto maior o índice, mais difícil será para o tribunal lidar com seu estoque de processos. |
| Como medir | $TCL = (\text{Casos pendentes de Conhecimento e Execução} / \text{Casos pendentes e baixados de Conhecimento e Execução}) \times 100$ |
| Resultado 2020 | 40,95 |
| META | Alcançar a taxa de congestionamento líquida de 40,12%, exceto execuções fiscais, até dezembro de 2026. 2021: 40,12% 2022: 40,12% 2023: 40,12% 2024: 40,12% 2025: 40,12% 2026: 40,12% |

| INDICADOR: TEMPO MÉDIO DE DURAÇÃO DO PROCESSO NA FASE DE CONHECIMENTO DO PRIMEIRO GRAU (TMDP1) ↓ | |
|---|--|
| Tipo de Indicador | Eficiência |
| O que mede | Tempo médio de duração do processo na fase de conhecimento da 1ª instância |
| Quem mede | Núcleo de Estatística |
| Quando medir | Anual |
| Onde medir | Nas Varas do Trabalho |
| Por que medir | Para assegurar a celeridade e produtividade na prestação jurisdicional |
| Como medir | <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>$TMDP1c = \text{Somatório}(\text{Data da prolação da sentença} - \text{Data do ajuizamento da ação}) / \text{Processos com prolação de sentença}$</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: (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)</p> |
| Resultado 2020 | 131 dias |
| META | <p>Alcançar um Tempo Médio de Duração de Processos - Conhecimento 1º Instância de 120 dias (TMDP1C), até dezembro de 2026.</p> <p>2021: -</p> <p>2022: 128</p> <p>2023: 126</p> <p>2024: 124</p> <p>2025: 122</p> <p>2026: 120</p> |

| INDICADOR: TEMPO MÉDIO DE DURAÇÃO DO PROCESSO NO SEGUNDO GRAU (TMDP2)  | |
|--|---|
| Tipo de Indicador | Eficiência |
| O que mede | Tempo médio de duração do processo no segundo grau |
| Quem mede | Núcleo de Estatística |
| Quando medir | Anual |
| Onde medir | Nas Secretarias das Turmas e Secretaria do Tribunal Pleno e Coordenação Judiciária |
| Por que medir | Para assegurar a celeridade e produtividade na prestação jurisdicional |
| Como medir | <p>Tempo Médio de Duração do Processo - 2ª Instancia (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: $TMDP2 = \text{Somatório}(\text{Data de julgamento} - \text{Data da distribuição}) / \text{Julgados}$.</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: (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)</p> |
| Resultado 2020 | 94 dias |
| META | <p>Manter abaixo de 80 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: 80</p> <p>2024: 80</p> <p>2025: 80</p> <p>2026: 80</p> |

OBJETIVO ESTRATÉGICO 06

Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas

| INDICADOR: TEMPO MÉDIO ENTRE A AFETAÇÃO E O ACÓRDÃO DE MÉRITO (TMASM) ↓ | |
|--|---|
| Tipo de Indicador | Eficiência |
| O que mede | Tempo médio entre a afetação e o acórdão de mérito |
| Quem mede | Núcleo de Estatística |
| Quando medir | Anual |
| Onde medir | e-Gestão. Serão apurados a partir de marcos certos, definidos (descrição) e específicos. |
| Por que medir | Para assegurar a celeridade e produtividade na prestação jurisdicional |
| Como medir | $\text{Somatorio}(1,n) [(DtAdmisIRDRn - DtAcordaoIRDRn)] / \text{SentIRDR}$ $n = \text{SentIRDR}$ <p>DtAcordaoIRDR – Data de publicação do acórdão no Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR); DtAdmisIRDR – Data da publicação da afetação/admissão do Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR); SentIRDR – Total de Incidentes de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR) com acórdãos publicados no ano.</p> |
| Resultado 2020 | 23 dias |
| META | Manter o Tempo Médio Entre a Afetação e o Acórdão de Mérito (TMASM) menor ou igual a 60 dias, até dezembro de 2026. 2021: - 2022: 60 2023: 60 2024: 60 2025: 60 2026: 60 |

OBJETIVO ESTRATÉGICO 07

Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas

| INDICADOR: ÍNDICE DE CONCILIAÇÃO (FASE DE CONHECIMENTO) – ICONc (META 3/ CNJ) ↑ | |
|---|--|
| Tipo de Indicador | Eficiência |
| O que mede | A quantidade de conciliações dentre os processos solucionados na fase de conhecimento |
| Quem mede | Núcleo de Estatística |
| Quando medir | Mensal |
| Onde medir | Sistema de Estatística e-Gestão, através do Hórus |
| Por que medir | Para verificar a utilização da conciliação na resolução dos conflitos |
| Como medir | $ICONc = \frac{\text{Conciliações 1º Grau}}{\text{Solucionados 1º Grau}} \times 100$ |
| Resultado 2020 | 39,34% |
| META | Alcançar anualmente o índice de conciliação de 38,5%, com cláusula de barreira de 45%, até dezembro de 2026. 2021: 38,5% 2022: 38,5% 2023: 38,5% 2024: 38,5% 2025: 38,5% 2026: 38,5% |

| INDICADOR: ÍNDICE DE CONCILIAÇÃO NO 2º GRAU ↑ | |
|---|---|
| Tipo de Indicador | Eficiência |
| O que mede | A quantidade de conciliações dentre os processos solucionados no 2º Grau |
| Quem mede | Núcleo de Estatística |
| Quando medir | Mensal |
| Onde medir | Sistema de Estatística e-Gestão, através do Hórus |
| Por que medir | Para verificar a utilização da conciliação na resolução dos conflitos |
| Como medir | $\frac{\text{Conciliações 2º Grau}}{\text{Solucionados 2º Grau}} \times 100$ 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 |
| Resultado 2020 | 0,4% |
| META | Alcançar 3,2% do Índice de Conciliação no 2º Grau, até dezembro de 2026. 2021: - 2022: 2% 2023: 2,3% 2024: 2,6% 2025: 2,9% 2026: 3,2% |

OBJETIVO ESTRATÉGICO 08

Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional

| | |
|---|---|
| INDICADOR: ÍNDICE DE PROMOÇÃO DA SAÚDE DE MAGISTRADOS E SERVIDORES — IPSMS (META 10 / CNJ) EXAMES PERIÓDICOS ↑ | |
| Tipo de Indicador | Eficácia |
| O que mede | O percentual de magistrados e servidores que realizaram exames periódicos |
| Quem mede | Núcleo de Saúde |
| Quando medir | Anual |
| Onde medir | No TRT 13ª Região |
| Por que medir | 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. |
| Como medir | $(\text{Número de magistrados e servidores que fizeram exames periódicos no período} / \text{Número total de magistrados e servidores}) \times 100$ |
| Resultado 2020 | - |
| META | Realizar exames periódicos de saúde em pelo menos 70% dos magistrados e servidores, até dezembro de 2026. 2021: - 2022: 15% 2023: 70% 2024: 70% 2025: 70% 2026: 70% |

| INDICADOR: ÍNDICE DE REALIZAÇÃO DE EXAMES PERIÓDICOS DE SAÚDE (MAGISTRADOS/SERVIDORES) IEP (META 10 / CNJ) - EXAMES PERIÓDICOS ↑ | |
|--|---|
| Tipo de Indicador | Eficácia |
| O que mede | O percentual de magistrados e servidores que realizaram exames periódicos |
| Quem mede | Coordenação de Saúde |
| Quando medir | Anual |
| Onde medir | No TRT 13ª Região |
| Por que medir | 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. |
| Como medir | $(\text{Número de magistrados e servidores que fizeram exames periódicos no período} / \text{Número total de magistrados e servidores}) \times 100$ |
| Resultado 2020 | - |
| META | Realizar exames médicos periódicos de saúde em pelo menos 70% dos magistrados e servidores, até dezembro de 2026. 2021: - 2022: - 2023: - 2024: 60% 2025: 60% 2026: 60% |

| INDICADOR: QUANTIDADE DE AÇÕES DE PROMOÇÃO, PREVENÇÃO E VIGILÂNCIA, EM SAÚDE DE MAGISTRADOS E SERVIDORES. | |
|--|---|
| Tipo de Indicador | Eficácia |
| O que mede | O número de ações de promoção, prevenção e vigilância, em saúde de magistrados e servidores |
| Quem mede | Coordenadoria de Saúde |
| Quando medir | Anual |
| Onde medir | No TRT 13ª Região |
| Por que medir | Para implementar ações de prevenção e promoção da saúde. |
| Como medir | Número de ações de promoção, prevenção e vigilância, em saúde de magistrados e servidores realizadas anualmente |
| Resultado 2020 | - |
| META | Realizar 3 ações de promoção, prevenção e vigilância, em saúde de magistrados e servidores, até dezembro de 2026. 2021: - 2022: - 2023: 3 2024: 3 2025: 3 2026: 3 |

| INDICADOR: ÍNDICE DE IMPACTO DOS EVENTOS DE CAPACITAÇÃO PROMOVIDOS PELO TRT (IIEC) ↑ | |
|---|--|
| Tipo de Indicador | Eficiência |
| O que mede | O impacto dos eventos de capacitação promovidos pelo TRT |
| Quem mede | Escola Judicial / Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação |
| Quando medir | Mensal |
| Onde medir | Instrumento de avaliação de impacto de capacitação. |
| Por que medir | Aferir a efetividade dos eventos de capacitação promovidos pelo TRT |
| Como medir | $IIEC = [\text{somatorio} (Se(EVTn \geq 70\%; 1; 0)) / n] \times 100$ <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 $EVTn = (AP+AS+FC+AG+QT+MO+AC+PR+RM+DC) / 10$ AP- Nota de Aplicabilidade obtida no evento. AS - Nota de Assertividade obtida no </p> |

| | |
|-----------------------|---|
| | 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. |
| Resultado 2020 | - |
| META | Alcançar o índice de impacto dos Eventos de Capacitação Promovidos pelo TRT (definir na 3ª RAE 2022), até dezembro de 2026. 2021:-- 2022: A definir 2023: A definir 2024: A definir 2025: A definir 2026: A definir |
| META | Meta: Manter Índice de impacto dos eventos de capacitação promovido pela EJUD acima de 80%, até 2026. 2021: - 2022: 80% 2023: 80% 2024: 80% 2025: 80% 2026: 80% |

| INDICADOR: ÍNDICE DE CLIMA ORGANIZACIONAL (ICO) ↑ | |
|--|--|
| Tipo de Indicador | Eficiência |
| O que mede | O grau de satisfação dos magistrados e servidores em relação a diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização. |
| Quem mede | Secretaria de Gestão de Pessoas e Pagamento de Pessoal |
| Quando medir | Anual |
| Onde medir | Pesquisa de Clima Organizacional |
| Por que medir | 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. |
| Como medir | (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. |
| Resultado 2020 | 73% |
| META | 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% |

INDICADOR: ÍNDICE MÍNIMO DE CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES EM COMPETÊNCIAS (IMCSC) ↑

| | |
|-------------------|--|
| 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: 70% 2024: 70% 2025: 70% 2026: 70% |

OBJETIVO ESTRATÉGICO 09

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

| INDICADOR: ÍNDICE DE PROCESSOS JUDICIAIS ELETRÔNICOS – IPJE (META 11 / CNJ) ↑* | |
|--|--|
| Tipo de Indicador | Eficiência |
| O que mede | O percentual de processos que tramitam de forma eletrônica. |
| Quem mede | Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação |
| Quando medir | Trimestral |
| Onde medir | No sistema de estatístico do e-gestão |
| Por que medir | Para garantir que 100% dos processos judiciais tramitem de forma eletrônica. |
| Como medir | Através do sistema de estatística do e-gestão apurando os processos judiciais autuados do PJE-JT. |
| Resultado 2020 | 100% |
| META | Alcançar 100% de processos judiciais eletrônicos em relação ao acervo total, até dezembro de 2026. 2021: 100% 2022: 100% 2023: 100% 2024: 100% 2025: 100% 2026: 100% |

| INDICADOR: ÍNDICE DE SATISFAÇÃO COM OS SISTEMAS DE TIC (ISTIC) ↑ | |
|--|---|
| Tipo de Indicador | Eficiência |
| O que mede | 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. |
| Quem mede | Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação |
| Quando medir | Semestral |
| Onde medir | Os dados são fornecidos pela Unidade de Tecnologia da Informação e Comunicação mediante Pesquisa de Satisfação junto aos usuários. |
| Por que medir | Para avaliar o nível de satisfação com os sistemas de TIC. |
| Como medir | $ISTIC = ((S1 + S2 + \dots + Sn)/n) * 10$ 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 |
| Resultado 2020 | 83,5% |
| META | 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% |

| INDICADOR: iGov TIC-JUD ↑ | |
|---------------------------|--|
| Tipo de Indicador | Eficiência |
| O que mede | Mede a situação da governança e da gestão de TIC no TRT 13ª Região |
| Quem mede | Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação |
| Quando medir | Anual |

| | |
|-----------------------|--|
| Onde medir | No TRT 13ª Região |
| Por que medir | Para aprimorar a infraestrutura e a governança de TIC no âmbito do TRT13ª Região. |
| Como medir | Percentual alcançado pelos componentes do modelo de avaliação do iGovTI (TCU) |
| Resultado 2020 | Aprimorado |
| META | <p>Atingir a faixa “Excelência” no IGOV TIC-JUD, até dezembro de 2026.</p> <p>Faixas: Baixo (<0,4); Satisfatório (=>0,4 – <0,7); Aprimorado (=>0,7 - <0,9) e Excelência (=>0,9)</p> <p>2021: -</p> <p>2022: Aprimorado</p> <p>2023: Aprimorado</p> <p>2024: Aprimorado</p> <p>2025: Aprimorado</p> <p>2026: Excelência</p> |

INDICADOR: ÍNDICE DE IMPLEMENTAÇÃO DA TRANSFORMAÇÃO DIGITAL – JUSTIÇA 4.0 (META 10 – 2022 / CNJ)  **

| | |
|--------------------------|---|
| Tipo de Indicador | Eficiência |
| O que mede | O percentual de implantação das ações do Programa Justiça 4.0 nas unidades jurisdicionais |
| Quem mede | Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação |
| Quando medir | Trimestral |
| Onde medir | Nos sistemas de gestão da SETIC |
| Por que medir | Para que 100% das ações do Programa Justiça 4.0 sejam implementadas nas unidades jurisdicionais |
| Como medir | $[(((P10.2(1^o grau) P10.1 (1^o grau) * 0,6) + (P10.2(2^o grau) P10.1 (2^o grau) * 0,4)) / 2 + P10.3 + P10.4(total) P10.1 (total) + P10.6(total) P10.5 (total) + P10.7 + P10.8) / 6]$ <p>P10.1 Quantidade de unidades judiciárias do tribunal. P10.2 Quantidade de unidades judiciárias com o “Juízo 100% Digital” implementado. P10.3 Quantidade de “Núcleos de Justiça 4.0” instituídos no tribunal. P10.4 Quantidade de unidades judiciárias com o “Balcão Virtual” implementado. P10.5 Quantidade de sistemas processuais que o tribunal utiliza. P10.6 Quantidade de sistemas processuais que o tribunal utiliza conectados à PDPJ. P10.7 Quantidade de módulos que o tribunal desenvolve para a PDPJ. P10.8 O tribunal implementou o sistema Codex?</p> <p>P10.8 assume valor de 0 (Não) ou 1 (Sim).</p> <p>- Para os fins da meta, as secretarias de turma correspondem às unidades judiciárias de 2º grau e Turmas Recursais.</p> |
| Resultado 2020 | - |
| META | <p>Implementar, durante o ano de 2022, 100% das ações do Programa Justiça 4.0 nas unidades jurisdicionais do tribunal.</p> <p>2021: -</p> <p>2022: 100%</p> <p>2023: -</p> <p>2024: -</p> <p>2025: -</p> <p>2026: -</p> |

OBJETIVO ESTRATÉGICO 10

Aperfeiçoar a Gestão Orçamentária e Financeira

| INDICADOR: ÍNDICE DE EXECUÇÃO DAS DOTAÇÕES PARA DESPESAS DISCRICIONÁRIAS (IEDD) ↑ | |
|--|---|
| Tipo de Indicador | Eficiência |
| O que mede | Índice de Execução das Dotações para Despesas Discricionárias (IEDD) do TRT 13ª Região |
| Quem mede | Secretaria de Planejamento e Finanças |
| Quando medir | Bimestral |
| Onde medir | Sistema Tesouro Gerencial |
| Por que medir | Para aperfeiçoar a gestão orçamentária no âmbito do TRT13ª Região. |
| Como medir | IEDD = (DDE / DIDD) x 100 DDE - Despesas Discricionárias Empenhadas DIDD - Dotação Inicial Para Despesas Discricionárias |
| Resultado 2020 | 91,30% |
| META | Manter acima de 95% o Índice de Execução das Dotações para Despesas Discricionárias (IEDD), até dezembro de 2026. 2021: - 2022: 92% 2023: 92,5% 2024: 93% 2025: 94% 2026: 95% |

OBJETIVO ESTRATÉGICO 11

Consolidar uma política de Inovação para a superação de desafios institucionais

| INDICADOR: QUANTIDADE DE SOLUÇÕES DE INOVAÇÃO IMPLEMENTADAS NAS ROTINAS DO TRIBUNAL ↑ | |
|--|---|
| Tipo de Indicador | Eficiência. |
| O que mede | A quantidade de iniciativas relacionadas com a inovação, implementadas no âmbito do Regional, com o escopo de superar problemas e desafios institucionais. |
| Quem mede | Comitê de Inovação |
| Quando medir | Mensal. |
| Onde medir | Nos protocolos que tramitam nos setores administrativos tratando do assunto. |
| Por que medir | Para assegurar a efetiva implementação de uma cultura de inovação no Regional. |
| Como medir | Medir através dos PROADs que tratem do assunto remetidos à Presidência comunicando a efetiva implementação de uma iniciativa de inovação. |
| Resultado 2020 | - |
| META | Alcançar 04 soluções de inovação, por ano, implementadas na rotina do Tribunal, até dezembro de 2026. 2021: - 2022: 4 2023: 4 2024: 4 2025: 4 2026: 4 |

| INDICADOR: QUANTIDADE DE EVENTOS (CURSOS, OFICINAS, WORKSHOPS) REALIZADOS PARA DISCUSSÃO DE TEMAS RELACIONADOS À INOVAÇÃO ↑ | |
|--|--|
| Tipo de Indicador | Eficiência |
| O que mede | A quantidade de eventos voltados ao tema da inovação no Tribunal, de modo a possibilitar o acúmulo de discussão e o amadurecimento da temática entre servidores e magistrados, bem como a propositura de iniciativas inovadoras. |
| Quem mede | Comitê de Inovação |
| Quando medir | Mensal. |
| Onde medir | Nos protocolos que tramitam nos setores administrativos tratando do assunto. |
| Por que medir | Para assegurar a realização de um debate plural e democrático sobre as possibilidades inovadoras e propiciar a efetiva implementação da cultura da inovação como meta institucional. |
| Como medir | Medir através dos PROADs que tratem do assunto remetidos à Presidência comunicando a realização desses eventos. |
| Resultado 2020 | - |
| META | Realizar 05 eventos (cursos, oficinas, workshops), por ano, para discussão de temas relacionados à inovação, até dezembro de 2026. 2021: - 2022: 5 2023: 5 2024: 5 2025: 5 2026: 5 |

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

**ALINHAMENTO DO TRT13 À ESTRATÉGIA NACIONAL DO
PODER JUDICIÁRIO**

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

| | | | |
|--|--|--|--|
| | Fortalecimento da estratégia nacional de TIC e de proteção de dados. | Aprimorar a governança de TIC e a proteção de dados. | Aprimorar a governança de TIC e a proteção de dados. |
|--|--|--|--|

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 judiciárias;

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.