

Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região

Planejamento Estratégico 2021-2026



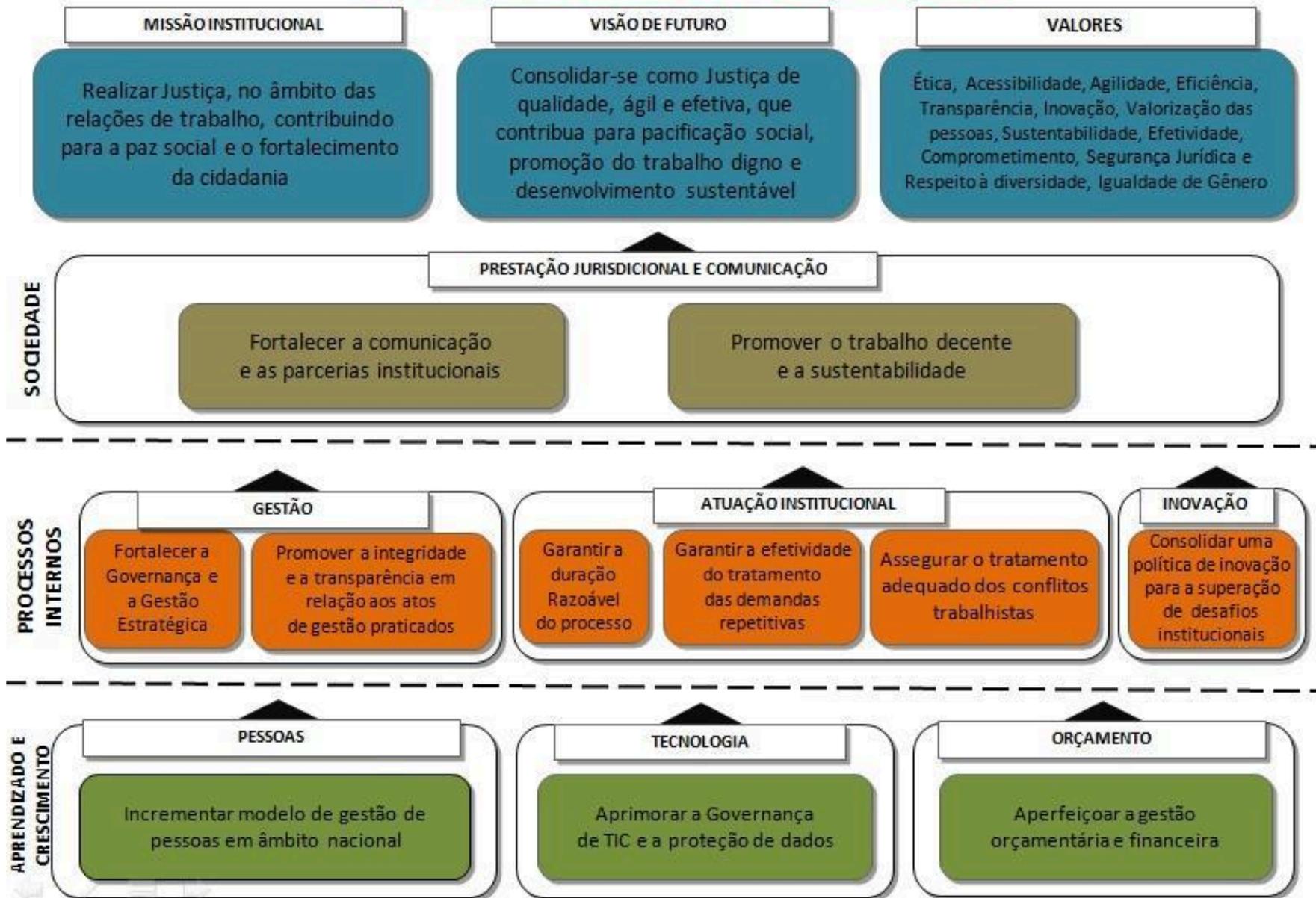
*Resolução CNJ nº 325/2020
Ato CSJT GP SG nº 034/2021
Resolução TRT13 nº 036/2021*

JOÃO PESSOA - PB, JUNHO DE 2024

(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.

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 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
Aércio 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)

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 2:

Indicador	Meta						
	Resultado do 2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
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)(h)	Meta: Implantar, no ano de 2023, dois projetos oriundo do laboratório de inovação, com avaliação de benefícios à sociedade e relacionado à Agenda 2030. até dezembro de 2023						
	-	-	-	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, inclusive Gabinetes e Varas” (f)	Meta: Atingir o percentual de 42% de participação de mulheres nos Cargos em Comissão, inclusive Gabinetes e Varas” até dezembro de 2026.						
	-	-	-	36%	38%	40%	42%
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
Índice de participação de pessoas negras nos cargos em comissão. (i)	Atingir 30% de pessoas negras nos cargos em Comissão, até dezembro de 2024						

Indicador	Meta						
	Resultado do 2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	-	-	-	30%	30%	30%	30%
Índice de participação de pessoas negras nas funções de confiança. (i)	Atingir 30% de pessoas negras em funções de confiança, até dezembro de 2024						
	-	-	-	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

Projetos e/ou Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 2:

- PROJETO PRÊMIO CNJ DE QUALIDADE 2022.

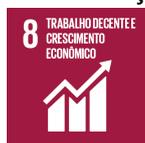
PROMOVER PELO MENOS UMA AÇÃO VISANDO O COMBATE AO TRABALHO INFANTIL. (META 11/ CNJ)

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) ↑ (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)

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

Legenda:

a) 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 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) ↑ (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) ↑	
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

IMPLANTAR, NO ANO DE 2024, 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 RELACIONADOS À AGENDA 2030. ↑ (META 9/CNJ)	
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 2024, 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 relacionados à agenda 2030, até dezembro de 2026. 2021: - 2022: - 2023: 1 2024: 2 2025: 2 2026: 2

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 participações 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 COMISSÃO, INCLUSIVE GABINETES E VARAS ↑	
Tipo de Indicador	Governança
O que mede	O percentual de participação de mulheres servidoras em cargos de comissão, inclusive Gabinetes e Varas
Quem mede	SEGGEST (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
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 42% 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 DUAS AÇÕES VISANDO O COMBATE AO TRABALHO INFANTIL E O ESTÍMULO A APRENDIZAGEM. (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	Promover pelo menos duas ações visando o combate ao trabalho infantil e o estímulo a aprendizagem, até dezembro de 2026.
	2021: -
	2022: -
	2023: - 1
	2024: - 2
	2025: - 2
	2026: - 2

INDICADOR: "ÍNDICE DE PARTICIPAÇÃO DE PESSOAS NEGRAS NOS CARGOS EM COMISSÃO". ↑	
Tipo de Indicador	Governança
O que mede	O percentual de participação de pessoas negras nos cargos de comissão.
Quem mede	SEGGEST
Quando medir	Mensal
Onde medir	No observatório alimentado pela Coordenação de Inteligência e Gestão Negocial.
Por que medir	Esforço contínuo do Regional na busca da promoção da equidade de raça e para alinhar com as ações do Pacto Global da ONU.
Como medir	Total de pessoas negras magistradas e servidoras ocupantes de cargos em comissão / Total de cargos em comissão e funções de confiança existentes no TRT13.
Resultado 2024	35,46
META	Atingir 30% de pessoas negras nos Cargos em Comissão e Funções de Confiança, até dezembro de 2024 2021: - 2022: - 2023: - 2024: - 30% 2025: - 30% 2026: - 30%

INDICADOR: "ÍNDICE DE PARTICIPAÇÃO DE PESSOAS NEGRAS NAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA". ↑	
Tipo de Indicador	Governança
O que mede	O percentual de participação de pessoas negras nas funções de confiança.
Quem mede	SEGGEST
Quando medir	Mensal
Onde medir	No observatório alimentado pela Coordenação de Inteligência e Gestão Negocial.
Por que medir	Esforço contínuo do Regional na busca da promoção da equidade de raça e para alinhar com as ações do Pacto Global da ONU.
Como medir	Total de pessoas negras magistradas e servidoras ocupantes de funções de confiança / Total de cargos de funções de confiança existentes no TRT13.
Resultado 2024	30,4%
META	Atingir 30% de pessoas negras nos Cargos em Comissão e Funções de Confiança, até dezembro de 2024 2021: - 2022: - 2023: - 2024: - 30% 2025: - 30% 2026: - 30%

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	

**** 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

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 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

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) ↓	
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	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) ↑	
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	<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>

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) ↑	
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 = $((\sum P2.10 + P2.13) / (P2.1 + P2.13 + \sum P2.4 - \sum P2.7)) \times (1000/k)$</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>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>

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 = Somatório(Data da prolação da sentença – Data do ajuizamento da ação) / 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 90 dias (TMDP1C), até dezembro de 2026.</p> <p>2021: -</p> <p>2022: 128</p> <p>2023: 90</p> <p>2024: 90</p> <p>2025: 90</p> <p>2026: 90</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 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: $TMDP2 = \text{Somatório}(\text{Data de julgamento} - \text{Data da distribuição}) / \text{Julgados}$.</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 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: 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: 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) ↑	
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	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 ↑	
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 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

INDICADOR: ÍNDICE DE REALIZAÇÃO DE EXAMES PERIÓDICOS DE SAÚDE (MAGISTRADOS/SERVIDORES) IPSMS (META 10 / CNJ) ↑	
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	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%

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	<p>IIEC = [somatorio (Se(EVTn>=70%;1;0)) / n] x 100</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 EVTn = (AP+AS+FC+AG+QT+MO+AC+PR+RM+DC) / 10</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>
Resultado 2020	-
META	<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>

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: 60% 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 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

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	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

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: 95% 2024: 95% 2025: 95% 2026: 95%

OBJETIVO ESTRATÉGICO 11

Consolidar uma política de Inovação para a superação de desafios institucionais

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 - 2023: 20 2024: 20 2025: 20 2026: 20

ALINHAMENTO DO TRT13 À ESTRATÉGIA NACIONAL DO PODER JUDICIÁRIO

<u>Perspectiva</u>	<u>Macrodesafio</u> <i>(Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026)</i>	<u>Objetivo Estratégico</u> <u>PE-JT</u> <i>(Plano Estratégico da Justiça do Trabalho 2021-2026)</i>	<u>Objetivo Estratégico</u> <u>TRT 13</u> <i>(Plano Estratégico do TRT13 2021-2026)</i>
<u>Sociedade</u>	<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>		
<u>Processos Internos</u>	<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>
<u>Aprendizagem e Crescimento</u>	<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 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.