

# Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região



## Planejamento Estratégico 2015-2020

*Resolução CNJ nº 198/2014*



Tribunal Regional do Trabalho - 13ª Região

## **RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 148/2014**

O Egrégio **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA DÉCIMA TERCEIRA REGIÃO**, em Sessão Administrativa realizada em 04.12.2014, sob a Presidência de Sua Excelência o Senhor Desembargador **CARLOS COELHO DE MIRANDA FREIRE**, com a presença do Representante da Procuradoria Regional do Trabalho, Sua Excelência o Senhor Procurador **PAULO GERMANO COSTA DE ARRUDA**, presentes Suas Excelências os Senhores Desembargadores **UBIRATAN MOREIRA DELGADO, ANA MARIA FERREIRA MADRUGA, FRANCISCO DE ASSIS CARVALHO E SILVA, EDVALDO DE ANDRADE, EDUARDO SÉRGIO DE ALMEIDA e WOLNEY DE MACEDO CORDEIRO**,

**CONSIDERANDO** o disposto no artigo 1º da Resolução n.º 198, de 01 de julho de 2014, do Conselho Nacional de Justiça - CNJ, que dispõe sobre o Planejamento e a Gestão Estratégica do Poder Judiciário;

**CONSIDERANDO** os resultados do IV Fórum de Gestão Estratégica, promovido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, no período de 22 a 24 de outubro de 2014, nesta Capital;

**CONSIDERANDO**, por fim, os resultados dos trabalhos realizados pela Assessoria de Gestão Estratégica – AGE, no desdobramento do IV Fórum de Gestão Estratégica;

**R E S O L V E U**, por unanimidade,

**Art. 1º.** Aprovar o Planejamento Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região para o sexênio 2015/2020, na forma estabelecida nos autos do Processo TRT NU 00235.00.25.2014.5.13.0000.

**Art. 2º.** O planejamento estratégico do TRT 13ª Região terá abrangência de 06 (seis) anos, sendo o acompanhamento trimestral feito pela Assessoria de Gestão Estratégica por ocasião das Reuniões de Análise Estratégica –RAE's, com o envolvimento dos gestores e membros do Comitê Gestor do Planejamento Estratégico designado pela Presidência, com o fim de identificar as necessidades de realinhamentos e antecipar estratégias de atuação para o alcance dos objetivos estratégicos, através de iniciativas, projetos e processos.

**Art. 3º.** O referencial estratégico, constante do planejamento a que se refere esta Resolução Administrativa, orientará a elaboração de programas, projetos, plano diretor

de informática, plano de comunicação institucional e dos planos táticos e operacionais em geral, das unidades do Tribunal.

**Parágrafo único** - O referencial de que trata o caput deste artigo conterà:

- I - pelo menos um indicador de resultado para cada objetivo estratégico;
- II - metas de curto, médio e longos prazos, associadas aos indicadores de resultado;
- III - projetos e ações julgados suficientes e necessários para o atingimento dos objetivos e das metas fixadas e alinhadas ao Plano Estratégico Nacional do Poder Judiciário.

**Art. 4º.** Caberá à Assessoria de Gestão Estratégica – AGE coordenar a implementação e gestão do Planejamento Estratégico.

**§ 1º.** – Para a consecução do disposto no caput deste artigo, a Presidência do Tribunal designará os responsáveis pelos temas, objetivos estratégicos, projetos, processos e ações contidas no Planejamento Estratégico.

**§ 2º.** – As Unidades administrativas e judiciárias do Tribunal, e os magistrados e servidores designados para os fins de que trata o parágrafo anterior, serão responsáveis pela implementação, nas suas respectivas áreas de atuação, do Planejamento Estratégico, observando, para tanto, os objetivos, indicadores, metas, projetos, processos e ações definidos no referido documento.

**Art. 5º.** As propostas orçamentárias anuais do TRT da 13ª Região devem ser alinhadas ao Planejamento Estratégico 2015/2020, de forma a garantir os recursos necessários à sua execução.

**Art. 6º.** Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

**OBSERVAÇÕES:** Sua Excelência o Senhor Desembargador Francisco de Assis Carvalho e Silva participou desta sessão nos termos do art. 29 do Regimento Interno. Ausente Sua Excelência o Senhor Desembargador Leonardo José Videres Trajano, que se encontra em gozo de férias regulamentares. Ausente Sua Excelência o Senhor Desembargador Paulo Maia Filho, que se encontra afastado para atuar junto ao C. Tribunal Superior do Trabalho (Resolução Administrativa nº 48/2014).

**ANDERSON ANTÔNIO PIMENTEL**

## **COMPOSIÇÃO DO TRT13**

(Gestão 2013-2014)

### **DESEMBARGADORES DO TRABALHO**

Carlos Coelho de Miranda Freire  
(Presidente e Corregedor)

Ubiratan Moreira Delgado  
(Vice-Presidente)

Ana Maria Ferreira Madruga

Francisco de Assis Carvalho e Silva  
(Presidente da 2ª Turma)

Edvaldo de Andrade

Paulo Maia Filho  
(Presidente da 1ª Turma)

Eduardo Sérgio de Almeida

Wolney de Macedo Cordeiro  
(Ouvidor)

Leonardo José Videres Trajano

### **JUÍZA DE 1ª INSTÂNCIA CONVOCADA PARA O TRIBUNAL**

Ana Paula Azevedo Sá Campos Porto

### **DIRETOR DA ESCOLA JUDICIAL**

Des. Eduardo Sérgio de Almeida

## JUIZES DO TRABALHO TITULARES

Adriana Sette da Rocha	1ª Vara do Trabalho de Santa Rita
Ana Paula Azevedo Sá Campos Porto	Vara do Trabalho de Mamanguape
André Machado Cavalcanti	Vara do Trabalho de Catolé Do Rocha
Andre 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	2ª Vara do Trabalho de Santa Rita
Arnaldo José Duarte do Amaral	9ª Vara do Trabalho de João Pessoa
Arnóbio Teixeira de Lima	Vara do Trabalho de Itaporanga
Carlos Hindenburg de Figueiredo	9ª Vara do Trabalho de João Pessoa
Cláudio Pedrosa Nunes	Vara do Trabalho de Cajazeiras
Herminegilda Leite Machado	3ª Vara do Trabalho de João Pessoa
Humberto Halison B. de Carvalho e Silva	Vara do Trabalho de Itabaiana
João Agra Tavares de Sales	Vara do Trabalho de Picuí
José Airton Pereira	4ª Vara do Trabalho de João Pessoa
Juarez Duarte Lima	Vara do Trabalho de Areia
Margarida Alves de Araújo Silva	1ª Vara do Trabalho de João Pessoa
Maria das Dores Alves	2ª Vara do Trabalho de Campina Grande
Maria Iris Diógenes Bezerra	4ª Vara do Trabalho de Campina Grande
Maria Lilian Leal de Souza	Vara do Trabalho de Monteiro
Nayara Queiroz Mota de Sousa	3ª Vara do Trabalho de Campina Grande
Normando Salomão Leitão	7ª Vara do Trabalho de João Pessoa
Paulo Henrique Tavares da Silva	5ª Vara do Trabalho de João Pessoa
Paulo Roberto Vieira Rocha	Vara do Trabalho de Sousa
Rita Leite Brito Rolim	6ª Vara do Trabalho de João Pessoa
Roberta de Paiva Saldanha	1ª Vara do Trabalho de Campina Grande
Rômulo Tinoco dos Santos	8ª Vara do Trabalho de João Pessoa
Solange Machado Cavalcanti	2ª Vara do Trabalho de João Pessoa

## JUÍZES DO TRABALHO SUBSTITUTOS

Adriana Lemes Fernandes Maracajá Coutinho

Adriano Mesquita Dantas

Aécio Pereira de Lima Filho

Alberico Viana Bezerra

Alexandre Amaro Pereira

Alexandre Roque Pinto

Ana Beatriz Dias Fernandes Gondim

Ana Cláudia Magalhaes Jacob

Ana Paula Cabral Campos

Clóvis Rodrigues Barbosa

David Sérvio Coqueiro dos Santos

Eduardo Souto Maior Bezerra Cavalcanti

Flávia Roberta Farias da Costa Assunção

Flávio Londres da Nóbrega

Francisca Poliana Aristótelis Rocha de Sá

Francisco de Assis Barbosa Junior

Francisco Xavier de Andrade Filho

Joliete Melo Rodrigues Honorato

José Artur da Silva Torres

José de Oliveira Costa Filho

José Guilherme Marques Junior

Lindinaldo Silva Marinho

Luiz Antônio Magalhaes

Marcello Wanderley Maia Paiva

Marcelo Rodrigo Carniato

Mirella Darc de Melo Cahu Arcoverde de Souza

Paulo Nunes de Oliveira

Renata Maria Miranda Santos

Rodrigo Anderson Ferreira Oliveira

Rosivânia Gomes Cunha

Sérgio Cabral dos Reis

Veruska Santana Sousa de Sá

**GESTORES DO TRIBUNAL**

**(em novembro de 2014)**

Vladimir Azevedo de Mello  
Secretaria-Geral da Presidência

Marco Antônio Maia Pinheiro  
Chefia de Gabinete da Presidência

André Coutinho Van Woensel  
Assessoria Jurídica da Presidência

Valdir Costa de Oliveira  
Ordenadoria de Despesas

Leonardo Maroja Arcoverde Nóbrega  
Diretoria-Geral da Secretaria

José Vieira Neto  
Assessoria de Comunicação Social

Max Frederico Feitosa Guedes Pereira  
Assessoria de Gestão Estratégica

Gonçalo de Souza Pontes Júnior  
Secretaria Administrativa

Marcelo de Castro Reis  
Secretaria da Corregedoria

Caio Geraldo Barros Pessoa de Souza  
Secretaria de Controle Interno

Samuel von Laer Norat  
Secretaria de Gestão de Pessoas

Leonardo Guedes Pereira  
Secretaria de Planejamento e Finanças

Ângelo Giuseppe Guido de Araujo Rodrigues  
Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação

Anderson Antônio Pimentel  
Secretaria do Tribunal Pleno e de Coordenação Judiciária

Joaquim Antônio Douetts Pereira  
Secretaria da 1ª Turma

Maria de Fátima Raposo  
Secretaria da 2ª Turma

Luiza Maria Mota Schuler de Lucena  
Secretaria Judiciária

Maurício Barbosa de Lira  
Serviço de Administração e Pagamento de Pessoal

Walter Cavalcante de Azevedo  
Serviço de Documentação e Arquivo

Roberto de Carvalho Queiroz  
Serviço de Material e Patrimônio

Maurício Coutinho Cunha  
Serviço de Saúde

Baltazar Pequeno  
Serviços Gerais

**ASSESSORIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA**

**(em novembro de 2014)**

Max Frederico Feitosa Guedes Pereira  
Assessor de Gestão Estratégica

Edgard Saeger Neto  
Núcleo de Projetos

José Heriberto de Lacerda Martins  
Seção de Planejamento Estratégico

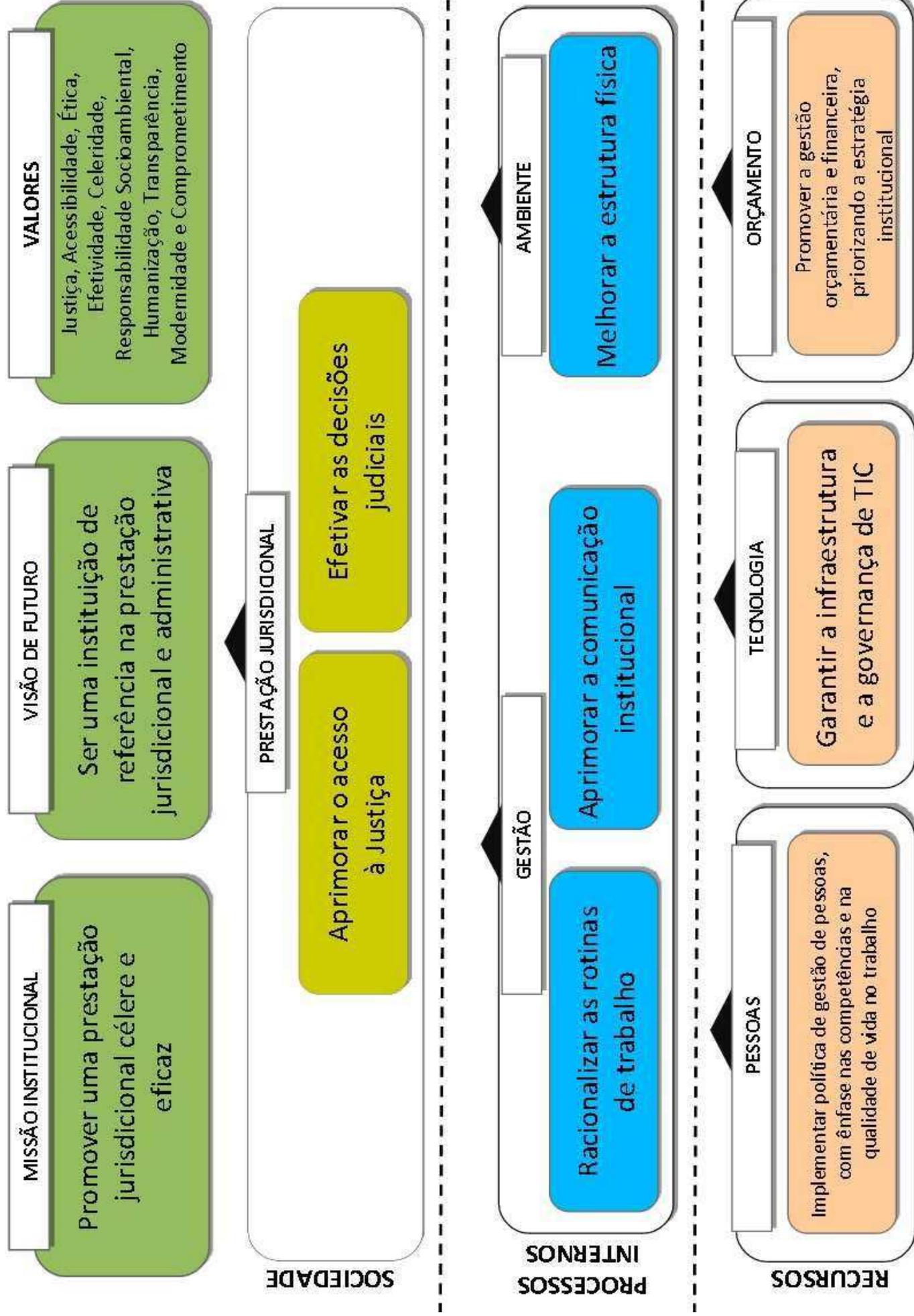
Luíza Lúcia de Farias Aires Leal  
Núcleo de Processo da Qualidade

Márcia Valério  
Seção de Gestão de Programas

Rodolpho de Almeida Eloy  
Seção de Gestão da Informação

Wilson Quirino da Silva

# MAPA ESTRATÉGICO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO 2015-2020



# TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 13ª REGIÃO

## Missão

---

Promover uma prestação jurisdicional célere e eficaz.

## Visão

---

Ser uma instituição de referência na prestação jurisdicional e administrativa.

Indicador	Índice de Alcance das Metas (IAM)
Meta	Alcançar 100% de cumprimento das metas estratégicas, até 2020.

## Valores

---

- **Acessibilidade** – Democratizar e facilitar o acesso à Justiça;
- **Celeridade** – Prezar pela agilidade nos trâmites judiciais e administrativos;
- **Comprometimento** – Conexão institucional entre uma pessoa e uma organização;
- **Efetividade** – Garantir o cumprimento das decisões judiciais;
- **Ética** – Agir com honestidade, probidade e integridade em todas as suas ações e relações;
- **Humanização** – Incentivar a melhoria contínua do relacionamento, bem-estar e satisfação pessoal;
- **Justiça** – Tratar os iguais de forma igual e os desiguais de forma desigual na medida de sua desigualdade;
- **Modernidade** – Manter-se atualizado em prática de gestão dos recursos;
- **Responsabilidade socioambiental** – Atuar para a garantia da cidadania e para a gestão ambiental;
- **Transparência** – Realizar gestão comprometida com a divulgação de ações e resultados.

## Tema:

Prestação Jurisdicional.

## Objetivo Estratégico 1:

Aprimorar o acesso à Justiça.

## Descrição do Objetivo Estratégico 1:

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

## Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 1:

- Índice de capilaridade;
- Quantidade de práticas preventivas de litígios.

## Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 1:

Indicador	Meta						
	Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1. Índice de capilaridade.	Ampliar o índice de capilaridade para 8,90%, até 2020.						
	6,27%	6,70%	7,17%	7,62%	8,07%	8,50%	8,90%
2. Quantidade de práticas preventivas de litígios.	Realizar 6 práticas preventivas de litígios, até 2020.						
	-	1	2	3	4	5	6

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

- Implantar Justiça Itinerante;
- Criar Postos Avançados.

## Indicador 01

INDICADOR: Índice de capilaridade (IC)	
Tipo de Indicador	Eficácia
O que mede	Percentual de municípios com atuação física da Justiça do Trabalho
Quem mede	Secretaria da Corregedoria
Quando medir	Anual
Onde medir	Nos municípios paraibanos
Por que medir	Medir a capacidade de oferta de acessibilidade jurisdicional do TRT 13ª Região
Como medir	IC (Índice de Capilaridade) = (Total de municípios com atuação física da JT / Total de municípios) x 100 (%)
Situação atual	6,27% (2014)
<b>META</b>	Ampliar o índice de capilaridade para 8,90%, até 2020 2015: 6,70% 2016: 7,17% 2017: 7,62% 2018: 8,07% 2019: 8,50% 2020: 8,90%

## Indicador 02

INDICADOR: Quantidade de práticas preventivas de litígios	
Tipo de Indicador	Efetividade
O que mede	Quantidade de práticas preventivas de litígios implementadas
Quem mede	Secretaria da Corregedoria
Quando medir	Anual
Onde medir	Na jurisdição do TRT 13ª Região
Por que medir	Para avaliar o aprimoramento do acesso a Justiça
Como medir	Total de práticas preventivas de litígios implementadas
Situação atual	- (2014)
<b>META</b>	Realizar 6 práticas preventivas de litígios, até 2020 2015: 1 2016: 2 2017: 3 2018: 4 2019: 5 2020: 6

## Tema:

Prestação Jurisdicional.

## Objetivo Estratégico 2:

Efetivar as decisões judiciais.

## Descrição do Objetivo Estratégico 2:

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

## Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 2:

- Tempo médio de duração do processo.

## Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 2:

Indicador	Meta						
	Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
3. Tempo médio de duração do processo (TMDP).	Reduzir em 12% o tempo médio de duração do processo na fase de conhecimento da 1ª instância, até 2020.						
	133,59 dias	2%	4%	6%	8%	10%	12%
	Reduzir em 12% o tempo médio de duração do processo na fase de execução da 1ª instância, até 2020.						
	-	2%	4%	6%	8%	10%	12%
	Reduzir em 12% o tempo médio de duração do processo na 2ª instância, até 2020.						
	-	2%	4%	6%	8%	10%	12%

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

- Estimular a conciliação e as soluções alternativas de conflito;
- Impulsionar as execuções trabalhistas;
- Gerir as demandas repetitivas e os grandes litigantes.

## Indicador 03

INDICADOR: Tempo médio de duração do processo (TMDP)			
<b>Tipo de Indicador</b>	Eficiência		
<b>O que mede</b>	Tempo médio de duração do processo na fase de conhecimento da 1ª instância, na fase de execução da 1ª instância e na 2ª instância.		
<b>Quem mede</b>	Coordenadoria de Estatística		
<b>Quando medir</b>	Anual		
<b>Onde medir</b>	Nas Varas do Trabalho, Secretarias das Turmas e Secretaria do Tribunal Pleno e Coordenação Judiciária		
<b>Por que medir</b>	Para assegurar a celeridade e produtividade na prestação jurisdicional		
<b>Como medir</b>	<p>1) Tempo Médio de Duração do Processo na Fase de Conhecimento da 1ª instância (TMDP1c). Medir através do Sistema de Gerenciamento de Informações Administrativas e Judiciárias da Justiça do Trabalho (e-Gestão), do ajuizamento da ação até a prolação da sentença na fase de conhecimento.</p> <p>2) Tempo Médio de Duração do Processo na Fase de Execução da 1ª instância (TMDP1e). Medir através do Sistema de Gerenciamento de Informações Administrativas e Judiciárias da Justiça do Trabalho (e-Gestão), do ajuizamento da ação na fase de execução até o encerramento da execução.</p> <p>3) Tempo Médio de Duração do Processo 2ª Instância (TMDP2) = Somatório (Data da Baixa – Data da Distribuição) / Total de Processos Baixados</p>		
<b>Situação atual</b>	Fase de Conhecimento na 1ª instância: 133,59 dias (2014); Fase de Execução na 1ª instância: - dias (2014); Na 2ª instância: - dias (2014).		
<b>META</b>	Reduzir em 12% o tempo médio de duração do processo, até 2020		
	Fase de Conhecimento na 1ª instância	Fase de Execução na 1ª instância	Na 2ª instância
	2015: 2%	2015: 2%	2015 :2%
	2016: 4%	2016: 4%	2016: 4%
	2017: 6%	2017: 6%	2017: 6%
	2018: 8%	2018: 8%	2018: 8%
	2019: 10%	2019: 10%	2019: 10%
	2020: 12%	2020: 12%	2020: 12%

Tema:

---

Gestão.

Objetivo Estratégico 3:

---

Racionalizar as rotinas de trabalho.

Descrição do Objetivo Estratégico 3:

---

Simplificar, agilizar e racionalizar as rotinas, por meio do aprimoramento e da inovação, bem como da supressão de práticas desnecessárias, proporcionando melhor desempenho à organização.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 3:

---

- Quantidade de rotinas otimizadas e padronizadas.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 3:

---

Indicador	Meta						
	Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
4. Quantidade de rotinas otimizadas e padronizadas.	Otimizar e padronizar 30 rotinas judiciais, até 2020.						
	-	5	10	15	20	25	30
	Otimizar e padronizar 20 rotinas administrativas, até 2020.						
	-	4	8	12	16	18	20

Projetos e/ou Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 3:

---

- Implantação de um Escritório Institucional de Processos;
- Elaboração de um Plano de Ação para Mapeamento e Otimização de Rotinas.

## Indicador 04

INDICADOR: Quantidade de rotinas otimizadas e padronizadas.		
Tipo de Indicador	Eficiência	
O que mede	A quantidade de rotinas otimizadas e padronizadas.	
Quem mede	Assessoria de Gestão Estratégica	
Quando medir	Anual	
Onde medir	No TRT 13ª Região	
Por que medir	Para uniformizar e racionalizar as rotinas judiciárias e administrativas	
Como medir	Quantidade de rotinas otimizadas e padronizadas	
Situação atual	- (2014)	
META	Otimizar e padronizar 30 rotinas judiciárias e 20 rotinas administrativas, até 2020	
	Rotinas judiciárias	Rotinas administrativas
	2015: 5	2015: 4
	2016: 10	2016: 8
	2017: 15	2017: 12
	2018: 20	2018: 16
	2019: 25	2019: 18
	2020: 30	2020: 20

Tema:

---

Gestão.

Objetivo Estratégico 4:

---

Aprimorar a comunicação institucional.

Descrição do Objetivo Estratégico 4:

---

Aprimorar a comunicação com o público interno e externo, com linguagem clara e acessível, disponibilizando informações sobre o papel, as ações e as iniciativas do TRT 13ª Região, o andamento processual, os atos judiciais e administrativos, os dados orçamentários e de desempenho operacional.

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 4:

---

- Índice de satisfação dos usuários com a comunicação externa;
- Índice de satisfação de magistrados e servidores com a comunicação interna.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 4:

---

Indicador	Meta						
	Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
5. Índice de satisfação dos usuários com a comunicação externa.	Atingir 85% de satisfação dos usuários com a comunicação externa, até 2020.						
	82%	82%	83%	83%	84%	84%	85%
6. Índice de satisfação de magistrados e servidores com a comunicação interna.	Atingir 80% de satisfação de Magistrados e Servidores com a comunicação interna, até 2020.						
	66%	75%	76%	77%	78%	79%	80%

Projetos e/ou Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 4:

---

- Implementar Plano de Comunicação Interna;
- Implementar Plano de Comunicação Externa.

## Indicador 05

### INDICADOR: Índice de satisfação dos usuários com a comunicação externa

<b>Tipo de Indicador</b>	Efetividade
<b>O que mede</b>	A satisfação dos usuários com a comunicação externa do TRT 13ª Região
<b>Quem mede</b>	Assessoria Gestão Estratégica
<b>Quando medir</b>	Anual
<b>Onde medir</b>	Pesquisa de satisfação com usuários
<b>Por que medir</b>	Para identificar o nível de satisfação dos usuários externos com a comunicação
<b>Como medir</b>	Percentual de satisfação da dimensão Comunicação Externa na Pesquisa de Satisfação
<b>Situação atual</b>	82% (Pesquisa de Satisfação de 2014)
<b>META</b>	Atingir 85% de satisfação do usuário com a comunicação externa, até 2020. 2015: 82% 2016: 83% 2017: 83% 2018: 84% 2019: 84% 2020: 85%

## Indicador 06

### INDICADOR: Índice de satisfação de magistrados e servidores com a comunicação interna

<b>Tipo de Indicador</b>	Efetividade
<b>O que mede</b>	A satisfação dos magistrados e servidores com a comunicação interna do TRT 13ª Região
<b>Quem mede</b>	Assessoria Gestão Estratégica
<b>Quando medir</b>	Anual
<b>Onde medir</b>	Pesquisa de Clima Organizacional com magistrados e servidores
<b>Por que medir</b>	Para identificar o nível de satisfação dos usuários internos com a comunicação
<b>Como medir</b>	Média do percentual de satisfação (Magistrados e Servidores) da dimensão Comunicação Interna na Pesquisa de Clima Organizacional
<b>Situação atual</b>	58% Magistrados; 75% Servidores; Média = 66% (Pesquisa de Clima Organizacional de 2014)
<b>META</b>	Atingir 80% de satisfação de Magistrados e Servidores com a comunicação interna, até 2020. 2015: 75% 2016: 76% 2017: 77% 2018: 78% 2019: 79% 2020: 80%

Tema:

---

Ambiente.

Objetivo Estratégico 5:

---

Melhorar a estrutura física.

Descrição do Objetivo Estratégico 5:

---

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

Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 5:

---

- Índice de execução do plano de obras.

Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 5:

---

Indicador	Meta						
	Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
7. Índice de execução do plano de obras	As Metas do indicador serão definidas após a aprovação do Plano de Obras.						
	-						

Projetos e/ou Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 5:

---

- Projeto de construção do novo Fórum Maximiano Figueiredo;
- Elaboração do Plano de Manutenção.

## Indicador 07

INDICADOR: Índice de execução do plano de obras	
<b>Tipo de Indicador</b>	Eficiência
<b>O que mede</b>	O aprimoramento da estrutura física do TRT 13ª Região
<b>Quem mede</b>	Coordenadoria de Engenharia e Manutenção
<b>Quando medir</b>	Anual
<b>Onde medir</b>	No TRT 13ª Região
<b>Por que medir</b>	Para acompanhar o aprimoramento da estrutura física do TRT 13ª Região
<b>Como medir</b>	Fórmula a ser definida após a criação e aprovação do Plano de Obras.
<b>Situação atual</b>	- (2014)
<b>META</b>	Será definida após a aprovação do Plano de Obras. 2015: x% 2016: x% 2017: x% 2018: x% 2019: x% 2020: x%

## Tema:

Pessoas.

## Objetivo Estratégico 6:

Implementar política de gestão de pessoas, com ênfase nas competências e na qualidade de vida no trabalho.

## Descrição do Objetivo Estratégico 6:

Implementar uma política de gestão de pessoas visando propiciar um ambiente de trabalho saudável, levando-se em consideração os aspectos físicos e psico-sociais que envolvam a organização do trabalho, a gestão por competências e a qualidade de vida, com vistas a favorecer um clima organizacional satisfatório.

## Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 6:

- iGovPessoas;
- Índice de absenteísmo;
- Índice de realização dos exames periódicos;
- Índice de bem-estar no trabalho.

## Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 6:

Indicador	Meta						
	Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
8. iGovPessoas	Atingir a faixa “Aprimorado” na avaliação do iGovPessoas, até 2020.						
	Inicial	Inicial	Inicial	Inicial	Intermediário	Intermediário	Aprimorado
9. Índice de absenteísmo	Reduzir para 6,05% o índice de absenteísmo da força de trabalho, até 2020.						
	6,34%	6,30%	6,25%	6,20%	6,15%	6,10%	6,05%
10. Índice de realização dos exames periódicos	Aumentar para 90% o índice de realização de exames periódicos, até 2020.						
	40,37%	65%	70%	75%	80%	85%	90%
11. Índice de bem-estar no trabalho	Aumentar para 50% o índice de bem-estar no trabalho, até 2020.						
	-	27%	30%	35%	40%	45%	50%

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

- Incrementar os programas de prevenção e promoção da saúde ocupacional (PCMSO e PPRA);
- Implantação da Política de Gestão de Pessoas;
- Implantação e efetivação do Programa de Gestão por Competências;
- Implantação do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (justiça organizacional, bem estar no trabalho);
- Unificação com depuração e digitalização de dados cadastrais e financeiros de servidores e magistrados.

## Indicador 08

INDICADOR: iGovPessoas	
<b>Tipo de Indicador</b>	Eficiência
<b>O que mede</b>	Mede a situação da governança e da gestão de pessoas no TRT 13ª Região
<b>Quem mede</b>	Secretaria de Gestão de Pessoas
<b>Quando medir</b>	Anual
<b>Onde medir</b>	No TRT 13ª Região
<b>Por que medir</b>	Para aprimorar a governança e a gestão de pessoas no âmbito do TRT 13ª Região
<b>Como medir</b>	Percentual alcançado pelos componentes do modelo de avaliação do iGovPessoas (TCU)
<b>Situação atual</b>	Inicial (2014)
<b>META</b>	Atingir a faixa "Aprimorado" na avaliação do iGovPessoas, até 2020 2015: Inicial 2016: Inicial 2017: Inicial 2018: Intermediário 2019: Intermediário 2020: Aprimorado

## Indicador 09

INDICADOR: Índice de absenteísmo	
<b>Tipo de Indicador</b>	Eficácia
<b>O que mede</b>	Índice de absenteísmo da força de trabalho (magistrados e servidores) do TRT 13ª Região.
<b>Quem mede</b>	Serviço de Saúde
<b>Quando medir</b>	Anual
<b>Onde medir</b>	No TRT 13ª Região
<b>Por que medir</b>	1. Para identificar o percentual de ausências da força de trabalho (magistrados e servidores) por motivo de doença; 2. Para conhecer as causas que geram o absenteísmo da força de trabalho; 3. Para definir e implementar ações que objetivem a redução do índice de absenteísmo.
<b>Como medir</b>	Fórmula: $(\text{Dias de ausência para tratamento da própria saúde, por motivo de acidente em serviço ou por doença profissional} / \text{Dias de trabalho} \times \text{Força de Trabalho no final do período}) \times 100$
<b>Situação atual</b>	6,34% (seis vírgula trinta e quatro por cento) em 2013
<b>META</b>	Reduzir para 6,05% o índice de absenteísmo da força de trabalho, até 2020. 2015: 6,30% 2016: 6,25% 2017: 6,20% 2018: 6,15% 2019: 6,10% 2020: 6,05%

## Indicador 10

INDICADOR: Índice de realização de exames periódicos	
Tipo de Indicador	Eficácia
O que mede	O percentual de magistrados e servidores que realizaram exames periódicos
Quem mede	Serviço de Saúde
Quando medir	Anual
Onde medir	No TRT 13ª Região
Por que medir	1. Para identificar o percentual de magistrados e servidores que realizaram exames periódicos; 2. Para conhecer o perfil de saúde de magistrados e servidores do TRT da 13ª Região; 3. Para definir e implementar ações de prevenção e promoção da saúde.
Como medir	Fórmula: (Número de magistrados e servidores que fizeram exames periódicos no período / Número total de magistrados e servidores) x 100
Situação atual	40,37% (quarenta vírgula trinta e sete por cento) em 2013
META	Aumentar para 90% o índice de realização de exames periódicos, até 2020. 2015: 65% 2016: 70% 2017: 75% 2018 :80% 2019: 85% 2020: 90%

## Indicador 11

INDICADOR: Índice de bem-estar no trabalho	
Tipo de Indicador	Eficiência
O que mede	Índice de bem-estar no trabalho no âmbito do TRT 13ª Região
Quem mede	Secretaria de Gestão de Pessoas
Quando medir	Anual
Onde medir	No TRT 13ª Região
Por que medir	Para investigar a dimensão dos afetos (positivo e negativo), a realização/expressividade e a satisfação no trabalho, sustentando a premissa de que os fatores e as percepções organizacionais podem influenciar o bem-estar dos indivíduos no trabalho (magistrados e servidores do TRT 13ª Região).
Como medir	Percentual de concordância alcançado nas dimensões do bem-estar no trabalho através da pesquisa de clima organizacional.
Situação atual	- (2014)
META	Aumentar para 50% o índice de bem-estar no trabalho, até 2020 2015: 27% 2016: 30% 2017: 35% 2018: 40% 2019: 45% 2020: 50%

**Tema:**

Tecnologia.

**Objetivo Estratégico 7:**

Garantir a infraestrutura e a governança de TIC.

**Descrição do Objetivo Estratégico 7:**

Aprimorar a infraestrutura e governança de tecnologia da informação e comunicação, de forma a garantir o desenvolvimento, aperfeiçoamento e disponibilidade dos sistemas com qualidade e essenciais à execução da estratégia.

**Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 7:**

- iGovTI.

**Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 7:**

Indicador	Meta						
	Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
12. iGovTI	Atingir a faixa “Aprimorado” na avaliação do iGovTI, até 2020.						
	Inicial	Inicial	Intermediário	Intermediário	Intermediário	Intermediário	Aprimorado

**Projetos e/ou Iniciativas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 7:**

- Elaboração e execução do PETIC;
- Elaboração e execução do PDTIC.

## Indicador 12

INDICADOR: iGovTI	
<b>Tipo de Indicador</b>	Eficiência
<b>O que mede</b>	Mede a situação da governança e da gestão de TIC no TRT 13ª Região
<b>Quem mede</b>	Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação
<b>Quando medir</b>	Anual
<b>Onde medir</b>	No TRT 13ª Região
<b>Por que medir</b>	Para aprimorar a infraestrutura e a governança de TIC no âmbito do TRT13ª Região.
<b>Como medir</b>	Percentual alcançado pelos componentes do modelo de avaliação do iGovTI (TCU)
<b>Situação atual</b>	Inicial (2014)
<b>META</b>	Atingir a faixa "Aprimorado" na avaliação do iGovTI, até 2020 2015: Inicial 2016: Intermediário 2017: Intermediário 2018: Intermediário 2019: Intermediário 2020: Aprimorado

**Tema:**

Orçamento.

**Objetivo Estratégico 8:**

Promover a gestão orçamentária e financeira priorizando a estratégia institucional.

**Descrição do Objetivo Estratégico 8:**

Implementar ações para aperfeiçoar a gestão de custos e melhorar a eficiência da execução orçamentária de forma a assegurar recursos que viabilizem as ações e metas necessárias a execução da estratégia, como também garantir a utilização da totalidade do orçamento.

**Indicadores Relacionados ao Objetivo Estratégico 8:**

- Índice de execução do orçamento disponibilizado (IEOD).

**Metas Relacionadas ao Objetivo Estratégico 8:**

Indicador	Meta						
	Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
13. Índice de execução do orçamento disponibilizado (IEOD).	Aumentar em 10% o IEOD em relação à média de 2011, 2012 e 2013, até 2020.						
	-	1%	2%	4%	6%	8%	10%

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

- Definir o detalhamento das necessidades de compra do Tribunal até o final de Fevereiro;
- Iniciar protocolo de aquisição das necessidades até o final de Março;
- Criar mecanismo de acompanhamento das aquisições;
- Criar projetos estratégicos para as ações de destaque da Administração;
- Implantar o processo otimizado de aquisição.

## Indicador 13

INDICADOR: Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado (IEOD)	
<b>Tipo de Indicador</b>	Eficiência
<b>O que mede</b>	Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado (IEOD) para o TRT 13ª Região
<b>Quem mede</b>	Secretaria de Planejamento e Finanças
<b>Quando medir</b>	Anual
<b>Onde medir</b>	No TRT 13ª Região
<b>Por que medir</b>	Para aperfeiçoar a gestão de custos no âmbito do TRT13ª Região.
<b>Como medir</b>	$\text{Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado (IEOD)} = \left( \frac{\text{Valor Efetivamente Liquidado do Orçamento Disponibilizado}}{\text{Total do Orçamento Disponibilizado}} \right) * 100 \text{ (TCU)}$
<b>Situação atual</b>	- (2014)
<b>META</b>	Aumentar em 10% o IEOD em relação à média de 2011, 2012 e 2013, até 2020 2015: 1% 2016: 2% 2017: 4% 2018 :6% 2019: 8% 2020: 10%