



Plano Estratégico da Justiça do Trabalho 2015 - 2020

1ª Revisão Técnica - 2015

Conselho Superior da Justiça do Trabalho

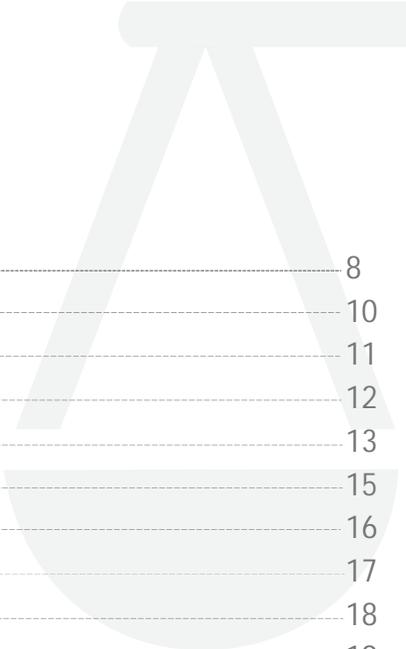


**Plano Estratégico
da Justiça do Trabalho
2015 - 2020**

1ª Revisão Técnica - 2015

Conselho Superior da Justiça do Trabalho





Sumário

A Logomarca	8
Planejamento Estratégico	10
Amparo Legal	11
Missão e Visão	12
Valores	13
Análise Interna	15
Análise Externa	16
Perspectivas e Objetivos Estratégicos	17
Mapa Estratégico	18
Objetivos Estratégicos - Perspectiva Recursos	19
Objetivos Estratégicos - Perspectiva Processos Internos	21
Objetivos Estratégicos - Perspectiva Sociedade	24
Indicadores e metas da Justiça do Trabalho	25

Composição do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

Membros Natos e Permanentes

Ministro Antonio José de Barros Levenhagem
Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho
Vice-Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

Ministro João Batista Brito Pereira
Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho

Membros Eleitos

Ministra Dora Maria da Costa
Tribunal Superior do Trabalho

Ministro Fernando Eizo Ono
Tribunal Superior do Trabalho

Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos
Tribunal Superior do Trabalho

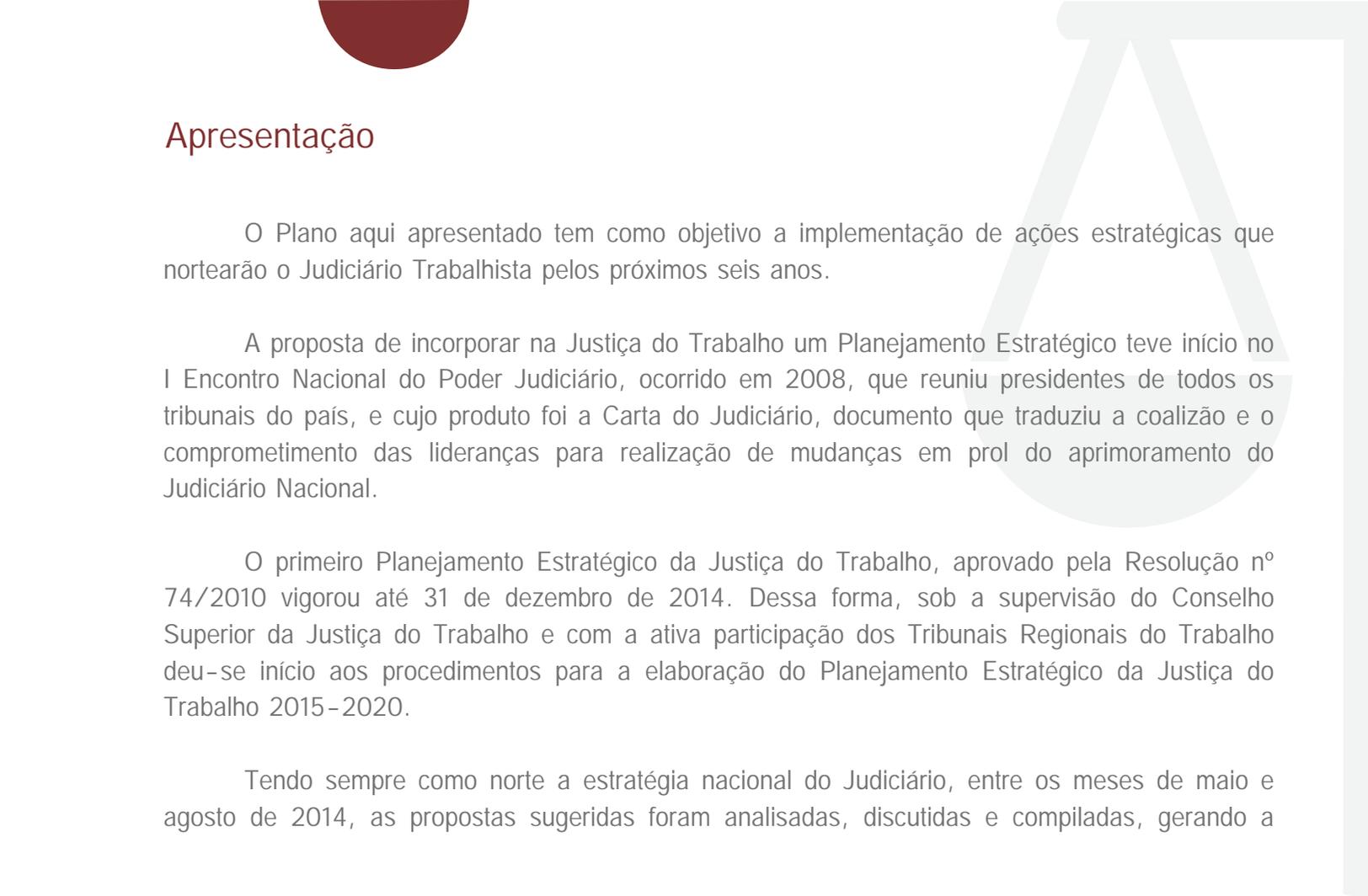
Desembargador Carlos Coelho
de Miranda Freire
Representante da Região Nordeste

Desembargador Altino Pedrozo dos Santos
Representante da Região Sul

Desembargador Edson Bueno de Souza
Representante da Região Centro-Oeste

Desembargador Francisco José Pinheiro Cruz
Representante da Região Norte

Desembargadora Maria das Graças Cabral
Viegas Paranhos
Representante da Região Sudeste



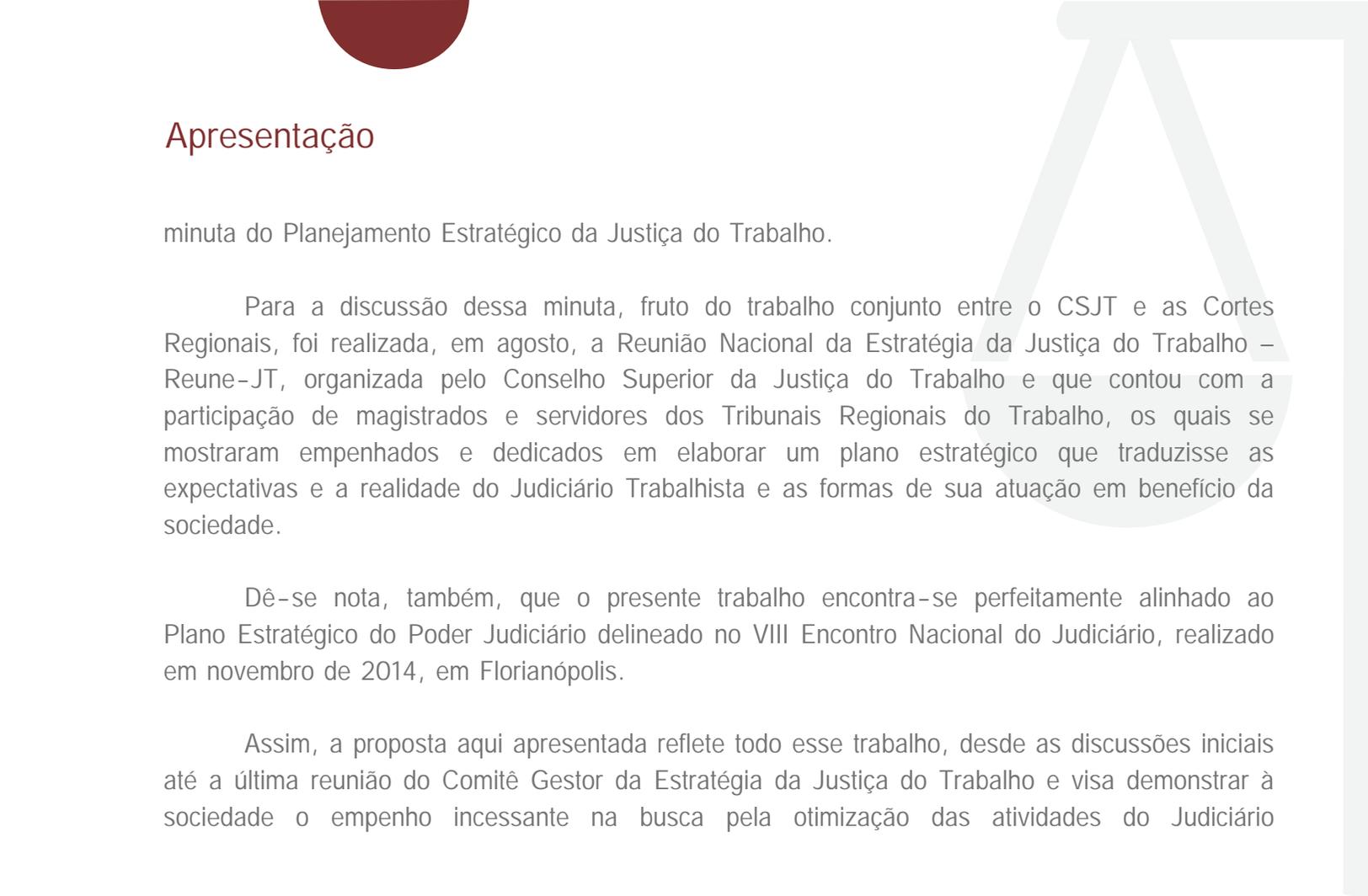
Apresentação

O Plano aqui apresentado tem como objetivo a implementação de ações estratégicas que nortearão o Judiciário Trabalhista pelos próximos seis anos.

A proposta de incorporar na Justiça do Trabalho um Planejamento Estratégico teve início no I Encontro Nacional do Poder Judiciário, ocorrido em 2008, que reuniu presidentes de todos os tribunais do país, e cujo produto foi a Carta do Judiciário, documento que traduziu a coalizão e o comprometimento das lideranças para realização de mudanças em prol do aprimoramento do Judiciário Nacional.

O primeiro Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho, aprovado pela Resolução nº 74/2010 vigorou até 31 de dezembro de 2014. Dessa forma, sob a supervisão do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e com a ativa participação dos Tribunais Regionais do Trabalho deu-se início aos procedimentos para a elaboração do Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho 2015-2020.

Tendo sempre como norte a estratégia nacional do Judiciário, entre os meses de maio e agosto de 2014, as propostas sugeridas foram analisadas, discutidas e compiladas, gerando a



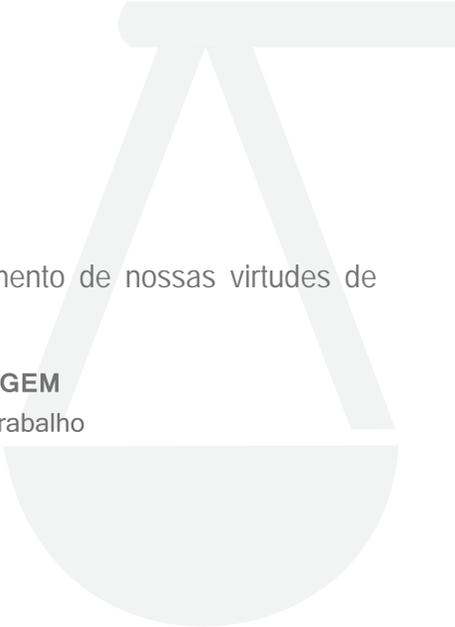
Apresentação

minuta do Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho.

Para a discussão dessa minuta, fruto do trabalho conjunto entre o CSJT e as Cortes Regionais, foi realizada, em agosto, a Reunião Nacional da Estratégia da Justiça do Trabalho – Reune-JT, organizada pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho e que contou com a participação de magistrados e servidores dos Tribunais Regionais do Trabalho, os quais se mostraram empenhados e dedicados em elaborar um plano estratégico que traduzisse as expectativas e a realidade do Judiciário Trabalhista e as formas de sua atuação em benefício da sociedade.

Dê-se nota, também, que o presente trabalho encontra-se perfeitamente alinhado ao Plano Estratégico do Poder Judiciário delineado no VIII Encontro Nacional do Judiciário, realizado em novembro de 2014, em Florianópolis.

Assim, a proposta aqui apresentada reflete todo esse trabalho, desde as discussões iniciais até a última reunião do Comitê Gestor da Estratégia da Justiça do Trabalho e visa demonstrar à sociedade o empenho incessante na busca pela otimização das atividades do Judiciário



Apresentação

Trabalhista, bem como na continuidade de manutenção e aperfeiçoamento de nossas virtudes de justiça célere, acessível e comprometida.

Ministro ANTONIO JOSÉ DE BARROS LEVENHAGEM

Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

A Logomarca



Com o intuito de consolidar o Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho, construído com a participação das Cortes Regionais, a Reunião Nacional da Estratégia da Justiça do Trabalho expressou a conjuntura de colaboração e cooperação entre os Tribunais Regionais e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT no intuito de promover o aprimoramento dos recursos e dos processos de trabalho que culminarão na entrega da prestação jurisdicional efetiva à sociedade, garantindo os direitos de cidadania.

Nesse contexto, a construção da logomarca a partir de formas circulares e da balança, cujas hastes formam o “J” e o “T”, iniciais da Justiça do Trabalho, sintetiza a integração dos esforços do Judiciário Trabalhista em prol da permanente melhoria de desempenho frente aos desafios da necessidade de eficiência jurisdicional, além de representar a igualdade,

A Logomarca

preponderante para o estabelecimento de estratégias coerentes à efetiva entrega do direito e à satisfação social.

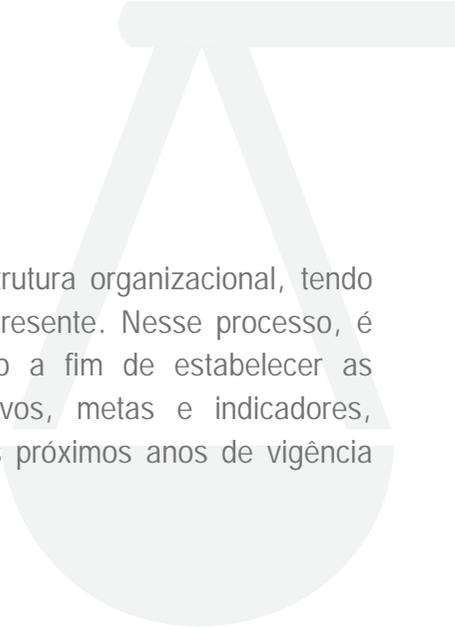
Em virtude do simbolismo de que se reveste, a logomarca inicialmente concebida para representar a Reunião Nacional da Estratégia da Justiça do Trabalho será também a marca do Plano Estratégico do Judiciário do Trabalho durante sua execução, sendo expressa, nesse caso, apenas pela sigla Reune-JT:





Planejamento Estratégico

Processo gerencial, contínuo e dinâmico, que envolve toda estrutura organizacional, tendo em vista o planejamento do futuro mediante ações estabelecidas no presente. Nesse processo, é promovida a análise dos ambientes externo e interno da instituição a fim de estabelecer as diretrizes estratégicas, quais sejam, missão, valores, visão, objetivos, metas e indicadores, elementos esses que nortearão as iniciativas a serem trabalhadas nos próximos anos de vigência do plano estratégico.



Amparo Legal

O Conselho Nacional de Justiça – CNJ, considerando a necessidade de revisar o plano estratégico estabelecido pela Resolução CNJ nº 70/2009, dispôs sobre o Planejamento e a Gestão Estratégica do Poder Judiciário por meio da Resolução CNJ nº 198, de 1º de julho de 2014, a qual estabelece a obrigatoriedade da elaboração do Plano Estratégico, abrangendo um período mínimo de 6 anos, alinhado à Estratégia Judiciário 2020 e aprovado pelo Órgão Plenário ou Especial até 31 de março de 2015.

Em novembro de 2013, no VII Encontro Nacional do Judiciário, foram aprovados os objetivos/macrodesejos do Plano Estratégico do Judiciário para o período de 2015 – 2020, os quais embasaram a elaboração do novo Plano Estratégico da Justiça do Trabalho, aprovado pela Resolução CSJT nº 145, de 28 de novembro de 2014.

Durante o primeiro ano de execução da estratégia do Judiciário do Trabalho, em 2015, foi realizada a primeira revisão técnica do Plano em vigor, conforme Resolução CSJT nº 157, de 27 de novembro de 2015. Na oportunidade promoveu-se o realinhamento das metas 2,7, 8, 9 e 10.

Missão

É o objetivo fundamental de uma organização e consiste na definição dos seus fins estratégicos gerais.

Missão da Justiça do Trabalho

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

Visão

É o estado desejado ao término da vigência do Plano Estratégico.

Visão da Justiça do Trabalho

Ser reconhecida perante a sociedade como instrumento efetivo de justiça célere e comprometida com a garantia dos direitos decorrentes das relações de trabalho.



Valores

São crenças, costumes e ideias que permeiam todas as atividades e relações existentes na organização e desta com os clientes.



Valores da Justiça do Trabalho

Acessibilidade

Democratizar e facilitar o acesso à Justiça.

Celeridade

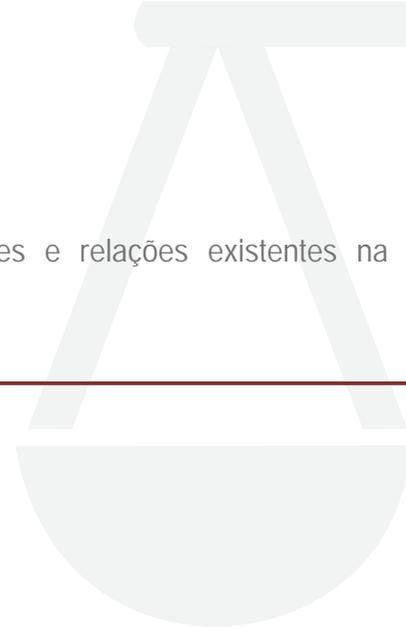
Prezar pela agilidade nos trâmites judiciais e administrativos.

Comprometimento

Atender com eficiência, eficácia e transparência as necessidades e expectativas dos clientes internos e externos.

Efetividade

Garantir o cumprimento das decisões judiciais.





Valores da Justiça do Trabalho

Ética

Agir com honestidade, probidade, integridade e credibilidade em todas as suas ações e relações.

Inovação

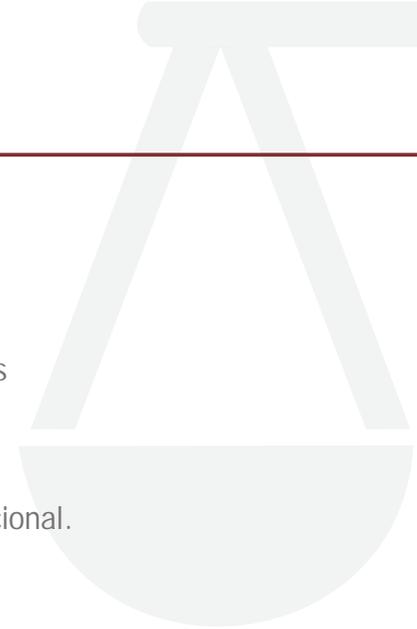
Buscar soluções inovadoras para a melhoria da prestação jurisdicional.

Responsabilidade socioambiental

Atuar para a garantia da cidadania e para a gestão ambiental.

Valorização das pessoas

Incentivar a melhoria contínua do relacionamento, bem-estar e satisfação pessoal e profissional.



Análise Interna



Forças

Infraestrutura física e tecnológica;
Celeridade em relação aos demais segmentos de Justiça;
Aperfeiçoamento e utilização do Processo Judicial Eletrônico;
Formação e qualificação dos magistrados e servidores.



Fraquezas

Inadequação e/ou insuficiência dos quadros de pessoal;
Baixa efetividade na execução trabalhista e fiscal;
Baixo comprometimento com a estratégia;
Falhas na comunicação entre unidades e órgãos da Justiça do Trabalho.





Análise Externa



Oportunidades

Parcerias com outras instituições;
Novas tecnologias aplicáveis à Justiça do Trabalho;
Reformas na legislação.



Ameaças

Aumento da demanda processual;
Contingenciamento de recursos orçamentários;
Cenário econômico desfavorável.





Perspectivas

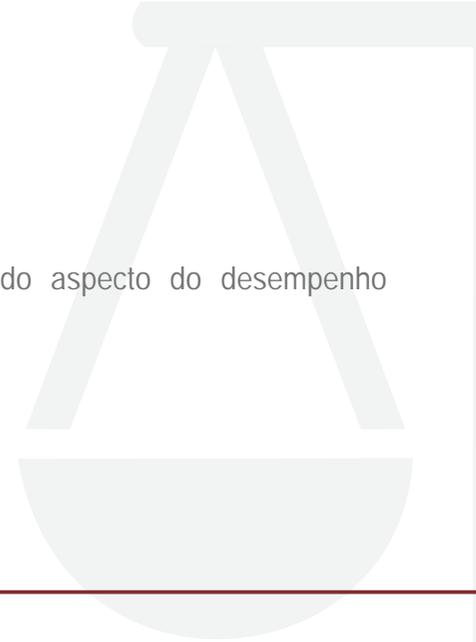
São categorias de objetivos mensuráveis, que focalizam determinado aspecto do desempenho organizacional.

Perspectiva Sociedade
Perspectiva Processos Internos
Perspectiva Recursos

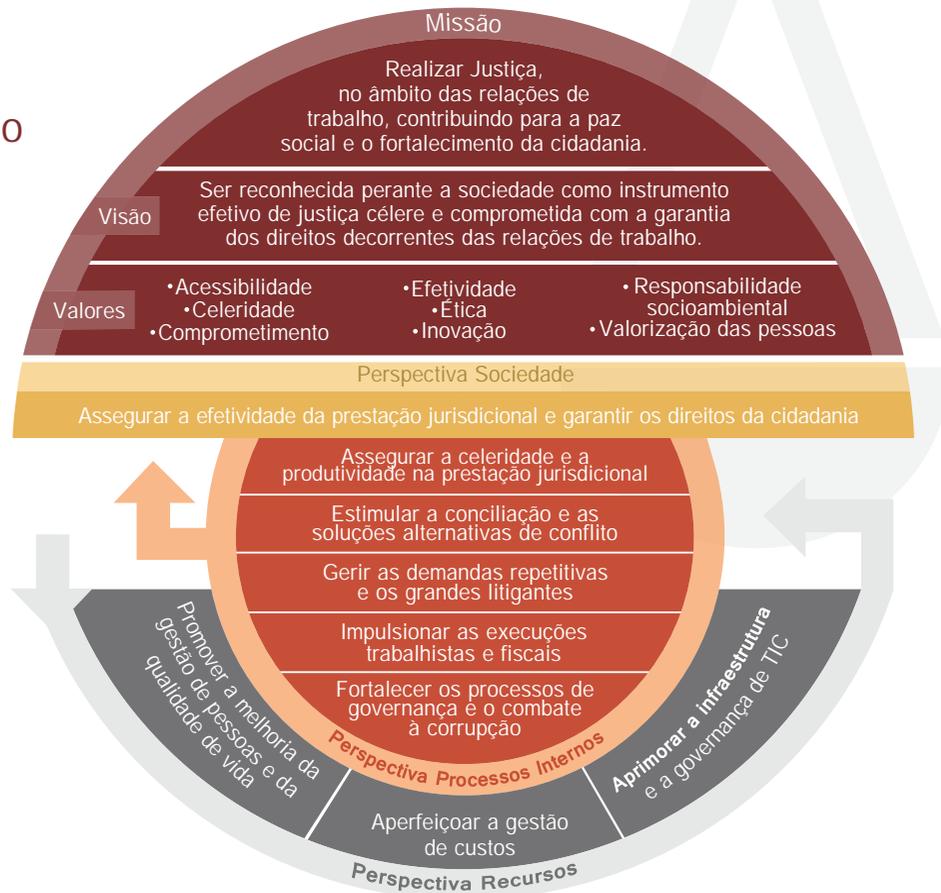


Objetivos Estratégicos

São declarações de ações que direcionam o caminho para a execução da estratégia.



Mapa Estratégico da Justiça do Trabalho



Objetivos Estratégicos da Perspectiva Recursos

Promover a melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida

Refere-se a políticas, métodos e práticas adotados na gestão de comportamentos internos, objetivando potencializar o capital humano nos órgãos da Justiça do Trabalho. Considera programas e ações relacionados à avaliação e ao desenvolvimento de competências gerenciais e técnicas dos servidores e magistrados; à valorização das pessoas; à promoção da saúde ocupacional; à humanização das relações de trabalho; ao estabelecimento de sistemas de recompensas, à modernização das carreiras e à adequada distribuição da força de trabalho.

Aperfeiçoar a gestão de custos

Refere-se à utilização de mecanismos para alinhar as necessidades orçamentárias, de custeio, investimentos e pessoal ao aprimoramento da prestação jurisdicional, atendendo aos princípios constitucionais da administração pública. Envolve estabelecer uma cultura de redução do desperdício de recursos públicos.

Objetivos Estratégicos da Perspectiva Recursos

Aprimorar a infraestrutura e a governança de TIC

Uso racional dos instrumentos de Tecnologia da Informação e Comunicação. Visa garantir confiabilidade, integridade e disponibilidade das informações, dos serviços e sistemas essenciais da justiça, por meio do incremento e modernização dos mecanismos tecnológicos, controles efetivos dos processos de segurança e de riscos, assim como a otimização de recursos humanos, orçamentários e tecnológicos.

Objetivos Estratégicos da Perspectiva Processos Internos

Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional

Tem por finalidade materializar, na prática judiciária, o comando constitucional da razoável duração do processo. Trata-se de garantir a prestação jurisdicional efetiva e ágil, com segurança jurídica e procedimental na tramitação dos processos judiciais, bem como elevar a produtividade dos servidores e magistrados.

Estimular a conciliação e as soluções alternativas de conflito

Refere-se ao fomento da conciliação e de meios extrajudiciais para resolução negociada de conflitos, com a participação efetiva do cidadão. Visa estimular a comunidade a dirimir suas contendas sem necessidade de processo judicial, mediante conciliação, mediação e arbitragem. Diz respeito ainda à formação de agentes comunitários de justiça e à celebração de parcerias com a Defensoria Pública, as Secretarias de Assistência Social, os Conselhos Tutelares, o Ministério Público, e outras entidades afins.

Objetivos Estratégicos da Perspectiva Processos Internos

Gerir as demandas repetitivas e dos grandes litigantes

Refere-se à redução do acúmulo de processos relativos à litigância serial, advindos dos entes públicos, do sistema financeiro, das operadoras de telefonia, entre outros, por meio da gestão da informação e do uso de sistemas eletrônicos. Visa reverter a cultura da excessiva judicialização, com a proposição de inovações legislativas, a criação e a aplicação de mecanismos para penalizar a litigância protelatória, bem como o monitoramento sistemático dos assuntos repetitivos e dos grandes litigantes.

Impulsionar as execuções trabalhistas e fiscais

Implantação de ações visando à efetividade das ações judiciais, propiciando a recuperação de bens e valores aos cofres públicos (execuções fiscais) e a solução definitiva dos litígios trabalhistas. Para tanto, podem ser adotados mecanismos como a utilização tempestiva dos sistemas de bloqueio de ativos do devedor (BACENJUD, RENAJUD, INFOJUD); a realização de leilões judiciais; a celebração de parcerias com as Procuradorias de Fazenda, juntas comerciais, cartórios de registro de imóveis; a utilização do Banco Nacional de Devedores Trabalhistas -

Objetivos Estratégicos da Perspectiva Processos Internos

BNDT; entre outras ações.

Fortalecer os processos de governança e o combate à corrupção

Conjunto de atos que visem à proteção da coisa pública e à preservação da probidade administrativa, bem como a adoção de medidas relacionadas à melhoria do controle e fiscalização do gasto público no âmbito do Judiciário do Trabalho. Visa ainda, por meio de formulação, implantação e monitoramento de estratégias flexíveis e aderentes às especificidades regionais, à eficiência operacional, à transparência institucional, ao fortalecimento da autonomia administrativa e financeira e à implantação das melhores práticas de comunicação da estratégia, de gestão documental, da informação, de processos de trabalho e de projetos.

Objetivo Estratégico da Perspectiva Sociedade

Assegurar a efetividade da prestação jurisdicional e garantir os direitos da cidadania

Trata-se de objetivo estratégico que sintetiza os demais, levando em conta, a partir de conceitos como tempestividade, razoável duração do processo, concretização fática da entrega do direito e gerenciamento dos custos, a satisfação da sociedade no que diz respeito à atuação do Judiciário do Trabalho e o desafio de garantir no plano concreto os direitos da cidadania (CF, art. 1º, inc. II) em sua múltipla manifestação social: cidadão-administrado (usuário dos serviços públicos), cidadão trabalhador-produtor e cidadão-contribuinte, buscando-se atenuar as desigualdades sociais e garantir os direitos de minorias e adotando práticas socioambientais sustentáveis e uso de tecnologia limpa.



Indicadores e metas da Justiça do Trabalho

iGovPessoas - Meta 1

IEOD - Meta 2

iGovTI - Meta 3

TMDP2 - Meta 4

TMDP1c - Meta 5

IPJ - Meta 6

IPA - Meta 7

IACJ - Meta 8

ICONc - Meta 9

IRA - Meta 10

IE - Meta 11

iGov - Meta 12

IAM - Meta 13



Indicadores da Justiça do Trabalho

iGovPessoas

Perspectiva Recursos

Objetivo: Promover a melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida

Indicadores da Justiça do Trabalho

Perspectiva Recursos

Promover a melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida

iGovPessoas

Fórmula: Percentual alcançado pelos componentes do modelo de avaliação do iGovPessoas.

Variável:

Percentual alcançado pelos componentes do modelo de avaliação do iGovPessoas: resultado obtido na capacidade e no estágio dos componentes do índice iGovPessoas calculado pelo TCU.

Meta 1: atingir a faixa “aprimorado”, até 2020, na avaliação do iGovPessoas.

Obs: os Tribunais Regionais do Trabalho que já se encontrarem em faixas superiores àquelas exigidas para a meta anual, deverão, no mínimo, manter a faixa em que se encontram.

2016

2018

2020

Inicial

Intermediário

Aprimorado



Indicadores da Justiça do Trabalho - Glossário

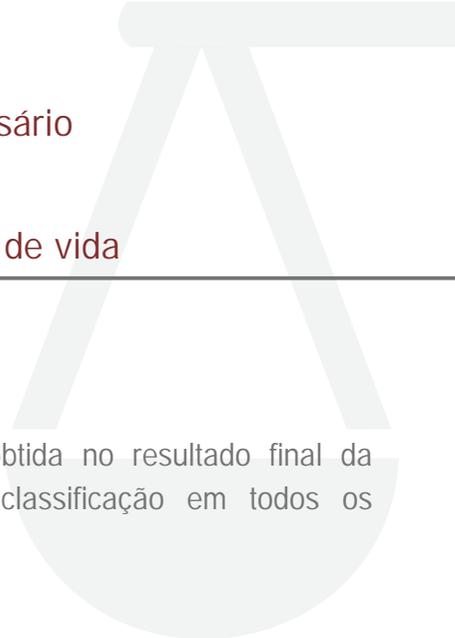
Perspectiva Recursos

Promover a melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida



iGovPessoas

A faixa “aprimorado” exigida na meta diz respeito à capacidade obtida no resultado final da avaliação do iGovPessoas, sem ser necessário obter a mesma classificação em todos os componentes do índice.





Indicadores da Justiça do Trabalho

Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado (IEOD)

Perspectiva Recursos

Objetivo: Aperfeiçoar a gestão de custos

Indicadores da Justiça do Trabalho

Perspectiva Recursos Aperfeiçoar a gestão de custos

Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado (IEOD)

$$\text{Fórmula: IEOD} = \frac{\text{Valor efetivamente liquidado do orçamento disponibilizado}}{\text{Total do orçamento disponibilizado}} \times 100$$

Variáveis:

Valor efetivamente liquidado do orçamento disponibilizado: despesas orçamentárias atestadas e reconhecidas pela unidade gestora beneficiária do fornecimento, serviço ou obra (despesas liquidadas) .

Total do orçamento disponibilizado: orçamento do exercício referente às atividades e projetos específicos cujos recursos são passíveis de empenho, não devendo ser incluído no cálculo aqueles que sejam objeto de bloqueio por contingenciamento. Devem ser desconsideradas do cálculo as seguintes ações: Precatórios, Requisições de Pequeno Valor, Contribuição Patronal, Pagamento de Pessoal Ativo, Pagamento de Pessoal Inativo ou Pensionista, Assistência Pré-Escolar, Auxílio-Transporte, Auxílio-Alimentação, Assistência Médica e Odontológica, Auxílio-Funeral, Auxílio-Natalidade e quaisquer outros benefícios que venham a ser criados. (dotação disponível) .

Indicadores da Justiça do Trabalho

Perspectiva Recursos Aperfeiçoar a gestão de custos

Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado (IEOD)

Observação 1: devem ser incluídos no cálculo deste indicador os recursos provenientes de todas as fontes, inclusive aquelas advindas de convênios (Fonte 81).

Meta 2: aumentar o Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado em relação à média de 2011, 2012 e 2013 em:

12 pontos percentuais para aqueles TRTs que obtiverem média de até 60%

2015	2016	2017	2018	2019	2020
2 pp	4 pp	6 pp	8 pp	10 pp	12 pp

Indicadores da Justiça do Trabalho

Perspectiva Recursos Aperfeiçoar a gestão de custos

Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado (IEOD)

10 pontos percentuais para aqueles TRTs que obtiverem média de 60,01% até 65%

2015	2016	2017	2018	2019	2020
1 pp	2 pp	4 pp	6 pp	8 pp	10 pp

5 pontos percentuais para aqueles TRTs que obtiverem média superior a 65%

2015	2016	2017	2018	2019	2020
0,5 pp	1 pp	2 pp	3 pp	4 pp	5 pp

Indicadores da Justiça do Trabalho - Glossário

Perspectiva Recursos Aperfeiçoar a gestão de custos

Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado (IEOD)

Média dos exercícios de 2011, 2012, 2013 a ser considerada como referência para a meta

Unidade Orçamentária	Dotação Disponível	Empenhos liquidados	% S/ Dot. Disp.
TRT 1ª Região	290.263.739,93	181.113.448,74	62,40%
TRT 2ª Região	442.573.037,00	288.436.158,83	65,17%
TRT 3ª Região	323.349.880,24	259.238.489,22	80,17%
TRT 4ª Região	285.780.601,06	199.348.623,52	69,76%
TRT 5ª Região	394.888.683,00	111.059.872,39	28,12%
TRT 6ª Região	129.398.990,67	80.134.395,05	61,93%
TRT 7ª Região	67.957.604,96	44.162.911,64	64,99%

Indicadores da Justiça do Trabalho - Glossário

Perspectiva Recursos Aperfeiçoar a gestão de custos

Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado (IEOD)

Média dos exercícios de 2011, 2012, 2013 a ser considerada como referência para a meta

Unidade Orçamentária	Dotação Disponível	Empenhos liquidados	% S/ Dot. Disp.
TRT 8ª Região	144.885626,00	77.502.371,34	53,49%
TRT 9ª Região	265.527.282,20	185.987.548,11	70,04%
TRT 10ª Região	124.208.223,02	74.691.148,14	60,13%
TRT 11ª Região	122.186.142,00	55.415.556,89	45,35%
TRT 12ª Região	121.439.539,14	72.876.554,75	60,01%
TRT 13ª Região	63.576.130,55	32.803.311,88	51,60%
TRT 14ª Região	58.081.570,00	40.075.811,93	69,00%

Indicadores da Justiça do Trabalho - Glossário

Perspectiva Recursos Aperfeiçoar a gestão de custos

Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado (IEOD)

Média dos exercícios de 2011, 2012, 2013 a ser considerada como referência para a meta

Unidade Orçamentária	Dotação Disponível	Empenhos liquidados	% S/ Dot. Disp.
TRT 15ª Região	394.273.624,33	225.072.589,45	57,09%
TRT 16ª Região	54.299.397,15	40.724.687,99	75,00%
TRT 17ª Região	97.140.781,52	38.803.449,14	39,95%
TRT 18ª Região	140.082.474,00	69.003.035,92	49,26%
TRT 19ª Região	79.529.467,00	41.444.524,19	52,11%
TRT 20ª Região	45.682.716,00	27.855.929,86	60,98%
TRT 21ª Região	54.165.803,53	30.797.135,74	56,86%

Indicadores da Justiça do Trabalho - Glossário

Perspectiva Recursos Aperfeiçoar a gestão de custos

Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado (IEOD)

Média dos exercícios de 2011, 2012, 2013 a ser considerada como referência para a meta

Unidade Orçamentária	Dotação Disponível	Empenhos liquidados	% S/ Dot. Disp.
TRT 22ª Região	101.550.547,70	21.830.200,78	21,50%
TRT 23ª Região	96.667.387,00	60.313.831,01	62,39%
TRT 24ª Região	52.154.963,54	30.710.483,66	58,88%



Indicadores da Justiça do Trabalho

iGovTI

Perspectiva Recursos

Objetivo: Aprimorar a infraestrutura
e a governança de TIC

Indicadores da Justiça do Trabalho

Perspectiva Recursos Aprimorar a infraestrutura e a governança de TIC

iGovTI

Fórmula: Percentual alcançado pelos componentes do modelo de avaliação do iGovTI.

Variável:

Percentual alcançado pelos componentes do modelo de avaliação do iGovTI: resultado obtido na capacidade e no estágio do índice iGovTI calculado pelo TCU.

Meta 3: atingir a faixa “aprimorado”, até 2020, na avaliação do iGovTI.

Obs: os Tribunais Regionais do Trabalho que já se encontrarem em faixas superiores àquelas exigidas para a meta anual, deverão, no mínimo, manter a faixa em que se encontram.

2016

Intermediário

2018

Intermediário

2020

Aprimorado

Indicadores da Justiça do Trabalho - Glossário

Perspectiva Recursos

Aprimorar a infraestrutura e a governança de TIC

iGovTI

A faixa “aprimorado” exigida na meta diz respeito à capacidade obtida no resultado final da avaliação do iGovTI, sem ser necessário obter a mesma classificação em todos os componentes do índice.



Indicadores da Justiça do Trabalho

*O TMDP2 equivale ao cálculo da Meta Específica do Judiciário do Trabalho: reduzir o tempo médio de duração do processo, em relação ao ano base 2014, para o 2º grau.

Tempo Médio de Duração do Processo 2ª Instância (TMDP2)*

Perspectiva Processos Internos
Objetivo: Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional

Indicadores da Justiça do Trabalho

Perspectiva Processos Internos

Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional

Tempo Médio de Duração do Processo - 2ª Instância (TMDP2)

Fórmula:
$$\text{TMDP2} = \frac{\text{Somatório}(\text{Data da baixa} - \text{Data da autuação})}{\text{Baixados}}$$

Variáveis:

Data da baixa: data de baixa dos processos baixados no TRT (remessas para outros órgãos competentes, baixas para a instância inferior ou superior e os arquivamentos) no período.

Data da autuação: data de autuação das ações originárias e recursais. Para processos do PJe, considerar a data de distribuição.

Baixados: processos que tiveram movimentação de baixa com data de autuação e distribuição definidas.

Indicadores da Justiça do Trabalho

Perspectiva Processos Internos

Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional

Tempo Médio de Duração do Processo - 2ª Instância (TMDP2)

Meta 4: reduzir o prazo médio, em relação ao ano base 2014:

para aqueles TRTs que contabilizaram o prazo médio de até 200 dias, em 5%, até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
------	------	------	------	------	------

0%	1%	2%	3%	4%	5%
----	----	----	----	----	----

para aqueles TRTs que contabilizaram o prazo médio de 201 a 300 dias, em 10%, até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
------	------	------	------	------	------

1%	2%	4%	6%	8%	10%
----	----	----	----	----	-----

para aqueles TRTs que contabilizaram o prazo médio acima de 300 dias, em 20%, até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
------	------	------	------	------	------

3%	6%	9%	12%	16%	20%
----	----	----	-----	-----	-----

Indicadores da Justiça do Trabalho

Tempo Médio de Duração do Processo 1ª Instância - Fase de Conhecimento (TMDP1c)*

Perspectiva Processos Internos

Objetivo: Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional

*O TMDP1c equivale ao cálculo da Meta Específica do Judiciário do Trabalho: reduzir o tempo médio de duração do processo, em relação ao ano base 2014, para o 1º grau.

Indicadores da Justiça do Trabalho

Perspectiva Processos Internos

Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional

Tempo Médio de Duração do Processo - 1ª Instância - Fase de Conhecimento (TMDP1c)

Fórmula:
$$\frac{\text{Somatório (Data da prolação da sentença - Data do ajuizamento da ação)}}{\text{Processos com prolação de sentença}}$$

Variáveis:

Data da prolação da sentença: data de prolação da sentença, desconsiderados os processos com sentença anulada/reformada.

Data do ajuizamento da ação: data de autuação da petição inicial na vara do Trabalho.

Indicadores da Justiça do Trabalho

Perspectiva Processos Internos

Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional

Tempo Médio de Duração do Processo - 1ª Instância - Fase de Conhecimento (TMDP1c)

Meta 5: reduzir o prazo médio, em relação ao ano base 2014:

para aqueles TRTs que contabilizaram o prazo médio de até 200 dias, em 5%, até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
0%	1%	2%	3%	4%	5%

para aqueles TRTs que contabilizaram o prazo médio acima de 200 dias, em 10%, até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
1%	2%	4%	6%	8%	10%



Indicadores da Justiça do Trabalho

Índice de Processos Julgados (IPJ)*

Perspectiva Processos Internos

Objetivo: Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional

*O IPJ equivale ao cálculo da Meta Nacional 1 do Poder Judiciário para 2016, adotando o mesmo glossário.

Indicadores da Justiça do Trabalho

Perspectiva Processos Internos

Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional

Índice de Processos Julgados (IPJ)*

$$\text{Fórmula: IPJ} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de processos de conhecimento julgados}}{\text{N}^\circ \text{ de processos de conhecimento distribuídos}} > 1$$

Variáveis:

Nº de processos de conhecimento julgados: somatório de processos de conhecimento julgados no período.

Nº de processos de conhecimento distribuídos: somatório de processos de conhecimento distribuídos no período.

Meta 6:** julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente.

*O IPJ equivale ao cálculo da Meta Nacional 1 do Poder Judiciário, aprovada no 9º Encontro Nacional do Poder Judiciário, portanto a regra de negócio deste indicador deve seguir o estabelecido no Glossário das Metas do Poder Judiciário.

**A meta 6 do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho equivale à Meta Nacional 1 do Poder Judiciário.



Indicadores da Justiça do Trabalho

Índice de Processos Antigos (IPA)*

Perspectiva Processos Internos
Objetivo: Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional

*O IPA equivale ao cálculo da Meta Nacional 2 do Poder Judiciário para 2016, adotando o mesmo glossário.

Indicadores da Justiça do Trabalho

Perspectiva Processos Internos

Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional

Índice de Processos Antigos (IPA)*

$$\text{Fórmula: IPA} = \frac{\text{Processos antigos julgados}}{\text{Processos antigos distribuídos}} \times 100$$

Variáveis:

Processos antigos julgados: número de processos distribuídos até 31/12/2014 identificados e julgados.

Processos antigos distribuídos: número de processos distribuídos até 31/12/2014 no 1º e no 2º graus.

Meta 7:** identificar e julgar, até 31/12/2016, pelo menos 90% dos processos distribuídos até 31/12/2014, nos 1º e 2º graus.

*O IPA equivale ao cálculo da Meta Nacional 2 do Poder Judiciário, aprovada no 9º Encontro Nacional do Poder Judiciário, portanto a regra de negócio deste indicador deve seguir o estabelecido no Glossário das Metas do Poder Judiciário.

**A meta 7 do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho equivale à Meta Nacional 2 do Poder Judiciário.



Indicadores da Justiça do Trabalho

Índice de Ações Coletivas Julgadas (IACJ)*

Perspectiva Processos Internos
Objetivo: Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional

*O IACJ equivale ao cálculo da Meta Nacional 6 do Poder Judiciário para 2016, adotando o mesmo glossário.

Indicadores da Justiça do Trabalho

Perspectiva Processos Internos

Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional

Índice de Ações Coletivas Julgadas (IACJ)*

$$\text{Fórmula: IACJ} = \frac{\text{Ações coletivas julgadas}}{\text{Ações coletivas distribuídas}} \times 100$$

Variáveis:

Ações coletivas julgadas: número de ações coletivas distribuídas até 31/12/2013 no 1º grau e até 31/12/2014 no 2º grau, identificadas e julgadas.

Ações coletivas distribuídas: número de ações coletivas distribuídas até 31/12/2013 no 1º grau e até 31/12/2014 no 2º grau.

Meta 8:** identificar e julgar, até 31/12/2016, as ações coletivas distribuídas até 31/12/2013 no 1º grau e até 31/12/2014 no 2º grau.

*O IACJ equivale ao cálculo da Meta Nacional 6 do Poder Judiciário, aprovada no 9º Encontro Nacional do Poder Judiciário, portanto a regra de negócio deste indicador deve seguir o estabelecido no Glossário das Metas do Poder Judiciário.

**A meta 8 do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho equivale à Meta Nacional 6 do Poder Judiciário.

Indicadores da Justiça do Trabalho

Índice de Conciliação Fase de Conhecimento (ICONc)*

Perspectiva Processos Internos
Objetivo: Estimular a conciliação e
as soluções alternativas de conflito

*O ICONc equivale ao cálculo da Meta Nacional 3 do Poder Judiciário para 2016, adotando o mesmo glossário.

Indicadores da Justiça do Trabalho

Perspectiva Processos Internos

Estimular a conciliação e as soluções alternativas de conflito

Índice de Conciliação - Fase de Conhecimento (ICONc)

$$\text{Fórmula: } \text{ICONc} = \frac{\text{Conciliações}}{\text{Solucionados}} \times 100$$

Variáveis:

Conciliações: somatório do número de sentenças homologatórias de acordo, na 1ª Instância, na Fase de Conhecimento.

Solucionados: somatório do número de sentenças proferidas na 1ª Instância, incluídas as homologatórias de acordo na Fase de Conhecimento.

Meta 9:** aumentar o Índice de Conciliação na Fase de Conhecimento, em relação à média do biênio 2013/2014, em 6 pontos percentuais, até 2020.

2015 2016 2017 2018 2019 2020

1 pp 2 pp 3 pp 4 pp 5 pp 6 pp

Indicadores da Justiça do Trabalho - Glossário

Perspectiva Processos Internos

Estimular a conciliação e as soluções alternativas de conflito

Índice de Conciliação - Fase de Conhecimento (ICONc)*

Obs.: se o índice atingir valor igual ou superior a 45%, a meta será considerada cumprida. Esta regra se aplica a partir de 2016.

*O ICONc equivale ao cálculo da Meta Nacional 3 do Poder Judiciário, aprovada no 9º Encontro Nacional do Poder Judiciário, portanto a regra de negócio deste indicador deve seguir o estabelecido no Glossário das Metas do Poder Judiciário.

**A meta 9 do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho equivale à Meta Nacional 3 do Poder Judiciário.



Indicadores da Justiça do Trabalho

Índice de Redução do Acervo dos Maiores Litigantes (IRA)

Perspectiva Processos Internos
Objetivo: Gerir as demandas repetitivas e os grandes litigantes

*O IRA representa o cálculo da Meta Nacional 7 do Poder Judiciário para 2016, adotando o mesmo glossário.

Indicadores da Justiça do Trabalho

Perspectiva Processos Internos

Gerir as demanda repetitivas e os grandes litigantes

Índice de Redução do Acervo dos Maiores Litigantes (IRA)*

$$\text{Fórmula: IRA} = \frac{\text{Processos pendentes de julgamento no ano anterior} \times 0,98}{\text{Processos pendentes de julgamento no anterior} + \text{Distribuídos} - \text{Julgados}} \times 100$$

Variáveis:

Processos pendentes de julgamento no ano anterior: somatório de processos de conhecimento nos 1º e 2º graus das dez pessoas físicas ou jurídicas que sejam parte em maior número de processos trabalhistas pendentes de julgamento em 31/12/2015, que ocupem o polo passivo da relação processual.

Distribuídos: somatório de processos dos dez maiores litigantes distribuídos nos 1º e 2º graus no período.

Julgados: somatório de processos dos dez maiores litigantes julgados nos 1º e 2º graus no

Indicadores da Justiça do Trabalho

Perspectiva Processos Internos

Gerir as demanda repetitivas e os grandes litigantes

Índice de Redução do Acervo dos Maiores Litigantes (IRA)*

Meta 10:** identificar e reduzir em 2% o acervo dos dez maiores litigantes em relação ao ano anterior, até 2020:

2016	2017	2018	2019	2020
2%	2%	2%	2%	2%

*O IRA equivale ao cálculo da Meta Nacional 7 do Poder Judiciário, aprovada no 9º Encontro Nacional do Poder Judiciário, portanto a regra de negócio deste indicador deve seguir o estabelecido no Glossário das Metas do Poder Judiciário.

**A meta 10 do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho equivale à Meta Nacional 7 do Poder Judiciário.

Obs.: a regra de negócio deste indicador deve seguir o estabelecido no Glossário das Metas Nacionais do Poder Judiciário.



Indicadores da Justiça do Trabalho

Índice de Execução (IE)

Perspectiva Processos Internos
Objetivo: Impulsionar as execuções
trabalhistas e fiscais

*O IE equivale ao cálculo da Meta Nacional 5 do Poder Judiciário para 2016, adotando o mesmo glossário.

Indicadores da Justiça do Trabalho

Perspectiva Processos Internos Impulsionar as execuções trabalhistas e fiscais

Índice de Execução (IE)*

$$\text{Fórmula: IE} = \frac{\text{Execuções baixadas}}{\text{Execuções iniciadas}} \times 100$$

Variáveis:

Execuções Baixadas: somatório de processos de execução fiscal e não fiscal baixados definitivamente no período.

Execuções Iniciadas: somatório de casos novos de execução fiscal e não fiscal no período.

Meta 11:** baixar mais processos do que as execuções iniciadas no período.

*O IE representa o cálculo da Meta Nacional 5 do Poder Judiciário, aprovada no VIII Encontro Nacional do Poder Judiciário.

**A meta 11 do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho equivale à Meta Nacional 5 do Poder Judiciário.



Indicadores da Justiça do Trabalho

iGov

Perspectiva Processos Internos
Objetivo: Fortalecer os processos de governança e o combate à corrupção

Indicadores da Justiça do Trabalho

Perspectiva Processos Internos

Fortalecer os processos de governança e o combate à corrupção

iGov

Fórmula: Percentual alcançado pelos componentes do modelo de avaliação do iGov.

Variáveis:

Percentual alcançado pelos componentes do modelo de avaliação do iGov: resultado obtido na capacidade e no estágio dos componentes do índice iGov calculado pelo TCU.

Meta 12: aumentar, em relação à última apuração, a pontuação alcançada em:

-15 pontos percentuais para aqueles TRTs que se enquadrarem na faixa “inicial”

2016	2018	2020
3 pp	9 pp	15 pp

Indicadores da Justiça do Trabalho

Perspectiva Processos Internos

Fortalecer os processos de governança e o combate à corrupção

iGov

-10 pontos percentuais para aqueles TRTs que se enquadrarem na faixa “intermediário”

2016	2018	2020
2 pp	6 pp	10 pp

- 5 pontos percentuais para aqueles TRTs que se enquadrarem na faixa “aprimorado”

2016	2018	2020
1 pp	3 pp	5 pp

Para o cálculo da meta deve-se considerar a pontuação final da avaliação do iGov. Portanto, nesse caso, não se considera o resultado obtido individualmente nos componentes do índice.



Indicadores da Justiça do Trabalho

Índice de Alcance das Metas (IAM)

Perspectiva Sociedade

Objetivo: Assegurar a efetividade da prestação jurisdicional e garantir os direitos da cidadania

Indicadores da Justiça do Trabalho

Perspectiva Sociedade

Assegurar a efetividade da prestação jurisdicional e garantir os direitos da cidadania

Índice de Alcance das Metas (IAM)

Fórmula: $IAM = (\sum MP1) + (\sum MP2 \times 2) + (\sum MP3 \times 3)$

Variáveis:

MP1: metas com peso 1 atribuído, as quais receberão pontuação 1, 2 ou 3, se alcançarem, respectivamente, valores entre 80% a 89,99%, de 90% a 99,99% e valores iguais ou maiores que 100% da meta fixada para o período considerado, tendo seus valores multiplicados por 1.

MP2: metas com peso 2 atribuído, as quais receberão pontuação 1, 2 ou 3, se alcançarem, respectivamente, valores entre 80% a 89,99%, de 90% a 99,99% e valores iguais ou maiores que 100% da meta fixada para o período considerado, tendo seus valores multiplicados por 2.

MP3: metas com peso 3 atribuído, as quais receberão pontuação 1, 2 ou 3, se alcançarem, respectivamente, valores de 80% a 89,99%, de 90% a 99,99% e valores iguais ou maiores que 100% da meta fixada para o período considerado, tendo seus valores multiplicados por 3.

Indicadores da Justiça do Trabalho

Perspectiva Sociedade Garantir os direitos da cidadania

Índice de Alcance das Metas (IAM)

Meta 13: atingir e manter pontuação entre 62 e 78 até 2020.

Metas alcançadas
com peso 1 atribuído

Meta 1 (iGovPessoas)

Meta 2 (IEOD)

Meta 3 (iGovTI)

Meta 12 (iGov)

Metas alcançadas
com peso 2 atribuído

Meta 7 (IPA)

Meta 8 (IACJ)

Meta 9 (ICONc)

Meta 10 (IRA)

Metas alcançadas
com peso 3 atribuído

Meta 4 (TMDP2)

Meta 5 (TMDP1)

Meta 6 (IPJ)

Meta 11 (IE)

