



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

# PLANO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2015 - 2020

REVISÃO 2018



GESTÃO  
ESTRATÉGICA  
— TRT 4ª Região —

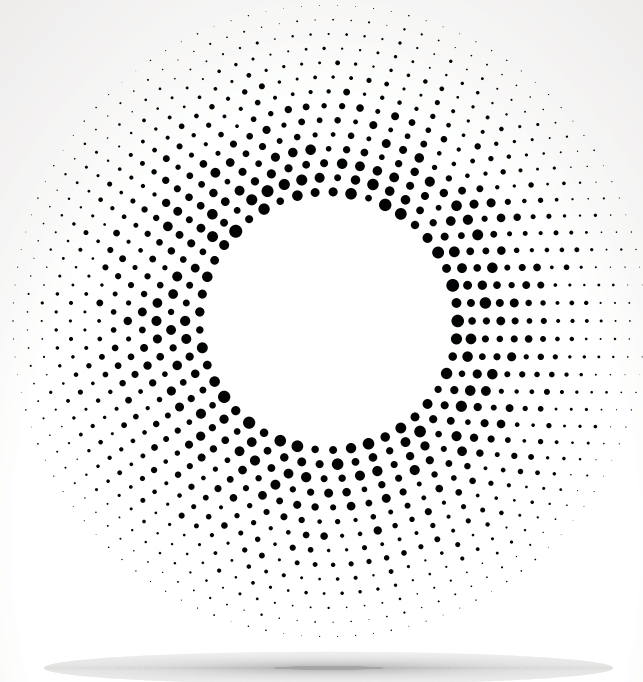
Porto Alegre, 23 de abril de 2018

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO - RS

Av. Praia de Belas, nº 1.100 - Bairro Praia de Belas

CEP 90.110-903 - PORTO ALEGRE - RS

PABX (51) 3255.2000



## **ADMINISTRAÇÃO DO TRIBUNAL**

Gestão do biênio 2018/2019

**Vania Cunha Mattos**

Presidente

**Ricardo Carvalho Fraga**

Vice-Presidente

**Marçal Henri dos Santos Figueiredo**

Corregedor Regional

**Marcelo Gonçalves de Oliveira**

Vice-Corregedor Regional



**COMPOSIÇÃO DO COMITÊ DE GESTÃO  
ESTRATÉGICA E GOVERNANÇA CORPORATIVA  
(Portaria 1.516, de 26 de março de 2018)**

Presidente do Tribunal  
**Desembargadora Vania Cunha Mattos**

Vice-Presidente  
**Desembargador Ricardo Carvalho Fraga**

Corregedor Regional  
**Desembargador Marçal Henri dos Santos Figueiredo**

Vice-Corregedor Regional  
**Desembargador Marcelo Gonçalves de Oliveira**

Diretora da Escola Judicial  
**Desembargadora Carmen Izabel Centena Gonzalez**

Presidente da Comissão de Orçamento, Finanças e Planejamento Estratégico  
**Desembargador Clóvis Fernando Schuch Santos**

Presidente do Comitê de Governança de Tecnologia da Informação  
e Comunicações  
**Desembargador Cláudio Antônio Cassou Barbosa**

Coordenadora do Comitê Gestor Regional para Gestão e Implementação  
da Política Nacional de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição  
**Juíza Elisabete Santos Marques**

Secretário-Geral da Presidência  
**Rodrigo Fontes Corrêa**

Secretária da Corregedoria  
**Maria Eneida Giordani**

Secretário-Geral Judiciário  
**Onélio Luis Soares dos Santos**

Diretora-Geral  
**Barbara Burgardt Casaletti**



## COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL PLENO<sup>1</sup>

Des.<sup>a</sup> Rosane Serafini Casa Nova  
Des. João Alfredo Borges Antunes de Miranda  
Des.<sup>a</sup> Ana Luiza Heineck Kruse  
Des.<sup>a</sup> Berenice Messias Corrêa  
Des.<sup>a</sup> Tânia Rosa Maciel de Oliveira  
Des.<sup>a</sup> Cleusa Regina Halfen  
Des.<sup>a</sup> Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo  
Des. Ricardo Carvalho Fraga (Vice-Presidente)  
Des.<sup>a</sup> Flávia Lorena Pacheco  
Des. João Pedro Silvestrin  
Des. Luiz Alberto de Vargas  
Des.<sup>a</sup> Beatriz Renck  
Des.<sup>a</sup> Maria Cristina Schaan Ferreira  
Des. Cláudio Antônio Cassou Barbosa  
Des.<sup>a</sup> Carmen Izabel Centena Gonzalez  
Des. Emílio Papaléo Zin  
Des.<sup>a</sup> Vania Maria Cunha Mattos (Presidente)  
Des.<sup>a</sup> Denise Pacheco  
Des. Alexandre Corrêa da Cruz  
Des. Clóvis Fernando Schuch Santos  
Des.<sup>a</sup> Maria da Graça Ribeiro Centeno  
Des. Marçal Henri dos Santos Figueiredo (Corregedor Regional)  
Des.<sup>a</sup> Rejane Souza Pedra  
Des. Wilson Carvalho Dias  
Des. Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa  
Des. Francisco Rossal de Araújo  
Des. Marcelo Gonçalves de Oliveira (Vice-Corregedor Regional)  
Des.<sup>a</sup> Maria Helena Lisot  
Des.<sup>a</sup> Lucia Ehrenbrink  
Des.<sup>a</sup> Maria Madalena Telesca  
Des. George Achutti  
Des.<sup>a</sup> Tânia Regina Silva Reckziegel  
Des.<sup>a</sup> Laís Helena Jaeger Nicotti  
Des. Marcelo José Ferlin D'Ambroso  
Des. Gilberto Souza dos Santos  
Des. Raul Zoratto Sanvicente  
Des. André Reverbel Fernandes  
Des. João Paulo Lucena  
Des. Fernando Luiz de Moura Cassal  
Des.<sup>a</sup> Brígida Joaquina Charão Barcelos  
Des. João Batista de Matos Danda  
Des.<sup>a</sup> Karina Saraiva Cunha  
Des. Fabiano Holz Beserra  
Des.<sup>a</sup> Angela Rosi Almeida Chapper  
Des. Janney Camargo Bina  
Des. Marcos Fagundes Salomão  
Des. Manuel Cid Jardim

<sup>1</sup> Composição a partir de 16/3/2018.

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	6
<b>2 DEFINIÇÕES</b> .....	7
Identidade Organizacional.....	7
Missão.....	7
Visão.....	7
Valores.....	8
<b>3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</b> .....	8
MAPA ESTRATÉGICO.....	10
<b>4 GESTÃO DE RISCOS</b> .....	11
<b>5 INDICADORES, METAS E INICIATIVAS POR OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> .....	17
Objetivos Estratégicos da Perspectiva “Recursos”.....	17
5.1 Promover a melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida.....	19
5.2 Aprimorar a infraestrutura e a governança de TIC.....	20
5.3 Aprimorar a gestão orçamentária.....	20
Objetivos Estratégicos da Perspectiva “Processos Internos”.....	21
5.4 Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional.....	21
5.5 Impulsionar as execuções trabalhistas e fiscais.....	25
5.6 Estimular a conciliação e as soluções consensuais de disputas.....	26
5.7 Gerenciar as demandas repetitivas e os grandes litigantes.....	26
5.8 Fortalecer os processos de governança.....	27
Objetivos Estratégicos da Perspectiva “Sociedade”.....	28
5.9 Assegurar a efetividade da prestação jurisdicional.....	28
5.10 Fortalecer a defesa dos direitos da cidadania.....	28
<b>ANEXO 1 - Lista de Objetivos Estratégicos</b> .....	30
<b>ANEXO 2 - Lista de Iniciativas em andamento ou a iniciar em 2018</b> .....	31
<b>ANEXO 3 - Lista de Indicadores em vigor em 2018</b> .....	32

O Plano Estratégico Institucional para o período 2015-2020 foi aprovado em março de 2015 por meio da Resolução Administrativa nº 04/2015. Em 2016 foi feita a primeira revisão, procedimento realizado a cada dois anos com o objetivo de **oportunizar que cada Administração inclua suas diretrizes e estabeleça as prioridades da sua gestão**. Em nível nacional, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, pela Resolução CSJT nº 210/2017, revisou o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho, ajustando diretrizes e metas que devem ser seguidas pelos Regionais, o que reforça a necessidade desta revisão.

Nas revisões do plano, usualmente, não são alterados os fundamentos da estratégia (Missão, Visão e Valores) e raramente são alterados objetivos estratégicos. O foco costumam ser os indicadores, as metas e as iniciativas. Na presente revisão, no entanto, foram alterados também objetivos estratégicos, deixando o plano ainda mais alinhado aos macrodesafios do Poder Judiciário (estabelecidos pelo CNJ) e ao Plano Estratégico da Justiça do Trabalho (coordenado pelo CSJT). O alinhamento consiste no movimento de garantir que, do maior nível de planejamento (CNJ) ao menor (TRT4), diretrizes, indicadores e metas sejam desdobrados de modo a evitar níveis de cobrança diferentes em relação à mesma meta.

As **principais alterações** em relação à versão anterior do Plano foram:

- Alteração na redação de dois objetivos estratégicos;
- **Inclusão de objetivo referente a soluções consensuais de disputas (conciliação);**
- **Inclusão de objetivo referente a execuções trabalhistas;**
- Exclusão de objetivo relativo a procedimentos administrativos;
- Inclusão de indicador e meta relativos ao Plano de Logística Sustentável;
- **Ajustes nos valores das metas para 2018;**
- **Mudanças no portfólio de iniciativas;**
- **Inclusão de capítulo abordando a gestão de riscos** associados à estratégia.

# DEFINIÇÕES

## *Identidade Organizacional*

Fazem parte da identidade organizacional as declarações de Missão e Visão e os Valores Institucionais.

MISSÃO



VISÃO



VALORES



### Missão

A declaração de Missão foi mantida como:

**Realizar justiça na solução dos conflitos individuais e coletivos do trabalho, contribuindo para a pacificação social.**

### Visão

A declaração de Visão foi mantida como:

**Ser reconhecida como acessível, célere e efetiva na realização da justiça social.**

### Valores

A relação de valores institucionais foi mantida:

#### **CREDIBILIDADE**

Ser reconhecida pela sociedade como um órgão com alto nível de confiabilidade, decorrente da qualidade de sua prestação jurisdicional.

#### **ACESSIBILIDADE**

Refere-se a três aspectos principais – a concessão do benefício da gratuidade da Justiça; a capilaridade da estrutura da Justiça; o acesso físico.

#### **ÉTICA**

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

#### **CELERIDADE**

Prezar pela agilidade nos trâmites judiciais e administrativos.

#### **TRANSPARÊNCIA**

Realizar gestão comprometida com a divulgação de ações e resultados.

#### **RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL**

Promover uma postura ética e transparente com a sociedade e contribuir para a preservação dos recursos ambientais e culturais.

#### **INOVAÇÃO E ATUALIDADE**

Buscar soluções inovadoras para a melhoria da prestação jurisdicional, destacando-se pela criatividade e atualidade das soluções.

#### **VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS**

Assegurar tratamento digno às pessoas, respeitando sua identidade, integridade e diversidade.

#### **EFETIVIDADE**

Garantir o cumprimento das decisões judiciais.

## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

A fim de aumentar o alinhamento com os macrodesafios do Poder Judiciário Nacional (Resolução nº 198/2014, do Conselho Nacional de Justiça) e com os objetivos estratégicos estabelecidos para a Justiça do Trabalho (Resolução nº 210/2017, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho), foram feitas as seguintes alterações:

- Exclusão do objetivo “Agilizar e aprimorar os procedimentos administrativos”, por focar a área-meio;
- Inclusão de novos objetivos: “Estimular a conciliação e as soluções consensuais de disputas” e “Impulsionar as execuções trabalhistas e fiscais”, de modo a replicar objetivos que constam no Plano Estratégico da Justiça do Trabalho (CSJT);
- Alteração da redação de dois dos objetivos:
  - “Promover a melhoria da comunicação, do clima organizacional e da qualidade de vida”, alterado para “Promover a melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida”
  - “Promover a inovação, integração e a atualização dos sistemas de informação”, alterado para “Aprimorar a infraestrutura e a governança de TIC”.

Os objetivos estratégicos são descritos a seguir:

### **1 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. Inclui programas e ações relacionados à avaliação e ao desenvolvimento de competências gerenciais e técnicas de magistrados e servidores, 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.

### **2 Aprimorar a infraestrutura e a governança de TIC**

Trata do uso racional dos instrumentos de Tecnologia da Informação e Comunicação. Visa a garantir a confiabilidade, a integridade e a disponibilidade das informações, dos serviços e dos sistemas essenciais da justiça. Busca também a modernização dos mecanismos tecnológicos, a implementação de controles efetivos dos processos de segurança e de riscos, e a otimização de recursos humanos, orçamentários e tecnológicos.

### **3 Aprimorar a gestão orçamentária**

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



#### **4 Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional**

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

#### **5 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 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 - BNDT; entre outras ações.

#### **6 Estimular a conciliação e as soluções consensuais de disputas**

Valorizar as soluções conciliatórias como forma de entrega da prestação jurisdicional, desenvolvendo a cultura conciliatória. Promover ações de incentivo à autocomposição de litígios e à pacificação social por meio da conciliação e da mediação. Organizar os serviços de conciliação, mediação e outros métodos consensuais de solução de disputas no âmbito da 4ª Região.

#### **7 Gerenciar as demandas repetitivas e os grandes litigantes**

Objetiva reduzir o 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 a 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.

#### **8 Fortalecer os processos de governança**

Objetivo que, por meio de formulação, implantação e monitoramento de estratégias, visa à eficiência operacional, à transparência institucional, ao fortalecimento da autonomia administrativa e financeira e à implantação de melhores práticas de comunicação da estratégia, de gestão documental, da informação, de processos de trabalho e de projetos.

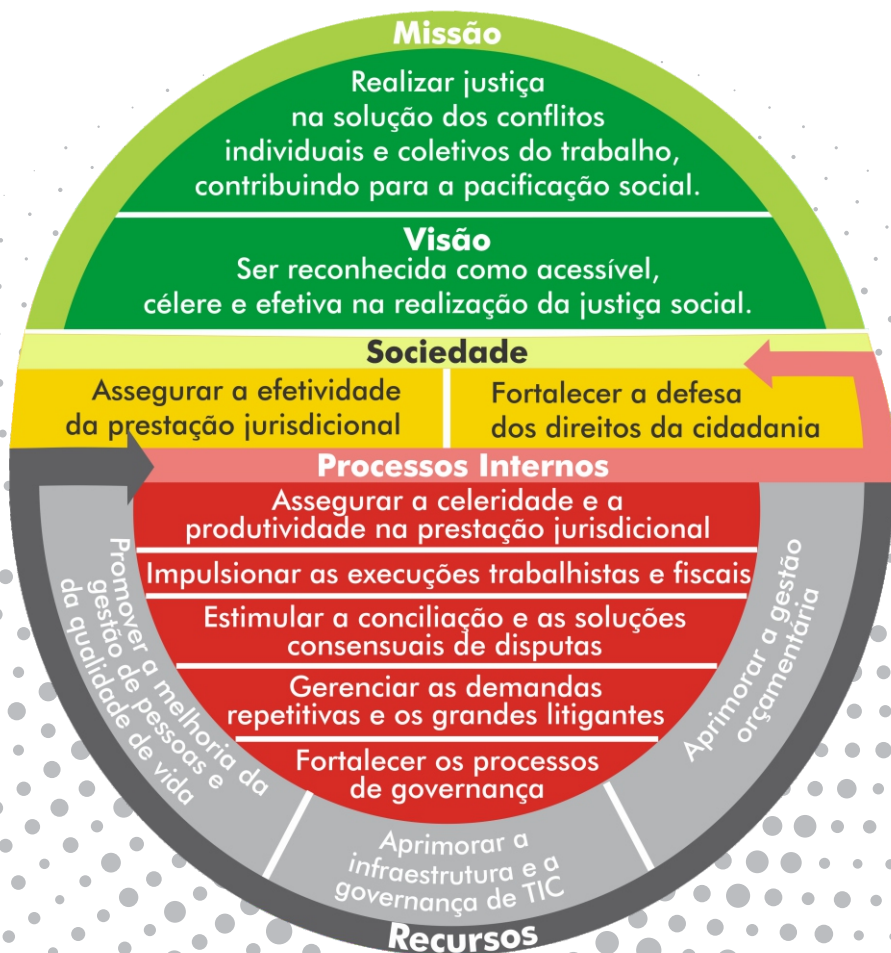
#### **9 Assegurar a efetividade da prestação jurisdicional**

Objetivo estratégico que sintetiza todos os demais, levando em conta, a partir de conceitos como tempestividade, razoável duração do processo, concretização fática da entrega do Direito e gerenciamento de custos, a satisfação da sociedade quanto à atuação da Justiça do Trabalho da 4ª Região.

## 10 Fortalecer a defesa dos direitos da cidadania

Refere-se ao desafio de garantir, no plano concreto, os direitos da cidadania (previstos no inc. II do art. 1º da CF/88) 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, adotando-se práticas socioambientais sustentáveis e o uso de tecnologia limpa.

*Mapa Estratégico - revisado em 2018*



Procedimentos relacionados à gestão de riscos são exigidos pelo Tribunal de Contas da União há vários anos. Na 4ª Região, em nível institucional, a análise de riscos foi adotada quando da implantação do PJe-JT e ocorre ordinariamente na área de Tecnologia da Informação e Comunicações.

A partir deste Plano Estratégico, a gestão de riscos é incorporada ao nível institucional, de duas maneiras: pela análise de riscos associados à estratégia e pela inclusão de projeto estratégico visando à implantação da gestão de riscos nos níveis tático e operacional.

A gestão de riscos contribui para aumentar a probabilidade de alcançar os objetivos definidos, fornecer uma base segura para a tomada de decisão e planejamento, aumentar a eficiência operacional e aprimorar o controle e a governança corporativa.

Nesta versão revisada do Plano, serão abordados somente os riscos estratégicos, assim entendidos aqueles associados à Missão, à Visão e ao alcance dos objetivos da organização. Para isso, o ponto de partida foram os indicadores estratégicos (e suas correspondentes metas), já que eles medem o quanto os objetivos estão sendo atingidos, o quão próximo estamos de alcançar a Visão de futuro que projetamos e se estamos no caminho de realizar a Missão definida para a organização.

O processo de gestão de riscos seguiu os seguintes passos:

- ① Identificação dos indicadores críticos (de alta relevância) para a Missão, Visão e Objetivos Estratégicos;
- ② Identificação do nível de tolerância para as metas associadas aos indicadores críticos;
- ③ Identificação das **causas que podem levar ao não atingimento de cada meta** classificada como crítica;
- ④ Identificação dos **impactos** (consequências) **caso determinada meta não seja atingida**;
- ⑤ Classificação da probabilidade (alta, média ou baixa) de que o resultado obtido nas metas críticas fique aquém do nível de tolerância definido;
- ⑥ Classificação do impacto (alto, médio ou baixo) que o não atingimento da meta teria sobre a estratégia da instituição;
- ⑦ **Classificação do nível de risco** (alto, médio, baixo), **a partir do cruzamento entre probabilidade e impacto**;
- ⑧ Elaboração de Plano de Tratamento de Riscos para as metas cujo nível de risco foi classificado como alto.

Para a classificação quanto ao risco foi utilizada a matriz de graduação de risco abaixo, que relaciona as variáveis probabilidade e impacto.

Matriz de graduação do risco		Impacto		
		Baixo	Médio	Alto
Probabilidade	Alto	Médio	Alto	Alto
	Médio	Baixo	Médio	Alto
	Baixo	Baixo	Baixo	Médio

Quadro 1: Matriz de graduação do risco

**Sempre que o nível de risco houver sido classificado como alto, a meta ensejará a elaboração de um Plano de Tratamento de Riscos.** Nesse Plano de Tratamento deverão ser listadas as atividades que serão executadas para evitar ou mitigar os riscos.

Para os indicadores críticos, foram identificadas as possíveis causas e consequências de ficarem em níveis não tolerados. **Em relação aos indicadores com alto nível de risco, sempre que a meta não for atingida por dois meses consecutivos ou por três meses alternados, a unidade responsável terá de colocar em execução o Plano de Tratamento de Riscos elaborado.**

Na sequência, a análise de riscos dos indicadores críticos, com respectiva classificação quanto ao nível de risco.

## Índice de Processos Julgados – 1º Grau

Corregedoria

### Causas

- Mudança na legislação em relação aos prazos (CLT e CPC);
- Falta de recursos humanos, especialmente assistentes de juiz;
- Falta de método de trabalho;
- Falhas nos sistemas de informação.

### Consequências

- Aumento do acervo;
- Deterioração do ambiente de trabalho e da imagem da Justiça;
- Aumento da carga de trabalho;
- Percepção negativa do usuário;
- Aumento do adoecimento de servidores e magistrados;
- Evasão de servidores.

Meta: IPJ > 92%

Evento de risco<sup>2</sup>: IPJ < 92%

Nível de Risco: **alto**

Probabilidade: **média**; Impacto: **alto**

<sup>2</sup> No caso dos riscos associados à estratégia, o evento de risco foi definido como sendo o não atingimento de determinada meta. Trata-se do equivalente à tolerância zero em relação às metas, ou seja, não será admitido desempenho que não seja o atingimento da meta.

## Índice de Processos Julgados – 2º Grau

SEGJUD

### Causas

- Mudança na legislação em relação aos prazos (CLT e CPC);
- Falta de recursos humanos, especialmente assistentes de desembargadores;
- Falta de método de trabalho;
- Falhas nos sistemas de informação.

### Consequências

- Deterioração do ambiente de trabalho e da imagem da Justiça;
- Aumento da carga de trabalho;
- Percepção negativa do usuário;
- Aumento do adoecimento de servidores e magistrados;
- Evasão de servidores dos gabinetes.

Meta: IPJ > 92%

Evento de risco<sup>2</sup>: IPJ < 92%

Nível de Risco: **alto**

Probabilidade: **média**; Impacto: **alto**

## Índice de Processos Antigos

Corre  
gedoria  
1º Grau

SEGJUD  
2º Grau

### Causas

- Falhas na priorização dos processos;
- Falhas nos sistemas de informação.

### Consequências

- Aumento do tempo médio de tramitação;
- Deterioração da imagem da JT.

Meta: IPA > 90%

Evento de risco<sup>2</sup>: IPA < 90%

Nível de Risco: **baixo**

Probabilidade: **baixa**; Impacto: **médio**

## Tempo Médio de Duração do Processo – 2º Grau (da autuação ao julgamento)

SEGJUD

### Causas

- Mudança na legislação em relação aos prazos (CLT e CPC);
- Falta de recursos humanos, especialmente assistentes de desembargadores;
- Falta de método de trabalho;
- Falhas nos sistemas de informação.

### Consequências

- Deterioração do ambiente de trabalho e da imagem da Justiça;
- Aumento da carga de trabalho;
- Percepção negativa do usuário;
- Aumento do adoecimento de servidores e magistrados;
- Evasão de servidores dos gabinetes.

Meta: TMDP < 114 dias

Evento de risco<sup>2</sup>: TMDP2 > 114 dias

Nível de Risco: **alto**

Probabilidade: **alta**; Impacto: **alto**

## Tempo Médio de Duração do Processo – 1º Grau

Fase de Conhecimento

Corre  
gedoria

### Causas

- Mudança na legislação em relação aos prazos (CLT e CPC);
- Poucos dias de pauta de audiências e pauta curta;
- Falta de recursos humanos, especialmente assistentes de juiz, secretários de audiência;
- Falta de método de trabalho para tramitação e prolação de sentença;
- Má distribuição da carga de trabalho entre as unidades judiciárias;
- Falhas nos sistemas de informação;
- Baixo índice de conciliação.

### Consequências

- Aumento do acervo;
- Deterioração do ambiente de trabalho e da imagem da Justiça;
- Aumento da carga de trabalho;
- Percepção negativa do usuário da unidade;
- Aumento do adoecimento de servidores e magistrados;
- Evasão de servidores das Varas do Trabalho;

Meta: **TMDP < 241 dias**

Evento de risco<sup>2</sup>: **TMDP1 > 241 dias**

Nível de Risco: **alto**

Probabilidade: **alta**; Impacto: **alto**

## Tempo Médio de Duração do Processo – 1º Grau

Fase de Execução

Corre  
gedoria

### Causas

- Mudança na legislação em relação aos prazos (CLT e CPC);
- Falta de recursos humanos;
- Falta de método de trabalho;
- Mau uso das ferramentas de execução disponíveis;
- Pouca efetividade da execução em face da existência de executadas com poucos recursos financeiros.

### Consequências

- Aumento do acervo;
- Deterioração do ambiente de trabalho;
- Aumento da carga de trabalho;
- Percepção negativa do usuário da JT;
- Aumento do adoecimento de servidores e magistrados;
- Evasão de servidores das VTs.

Meta: **TMTe < 625 dias**

Evento de risco<sup>2</sup>: **TMDPex > 625 dias**

Nível de Risco: **alto**

Probabilidade: **média**; Impacto: **alto**

### Causas

- Mudança na legislação em relação aos prazos (CLT e CPC);
- Poucos dias de pauta de audiências e pauta curta;
- Falta de recursos humanos, especialmente assistentes de juiz, secretários de audiência, oficiais de justiça;
- Falta de método de trabalho;
- Má distribuição da carga de trabalho entre as unidades judiciárias;
- Falhas nos sistemas de informação;
- Baixo índice de conciliação.

### Consequências

- Aumento do acervo;
- Deterioração do ambiente de trabalho e da imagem da Justiça;
- Aumento da carga de trabalho;
- Percepção negativa do usuário da unidade;
- Aumento do adoecimento de servidores e magistrados;
- Evasão de servidores das Vts e dos gabinetes;

Meta: TMTt < 655 dias

Evento de risco<sup>2</sup>: TMTt > 655 dias

Nível de Risco: **alto**

Probabilidade: **média**; Impacto: **alto**

## Processos arquivados sem dívida

### Causas

- Erros ao dar andamento nos sistemas;
- Falta de recursos humanos, especialmente oficiais de justiça;
- Falhas nos sistemas de informação;
- Pouca efetividade dos instrumentos de penhora.

### Consequências

- Aumento do acervo;
- Deterioração da imagem da Justiça;
- Aumento da carga de trabalho;
- Percepção negativa do usuário da JT.

Meta: PAsD > 92%

Evento de risco<sup>2</sup>: PAsD < 92%

Nível de Risco: **baixo**

Probabilidade: **baixa**; Impacto: **baixo**

<sup>3</sup> O tempo médio de tramitação total inclui todas as fases do processo. Considerando que haverá Plano de Tratamento de Riscos para cada fase individualmente, não será elaborado Plano de Tratamento para o tempo médio de tramitação total.

### Causas

- Ausência de cultura de conciliação;
- Lapso de tempo entre a audiência e a prolação da sentença não incentiva efetuar o pagamento naquele ato.
- Falta de esclarecimento do reclamante sobre o trâmite do processo quando não há acordo;
- Pouca ênfase do juiz na tentativa de conciliação;
- Ausência de política de fomento de conciliação do TRT4 em relação aos maiores litigantes.

### Consequências

- Aumento do acervo;
- Aumento da carga de trabalho;
- Deterioração do ambiente de trabalho e da imagem da Justiça;
- Aumento do adoecimento de servidores e magistrados;
- Evasão de servidores das Vts;
- Aumento do tempo médio de duração do processo;
- Redução das chances de efetividade da prestação jurisdicional.

Meta: **IConc = 48%**

Evento de risco<sup>2</sup>: **IConc < 48%**

Nível de Risco: **alto**

Probabilidade: **média**; Impacto: **alto**

## Índice de Execução (IE)

### Causas

- Mudança na legislação em relação aos prazos (CLT e CPC);
- Falta de recursos humanos;
- Falta de método de trabalho;
- Mau uso das ferramentas de execução disponíveis;
- Pouca efetividade da execução em face da existência de executadas com poucos recursos financeiros.

### Consequências

- Aumento do acervo;
- Deterioração do ambiente de trabalho;
- Aumento da carga de trabalho;
- Percepção negativa do usuário da JT;
- Aumento do adoecimento de servidores e magistrados;
- Evasão de servidores das VTs.

Meta: **IEx > 92%**

Evento de risco<sup>2</sup>: **IEx < 92%**

Nível de Risco: **baixo**

Probabilidade: **baixa**; Impacto: **médio**





## INDICADORES, METAS E INICIATIVAS POR OBJETIVO ESTRATÉGICO

As iniciativas têm a função de levar a organização a atingir seus objetivos estratégicos e metas, cobrindo a lacuna entre a situação atual e a situação almejada. A fim de que um objetivo seja atingido é necessário que, em algum momento do período de vigência do Plano Estratégico, seja desenvolvida alguma iniciativa que lhe dê suporte. As iniciativas se dividem em **“projetos estratégicos”**, usualmente multissetoriais e que **seguem metodologia específica de gerenciamento de projetos**, e **“ações setoriais”**, de escopo restrito, metodologia simplificada e desenvolvida no âmbito de apenas uma unidade.

A seguir estão apresentados os objetivos estratégicos com seus respectivos indicadores, metas e iniciativas<sup>4</sup>. Para cada indicador foi apresentado o desempenho mensurado em 2017 e a meta para 2018.

### OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DA PERSPECTIVA “RECURSOS”

A perspectiva “Recursos” representa a base de sustentação para a realização e a concretização dos objetivos e diretrizes estratégicas. Sua premissa é a maximização do aproveitamento dos recursos humanos, tecnológicos e materiais disponíveis.

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

**Indicador:** iGovPessoas<sup>5</sup>

**Meta 1:** Atingir a faixa “aprimorado<sup>6</sup>”, até 2020, na avaliação do iGovPessoas.

Realizado 2016 <sup>7</sup> : 49,27
<b>Meta 2018: 65<sup>8</sup></b>

<sup>4</sup> As iniciativas abrangem tanto os projetos estratégicos quanto as ações setoriais.

<sup>5</sup> Indicador criado pelo TCU, que possibilita às organizações avaliar sua capacidade de governar as pessoas. O índice é calculado com base nas respostas a um questionário com 88 questões distribuídas em sete componentes: Liderança da alta administração, Alinhamento estratégico, Gestão da liderança e do conhecimento, Cultura orientada a resultados, Gestão de talentos, Controle da concessão de direitos e vantagens e *Accountability*. A metodologia de cálculo do índice é apresentada de forma detalhada no endereço [www.tcu.gov.br/perfilgovpessoal](http://www.tcu.gov.br/perfilgovpessoal).

<sup>6</sup> A faixa “Aprimorado” vai de 70,01 a 100 pontos.

<sup>7</sup> O iGovPessoas não é mensurado todos os anos. Usualmente as medições são bienais.

<sup>8</sup> A meta que constou na RA 13/2018 foi 70, valor previsto para ser atingido apenas em 2020.

## **[Novo]** Reintegrar-te

SEGESP

Propor metodologia para reintegração e acompanhamento de todos os servidores do Tribunal com processo de avaliação de desempenho que resulte em nota entre 70 e 80 pontos. Os principais resultados que o projeto poderá alcançar são um melhor aproveitamento da força de trabalho dos servidores, propondo, caso necessário, ou a troca de atividades desempenhadas na unidade ou a realocação deste servidor possibilitando com isso o aumento da produtividade das unidades e a melhoria da qualidade de vida funcional destes servidores e do clima organizacional, sempre buscando alinhar os perfis profissionais apresentados pelos servidores aos perfis profissionais desejados pelas unidades.

## **[Novo]** Definição de perfis profissionais - mapeamento de competências

SEGESP

As ações a serem implementadas nesse item de avaliação são, conforme Anexo III da Res. CSJT nº 92/2012: (i) mapear 100% dos postos de trabalho "não gerenciais" da área judiciária, até outubro de 2018 (restrito aos postos de trabalho das Varas do Trabalho, dos Gabinetes de Desembargadores e das Secretarias de Turmas); e (ii) mapear 100% dos postos de trabalho "não gerenciais" da área de gestão de pessoas, até outubro de 2018.

## **[Novo]** Identificação de ocupações críticas

SEGESP

As "ocupações críticas", apesar de conhecidas, não estão formalmente identificadas na estrutura organizacional do TRT4. Segundo o TCU as ocupações críticas podem ser definidas como: "cargos, empregos, funções ou especialidades consideradas ESSENCIAIS (core) para o cumprimento da missão institucional. Tais ocupações normalmente estão relacionadas diretamente à missão da instituição, ao seu negócio".

## **[Novo]** Tratamento dos dados dos questionários de desligamento

SEGESP

Instituiu-se no último Concurso Interno de Remoção (novembro/2017) um questionário para identificar os motivos pessoais que justifiquem o pedido de movimentação de servidores, assim discriminados: Mudança de moradia; Busca por novas oportunidades no TRT4; Motivos pessoais; Motivos profissionais; Oportunidades de estudo. Dessa forma, com base nessas informações, é possível inferir a existência de um procedimento estruturado que identifica os motivos pessoais de movimentação de servidores, o que nos qualificaria a responder o próximo questionário com a integral adoção da prática.

Implantar no TRT4 o Sistema Integrado de Gestão de Pessoas, a ser adotado nacionalmente, deixando-o apto para o uso pelas áreas de negócio (SEGESP, SECOF, Escola Judicial, Coordenadoria de Saúde, Secretaria de Apoio aos Magistrados).

### 5.2 Aprimorar a infraestrutura e a governança de TIC

**Indicador:** iGovTI<sup>9</sup>

**Meta 2:** Manter-se na faixa “aprimorado”<sup>10</sup>, em 2018, na avaliação do iGovTI.

Realizado 2016: 82

**Meta 2018: 86**

Não haverá iniciativas pois o TRT4/ SETIC já está no patamar previsto para chegar em 2020, bastando manter a pontuação já atingida. Para isso não são necessárias iniciativas específicas adicionais.

### 5.3 Aprimorar a gestão orçamentária

**Indicador:** Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado

**Meta 3:** Aumentar, até 2020, em 5 pontos percentuais o Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado em relação à média de 2011, 2012 e 2013<sup>11</sup>.

Realizado 2017: 78,87%

**Meta 2018: 71,23%**

## Plano de Gestão de Contratações

Estabelece o planejamento das aquisições e contratações para o período de um ano, priorizando as demandas e indicando o tipo de licitação previsto.

<sup>9</sup> Indicador criado pelo TCU para avaliar aspectos de governança, segurança e aquisições de bens e serviços de TI. É calculado com base em questionário com 28 perguntas divididas em seis dimensões: Liderança da alta administração; Estratégias e Planos; Informações; Pessoas; Processos e Resultados de TI. A metodologia de cálculo do índice é apresentada de forma detalhada no endereço <http://www.tcu.gov.br/perfilgovti>.

<sup>10</sup> A faixa “Aprimorado” vai de 70,01 a 100 pontos.

<sup>11</sup> A média de 2011, 2012 e 2013 foi de 69,76%.

## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DA PERSPECTIVA “PROCESSOS INTERNOS”

Os objetivos estratégicos constantes na perspectiva “Processos Internos” representam os meios de viabilizar a Visão.

### 5.4 Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional

**Indicador:** Índice de Processos Antigos – 1º Grau

**Meta 4.1:** Identificar e julgar, até 31/12/2018, pelo menos 90% dos processos distribuídos até 31/12/2016

Realizado 2017: 95,33%

**Meta 2018: 90%**

**Indicador:** Índice de Processos Antigos – 2º Grau

**Meta 4.2:** Identificar e julgar, até 31/12/2018, pelo menos 90% dos processos distribuídos até 31/12/2016

Realizado 2017: 93,82%

**Meta 2018: 90%**

**Indicador:** Índice de Processos Julgados - 1º Grau

**Meta 4.3:** Julgar pelo menos 92% da quantidade de processos de conhecimento distribuídos no ano corrente.

Realizado 2017: 101,97%

**Meta 2018: 92%**

**Indicador:** Índice de Processos Julgados – 2º Grau

**Meta 4.4:** Julgar pelo menos 92% da quantidade de processos de conhecimento distribuídos no ano corrente.

Realizado 2017: 94,24%

**Meta 2018: 92%**

**Indicador:** Tempo Médio de Duração do Processo – 1º Grau – Fase de Conhecimento

**Meta 4.5:** Reduzir o prazo médio da fase de conhecimento, em 4% em 2018, em relação ao ano de 2016.

Realizado 2017: 279,3 dias

**Meta 2018: 241 dias**

**Indicador:** Tempo Médio de Duração do Processo - 2º Grau

**Meta 4.6:** Reduzir o tempo médio de duração dos processos originários de 2º Grau em 4% em 2018 em relação a 2016 (da autuação à baixa).

Realizado 2017: 207 dias

**Meta 2018: 289 dias<sup>12</sup>**

**Meta 4.7:** Reduzir o tempo médio de duração dos processos sem recurso de revista em 4% em 2018 em relação a 2016 (da autuação à baixa).

Realizado 2017: 177 dias

**Meta 2018: 135 dias**

**Meta 4.8:** Reduzir o tempo médio de duração dos processos com recurso de revista em 4% em 2018, em relação a 2016 (da autuação à baixa).

Realizado 2017: 408 dias

**Meta 2018: 310 dias**

**Meta 4.9:** Reduzir o prazo médio de duração do processo na 2ª instância em 4% em 2018, relação ao ano base de 2016 (da autuação ao julgamento).

Realizado 2017: 161 dias

**Meta 2018: 114 dias**

**Meta 4.10:** Reduzir o prazo médio de duração do processo na 2ª instância em 4% em 2018, relação ao ano base de 2016 (da autuação à baixa).

Realizado 2017: 283 dias

**Meta 2018: 222 dias**

**Indicador:** Tempo Médio de Tramitação (total)

**Meta 4.11:** Reduzir o prazo médio de tramitação total dos processos em 4% em 2018, em relação ao ano base 2016 (da autuação à baixa).

Realizado 2017: 712,2 dias

**Meta 2018: 655 dias**

<sup>12</sup> O resultado obtido em 2017 foi muito melhor do que a meta prevista para aquele ano, que era de 270 dias. O resultado deveu-se ao elevado número de Mandados de Segurança ajuizados em 2017, que têm tramitação rápida e fizeram com que o tempo médio de tramitação ficasse menor. Por isso, decidiu-se manter a meta para 2018 como uma redução de 4% sobre o valor obtido em 2016, mesmo que isso possa representar aumento do tempo médio de tramitação em relação ao obtido em 2017.

**Indicador:** Índice de Ações Coletivas Julgadas - 1º Grau

**Meta 4.12:** Identificar e julgar, até 31/12/2018, 98% das ações coletivas distribuídas até 31/12/2015.

Realizado 2017: 98,88%

**Meta 2018: 98%**

**Indicador:** Índice de Ações Coletivas Julgadas - 2º Grau

**Meta 4.13:** Identificar e julgar, até 31/12/2018, 98% das ações coletivas distribuídas até 31/12/2016

Realizado 2017: 75,61%

**Meta 2018: 98%**

## Ferramenta para análise de Recursos de Revista

SETIC  
SEGJUD

Desenvolvimento de ferramenta de apoio à decisão capaz de agilizar o processo de análise dos recursos, facilitando a verificação dos requisitos básicos do recurso, como tempestividade, preparo, entre outros, auxiliando o usuário no preenchimento do despacho.

## [Novo] Controle Realização das Metas – CREM

SEGJUD

Identificação dos processos que se encontram na meta, com dados de data da distribuição, relatoria e situação, com informação mensal às respectivas unidades julgadoras e de apoio (Presidência, Vice-Presidência, Gabinetes, Secretaria SDC).

As informações também estarão disponibilizadas em planilha google no Portal Vox).

## [Novo] Controle Recurso Revista - CRER

SEGJUD

Página na internet informando os prazos médios de duração do processo por Órgão Julgador, Classe Processual e Magistrado;  
Página na internet informando a movimentação processual do Recurso de Revista;

Reuniões com operadores do Direito na expectativa de esclarecer e reduzir o índice de litigiosidade;

Fomentar a conciliação na fase de recurso de revista.

## [Novo] Gestão de sentenças

Correge  
doria

Implementar ações que possibilitem identificar práticas capazes de qualificar as estruturas e procedimentos que suportam a elaboração de sentenças com a produção de melhores resultados.

## [Novo] Gestão da pauta

Correge  
doria

Definir e monitorar os prazos para realização de audiências (inicial, instrução e una), bem como adotar medidas, conforme o caso concreto, para redução dos prazos que excederem os limites estabelecidos.

## [Novo] Gestão do Desempenho

Corregedoria

Monitorar o desempenho das unidades judiciárias de 1º grau e implementar iniciativas que visem à melhoria da prestação jurisdicional.

## [Novo] Ampliação da utilização da tecnologia de Inteligência Artificial em escopo a ser definido

SETIC  
SEGJUD

À semelhança do que foi desenvolvido em relação ao Recurso de Revista, será desenvolvida ferramenta para agilizar a análise de recursos, conforme prioridade da instituição.

### 5.5 Impulsionar as execuções trabalhistas e fiscais

**Indicador:** Índice de execução

**Meta 5.1:** Baixar pelo menos 92% do total de casos novos de execução iniciados no período

Realizado 2017: 101,50%

**Meta 2018: 92%**

**Indicador:** Tempo Médio de Duração do Processo - 1º Grau - Fase de Execução

**Meta 5.2:** Reduzir o prazo médio de tramitação das execuções em 2% em 2018, relação ao ano de 2017<sup>13</sup>.

Realizado 2017: 638 dias

**Meta 2018: 625 dias**

## Aperfeiçoamento de ferramenta de apoio à execução

SETIC  
AGE

Desenvolvimento e disponibilização, para uso de todas as unidades judiciárias, de ferramenta que reúne informações sobre executadas e diligências realizadas durante a fase de execução, tais como redirecionamento da execução, BACENJUD, RENAJUD, penhoras, indisponibilidade de bens e leilões, a partir de dados existentes nos sistemas PJE e inFOR.

<sup>13</sup> Para essa meta o ano base considerado não foi 2016 como as demais, porque o valor realizado em 2017 foi melhor do que a meta calculada para 2018 e o desempenho pode ser melhorado ainda mais.



## 5.6 Estimular a conciliação e as soluções consensuais de disputas

**Indicador:** Índice de Conciliação - fase de conhecimento

**Meta 6:** Aumentar o índice de conciliação na fase de conhecimento, em relação à média do biênio 2013/2014, em 2 pontos percentuais, com cláusula de barreira<sup>14</sup> de 48%.

Realizado 2017: 46,91%
------------------------

<b>Meta 2018: 48%</b>
-----------------------

## [Novo] Consolidação do NUPEMEC/ CEJUSC



Centralizar e organizar todas as atividades do TRT4 que envolvem conciliação, uniformizando procedimentos e estabelecendo unidade de comando, de forma a dar efetividade ao disposto na Resolução CSJT 174/2016.

## 5.7 Gerenciar as demandas repetitivas e os grandes litigantes

**Indicador:** Índice de Redução do Acervo dos Maiores Litigantes

**Meta 7:** Identificar e reduzir em 2% o acervo dos dez maiores litigantes em relação ao ano anterior.

Realizado 2017: 16,4%
-----------------------

<b>Meta 2018: 2%</b>
----------------------

Não haverá iniciativas em 2018 pois o TRT4 tem atingido meta.

<sup>14</sup> Cláusula de barreira implica que não é necessário ultrapassar esse percentual para que a meta seja considerada cumprida, mesmo que o percentual calculado sobre o período base resulte em meta maior.

## 5.8 Fortalecer os processos de governança

Indicador: iGov<sup>15</sup>

Meta 8: Atingir 70 pontos no iGov

Realizado 2017: 60

Meta 2018<sup>16</sup>: 70

### Sistema de Governança

Presidência

Criar e implantar sistemática de coleta de dados para responder aos questionários do TCU que embasam o cálculo do iGov e desenvolver ações para melhorar a pontuação da instituição no indicador.

### [Novo] Implantação de Gestão de Riscos

AGE

Desenvolver metodologia e implantar a gestão de riscos nos níveis estratégico e tático da organização.

<sup>15</sup> Índice obtido por meio da resposta a questionários eletrônicos, levanta informações sobre boas práticas de governança pública que refletem a capacidade de a organização ser adequadamente governada e gerida em prol do interesse da sociedade. São 138 questões distribuídas em 10 componentes: Pessoas e Competências; Princípios e Comportamentos; Liderança Organizacional; Sistema de Governança; Relacionamento com Partes Interessadas; Estratégia Organizacional; Alinhamento Transorganizacional; Gestão de Riscos e Controle Interno; Auditoria Interna; *Accountability* e Transparência. Mais informações podem ser obtidas no endereço [http://portal2.tcu.gov.br/portal/page/portal/TCU/comunidades/governanca/iniciativas/governanca\\_publica/pesquisa](http://portal2.tcu.gov.br/portal/page/portal/TCU/comunidades/governanca/iniciativas/governanca_publica/pesquisa).

<sup>16</sup> É provável que o índice não seja mensurado em 2018.

## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DA PERSPECTIVA “SOCIEDADE”

A perspectiva “Sociedade” considera que a administração pública existe para identificar e atender às demandas sociais. Direciona as ações da organização para as necessidades dos cidadãos.

### 5.9 Assegurar a efetividade da prestação jurisdicional

**Indicador:** Processos arquivados sem dívida

**Meta 9.1:** Arquivar sem dívida no mínimo 92% dos processos em 2018

Realizado 2017: 93,18%
------------------------

<b>Meta 2018: 92%</b>
-----------------------

**Indicador:** Índice de Alcance das Metas

**Meta 9.2:** Atingir 64 pontos no IAM em 2018

Realizado 2017: 52
--------------------

<b>Meta 2018: 64</b>
----------------------

Não haverá iniciativas pois em relação ao indicador 9.1, o TRT4 tem atingido a meta todos os anos.

O Indicador 9.2 é resultante do desempenho do conjunto de metas, por isso não é usual executar iniciativa específica.

De qualquer forma, a implantação da gestão de riscos, que está iniciando em 2018, deverá ter impacto direto nessa meta.

### 5.10 Fortalecer a defesa dos direitos da cidadania

**Indicador:** Quantidade de postagens nas redes sociais sobre decisões, direitos dos trabalhadores e funcionamento da Justiça do Trabalho

**Meta 10.1:** Fazer 30 postagens mensais sobre decisões, direitos dos trabalhadores e funcionamento da Justiça do Trabalho nas redes sociais

Realizado 2017: 360
---------------------

<b>Meta 2018: 360 (acumulado)</b>
-----------------------------------

**Indicador:** Quantidade de inserções na imprensa sobre decisões, direitos dos trabalhadores e funcionamento da Justiça do Trabalho

**Meta 10.2:** Obter 50 inserções mensais sobre decisões, direitos dos trabalhadores e funcionamento da Justiça do Trabalho na imprensa

Realizado 2017: 1639
----------------------

<b>Meta 2018: 600 (acumulado)</b>
-----------------------------------

**Indicador:** Índice de Atendimento das Metas do Plano de Logística Sustentável

**Meta 10.3:** Atingir 80% das metas do Plano de Logística Sustentável do TRT4.

### Divulgação de informações sobre a Justiça do Trabalho

SECOM

Postar informações no *Facebook* e obter inserções gratuitas na imprensa acerca de decisões, direitos dos trabalhadores e funcionamento da Justiça do Trabalho

### Equidade de Gênero, Raça e Diversidade

Presidência

Fomentar práticas de gestão de pessoas e de cultura organizacional que promovam a equidade de gêneros, raças e diversidade em todas as unidades administrativas e Judiciárias da Justiça do Trabalho no Rio Grande do Sul.

## **ANEXO 1 - Lista de Objetivos Estratégicos**

1. Promover a melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida
2. Aprimorar a infraestrutura e a governança de TIC
3. Aprimorar a gestão orçamentária
4. Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional
5. Impulsionar as execuções trabalhistas e fiscais
6. Estimular a conciliação e as soluções consensuais de disputas
7. Gerenciar as demandas repetitivas e os grandes litigantes
8. Fortalecer os processos de governança
9. Assegurar a efetividade da prestação jurisdicional
10. Fortalecer a defesa dos direitos da cidadania

## ANEXO 2 – Lista de Iniciativas em andamento ou a iniciar em 2018

*Projetos Estratégicos e Ações Setoriais em andamento que prosseguirão durante o ano de 2018*

- Aprimoramento de Ferramenta de Apoio à Execução<sup>17</sup>
- Ferramenta para Análise de Recurso de Revista<sup>18</sup>
- Sistema de governança
- Implantação do SIGEP
- Equidade de Gênero, Raça e Diversidade \*
- Plano de Gestão de Contratações \*
- Divulgação de informações sobre direitos dos trabalhadores e funcionamento da JT \*

*Projetos Estratégicos e Ações Setoriais novos – a iniciar em 2018*

- Implantação de Gestão de Riscos
- Consolidação do NUPEMEC/ CEJUSC
- Reintegrar-te
- Ampliação da utilização da tecnologia de Inteligência Artificial em escopo a ser definido
- Gestão de sentenças \*
- Gestão da Pauta \*
- Gestão do Desempenho \*
- Definição de perfis profissionais – mapeamento de competências \*
- Identificação de ocupações críticas \*
- Tratamento dos dados dos questionários de desligamento \*
- Controle Realização das Metas – CREM \*
- Controle Recurso Revista - CRER \*

\* Ações setoriais

<sup>17</sup> A ferramenta já foi entregue para ser utilizada pelas unidades e passa por período de monitoramento e avaliação.

<sup>18</sup> A ferramenta foi entregue para uso das unidades que trabalham com Recursos de Revista e passa por período de monitoramento e avaliação.

### ANEXO 3 – Lista de Indicadores em vigor em 2018

- iGovPessoas
- iGovTI
- Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado
- Índice de Processos Antigos – 1º Grau
- Índice de Processos Antigos – 2º Grau
- Índice de Processos Julgados – 1º Grau
- Índice de Processos Julgados – 2º Grau
- Tempo Médio de Duração do Processo – 1º Grau – Fase de Conhecimento
- Tempo Médio de Duração do Processo – 2º Grau
- Tempo Médio de Tramitação (total)
- Índice de Ações Coletivas Julgadas – 1º Grau
- Índice de Ações Coletivas Julgadas – 2º Grau
- Índice de execução
- Tempo Médio de Duração do Processo – 1º Grau – Fase de Execução
- Índice de Conciliação – fase de conhecimento
- Índice de Redução do Acervo dos Maiores Litigantes
- iGov
- Processos arquivados sem dívida
- Índice de Alcance das Metas
- Quantidade de postagens nas redes sociais sobre decisões, direitos dos trabalhadores e funcionamento da Justiça do Trabalho
- Quantidade de inserções na imprensa sobre decisões, direitos dos trabalhadores e funcionamento da Justiça do Trabalho
- Índice de Atendimento das Metas do Plano de Logística Sustentável