

RESOLUÇÃO CNJ Nº 325, DE 29 DE JUNHO DE 2020

Dispõe sobre a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026 e dá outras providências.

A Estratégia do Tribunal Regional do Trabalho da 5^a Região 2021/2026



TRIBUNAL REGIONAL
DO TRABALHO
DA 5ª REGIÃO

Sumário

| | | |
|------|--|----|
| I. | Apresentação..... | 3 |
| I. | Planejamento Estratégico..... | 3 |
| II. | Amparo Legal..... | 4 |
| II. | Identidade Organizacional..... | 7 |
| 1) | Missão..... | 7 |
| 2) | Visão..... | 7 |
| 3) | Atributos de Valor..... | 7 |
| A. | Análises de Ambientes..... | 9 |
| 1. | Ambiente Interno..... | 9 |
| 2. | Ambiente Externo..... | 9 |
| B. | Diagnóstico Organizacional..... | 10 |
| 1. | Diagnóstico Organizacional registrado no PEI 2021/2026..... | 10 |
| III. | Perspectivas do Mapa Estratégico 2021-2026..... | 11 |
| A. | Objetivos Estratégicos..... | 12 |
| B. | Critérios Para Definição dos Objetivos Estratégicos para o PEI 2021-2026 (Regras de ouro)..... | 13 |
| C. | Alinhamento dos Objetivos Estratégicos do PEI TRT5 2021/2026 e Macrodesafio do Poder Judiciário..... | 14 |
| D. | Descrição dos Objetivos Estratégicos Propostos para o PEI 2021/2026..... | 15 |
| IV. | Mapa Estratégico do TRT da 5ª Região..... | 19 |
| V. | Matriz de Indicadores e Metas..... | 20 |
| A. | Indicadores e Metas do PEI-TRT5 em 2021..... | 21 |
| B. | Iniciativas..... | 22 |

I. Apresentação

I. 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.

Para compreendermos onde chegamos com o desenvolvimento do planejamento estratégico ao longo dos últimos 6 anos, é necessário realizar o que chamamos de diagnóstico organizacional, identificar as variáveis que influenciaram os resultados da instituição, ou seja, analisar o ambiente organizacional. Esta foi a primeira etapa de construção do Plano Estratégico para 2021/2026, que corresponde aos marcos estratégicos para os próximos 6 anos, conforme Anexo I da Resolução nº 325/2020/CNJ. A análise de ambiente, como acima citado, é o processo de identificação de Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças (em inglês SWOT).

O diagnóstico situacional do TRT da 5ª Região foi realizado a partir de levantamento realizado no período de 08 a 19 de maio de 2020, com a participação de todas as unidades de 1ª e 2ª instâncias e área administrativas, agrupadas por temas:

| Área Fim | Área Meio |
|-------------------------------|-------------------|
| Apoio de Atividade Judiciária | Auditoria |
| Conciliação | Comunicação |
| Corregedoria | Gestão de Pessoas |
| Execução | Orçamento |
| Gabinete | TI |
| Vara do Trabalho | Aquisições |

As respostas foram consolidadas numa matriz SWOT, utilizando as ferramentas de gestão.

Essa matriz, produto final da compilação das respostas, foi validada nos termos do art. 19, I, b, da Resolução CSJT 259/2020, com a participação das pessoas que compõem a alta administração do Regional, magistrados de 1ª e 2ª instâncias, conforme cronograma do Plano de Revisão e Desdobramento do Planejamento Estratégico do TRT5.

A partir de então, esse Diagnóstico Organizacional, considerando a Missão do TRT5 e a sua experiência em gestão estratégica, serviu de subsídio para a revisão da Identidade Organizacional (missão, visão e valores), assim como para a definição dos macrodesafios, dos objetivos estratégicos e potencializar a carteira de projetos estratégicos do TRT5.

Para a construção do Plano Estratégico Institucional 2021-2026 do TRT da 5ª Região foi mantido o referencial metodológico utilizado nos planos estratégicos anteriores. Foi utilizada a metodologia do Balanced Scorecard (BSC), modelo desenvolvido pelos estudiosos da Harvard Business School, Robert Kaplan e David Norton, que permite converter as estratégias em objetivos definidos e mensuráveis e que possui, como uma de suas premissas, analisar a posição atual da Instituição para definir onde se quer chegar. Também nesse aspecto, o Plano deste Tribunal está alinhado ao do Poder Judiciário e da Justiça do Trabalho.

II. Amparo Legal

O Conselho Nacional de Justiça - CNJ, considerando a necessidade de revisar o plano estratégico estabelecido pela Resolução CNJ nº 325/2020, dispôs sobre a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026, a qual estabelece a obrigatoriedade do alinhamento do Plano Estratégico Regional, abrangendo um período mínimo de 6 anos, alinhado à Estratégia Judiciário 2021-2026.

A revisão do plano estratégico institucional está prevista também no Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, de que trata a Resolução CSJT nº 259, de 14 de fevereiro de 2020 e decorre, por fim, do encerramento do ciclo de planejamento consubstanciado no “Plano Estratégico Institucional do Tribunal

Regional do Trabalho da 5ª Região, para o período de 2015 a 2020 (PEI 2015-2020)”, aprovado pela Resolução Administrativa nº 080/2014 e revisado nos anos seguintes.

O PEI 2021-2026 observa o conteúdo temático dos Macrodesafios do Poder Judiciário firmados para o novo ciclo, que foram formulados pela Rede de Governança Colaborativa do Poder Judiciário e segue as diretrizes prescritas pela Resolução CSJT nº 259, de 14 de fevereiro de 2020. Além disso, contempla objetivos, indicadores e metas que compõem o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho (PE-JT) 2021-2026, aprovado pelo ATO CSJT.GP.SG Nº 34/2021, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, em especial as Metas Nacionais estabelecidas no XIV Encontro Nacional do Judiciário, na forma consolidada pela Rede de Governança da Estratégia da Justiça do Trabalho.

O Balanced Scorecard (BSC), que pode ser traduzido como Indicadores Balanceados de Desempenho, permite uma visão integrada da organização, a partir das perspectivas Aprendizado e Crescimento, Processos Internos e Sociedade. O BSC descreve a estratégia de forma clara, formando uma relação de causa e efeito, refletindo o equilíbrio entre as perspectivas interna e externa. Essa metodologia de gestão foca o desempenho organizacional, a partir da missão e da visão institucionais, por meio do estabelecimento de objetivos, metas, indicadores e iniciativas, funcionando como um sistema de comunicação, informação e aprendizagem.

O BSC possui, basicamente, os seguintes componentes: a) Mapa Estratégico (representação gráfica da estratégia da organização); Objetivos Estratégicos (descreve o que deve ser alcançado para o sucesso da organização); Indicadores Estratégicos (descreve como o objetivo será medido e acompanhado) e Meta Estratégica (o nível de desempenho ou a taxa de melhoria necessários).

Seguindo a tradição deste Regional, e observando os princípios de gestão participativa e democrática, instituídos pela Resolução CNJ nº 221, de 10 de maio de 2016 e ratificados no art. 5º da Resolução CNJ nº 325, de 29 de junho de 2020, a definição da estratégia do TRT da 5ª Região orientou-se por um processo de construção coletiva. Esse modelo de planejamento permite a representação de toda a estrutura organizacional na formulação de objetivos e iniciativas e possibilita maior engajamento e eficácia na execução da estratégia.

A participação de magistrados e servidores, de entidades parceiras e da sociedade foi oportunizada com a realização de consulta pública, no período de 08/07 a 29/07/2019, ocasião em que foram coletadas sugestões de iniciativas para enfrentamento dos desafios apresentados e implementação dos objetivos estratégicos. Em seguida, foram realizadas, no período de e de 08/05 a 19/05/2020, oficinas temáticas (virtuais) de planejamento estratégico, reuniões técnicas de análise e definição das iniciativas que deveriam constar do Plano Estratégico do Tribunal. As propostas foram validadas pelo Comitê de Gestão Estratégica e Participativa, por ocasião da 1ª Reunião de Análise Estratégica, realizada em 04/05/2021.

II. Identidade Organizacional

A Identidade Organizacional do TRT5 é composta pela Missão, pela Visão de Futuro e pelos Valores Institucionais. Esse tripé constitui os direcionadores estratégicos do Regional, para os quais são definidos objetivos e priorizados projetos e ações para serem executados a médio e longo prazo.

1) **Missão**

É uma declaração concisa da razão de ser da organização, a finalidade de sua existência, o motivo pelo qual foi criada. É o propósito básico para o qual são direcionadas as atividades e os valores que orientam magistrados e servidores.

2) **Visão**

Representa um estado futuro para a organização, o que esta deseja alcançar. Ao determinar a visão, devemos ter em mente como queremos que nossa organização seja vista e reconhecida, onde queremos colocá-la. Estabelece onde a organização deseja chegar.

3) **Atributos de Valor**

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

Missão:

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

Visão:

Ser reconhecida como Justiça ágil e efetiva, que contribua para a pacificação social e o desenvolvimento sustentável do país.

Atributos de Valor para a Sociedade

- Acessibilidade
- Agilidade
- Credibilidade
- Eficiência
- Ética
- Imparcialidade
- Inovação
- Integridade
- Segurança jurídica
- Sustentabilidade
- Transparência
- Responsabilização
- Valorização das Pessoas

A. Análises de Ambientes

1. Ambiente Interno

A análise do ambiente interno de uma organização compreende o diagnóstico no que diz respeito às suas forças e fraquezas.

Forças: Fenômenos ou condições internas capazes de auxiliar, por longo tempo, a execução da estratégia (vantagens internas).

Fraquezas: Situações, fenômenos ou condições internas que podem dificultar a execução da estratégia (desvantagens internas).

No ambiente interno, os gestores exercem controle sobre os aspectos levantados (vantagens e desvantagens).

2. Ambiente Externo

A análise do ambiente externo de uma organização compreende o diagnóstico no que diz respeito às suas oportunidades e ameaças.

Oportunidades: Fatores externos, atuais ou potenciais, que podem estimular positivamente a estratégia.

Ameaças: Fatores externos, atuais ou potenciais, que podem comprometer/impactar negativamente a estratégia.

No ambiente externo, os gestores não exercem controle sobre os aspectos levantados, porém devem saber aproveitar, estrategicamente, as oportunidades e lidar, de forma inteligente, com as ameaças, sem ignorá-las.

B. Diagnóstico Organizacional

1. Diagnóstico Organizacional registrado no PEI 2021/2026

FORÇAS:

- CREDIBILIDADE
- COMPROMETIMENTO
- DEDICAÇÃO COM O TRABALHO
- FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO DOS MAGISTRADOS E SERVIDORES
- INOVAÇÃO
- TRANSPARÊNCIA
- RESPONSABILIDADE
- INFRAESTRUTURA TECNOLÓGICA

FRAQUEZAS:

- INADEQUAÇÃO E/OU INSUFICIÊNCIA DOS QUADROS DE PESSOAL
- DESMOTIVAÇÃO
- EXCESSO DE TRABALHO
- BAIXA EFETIVIDADE NA EXECUÇÃO
- FALTA DE VALORIZAÇÃO
- COMUNICAÇÃO INTERNA DEFICIENTE

OPORTUNIDADES:

- PROFISSIONALIZAÇÃO DA GESTÃO
- INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL
- COMUNICAÇÃO EXTERNA
- SUSTENTABILIDADE
- PARCERIAS COM OUTRAS INSTITUIÇÕES
- REFORMAS NA LEGISLAÇÃO

AMEAÇAS:

- CONTINGENCIAMENTO DE RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS
- NÃO RECOMPOSIÇÃO DE CARGOS
- DESMOTIVAÇÃO DO PESSOAL
- AUMENTO DE DOENÇAS OCUPACIONAIS
- SOBRECARGA DE TRABALHO
- FALTA DE INVESTIMENTO EM TI
- VIOLÊNCIA URBANA
- ENFRAQUECIMENTO DA JT

III. Perspectivas do Mapa Estratégico 2021-2026

São categorias de objetivos mensuráveis, que focalizam determinado aspecto do desempenho organizacional. O modelo utilizado é chamado de Balanced Scorecard (BSC), amplamente difundido na iniciativa privada, com crescimento no serviço público e utilizado no sistema de gestão da justiça brasileira desde 2009 com o advento da Resolução nº 70/2009 do CNJ e consolidada na Resolução 325/2020 do CNJ.

As perspectivas compõem o mapa estratégico, que é formado ainda pela identidade organizacional (missão, visão e valores), os macrodesafios e os objetivos estratégicos.

O mapa estratégico é a representação gráfica da estratégia construída com base no BSC. Trata-se de uma arquitetura lógica capaz de representar os resultados a serem alcançados, explicitando as relações entre os recursos, os processos de trabalho e os resultados. Esses desafios são estruturados com relação de causa e efeito entre si. Salienta-se que o mapa estratégico, elaborado com a metodologia BSC, deve ser lido de baixo para cima, permitindo a identificação dos impactos que um determinado resultado gera ou recebe, criando um raciocínio lógico da estratégia. É a representação visual dos objetivos estratégicos do tribunal, possibilitando visualizar a estratégia de maneira coesa, integrada e sistêmica.

- **Perspectiva Sociedade:** Resultados para o usuário dos serviços de justiça, reproduz as expectativas da coletividade, os anseios da sociedade.
- **Perspectiva Processos Internos:** processos de trabalho da organização que necessitam de maior concentração de esforços para se obter os resultados almejados; diz respeito à forma como será implementada a estratégia.
- **Perspectiva Aprendizado e Crescimento:** Condições de gestão envolvendo recursos e pessoas; identifica o conjunto intelectual e material da organização, descrevendo objetivos relacionados à inovação e ao aprimoramento do sistema de gestão de pessoas, orçamentário, de tecnologia e de informações necessários ao suporte da estratégia.

A. Objetivos Estratégicos

São grandes desafios institucionais, resultados quantitativos e qualitativos que se precisa alcançar, em determinado período, no contexto de seu ambiente interno e externo, para cumprir sua missão. Estão agrupados por temas e são os pontos de atuação em que o êxito é fundamental para cumprimento da missão e o alcance da visão de futuro.

| OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DO TRT5 | |
|---------------------------------------|--|
| PARA 2021 A 2026 | |
| Sociedade | Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais |
| | Promover o trabalho decente e a sustentabilidade |
| Processos Internos | Garantir a duração razoável do processo |
| | Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados |
| | Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas |
| | Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas |
| | Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica |
| Aprendizado e Crescimento | Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira |
| | Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional |
| | Aprimorar a Governança de Tecnologia da informação e comunicação - TIC e a proteção de dados |

B. Critérios Para Definição dos Objetivos Estratégicos para o PEI 2021-2026 (Regras de ouro)

1. Os objetivos do Plano Estratégico do segmento devem ser desdobrados a partir dos macrodesafios nacionais;
2. Os Tribunais Regionais devem observar em seus planos os objetivos definidos para a estratégia da Justiça do Trabalho, evitando estabelecer objetivos adicionais;
3. É obrigatória a definição de ao menos 1 indicador e 1 meta para cada objetivo estratégico da Justiça do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho;
4. Recomenda-se adotar, no máximo, 2 metas para cada objetivo estratégico estabelecido pelos Tribunais Regionais do Trabalho, além daquelas aprovadas nos Encontros Nacionais do Poder Judiciário;
5. A rede de governança colaborativa poderá estabelecer, de forma participativa, a responsabilidade sobre a gestão de iniciativas nacionais;
6. Os objetivos deverão ser desdobrados em indicadores, metas e iniciativas até o 4^a ano de vigência do plano estratégico, de acordo com cronograma a ser estabelecido pelo Comitê Gestor da Estratégia da Justiça do Trabalho.
7. O Tribunal Regional do Trabalho poderá antecipar, a critério da Presidência, o desdobramento dos objetivos em indicadores, metas e iniciativas, em cronograma diverso do definido pelo Comitê Gestor da Estratégia da Justiça do Trabalho.
8. O Tribunal Regional do Trabalho poderá encerrar/converter iniciativas locais quando outra de mesmo teor for definida pelo CSJT ou CNJ;
9. Os indicadores e/ou as metas que tenham métricas processuais devem ser indexados de forma inequívoca, objetiva e transparente, seguindo as regras dos glossários nacionais fixados pelo CNJ ou CSJT, tendo como referência a Resolução CNJ nº 76/2009, o DATAJUD e o Sistema e-Gestão;
10. Todas as metas estabelecidas anualmente nos Encontros Nacionais do Poder Judiciário devem estar incorporadas ao plano estratégico da Justiça do Trabalho e dos Tribunais Regionais.

**C. Alinhamento dos Objetivos Estratégicos do PEI TRT5 2021/2026 e
Macrodesafio do Poder Judiciário**

| Perspectiva | Macrodesafio/Alinhamento | Objetivo Estratégico |
|----------------------------------|--|--|
| Sociedade | Fortalecimento da relação institucional do Judiciário com a sociedade | Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais |
| | Garantia dos direitos fundamentais | |
| | Promoção da sustentabilidade | Promover o trabalho decente e a sustentabilidade |
| | Garantia dos direitos fundamentais | |
| Processos Internos | Agilidade e produtividade na prestação jurisdicional. | Garantir a duração razoável do processo |
| | Enfrentamento à corrupção, à improbidade administrativa e aos ilícitos eleitorais. | Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados. |
| | Prevenção de litígio e adoção de soluções consensuais para os conflitos. | Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas |
| | Consolidação dos sistemas de precedentes obrigatórios. | Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas |
| | Aperfeiçoamento da gestão administrativa e da governança judiciária. | Fortalecer a governança e a gestão estratégica |
| Aprendizado e Crescimento | Aperfeiçoamento da gestão orçamentária e financeira. | Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira |
| | Aperfeiçoamento da gestão de pessoas. | Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional |
| | Fortalecimento da estratégia nacional de TIC e de proteção de dados. | Aprimorar a governança de TIC e a proteção de dados |

D. Descrição dos Objetivos Estratégicos Propostos para o PEI 2021/2026

| PERSPECTIVA SOCIEDADE | |
|---|---|
| Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais | Aperfeiçoar os processos de comunicação com foco na divulgação e disseminação das competências institucionais, estratégias e políticas públicas implantadas, e resultados operativos da jurisdição trabalhista para todos os atores do sistema de justiça e sociedade, para fortalecer a transparência e a imagem da Justiça do Trabalho |
| Promover o trabalho decente e a sustentabilidade | Promover ambientes de trabalho seguros e protegidos, a dignificação do trabalhador, a não discriminação de gêneros, raça e diversidade, o combate ao trabalho infantil, bem como a gestão e o uso sustentável, eficiente e eficaz dos recursos sociais, ambientais e econômicos, visando o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS da Organização das Nações Unidas – Agenda 2030. |

PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS

| | |
|---|---|
| Garantir a duração razoável do processo | Materializar a razoável duração do processo em todas as suas fases, garantindo-se a prestação jurisdicional efetiva e ágil, com segurança jurídica e procedimental na tramitação processual, reduzindo-se o congestionamento de processos e elevando-se a eficiência na realização dos serviços judiciais e extrajudiciais. |
| Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados. | Promover mecanismos de integridade e transparência em relação aos atos de gestão praticados, garantindo-se alinhamento entre a estratégia corporativa e prioridades de gestão às despesas de maior impacto orçamentário e a boa e regular aplicação dos recursos públicos. |
| Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas | Proporcionar o desenvolvimento da cultura da paz, estimulando a aplicação de meios consensuais de solução de conflito, como a mediação e a conciliação, com vistas a consolidar a Política de Tratamento Adequada de Conflito de Interesses, prevista na Resolução CNJ nº 125/2010 e na Resolução CSJT n.º 174/2016. |
| Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas | Garantir estrutura, sistemas de informação, processos de trabalho padronizado, bem como pessoal qualificado para o tratamento e solução das demandas judiciais seriadas, visando alcançar maior segurança jurídica, economia processual e racionalidade administrativa na gestão judiciária |

PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS

Fortalecer a governança e a gestão estratégica

Aprimorar as estruturas de governança e gestão estratégica, de modo a desenvolver processos de trabalho inovadores, com suporte de sistemas digitais integrados de gestão de pessoal, de aquisições, de finanças, bem como os relacionados às atividades de compliance e gestão de riscos organizacional, que permitam a tramitação de processos e documentos e a prática de atos de gestão com maior rastreabilidade, segurança, confiabilidade, integridade, atualidade, celeridade, transparência e eficiência.

PERSPECTIVA APRENDIZADO E CRESCIMENTO

Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira

Assegurar a eficiência da gestão de custos vinculada à estratégia, por meio do funcionamento aperfeiçoado e universal de mecanismos de administração orçamentária e financeira, com dados íntegros sobre o planejamento e a qualidade da execução do orçamento

Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional

Desenvolver, regulamentar e aplicar estratégias eficientes de alocação de força de trabalho, bem como propiciar um ambiente de trabalho saudável, levando-se em consideração os aspectos físicos e psicossociais que envolvam a organização do trabalho, a gestão por competências, tendo como referencial a corresponsabilidade das lideranças e a autorresponsabilidade dos servidores e magistrados, os normativos dos órgãos de controle, as peculiaridades da jurisdição trabalhista, as competências exigíveis para o trabalho digital, como também as modalidades de trabalho presencial e à distância, além da inovação dos métodos de trabalho.

Aprimorar a governança de TIC e a proteção de dados

Garantir o aprimoramento, a integridade e a disponibilidade dos sistemas de informação e dos bancos de dados mantidos pela Justiça do Trabalho, por meio de mecanismos de controle consistentes, bem como a modernização de ativos e tecnologias que visem à implementação de grandes bases de dados e aplicação de inteligência artificial para a melhoria dos processos de trabalho e da qualidade dos serviços prestados à sociedade.

IV. Mapa Estratégico do TRT da 5ª Região

MAPA ESTRATÉGICO DO TRT DA 5ª REGIÃO - 2021/2026

Sociedade

Missão:

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

Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais

Promover o trabalho decente e a sustentabilidade

Visão de Futuro:

Ser reconhecida como Justiça ágil e efetiva, que contribua para a pacificação social e o desenvolvimento sustentável do país..

Processos Internos

Garantir a duração razoável do processo

Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas

Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas

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

Fortalecer a governança e a gestão estratégica

Crescimento e Aprendizado

Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional

Aprimorar a governança de tecnologia da informação e comunicação - TIC e a proteção de dados

Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira

Valores

Acessibilidade

Agilidade

Credibilidade

Eficiência

Ética

Imparcialidade

Inovação

Integridade

Segurança Jurídica

Sustentabilidade

Transparência

Responsabilização

Valorização das Pessoas

V. Matriz de Indicadores e Metas

Os indicadores servem como ferramenta para aferir se a organização está alcançando os objetivos planejados.

As metas representam, quantitativamente, os níveis esperados de desempenho ao longo do período, sendo atribuída uma meta para cada um dos 6 (seis) anos de vigência do Plano Estratégico.

Integram o Plano Estratégico do TRT5 2021-2026 – PEI, os indicadores e as metas aprovados no contexto dos Encontros Nacionais do Poder Judiciário.

Até o 4º ano de vigência do atual ciclo de gestão serão definidas metas de modo a cobrir todos os objetivos estabelecidos neste plano.

Compõe, o PEI, ainda, a Cesta de Indicadores Estratégicos – CIE, que tem por finalidade prover o Sistema de Gestão da Justiça trabalhista de métricas padronizadas, aplicáveis a todo o segmento. Ressalta-se que a mensuração dos indicadores que compõe a CIE só será obrigatória por parte dos Tribunais se assim for deliberado pelo Comitê Gestor da Estratégia. Além das métricas previstas na CIE, o TRT5 poderá lançar mão dos indicadores constantes na Resolução CNJ nº 325/2020.

A. Indicadores e Metas do PEI-TRT5 em 2021

| Perspectiva | Objetivo Estratégico | Indicadores | Metas |
|---------------------------|--|---|--|
| Sociedade | Promover o trabalho decente e a sustentabilidade | Índice de integração da Agenda 2030 ao Poder Judiciário – IIA2030 | Meta Nacional 9: Integrar a Agenda 2030 ao Poder Judiciário - Realizar ações de prevenção ou desjudicialização de litígios voltadas aos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), da Agenda 2030. |
| Processos Internos | Garantir a duração razoável do processo | Índice de processos julgados - IPJ | Meta Nacional 1: Julgar mais processos que os distribuídos - Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente, excluídos os suspensos e sobrestados no ano corrente. |
| | | Índice de processos antigos julgados - IPAJ | Meta Nacional 2: Julgar processos mais antigos - Identificar e julgar até 31/12/2021 pelo menos, 93% dos processos distribuídos até 31/12/2019, nos 1º e 2º graus. |
| | | Taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais - TCL | Meta Nacional 5: Reduzir a taxa de congestionamento - Reduzir em 2 pontos percentuais a taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais, em relação a 2019. Cláusula de barreira na fase de conhecimento: 40% e Cláusula de barreira na fase de execução: 65%. |
| | Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas | Índice de conciliação - IC | Meta Nacional 3: Estimular a conciliação - Aumentar o índice de conciliação em relação à média do biênio 2018/2019, em 1 ponto percentual. Cláusula de barreira: 40%. |
| Aprendizado e Crescimento | Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional | Índice de promoção da saúde de magistrados e servidores - IPSMS | Meta Nacional 10: Promover a saúde de magistrados e servidores - Realizar exames periódicos de saúde em 15% dos magistrados e 15% dos servidores e promover pelo menos uma ação com vistas a reduzir a incidência de casos de uma das cinco doenças mais frequentes constatadas nos exames periódicos de saúde ou de uma das cinco maiores causas de absenteísmos do ano anterior. |
| | Aprimorar a governança de TIC e a proteção de dados | Índice de processos judiciais eletrônicos - IPJE | Meta Nacional 11: Aumentar a tramitação dos processos de forma eletrônica - Alcançar 100% de processos judiciais eletrônicos em relação ao acervo total. |

B. Iniciativas

Conforme estabelecido no inciso I do art. 34 da Resolução CSJT nº 259/2020, que aprova o Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, no primeiro ano de vigência do PE-JT, devem ser apresentadas propostas pelos Tribunais Regionais do Trabalho para formação do portfólio inicial de iniciativas nacionais.

As iniciativas previstas na referida resolução serão selecionadas por meio do Prêmio Cooperari – Estratégias para Evoluir, com o objetivo de compor o portfólio do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho para o sexênio 2021-2026.

O concurso identificará as iniciativas implantadas e/ou executadas pelos órgãos da Justiça do Trabalho que possam ser aplicadas em âmbito nacional e servir de referência para o aprimoramento da operação do Sistema de Justiça Trabalhista.

Após a seleção e a premiação, as iniciativas serão incluídas como parte do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho 2021-2026, visando à implementação em todos os Tribunais Regionais do Trabalho.