



ATA DE REUNIÃO

1. IDENTIFICAÇÃO DA REUNIÃO

Identificador/Tema	2ª Reunião do Comitê de Governança e Estratégia - 2024
Data	19/11/2024
Horário (início/término)	13h15 às 15h10
Local	Presencial - Sala de Reunião da Presidência

2. PAUTA

ID	Descrição do item
01/2024	Revisão técnica do Plano Estratégico Institucional 2024

3. INTEGRANTES DO COMITÊ

Nome Cargo		Lotação
1	Nise Pedroso Lins de Sousa Desembargadora Presidente do TRT-6	Presidência
2	Fábio André de Farias Desembargador Corregedor do TRT-6	Corregedoria
3	Adriana Satou Lessa Ferreira Pinheiro - participação virtual Juíza Auxiliar da Presidência	Presidência
4	Miriam Souto Maior de Moraes Juíza Representante da Comissão de Atenção Prioritária ao 1º Grau de Jurisdição	23ª Vara do Trabalho de Recife
5	Antiógenes Carneiro Pereira Filho Secretário Geral da Presidência	Presidência
6	Humberto Corrêa de Oliveira Andrade - participação virtual Secretário Geral Judiciário	Presidência
7	Luciana de Moraes Hazin/ Diretora da Secretaria de Governança e Estratégia	SEGGEST

4. AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Nome		Lotação
1	Sergio Torres Teixeira	Desembargador Vice-Presidente do TRT-6
2	Renata Conceição Nóbrega Santos	Juíza Auxiliar da Corregedoria

5. PARTICIPANTES CONVIDADOS

Nome		Lotação
1	Wlademir de Souza Rolim	Diretoria-Geral
2	Renata Maria Pessoa Maranhão de Lima	Corregedoria
3	Marisa Lopes Dourado Cavalcanti Lyra	Gabinete do Des. Ruy Salathiel
4	Cristiane Machado Nascimento	Gabinete do Des. Ruy Salathiel
5	Marísia Alexandra de Oliveira Bahé	23ª Vara do Trabalho de Recife
6	Luciana von Söhsten	Secretaria de Governança e Gestão Estratégica

6. DESENVOLVIMENTO

No dia 19 de novembro de 2024, às 13h15, na sala de reuniões da Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, reuniram-se os membros do Comitê de Governança e Estratégia. O Desembargador Corregedor Fábio André de Farias abriu a sessão e passou a palavra para Luciana Hazin para iniciar a pauta da reunião.

Item:	Apresentação e deliberação da minuta da revisão técnica do Plano Estratégico Institucional 2024	ID	01/2024
Luciana iniciou sua fala ressaltando a importância da reunião, uma vez que a revisão do Plano Estratégico Institucional precisa ser submetida ao Tribunal Pleno ainda em 2024, e que, por esta razão, outros itens - não urgentes - entrarão na pauta da primeira reunião de 2025. Informou ainda que a publicação da revisão do Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho pelo CSJT ocorreu no final de agosto e, conforme já tratado em reunião anterior, era necessário que o Tribunal aguardasse a Revisão Técnica pelo CSJT para finalizar a revisão do PEI do TRT-6. Além da revisão publicada pelo CSJT, a revisão do PEI foi elaborada com base em recomendações de auditorias internas e externas (CSJT e CNJ), quais sejam: → RDI 42/2023/SAC/SAUD - Proad Nº17.125/2023 - Riscos no Macroprocesso de Contratações; → CSJT-A-302-96.2023.5.90.0000 - Riscos na Gestão de Imóveis do Tribunal; → SG.SEC.AUDI 18-2024 - RDI SECAUDI 007 - Gov. Institucional - Gestão de Riscos; → CNJ 02/2024/SMAAAG/SAUD - PROAD N. 8904/2024 - Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário 2024. Em 2023, iniciada a revisão, a Secretaria de Governança e Gestão Estratégica (SEGGEST) propôs que fossem realizadas oficinas pelas unidades gestoras dos objetivos			

Item:	Apresentação e deliberação da minuta da revisão técnica do Plano Estratégico Institucional 2024	ID	01/2024
estratégicos para uma análise organizacional SWOT (FOFA - forças, oportunidades, fraquezas e ameaças). A partir desta etapa, e com autorização do Comitê para o prosseguimento com base nos achados de auditorias, foi possível fazer o levantamento dos riscos dos objetivos estratégicos institucionais. Luciana informou que a proposta é que os riscos identificados façam parte, expressamente, da revisão do PEI. Em continuidade, Luciana demonstrou os comparativos de indicadores - revogados, alterados, mantidos e criados - da revisão técnica do CSJT, ressaltando que a proposta da revisão do PEI do TRT-6 é acompanhar integralmente as modificações realizadas pelo CSJT. No decorrer da apresentação, os (as) participantes da reunião debateram sobre as dúvidas e aplicabilidade de alguns indicadores apresentados e as dúvidas foram sendo elucidadas por Luciana Hazin e Luciana von Söhsten. Em sequência, Luciana Hazin apresentou o documento da revisão técnica do PEI-TRT6 e explanou sobre a auditoria do CNJ em que foi recomendada a inclusão expressa da temática da participação institucional feminina, e como proposta ela apresentou a inclusão do tema nos valores organizacionais do TRT-6 com a seguinte conceituação: <i>"Participação Institucional Feminina - Promoção e fortalecimento de uma cultura que respeite e incentive a participação feminina de forma consistente, com base nos princípios de equidade, diversidade e gênero".</i> E ainda com a proposta de complementar a definição do Objetivo Estratégico "Incrementar Modelo de Gestão de Pessoas" para conter (em destaque): <i>"Desenvolver, regulamentar e aplicar estratégias eficientes de alocação de força de trabalho, além de fomentar a participação institucional feminina de maneira equânime em cargos de chefia e para os casos de promoção da magistratura, 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 magistrados e servidores, os normativos dos órgãos de controle, as peculiaridades da jurisdição da justiça do trabalho, as competências exigíveis para o trabalho digital, como também as modalidades de trabalho presencial e à distância, além da inovação dos procedimentos de trabalho.</i> Dr Fábio registrou que na prática o Tribunal já prioriza e fomenta a participação institucional feminina, ratificado por Dra Nise que mencionou a atuação do Subcomitê de Incentivo à Participação Feminina, e que a inclusão do tema de forma expressa seria apenas para formalizar o que já é desenvolvido na prática. Em continuidade, Luciana Hazin apresentou - por objetivos estratégicos - a análise de riscos dos objetivos estratégicos, os indicadores, as metas, unidades responsáveis para o monitoramento e a coleta das metas, além dos cronogramas para as metas até 2026. Durante a apresentação foram realizados alguns ajustes textuais no documento da revisão do Plano Estratégico Institucional decididos pelos(as) participantes da reunião.			

Item:	Apresentação e deliberação da minuta da revisão técnica do Plano Estratégico Institucional 2024	ID	01/2024
Ao término da reunião, o Comitê aprovou a revisão do PEI e autorizou que a SEGGEST tome as providências necessárias para a inclusão na pauta de uma das sessões do Tribunal Pleno de 2024. Dra Nise encerrou a reunião agradecendo a participação de todos. <i>Ata redigida por Luciana von Söhsten</i>			
Deliberação: Aprovada a revisão técnica do Plano Estratégico Institucional (PEI) com a inclusão expressa do tema participação feminina como valor organizacional e complementando a descrição do objetivo estratégico Incrementar Modelo de Gestão de Pessoas, com o levantamento dos riscos dos objetivos estratégicos, além do acompanhamento integral dos indicadores e metas da revisão técnica do CSJT. Tudo em conformidade com o documento apresentado em reunião, e que acompanhará essa ata. Aprovada a continuidade do processo para inclusão da revisão na pauta do Tribunal Pleno ainda em 2024.			

7. COMPROMISSOS ASSUMIDOS

Compromissos		Responsável	Data
1	Inclusão da revisão do PEI na pauta do Tribunal Pleno	SEGGEST	até dezembro/2024

8. PRÓXIMA REUNIÃO

Local	Data prevista	Horário previsto
Sala de reuniões da presidência	a definir	a definir

9. ASSINATURA DOS PRESENTES QUE APROVAM A RESPECTIVA ATA

Nome Cargo		Assinatura
1	Adriana Satou Lessa Ferreira Pinheiro	Assinado eletronicamente
2	Antiógenes Carneiro Pereira Filho	Assinado eletronicamente
3	Cristiane Machado Nascimento	Assinado eletronicamente

4	Fábio André de Farias	<i>Assinado eletronicamente</i>
5	Humberto Corrêa de Oliveira Andrade	<i>Assinado eletronicamente</i>
6	Luciana de Moraes Hazin	<i>Assinado eletronicamente</i>
7	Luciana von Söhsten	<i>Assinado eletronicamente</i>
8	Marisa Lopes Dourado Cavalcanti Lyra	<i>Assinado eletronicamente</i>
9	Marísia Alexandra de Oliveira Bahé	<i>Assinado eletronicamente</i>
10	Miriam Souto Maior de M	<i>Assinado eletronicamente</i>
11	Nise Pedroso Lins de Sousa	<i>Assinado eletronicamente</i>
12	Renata Maria Pessoa Maranhão de Lima	<i>Assinado eletronicamente</i>
13	Wlademir Rolim	<i>Assinado eletronicamente</i>



PLANO ESTRATÉGICO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO

2021-2026

COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL

Desembargadora Presidente

NISE PEDROSO LINS DE SOUSA

Desembargadora Vice-Presidente

SERGIO TORRES TEIXEIRA

Desembargador Corregedor Regional

FÁBIO ANDRÉ DE FARIAS

Composição do Tribunal Pleno

GISANE BARBOSA DE ARAÚJO
IVAN DE SOUZA VALENÇA ALVES
VALDIR JOSÉ SILVA DE CARVALHO
DIONE NUNES FURTADO DA SILVA
MARIA CLARA SABOYA ALBUQUERQUE BERNARDINO
NISE PEDROSO LINS DE SOUSA
RUY SALATHIEL DE ALBUQUERQUE E MELLO VENTURA
SERGIO TORRES TEIXEIRA
FÁBIO ANDRÉ DE FARIAS
PAULO DIAS DE ALCANTARA
JOSÉ LUCIANO ALEXO DA SILVA
EDUARDO PUGLIESI
ANA CLAUDIA PETRUCCELLI DE LIMA
SOLANGE MOURA DE ANDRADE
MILTON GOUVEIA DA SILVA FILHO
VIRGÍNIO HENRIQUES DE SÁ E BENEVIDES
CARMEN LUCIA VIEIRA DO NASCIMENTO
FERNANDO CABRAL DE ANDRADE FILHO
EDMILSON ALVES DA SILVA

Desembargadora Ouvidora

MARIA CLARA SABOYA ALBUQUERQUE BERNARDINO

Juíza Auxiliar da Presidência

ADRIANA SATOU LESSA FERREIRA PINHEIRO

Juíza Auxiliar da Vice-Presidência

WIVIANE CONCEIÇÃO NÓBREGA SANTOS

Juíza Auxiliar da Corregedoria

RENATA CONCEIÇÃO NÓBREGA SANTOS

SUMÁRIO

1. Apresentação
2. Introdução
3. Controle de Versões
4. Plano Estratégico do TRT-6 (2ª Revisão Técnica | 2024)
 - a. Identidade Organizacional
 - b. Análise Organizacional - Matriz FOFA/SWOT
 - c. Mapa Estratégico
 - d. Alinhamento à Estratégia Nacional do Poder Judiciário e da Justiça do trabalho
 - e. Perspectivas, Objetivos Estratégicos e Indicadores e Metas
 - i. Perspectiva Sociedade – Objetivos;
 - ii. Perspectiva Processos Internos – Objetivos;
 - iii. Perspectiva Aprendizado e Conhecimento - Objetivo
5. Indicadores e Metas (2ª Revisão Técnica do Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho - ciclo 2021/2026 - para o período de 2024 a 2026).

APRESENTAÇÃO (2021)

Ao tomar posse, em fevereiro de 2021, referi-me ao sacerdócio da magistratura, e das angústias inerentes à toga, diante das decisões a proferir. No âmbito administrativo não há grande diferença, embora com o enfoque na gestão pública.

Reitero o compromisso que prestei, ao assumir a Presidência, para a execução de um trabalho em busca de maior eficiência, dando continuidade aos colegas que me antecederam. Especialmente, com o olhar voltado para o 1º Grau, e incrementando condições para que a solução de conflitos se realize de maneira adequada, permanente e rápida.

Lembro a importância do princípio da separação dos Poderes, independentes e harmônicos entre si, como dispõe a Carta Constitucional, como garantia de um Estado Democrático de Direito.

A Justiça do Trabalho, integrante do Poder Judiciário, é uma justiça voltada a dirimir os conflitos entre capital e trabalho, no mais das vezes, na reparação de direitos vinculados à dignidade e à própria sobrevivência da pessoa humana, e visando reestabelecer, com autoridade, a paz social.

Apesar dos excelentes resultados que vem apresentando, ao longo de sua existência, e que demonstra a presença do Estado atuante no seu respectivo âmbito de competência, os desafios são muitos, especialmente diante de contingências orçamentárias, e em face da pandemia do Covid-19, que ainda atormenta os brasileiros.

E é em tal contexto que me cabe a honra de apresentar o Plano Estratégico do Tribunal Regional da 6ª Região, para o sexênio 2021-2026.

O Plano é fruto de trabalho realizado por diversas mentes brilhantes, colaborativas e que dignificam o serviço público, com propostas, sugestões e ideias, que desaguam na estratégia para os próximos seis anos.

Tendo em mira o seu objetivo principal, e que assegura a própria existência da Justiça Trabalhista, permanece o compromisso de fomentar a produtividade, em consonância com os princípios da Constituição Federal, com foco nos processos mais antigos.

Visa, ainda, a redução das taxas de congestionamento, em todas as fases processuais, além de incrementar as formas e meios de conciliação. E sem perder de vista a saúde dos magistrados e servidores, para o exercício seguro dos seus misteres, além da continuidade da necessária inovação tecnológica.

Os compromisso e objetivo, descritos neste documento, preconizam os meios necessários ao aperfeiçoamento do serviço judicial, com melhoria ao gasto público, e com desenvolvimento de mecanismos de governança, adotando-se como regra a transparência em relação aos atos de gestão.

O Plano servirá como norte para a construção de uma Justiça cada vez mais presente na sociedade, e fomentadora da paz social.

Recife, 31 de maio de 2021.

MARIA CLARA SABOYA A. BERNARDINO
Desembargadora Presidente do TRT 6ª Região (2021)

INTRODUÇÃO

Planejamento Estratégico Institucional (PEI) é o processo gerencial através do qual uma organização pensa e planeja seu futuro de forma orgânica e estruturada. Representa uma ferramenta indispensável à Gestão Pública, sendo constituído por um conjunto de mecanismos sistêmicos, participativos, inovadores e contínuos, que utiliza processos metodológicos para contextualizar e definir o estabelecimento de objetivos, metas, indicadores, iniciativas, a mobilização de recursos e a tomada de decisões, visando otimizar sua forma de atuação e seus resultados.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio da edição da Resolução CNJ nº 325, de 29 de junho de 2020, instituiu a Estratégia Nacional do Poder Judiciário para o sexênio 2021/2026 e determinou que cada Tribunal desenvolvesse o seu Plano Estratégico alinhado à referida Estratégia Nacional.

Na mesma linha do CNJ e considerando o término do Ciclo Estratégico 2015/2020, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) publicou a Resolução CSJT nº 259, de 14 de fevereiro de 2020, que trata do Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus. Em 12 de março de 2021, o Ato CSJT.GP.SG nº 34/2021 aprovou o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho para o período de 2021 a 2026.

Em 30 de agosto de 2024, o CSJT editou as Resoluções n. 387 e 388, as quais, respectivamente, institui o novo Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus revogando a Res. n.259/2020 e aprova a Revisão do Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho - ciclo 2021-2026, para o período de 2024 a 2026.

O Plano Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT-6) contido neste documento foi desenvolvido de forma participativa e pautado por uma visão integrada e balanceada da organização, alinhando objetivos, metas e indicadores, de forma a permitir que as unidades internas desenvolvam suas iniciativas de maneira harmônica. Sua concepção foi fundamentada nas diretrizes prescritas pelo CNJ e pelo CSJT.

São partes do presente plano a missão institucional do Tribunal, sua visão de futuro, seus valores organizacionais, bem como os objetivos estratégicos a serem alcançados durante o sexênio vigente (2021/2026), indicadores, metas e iniciativas estratégicas.

Além das metas estabelecidas para a Justiça do Trabalho, todas as metas nacionais, com seus respectivos indicadores, estabelecidas nos Encontros Nacionais do Poder Judiciário (ENPJ) devem estar incorporadas ao plano estratégico da Justiça do Trabalho e dos Tribunais Regionais.

O Plano Estratégico do TRT-6 tem ainda a previsão de revisões periódicas, a fim de contemplar evoluções ocorridas durante o ciclo anual e alinhar o direcionamento do Tribunal às diretrizes nacionais, ou a quaisquer outras adequações necessárias à sua perfeita execução.

Em 2022, houve uma Revisão Técnica do PEI TRT-6 com a inclusão de um objetivo estratégico e promoveu outras adequações formais no plano; e, em 2024, houve mais

uma Revisão Técnica, com base na avaliação das mudanças de cenário ocorridas, e desdobrou todos os objetivos estratégicos em indicadores e metas.

CONTROLE DE VERSÕES

Versão 1.0	Plano Estratégico do TRT-6 2021-2026 - Aprovado pela Resolução Administrativa n. 005/2021 de 31 de maio de 2021.
Versão 2.0	Revisão Técnica 2022 do Plano Estratégico do TRT-6 2021-2026 - Aprovado pela Resolução Administrativa n. 024/2022 de 10 de outubro de 2022. Revisão destinada à inclusão do Objetivo Estratégico "Aprimorar a infraestrutura física, material, de TIC e de segurança institucional".
Versão 3.0	Revisão Técnica 2024 do Plano Estratégico do TRT-6 2021-2026 - Aprovado pela Resolução Administrativa n. XXX/2024 de XX de XXXXXX de 2024. Revisão impulsionada pela 2ª Revisão Técnica do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho – ciclo 2021 a 2026, para o período de 2024 a 2026, aprovada pela Resolução CSJT nº 388, de 30 de agosto de 2024, a qual aprova os indicadores abaixo listados, com as respectivas metas: • Índice de satisfação – IS; • Índice de Ações Integradas de Comunicação Social – IAIC; • Índice de Divulgação de Memória Institucional – IDMI; • Índice de Desempenho do Trabalho Decente – IDTD; • Índice de desempenho ambiental – IDA; • Índice de integridade – IInt; • Índice de capacitação em precedentes obrigatórios – ICPO; • Índice de efetividade das ações de melhoria da governança pública – IEAMGP; • Índice de cumprimento da Lei Complementar nº 200/2023 – ICLC200; • Índice de aderência do planejamento da execução orçamentária – IAPEX; • Índice de aderência do planejamento da execução orçamentária de Projetos – IAPEP; • Índice de efetividade da prevenção e do enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação – IEPEVAD; • Índice de Conformidade com a Privacidade e Proteção de Dados dos Usuários – ICPPDU; • Incorpora as metas nacionais de 2023 e 2024 ao PE-JT.

IDENTIDADE ORGANIZACIONAL DO TRT-6

MISSÃO

Conceito: declaração que sintetiza a essência, a razão de existir da organização, norteia a tomada de decisões, orienta a definição de objetivos e auxilia na escolha das estratégias.

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

VISÃO

Conceito: o que a organização pretende ser no futuro ao considerar as oportunidades futuras, as aspirações e o reconhecimento dos públicos interno e externo.

Ser reconhecida como uma justiça célere, efetiva e comprometida com os direitos sociais.

VALORES

Conceito: princípios compartilhados, convicções dominantes, elementos motivadores das ações das pessoas, os quais contribuem para a unidade e a coerência do trabalho.

- Acessibilidade
- Agilidade
- Comprometimento
- Efetividade
- Eficiência
- Ética
- Inovação
- Respeito à diversidade
- Segurança Jurídica
- Sustentabilidade
- Transparência
- Valorização das Pessoas
- Participação Institucional Feminina

Conceituação dos Valores Organizacionais

Acessibilidade - Disponibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, materiais, edificações, tecnologia, informação e comunicação, bem como de todos os serviços administrativos e judiciais.

Agilidade - Realização da prática dos atos judiciais e de gestão em tempo que garanta sua efetividade.

Comprometimento - Preservação da coisa pública e compromisso com a qualidade, requisitos e prazos estabelecidos para os serviços prestados.

Efetividade - Garantia da realização dos serviços judiciais em completo atendimento às normas, às metas estabelecidas e às necessidades dos jurisdicionados.

Eficiência - Utilização dos recursos públicos com economicidade, sem desperdício, aplicados exclusivamente à concretização da função institucional.

Ética - Atuação Prática de valores morais como honestidade, probidade e integridade, entre outros, em todas as manifestações e relações humanas.

Inovação - Promoção do ambiente de trabalho que favoreça o aproveitamento da inteligência coletiva, da criatividade, do estímulo ao aprendizado, com vistas à melhoria, à adoção ou à criação de novos produtos, serviços ou processos de trabalho, que gerem valor e garantam o cumprimento da missão institucional.

Respeito à diversidade - Acolhimento das pessoas, em todas as relações humanas, independentemente de gênero, etnia, idade, religião ou orientação sexual ou quaisquer diferenças culturais;

Segurança jurídica - Garantia de aplicação das normas jurídicas de forma fundamentada, justa e razoável, observando-se as leis e a supremacia da Constituição.

Sustentabilidade - Adoção de atitudes que contribuam para um mundo mais pacífico, com menor desigualdade, maior promoção dos direitos humanos e proteção do planeta e dos recursos naturais.

Transparência - Compromisso com a divulgação de atos de gestão e judiciais, dados ou resultados organizacionais, independentemente de solicitação, em formatos acessíveis e abertos.

Valorização das pessoas - Estabelecimento de mecanismos para reconhecimento do bom desempenho profissional, estímulo ao aperfeiçoamento funcional e à melhoria permanente na qualidade de vida no trabalho.

Participação Institucional Feminina - Promoção e fortalecimento de uma cultura que respeite e incentive a participação feminina de forma consistente, com base nos princípios de equidade, diversidade e gênero.

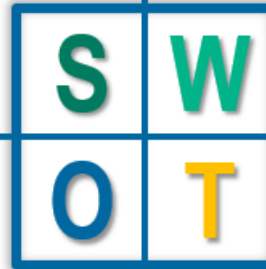
ANÁLISE ORGANIZACIONAL (MATRIZ FOFA/SWOT)

FORÇAS (STRENGTH)

- Qualificação de Magistrados e Servidores
- Comprometimento de Magistrados e Servidores
- Capacitações Continuadas
- Infraestrutura Tecnológica e de Sistemas
- Infraestrutura Física
- Implantação de Modelos de Governança Institucional
- Celeridade Jurisdicional
- Modelo Participativo de Planejamento Estratégico
- Processo Judicial e Administrativo eletrônico
- Compartilhamento de Boas Práticas
- Implantação dos Centros de Conciliação Regionais e Centros Itinerantes

OPORTUNIDADES (OPPORTUNITY)

- Reforço de Parcerias Institucionais
- Incentivo à Conciliação
- Inovações Tecnológicas
- Avanço do Trabalho Remoto com Produtividade e Qualidade



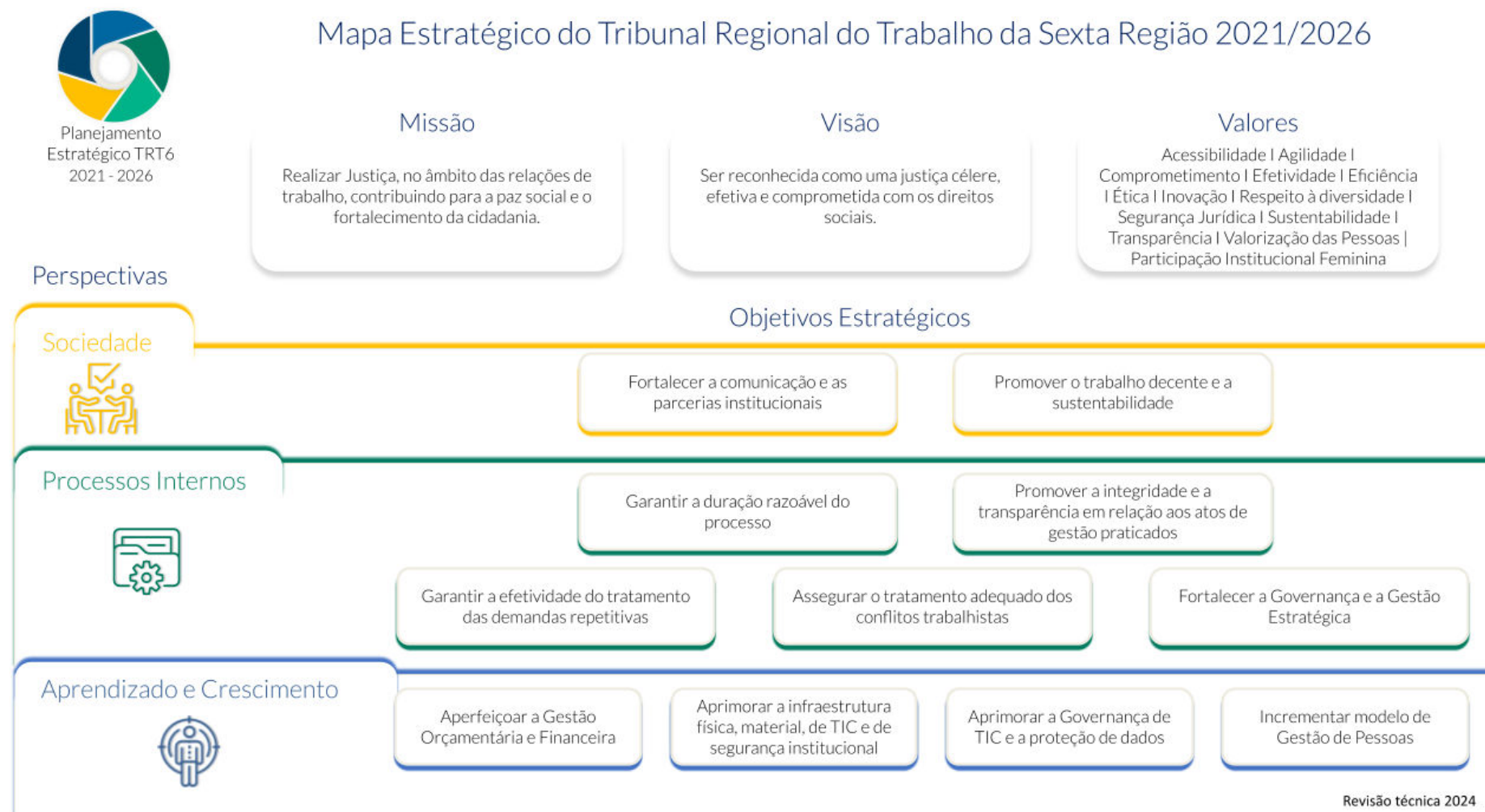
FRAQUEZAS (WEAKNESS)

- Quadro Deficitário de Pessoal
- Desmotivação de Magistrados e Servidores
- Restrições e Cortes Orçamentários
- Falhas de Comunicação entre Unidades e Órgãos Judiciais
- Falta de alinhamento entre os Sistemas de Processo eletrônico e o Sistema de Gerenciamento de Dados Estatísticos da JT
- Falta de Uniformização da Gestão de Informação e de Dados
- Insuficiência de Recursos Orçamentários para Investimentos em Políticas de Inovação Tecnológica
- Baixo Comprometimento com a Estratégia

AMEAÇAS (THREAT)

- Enfraquecimento da Justiça do Trabalho
- Desvalorização do Serviço Público
- Cenário Econômico Desfavorável
- Restrições Orçamentárias
- Reformas Trabalhista, Previdenciária e Administrativa
- Cenário de Incertezas nas Relações de Trabalho

MAPA ESTRATÉGICO



ALINHAMENTO À ESTRATÉGIA NACIONAL DO PODER JUDICIÁRIO E DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Perspectiva	Objetivos do Plano Estratégico do TRT da 6ª Região	Objetivos do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho	Macrodesafios do Poder Judiciário
Sociedade 	Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais	Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais	Fortalecimento da relação institucional do Judiciário com a sociedade
	Promover o trabalho decente e a sustentabilidade	Promover o trabalho decente e a sustentabilidade	Garantia dos Direitos Fundamentais
			Promoção da Sustentabilidade
			Garantia dos Direitos Fundamentais
Processos Internos 	Garantir a duração razoável do processo	Garantir a duração razoável do processo	Agilidade e Produtividade na Prestação Jurisdicional.
	Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados.	Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados.	Enfrentamento à corrupção, à improbidade administrativa e aos ilícitos eleitorais.
	Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas	Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas	Prevenção de Litígio e Adoção de Soluções Consensuais Para os Conflitos.
	Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas	Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas	Consolidação dos Sistemas de Precedentes Obrigatórios.
	Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica	Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica	Aperfeiçoamento da Gestão Administrativa e da Governança Judiciária.
Aprendizado e Crescimento 	Aperfeiçoar a Gestão Orçamentária e Financeira	Aperfeiçoar a Gestão Orçamentária e Financeira	Aperfeiçoamento da Gestão Orçamentária e Financeira.
	Aprimorar a infraestrutura física, material, de TIC e de segurança institucional	Aperfeiçoar a Gestão Orçamentária e Financeira	Aperfeiçoamento da Gestão Orçamentária e Financeira
	Incrementar modelo de Gestão de Pessoas	Incrementar modelo de Gestão de Pessoas em âmbito nacional	Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas.
	Aprimorar a Governança de TIC e a proteção de dados	Aprimorar a Governança de TIC e a proteção de dados	Fortalecimento da Estratégia Nacional de TIC e de Proteção de Dados.

PERSPECTIVAS E OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (OE)

Conceito: fins a serem perseguidos pela organização, respeitando os seus valores, para o cumprimento da missão e o alcance da visão de futuro.

Perspectivas:

- Sociedade
- Processos Internos
- Aprendizado e Crescimento



PERSPECTIVA SOCIEDADE

OE: 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 da justiça do trabalho para a sociedade, visando fortalecer a transparência e a sua imagem.

Alinhamento aos Macrodesafios do Poder Judiciário

- Fortalecimento da Relação Institucional do Judiciário com a Sociedade
- Garantia dos Direitos Fundamentais

Unidade responsável pelo Objetivo Estratégico

- Coordenadoria de Comunicação Social (CCS)

Riscos do Objetivo Estratégico

- Risco 1 - Falhas na comunicação interna e externa
- Risco 2 - Falha na comunicação dos resultados positivos e seus impactos para a sociedade
- Risco 3 - Carência de investimento para valorização do quadro de servidores públicos
- Risco 4 - Falta de interesse do público nas divulgações e notícias veiculadas
- Risco 5 - Imagem negativa da Justiça do Trabalho
- Risco 6 - Dificuldade de acesso pelo público externo aos meios de comunicação nos quais são veiculadas as informações do Tribunal.

- Risco 7 - Impactos do cenário político do país
- Risco 8 - Mudanças súbitas nas regras e comunicação com o Tribunal Superior do Trabalho (TST)
- Risco 9 - Visão discriminatória em relação aos servidores públicos
- Risco 10 - Disseminação de desinformação
- Risco 11 - Desinteresse da sociedade em assuntos relacionados ao Tribunal, bem como desinteresse das empresas em fazer parcerias com o TRT6
- Risco 12 - Diminuição das competências da Justiça do Trabalho

Indicadores e Metas Relacionados ao Objetivo

Pesquisa de imagem da Justiça do Trabalho (**PI-JT**) - REVOGADO

Índice de satisfação (IS)		
Finalidade	Mensurar o nível de satisfação do público externo do TRT relativamente aos serviços ofertados na Carta Nacional de Serviços da Justiça do Trabalho, com o objetivo de conhecer as potencialidades e oportunidades de melhoria do órgão. A aferição do nível de satisfação decorre de exigência dos órgãos de controle e é uma ferramenta eficiente para identificação de lacunas e problemas na execução de serviços.	
Unidade responsável pela meta/coleta dos dados	Secretaria de Governança e Gestão Estratégica (SEGGEST)	
Meta da Justiça do Trabalho	2025	Linha de Base
	2026	A ser definida a partir da linha de base

Índice de ações integradas de comunicação social (IAIC)	
Finalidade	Mensurar o percentual de adesão dos TRTs às ações conjuntas de comunicação social previstas no calendário nacional anual elaborado pelo Comitê Nacional de Comunicação Social e aprovado pela administração do CSJT. O objetivo é promover a unidade das ações de comunicação social da Justiça do Trabalho e atuar de forma integrada com os TRTs na promoção de campanhas nacionais e de datas relevantes para a Justiça do Trabalho. As campanhas nacionais devem focar a 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.
Unidade	Coordenadoria de Comunicação Social (CCS)

responsável pela meta/coleta dos dados		
Meta da Justiça do Trabalho	2025	Aderir a 100% das ações conjuntas de comunicação social definidas no Calendário Nacional Anual de Ações Conjuntas de Comunicação Social da Justiça do Trabalho.
	2026	

Índice de divulgação de memória institucional (IDMI)		
Finalidade	Avaliar o atendimento dos preceitos legais de divulgação das informações institucionais e de acesso à cultura seguindo as diretrizes contidas na CF/88, na Resolução CNJ nº 324/2020 e no Ato Conjunto TST.CSJT.GP.SG.CGDOC nº 37/2021, contribuindo para consolidar e fomentar a memória da Justiça do Trabalho.	
Unidade responsável pela meta/coleta dos dados	Coordenadoria de Gestão Documental e Memória (CGDM)	
Meta da Justiça do Trabalho	2025	Alcançar 25% do índice de divulgação de memória institucional até junho de 2025.
		Alcançar 50% do índice de divulgação de memória institucional até dezembro de 2025.
	2026	Alcançar 75% do índice de divulgação de memória institucional até junho de 2026.
		Alcançar 100% do índice de divulgação de memória institucional até dezembro de 2026.

OE: Promover o trabalho decente e a sustentabilidade

Promover ambientes de trabalho seguros e protegidos; assegurar a dignidade do trabalhador; zelar pela não discriminação; 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.

Alinhamento aos Macrodesafios do Poder Judiciário

- Promoção da Sustentabilidade
- Garantia dos Direitos Fundamentais

Unidade responsável pelo Objetivo Estratégico

- Secretaria de Governança e Gestão Estratégica (SEGGEST)

Riscos do Objetivo Estratégico

- Risco 1: Desconexão entre os interesses do Tribunal e as necessidades da Sociedade
- Risco 2: Assédio/discriminação no ambiente institucional
- Risco 3: Falta de efetividade da política de sustentabilidade
- Risco 4: Falta de investimentos e recursos orçamentários para a promoção do trabalho decente e a sustentabilidade
- Risco 5: Falta de efetividade das iniciativas destinadas ao fomento do trabalho decente
- Risco 6: Contratações não Sustentáveis
- Risco 7: Desbalanceamento entre as prioridades da instituição e o objetivo estratégico referente a gestão da qualidade de vida no trabalho
- Risco 8: Conflito de interesse entre entidades, governo e os interesses da sociedade
- Risco 9: Precarização das relações de trabalho promovidas pela reforma trabalhista
- Risco 10: Diminuição das competências da Justiça do Trabalho

Indicadores e Metas Relacionados ao Objetivo

Índice de integração da Agenda 2030 ao Poder Judiciário (IIA2030)		
Meta Nacional 09	2021	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.

Índice de Inovação (II)		
Finalidade	Estimular a Inovação no Poder Judiciário	
Unidade responsável pela meta/coleta dos dados	Divisão de Inovação (DINOV) e LIODs-TRT6	
Meta Nacional 09	2022	Realizar ações que visem à difusão da cultura da inovação em suas diversas dimensões e nas interações com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, no âmbito do Poder Judiciário.

	2023	Implantar, no ano de 2023, um projeto oriundo do laboratório de inovação, com avaliação de benefícios à sociedade e relacionado à Agenda 2030.
	2024	Implantar, no ano de 2024, dois projetos oriundos do laboratório de inovação, de cujo desenvolvimento tenha participado pelo menos um laboratório de outro tribunal, com avaliação dos benefícios à sociedade e relacionados à Agenda 2030.
	2025	A ser definida pelo CNJ.
	2026	A ser definida pelo CNJ.

Índice de Combate ao Trabalho Infantil (ICTI)		
Finalidade	Aferir o incentivo ao combate do trabalho infantil, por meio da definição, da execução, do monitoramento e da divulgação dos resultados de planos de ação específicos.	
Unidade responsável pela meta/coleta dos dados	Gestores do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem (PCTI).	
Meta Nacional 11	2022	Promover pelo menos uma ação visando o combate ao trabalho infantil.
	2023	Promover pelo menos uma ação visando o combate ao trabalho infantil.
	2024	Promover pelo menos duas ações visando o combate ao trabalho infantil e estímulo à aprendizagem.
	2025	A ser definida pelo CNJ.
	2026	A ser definida pelo CNJ.

Índice de desempenho do trabalho decente (IDTD)		
Finalidade	Avaliar o nível de aderência dos Tribunais Regionais do Trabalho aos quatro Programas existentes no âmbito do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem - PCTI (Ato CSJT nº 419/2013); Programa Trabalho Seguro - PTS (Resolução CSJT nº 324/2022); Programa de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho do Migrante (Resolução CSJT nº 367/2023); e Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade (Resolução CSJT nº 368/2023), voltados ao fomento do trabalho decente.	
Unidade responsável pela	Escola Judicial (EJud-6) e Gestores dos Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem (PCTI), Programa Trabalho Seguro (PTS), Programa de Enfrentamento ao Trabalho	

meta/coleta dos dados	Escravo, ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho do Migrante e Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade.	
Meta da Justiça do Trabalho	2024	Alcançar 100% de desempenho do trabalho decente.
	2025	Alcançar 100% de desempenho do trabalho decente.
	2026	Alcançar 100% de desempenho do trabalho decente.

Índice de desempenho ambiental (IDA)		
Finalidade	Mensurar a atuação dos TRTs na dimensão ambiental, a partir de parâmetros de redução de impacto ambiental (terrestre, atmosférico e aquático); uso e preservação de recursos naturais (energia e água) e redução de energia não renovável. São considerados temas atuais e de exigências normativas tais como eficiência energética, compensação de carbono, gestão de água e gestão de resíduos sólidos.	
Unidade responsável pela meta/coleta dos dados	Seção de Sustentabilidade, Acessibilidade e Inclusão (SSAI)	
Meta da Justiça do Trabalho	2025	Identificar o consumo mensal de energia não renovável do órgão e o descarte de resíduos sólidos em aterro.
	2026	A ser definida a partir dos dados identificados em 2025.



PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS

OE: 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 observados os princípios de devido processo legal, reduzindo-se o congestionamento de processos e elevando-se a eficiência na realização dos serviços judiciais e extrajudiciais.

Alinhamento aos Macrodesafios do Poder Judiciário

- Agilidade e Produtividade na Prestação Jurisdicional

Unidade responsável pelo Objetivo Estratégico

- Corregedoria Regional

Riscos do Objetivo Estratégico

- Risco 1 - Insuficiência dos quadros de pessoal principalmente para atender as demandas das varas do trabalho
- Risco 2 - Julgamento sem observância às jurisprudências
- Risco 3 - Falta de padronização de procedimentos e práticas inconsistentes
- Risco 4 - Prazos estabelecidos para conclusão dos processos serem excedidos
- Risco 5 - Aumento da quantidade de recursos processuais
- Risco 6 - Resistência à mudança e à inovação
- Risco 7 - Falta de desenvolvimento profissional
- Risco 8 - Restrições orçamentárias
- Risco 9 - Falhas na Coordenação e Comunicação entre TST e CNJ

Indicadores e Metas Relacionados ao Objetivo

Índice de Processos Julgados (IPJ)	
Finalidade	Aferir o percentual de processos julgados em relação ao número de processos distribuídos no período de referência, inclusive os processos de anos anteriores que passaram a se enquadrar nos critérios da meta e não possuíam julgamento, de modo a diminuir o acervo processual.
Unidade responsável pela meta/coleta dos dados	Corregedoria Regional

Meta Nacional 01	2021	Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente, excluídos os suspensos e sobrestados no ano corrente.
	2022	
	2023	Cláusula de Barreira 2024: Taxa de Congestionamento Líquida na Fase de Conhecimento do Justica em Números, em 2024, menor que 40%.
	2024	
	2025	A ser definida pelo CNJ.
	2026	A ser definida pelo CNJ.

Índice de Processos Antigos Julgados (IPAJ)		
Finalidade	Aferir o percentual de processos antigos julgados em relação ao número de processos antigos distribuídos até o período de referência, de modo a diminuir o acervo processual.	
Unidade responsável pela meta/coleta dos dados	Corregedoria Regional	
Meta Nacional 02	2021	Identificar e julgar, até 31/12/2021, pelo menos 93% dos processos distribuídos até 31/12/2019, nos 1º e 2º graus.
	2022	Identificar e julgar, até 31/12/2022, pelo menos 93% dos processos distribuídos até 31/12/2020, nos 1º e 2º graus.
	2023	Identificar e julgar, até 31/12/2023, pelo menos 93% dos processos distribuídos até 31/12/2021, nos 1º e 2º graus.
	2024	Identificar e julgar, até 31/12/2024, pelo menos, 93% dos processos distribuídos até 31/12/2022, nos 1º e 2º graus e 98% dos processos pendentes de julgamento há 4 anos (2020) ou mais.
	2025	A ser definida pelo CNJ.
	2026	A ser definida pelo CNJ.

Taxa de Congestionamento Líquida, exceto execuções fiscais (TCLNFISC)	
Finalidade	Afere o percentual de processos que, no período de 12 meses, permaneceu em tramitação sem solução definitiva. São desconsiderados os processos suspensos, sobrestados ou em arquivo provisório e as execuções fiscais.
Unidade responsável pela meta/coleta dos dados	Corregedoria Regional

Meta Nacional 05	2021	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% Obs.: são necessárias as duas condições em conjunto.
	2022	Reduzir em 1 ponto percentual a taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais, em relação a 2020. Cláusula de barreira na fase de conhecimento: 40% e Cláusula de barreira na fase de execução: 65% Obs.: são necessárias as duas condições em conjunto.
	2023	Reduzir em 0,5 ponto percentual a taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais, em relação a 2021. Cláusula de barreira na fase de conhecimento: 40% e Cláusula de barreira na fase de execução: 65% Obs.: são necessárias as duas condições em conjunto.
	2024	Reduzir em 0,5 ponto percentual a taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais, em relação a 2023. Cláusula de barreira na fase de conhecimento: 40% e Cláusula de barreira na fase de execução: 65% Obs.: são necessárias as duas condições em conjunto.
	2025	A ser definida pelo CNJ.
	2026	A ser definida pelo CNJ.

Índice de Sentenças Líquidas (**ISL**) - REVOGADO

Índice de Atendimento à Demanda (**IAD**) - REVOGADO

OE: 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.

Alinhamento aos Macrodesafios do Poder Judiciário

- Enfrentamento à Corrupção, à Improbidade Administrativa e aos Ilícitos Eleitorais

Unidade responsável pelo Objetivo Estratégico

- Secretaria Geral da Presidência (SGP)

Riscos do Objetivo Estratégico

- Risco 1 - Falhas na integridade e controle interno
- Risco 2 - Baixa consciência institucional sobre transparência e prestação de contas
- Risco 3 - Falta ou restrição de acesso à Informação
- Risco 4 - Percepção negativa da instituição
- Risco 5 - Falta de interoperabilidade ou integração inadequada entre os sistemas de gestão utilizados pelo Tribunal
- Risco 6 - Falta de uniformidade ou diretrizes claras para os procedimentos operacionais podendo levar a inconsistências na prestação de serviços
- Risco 7 - Falta de alinhamento estratégico entre as atividades praticadas pelas unidades e os objetivos estratégicos
- Risco 8 - Falta de formação em Gestão judiciária e Administrativa
- Risco 9 - Baixo estímulo e utilização de ferramentas de Inteligência Artificial
- Risco 10 - Falha no lançamento de dados nos Sistemas de Controle
- Risco 11 - Foco imediatista em resultados podendo levar a decisões de curto prazo que sacrificam a eficácia e a sustentabilidade a longo prazo da instituição
- Risco 12 - Obsolescência de Processos de Trabalho resultando em ineficiências operacionais
- Risco 13 - Impactos do cenário econômico do país
- Risco 14 - Dificuldade de regular atualização de dados do portal da transparência
- Risco 15 - Falha na comunicação interna afetando a transparência na definição dos objetivos
- Risco 16 - Falta de uniformização da gestão de informação
- Risco 17 - Falta de padronização de procedimentos e práticas inconsistentes
- Risco 18 - Alterações constantes na legislação trabalhista
- Risco 19 - Restrições orçamentárias

Indicadores e Metas Relacionados ao Objetivo

Índice de Atendimento às Deliberações e às Recomendações Decorrentes de Auditoria
(**IADRDA**) - REVOGADO

Índice de Avaliação de Riscos (**IAR**) - REVOGADO

Índice de integridade (IIInt)		
Finalidade	Avaliar os mecanismos de integridade e transparência, conforme direcionamento da Política Nacional de Integridade da Justiça do Trabalho e de outros normativos complementares (e-Prevenção; Ranking da transparência) a fim de aprimorar a integridade e a transparência da atuação dos TRTs.	
Unidade responsável pela meta/coleta dos dados	Coordenadoria de Integridade, Processos e Iniciativas Nacionais (CIPIN)	
Meta da Justiça do Trabalho	Agosto de 2024	Alcançar 45 pontos na avaliação de integridade e transparência para as dimensões 3 e 5.
	Dezembro de 2024	Alcançar 55 pontos na avaliação de integridade e transparência para as dimensões 1, 2 e 4.
	2024	Alcançar 100 pontos na avaliação de integridade e transparência.

OE: 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 n.º 125/2010 e na Resolução CSJT n.º 174/2016.

Alinhamento aos Macrodesafios do Poder Judiciário

- Prevenção de Litígio e Adoção de Soluções Consensuais para os Conflitos

Unidade responsável pelo Objetivo Estratégico

- Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC)

Riscos do Objetivo Estratégico

- Risco 1 - Desconhecimento dos CEJUSCs (Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas) nas unidades onde não funcione tal órgão
- Risco 2 - Baixo Investimento em publicidade sobre os serviços prestados pela Justiça do Trabalho
- Risco 3 - Sobrecarga de Trabalho nos CEJUSCs (Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas)
- Risco 4 - Baixa adesão de envio dos processos para os CEJUSCs (Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas) pelas unidades judiciárias
- Risco 5 - Desvalorização do quadro de servidores públicos
- Risco 6 - Falta de estímulos externos para favorecer a conciliação

- Risco 7 - Percepção negativa da Justiça do Trabalho
- Risco 8 - Carência de normatização sobre o tratamento adequado de conflitos de interesse
- Risco 9 - Comprometimento da qualidade da Prestação Jurisdicional
- Risco 10 - Ineficácia da Política de Cultura da Paz

Indicadores e Metas Relacionados ao Objetivo

Índice de Conciliação (IC)		
Finalidade	Aferir o percentual de processos solucionados por conciliação em relação ao total de processos solucionados, com vistas a reduzir a demanda judicial por meio da adoção de soluções consensuais para os conflitos.	
Unidade responsável pela meta/coleta dos dados	Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC)	
Meta Nacional 03	2021	Aumentar o índice de conciliação em relação à média do biênio 2018/2019, em 1 ponto percentual. Cláusula de barreira: 40%
	2022	Aumentar o índice de conciliação em relação à média do biênio 2019/2020, em 1 ponto percentual. Cláusula de barreira: 40%
	2023	Aumentar o índice de conciliação em relação à média do biênio 2020/2021, em 1 ponto percentual. Cláusula de barreira: 40%
	2024	Aumentar o índice de conciliação em relação à média do biênio 2021/2022, em 1 ponto percentual. Cláusula de barreira: 40%
	2025	A ser definida pelo CNJ.
	2026	A ser definida pelo CNJ.

OE: Garantir a Efetividade do Tratamento das Demandas Repetitivas

Garantir estrutura, sistemas de informação, procedimentos de trabalho padronizados, bem como pessoal qualificado para o tratamento e solução das demandas

judiciais seriadas, visando alcançar maior segurança jurídica, economia processual e racionalidade na gestão judiciária.

Alinhamento aos Macrodesafios do Poder Judiciário

- Consolidação dos Sistemas de Precedentes Obrigatórios

Unidade responsável pelo Objetivo Estratégico

- Vice-presidência

Riscos do Objetivo Estratégico

- Risco 1 - Carência de Pessoal específico para o Centro de Inteligência
- Risco 2 - Modelo obsoleto de distribuição de processos judiciais
- Risco 3 - Surgimento de novas formas de litigiosidade irregular (predatória)
- Risco 4 - Incremento da litigiosidade

Indicadores e Metas Relacionados ao Objetivo

Tempo Médio entre o Trânsito em Julgado do Precedente e o Trânsito em Julgado do Processo em que a tese deveria ser aplicada (TMTJ) - REVOGADO

Tempo Médio entre a Afetação e a Sentença de Mérito (TMASM) - REVOGADO

Índice de capacitação em precedentes obrigatórios (ICPO)		
Finalidade	Aferir o índice de capacitação de magistrados e servidores na trilha de aprendizagem de precedentes obrigatórios disponibilizada em plataforma.	
Unidade responsável pela meta/coleta dos dados	Escola Judicial (EJud-6) e Núcleo de Gerenciamento de Precedentes (NUGEP/NAC)	
Meta da Justiça do Trabalho	2025	Capacitar 25% dos magistrados e servidores do 2º grau de jurisdição e 15% dos magistrados e servidores do 1º grau de jurisdição na trilha de aprendizagem de precedentes obrigatórios disponibilizada em plataforma.
	2026	Capacitar 25% dos magistrados e servidores do 2º grau de jurisdição e 15% dos magistrados e servidores do 1º grau de jurisdição na trilha de aprendizagem de precedentes obrigatórios disponibilizada em plataforma.

OE: Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica

Aprimorar as estruturas de governança e gestão estratégica, de modo a desenvolver procedimentos 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.

Alinhamento aos Macrodesafios do Poder Judiciário

- Aperfeiçoamento da Gestão Administrativa e da Governança Judiciária

Unidade responsável pelo Objetivo Estratégico

- Secretaria de Governança e Gestão Estratégica (SEGGEST)

Riscos do Objetivo Estratégico

- Risco 1 - Resistência à mudança e à inovação
- Risco 2 - Falta de engajamento nas iniciativas de governança e gestão estratégica
- Risco 3 - Restrição orçamentária
- Risco 4 - Falta de integração entre avaliações externas (TCU, CNJ, CSJT)
- Risco 5 - Fragilidade na cultura organizacional de valorização da Governança e Gestão Estratégica
- Risco 6 - Falha na comunicação sobre os objetivos organizacionais
- Risco 7 - Estabelecimento de metas ou objetivos inatingíveis
- Risco 8 - Ausência de recursos para investimentos em unidades organizacionais que não atingiu metas estabelecidas por Órgãos Superiores
- Risco 9 - Cenário econômico desfavorável
- Risco 10 - Crises internas nacionais com quebra de confiança nas instituições públicas

Indicadores e Metas Relacionados ao Objetivo

Índice de Processos de Trabalho Críticos Mapeados com Identificação dos Controles Internos (**IPMCI**) - REVOGADO

Índice de Classificação Documental no Processo Judicial Eletrônico (**ICDPJE**) - REVOGADO

Índice de efetividade das ações de melhoria da governança pública (**IEAMGP**)

Finalidade

Aferir a efetividade das ações de melhoria relacionados ao tema

	governança organizacional pública, utilizando como referência o questionário IESGo - 2024, aplicado pelo TCU.	
Unidade responsável pela meta/coleta dos dados	Secretaria de Governança e Gestão Estratégica (SEGGEST)	
Meta da Justiça do Trabalho	2025	Alcançar 100% de efetividade das ações de melhoria da governança definidas no Relatório Sintético da Governança Organizacional Pública 2026 da Justiça do Trabalho.
	2026	



PERSPECTIVA APRENDIZADO E CRESCIMENTO

OE: 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.

Alinhamento aos Macrodesafios do Poder Judiciário

- Aperfeiçoamento da Gestão Orçamentária e Financeira

Unidade responsável pelo Objetivo Estratégico

- Secretaria de Orçamento e Finanças (SOF)

Riscos do Objetivo Estratégico

- Risco 1 - Insuficiência e rotatividade do quadro de pessoal
- Risco 2 - Falta de alinhamento entre o foco operacional e o estratégico
- Risco 3 - Restrições orçamentárias
- Risco 4 - Capacitação insuficiente na utilização de novos sistemas
- Risco 5 - Constante alteração na legislação vigente
- Risco 6 - Cenário econômico com a necessidade de forte ajuste fiscal
- Risco 7 - Indisponibilidade de serviços de internet/rede/transmissão de dados

Indicadores e Metas Relacionados ao Objetivo

Índice de Cumprimento da Emenda Constitucional nº 95/2016 (**ICE95**) - REVOGADO

Índice de Execução das Dotações para Despesas Discricionárias (**IEDD**) - REVOGADO

Índice de cumprimento da Lei Complementar nº 200/2023 (**ICLC200**)

Finalidade	Acompanhar mensalmente e cumprir o limite de pagamentos determinado pela LC nº 200/2023, estabelecendo uma cultura de programação de gastos pelas unidades que compõem a Justiça do Trabalho dentro do exercício financeiro.
Unidade responsável pela meta/coleta dos dados	Secretaria de Orçamento e Finanças (SOF)

Meta da Justiça do Trabalho	2024	Pagar até o limite de 100% das despesas primárias, inclusive seus restos a pagar, ao final do exercício financeiro.
	2025	
	2026	

Índice de aderência do planejamento da execução orçamentária (IAPEX)		
Finalidade	Acompanhar a aderência do planejamento orçamentário feito no início do ano pelas unidades da Justiça do Trabalho, discriminado por GND 3 (Custeio) e GND 4 (Investimentos), exceto obras, comparado com a liquidação da despesa até o período de coleta, de forma a aferir se o nível de gastos planejados inicialmente se mantém compatível com a execução.	
Unidade responsável pela meta/coleta dos dados	Secretaria de Orçamento e Finanças (SOF)	
Meta da Justiça do Trabalho	2024	Atingir, respectivamente, 85% e 65% de aderência ao planejamento da execução orçamentária do GND 3 e do GND 4.
	2025	Atingir, respectivamente, 90% e 70% de aderência ao planejamento da execução orçamentária do GND 3 e do GND 4.
	2026	Atingir, respectivamente, 95% e 75% de aderência ao planejamento da execução orçamentária do GND 3 e do GND 4.

Índice de aderência do planejamento da execução orçamentária de projetos (IAPEP)		
Finalidade	Acompanhar a aderência do planejamento orçamentário de projetos feito no início do ano pelas unidades da Justiça do Trabalho, comparado com o orçamento do período de coleta, de forma a aferir se o nível de gastos planejados inicialmente para os projetos se mantém compatível com a execução.	
Unidade responsável pela meta/coleta dos dados	Secretaria de Orçamento e Finanças (SOF)	
Meta da Justiça do Trabalho	2024	Atingir 50% de aderência ao planejamento da execução orçamentária de projetos.
	2025	Atingir 65% de aderência ao planejamento da execução orçamentária de projetos.
	2026	Atingir 75% de aderência ao planejamento da execução

		orçamentária de projetos.
--	--	---------------------------

OE: Aprimorar a infraestrutura física, material, de TIC e de segurança institucional

Utilizar mecanismos para alinhar as necessidades orçamentárias, de custeio, de investimentos e de pessoal ao aprimoramento da prestação jurisdicional, a partir da melhoria da infraestrutura física, material, de tecnologia da informação e comunicação e de segurança, garantindo um padrão mínimo necessário ao cumprimento da missão institucional e alcance da visão de futuro.

Alinhamento aos Macrodesafios do Poder Judiciário

- Aperfeiçoamento da Gestão Orçamentária e Financeira

Unidades responsáveis pelo Objetivo Estratégico

- Secretaria Administrativa (SA)
- Secretaria Geral de Tecnologia da Informação e Comunicação (SGTIC)
- Secretaria de Polícia Judicial (SPJ)

Riscos do Objetivo Estratégico

- Risco 1 - Falha na identificação das necessidades Institucionais
- Risco 2 - Atraso na entrega de produtos e serviços
- Risco 3 - Subutilização das ferramentas de TIC
- Risco 4 - Obsolescência frequente da Infraestrutura de TIC
- Risco 5 - Restrições orçamentárias para aprimorar a infraestrutura física, material, de TIC e segurança institucional
- Risco 6 - Morosidade da tramitação de processos de aquisição de imóveis perante o CSJT, Congresso Nacional e a Secretaria de Patrimônio da União
- Risco 7 - Processo de aquisição de produtos e serviços excessivamente burocráticos instituídos por regulamentos e leis
- Risco 8 - Falta de reposição de servidores qualificados para o desempenho de atividades específicas
- Risco 9 - Impacto das Reformas Legislativas, Trabalhistas e Administrativas
- Risco 10 - Uso compulsório de sistemas nacionais inadequados para a realidade local
- Risco 11 - Desvalorização do serviço público
- Risco 12 - Edificações antigas que dificultam, encarecem ou até mesmo inviabilizam avanços tecnológicos
- Risco 13 - Ausência de planejamento estruturado e em conformidade com as reais necessidades da instituição

Indicadores e Metas Relacionados ao Objetivo

Índice de Cumprimento do Plano Anual de Contratações (ICPAC)		
Finalidade	Monitorar e aperfeiçoar a aderência à execução do Plano de Anual de Contratações	
Unidade responsável pela meta/coleta dos dados	Coordenadoria de Governança de Contratações e de Obras (CGOVC)	
Meta do TRT-6	2022	Aprimorar a execução do Plano Anual de Contratações para o percentual de 65% do planejado.
	2023	Aprimorar a execução do Plano Anual de Contratações para o percentual de 70% do planejado.
	2024	Aprimorar a execução do Plano Anual de Contratações para o percentual de 75% do planejado.
	2025	A ser definida pelo Comitê de Contratações.
	2026	A ser definida pelo Comitê de Contratações.

OE: Incrementar Modelo de Gestão de Pessoas

Desenvolver, regulamentar e aplicar estratégias eficientes de alocação de força de trabalho, além de fomentar a participação institucional feminina de maneira equânime em cargos de chefia e para os casos de promoção da magistratura, 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 magistrados e servidores, os normativos dos órgãos de controle, as peculiaridades da jurisdição da justiça do trabalho, as competências exigíveis para o trabalho digital, como também as modalidades de trabalho presencial e à distância, além da inovação dos procedimentos de trabalho.

Alinhamento aos Macrodesafios do Poder Judiciário

- Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas

Unidade responsável pelo Objetivo Estratégico

- Secretaria de Gestão de Pessoas (SGEP)

Riscos do Objetivo Estratégico

- Risco 1 - Desmotivação devido à ausência de programas de reconhecimento e valorização dos servidores
- Risco 2 - Baixa priorização das ações de incentivo à qualidade de vida no trabalho

- Risco 3 - Baixa priorização das ações direcionadas para a gestão de pessoas
- Risco 4 - Assédio e discriminação no ambiente institucional
- Risco 5 - Rigidez Legislativa
- Risco 6 - Resistência à mudança e à inovação

Indicadores e Metas Relacionados ao Objetivo

Índice de Promoção da Saúde de Magistrados e Servidores (IPSMS)		
Finalidade	Aferir o percentual de servidores e magistrados que realizaram exames periódicos no ano e contabilizar o número de ações executadas com o intuito de reduzir casos de doenças mais frequentes ou que contribuem em maior grau para o absenteísmo, com vistas a promover a saúde de magistrados e servidores.	
Unidade responsável pela meta/coleta dos dados	Divisão de Saúde e Divisão de Governança de Gestão de Pessoas	
Meta Nacional 10	2021	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 absenteísmo do ano anterior.
Meta Nacional Específica da Justiça do Trabalho	2022	Realizar exames periódicos de saúde em 15% dos magistrados e 15% dos servidores e promover pelo menos três ações 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 absenteísmo do ano anterior.
	2023	Realizar exames periódicos de saúde em 15% dos magistrados e 15% dos servidores e promover pelo menos três ações 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 absenteísmo do ano anterior.
	2024	Realizar exames periódicos de saúde em 15% dos magistrados e 15% dos servidores e promover pelo menos três ações 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 absenteísmo do ano anterior.
	2025	A ser definida pelo CNJ.
	2026	A ser definida pelo CNJ.

Índice de efetividade da prevenção e do enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação (IEPEVAD)		
Finalidade	Medir a maturidade institucional em relação à Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho, conforme Resolução CSJT nº 360, de 25 de agosto de 2023.	
Unidade responsável pela meta/coleta dos dados	Subomitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação no primeiro e segundo graus de jurisdição	
Meta da Justiça do Trabalho	2024	Alcançar 41 pontos na avaliação de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação para os itens D1.1, D1.2, D1.3, D2.1, D3.1 e D3.2, até dezembro de 2024.
	2025	Alcançar 16 pontos na avaliação de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação para os itens D2.2, D3.3, até julho de 2025.
		Alcançar 18 pontos na avaliação de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação para os itens D1.4, D2.3.1, D2.3.2, D.2.3.3, até dezembro de 2025.
	2026	Alcançar 25 pontos na avaliação de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação para o item D4.1, até dezembro de 2026.

OE: Aprimorar a Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação (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 procedimentos de trabalho e da qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Alinhamento aos Macrodesafios do Poder Judiciário

- Fortalecimento da Estratégia Nacional de TIC e de Proteção de Dados

Unidade responsável pelo Objetivo Estratégico

- Secretaria Geral de Tecnologia da Informação e Comunicação (SGTIC)

Riscos do Objetivo Estratégico

- Risco 1: Falta de eficácia do serviço de Segurança Institucional

- Risco 2: Ineficiência na comunicação com a Secretaria de Polícia Judiciária
- Risco 3: Interrupção de serviços devido a incidentes de Segurança Cibernética
- Risco 4: Aumento dos custos operacionais

Indicadores e Metas Relacionados ao Objetivo

Índice de processos judiciais eletrônicos (IPJE)		
Meta Nacional 11	2021	Alcançar 100% de processos judiciais eletrônicos em relação ao acervo total.

Índice Transformação Digital (ITD)		
Meta Nacional 10	2022	Implementar, durante o ano de 2022, as ações* do Programa Justiça 4.0 nas unidades jurisdicionais do Tribunal

Índice de conformidade com a privacidade e proteção de dados dos usuários (ICPPDU)		
Finalidade	Garantir a conformidade com a privacidade e proteção de dados dos usuários dos tribunais da Justiça do Trabalho em relação aos normativos vigentes, principalmente à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).	
Unidade responsável pela meta/coleta dos dados	Subcomitê Gestor de Proteção de Dados Pessoais	
Meta da Justiça do Trabalho	2025	Linha de base
	2026	A ser definida a partir da linha de base

