

PLANO ESTRATÉGICO 2021-2026

CONTROLE DE VERSÕES

VERSÃO	REVISÃO	APROVAÇÃO
1	- Versão inicial do Plano Estratégico Institucional - PEI	Tribunal Pleno Mai/2021
2	- Inclusão da definição conceitual dos valores - Inclusão de responsáveis pelos Objetivos Estratégicos - Alteração da descrição do Objetivo Estratégico de Aprimorar a Gestão de Pessoas para maior alinhamento à Resolução CNJ 351/2020	3 RAE 2021 Ago/21

APRESENTAÇÃO



Ao assumir a Administração do TRT-SC, em 6 de dezembro de 2019, acreditava que o maior desafio seria de ordem financeira - em 2020, com o fim do repasse dos 0,25% do Poder Executivo aos órgãos do Judiciário (previsto na Emenda Constitucional 95/2016), a verba orçamentária retornaria ao patamar de 2016, um dos mais enxutos da história recente da Justiça do Trabalho. A pandemia do novo coronavírus trouxe um novo desafio e exigiu que a Administração expedisse normativos e regulamentos disciplinando uma nova forma de trabalho, a fim de preservar a saúde de todos que atuam na Justiça do Trabalho catarinense e manter a prestação jurisdicional.

Apesar das dificuldades, a Justiça do Trabalho catarinense vem conseguindo honrar suas obrigações de forma exitosa, inclusive sendo agraciada com o Selo Diamante do Prêmio de Qualidade do Conselho Nacional de Justiça, obtendo o melhor desempenho dentre todos os Tribunais do país.

Um dos fatores responsáveis por esse sucesso é a existência de um planejamento fortalecido, que serve para direcionar nossos caminhos para o futuro que se deseja e é capaz de monitorar as dificuldades para a realização de ações mais efetivas.

É nesse contexto que me cabe apresentar o Plano Estratégico Institucional do Tribunal Regional da 12ª Região para o sexênio 2021-2026, alinhado às estratégias nacionais estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Este documento é o compromisso do órgão em incrementar a produtividade de nossos magistrados e servidores até que o tempo de duração de um julgamento seja razoável. Para tanto, vamos manter foco na redução das taxas de congestionamento em todas as fases do processo, ampliar as formas e meios de conciliação judicial, fomentar a saúde dos servidores e magistrados para o exercício seguro da jurisdição e continuar inovando a partir do uso de tecnologia da informação e da análise de dados.

Por fim, desejo que esse plano permita que alcancemos a nossa visão de ser reconhecida como Justiça ágil e efetiva, que contribua para a pacificação social e o desenvolvimento sustentável.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
RESPONSÁVEIS PELA ELABORAÇÃO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO	6
ABRANGÊNCIA E REVISÃO	7
ELEMENTOS ESTRATÉGICOS	8
ANÁLISE ORGANIZACIONAL – AMBIENTE INTERNO	9
Forças	9
Fraquezas	9
ANÁLISE ORGANIZACIONAL – AMBIENTE EXTERNO	10
Oportunidades	10
Ameaças	10
MISSÃO	11
VISÃO	11
VALORES	11
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	11
PERSPECTIVA SOCIEDADE	13
Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais	13
Promover o trabalho decente e a sustentabilidade	13
PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS	14
Garantir a duração razoável do processo	14
Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados	14
Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas	15
Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas	15
Fortalecer a governança e a gestão estratégica	15
PERSPECTIVA APRENDIZADO E CRESCIMENTO	16
Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira	16
Aprimorar a gestão de pessoas	16
Aprimorar a governança de TIC e a proteção de dados	17
INDICADORES E METAS	18
INICIATIVAS	18
MONITORAMENTO	18
ALINHAMENTO COM A ESTRATÉGIA NACIONAL	19

INTRODUÇÃO

Este documento contém o Plano Estratégico Institucional do TRT da 12ª Região (PEI-TRT12) para o sexênio 2021 – 2026, elaborado pelo Comitê de Governança Institucional e de Gestão Participativa e pela Rede Colaborativa de Governança Institucional.

Destaca-se que o Plano Estratégico Institucional foi elaborado seguindo os preceitos descritos na Resolução CNJ nº 325/2020, que dispõe sobre a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026, na Resolução CSJT nº 259/2020, que aprova o Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho (MGE-JT) de 1º e 2º graus, no Ato CSJT.GP.SG nº 34/2021, que aprova o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho para o período de 2021 a 2026, e na Portaria SEAP nº 102/2020, que aprova o Modelo de Gestão Estratégica do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.

São elementos deste plano a Missão Institucional, a Visão de Futuro, os Valores Organizacionais e os Objetivos Estratégicos, que sintetizam os focos de atuação prioritária, para os próximos seis anos.

Para o primeiro ano, serão adotadas como obrigatórias as sete metas nacionais aprovadas no XIV Encontro Nacional do Poder Judiciário, realizado nos dias 26 e 27 de novembro de 2020, entretanto poderão ser aprovadas outras metas conforme necessidades na execução da estratégia.

A referência teórica aplicada para elaboração desse plano é a metodologia de gestão estratégica chamada *Balanced Scorecard (BSC)*, criada pelos professores da Harvard Business School, Robert Kaplan e David Norton. Tal metodologia é uma ferramenta que preconiza a distribuição de objetivos em perspectivas, assim definidas: Cliente/Sociedade (Resultados para o usuário dos serviços de justiça), Processos Internos (Resultados da atividade finalística) e Aprendizado e Crescimento (Condições de gestão), que são apresentadas em forma de um “Mapa Estratégico”.

Ressalta-se, ainda, que o processo de Planejamento Estratégico que resultou neste plano ocorreu de forma participativa, com a realização de consultas públicas e oficinas e com o envolvimento da sociedade, instituições parceiras, magistrados e servidores.

RESPONSÁVEIS PELA ELABORAÇÃO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Dra. Maria de Lourdes Leiria

Desembargadora do Trabalho-Presidente

Dra. Teresa Regina Cotosky

Desembargadora do Trabalho-Vice-Presidente

Dr. Amarildo Carlos de Lima

Desembargador do Trabalho-Corregedor

Comitê de Governança Institucional e de Gestão Participativa

(Art. 11 da Portaria SEAP nº 11/2016)

Rede Colaborativa de Governança Institucional

(Art. 13 da Portaria SEAP nº 11/2016)

Apoio Técnico: Secretaria de Gestão Estratégica

ABRANGÊNCIA E REVISÃO

O Plano terá abrangência de 6 (seis) anos e deverá sofrer revisão periódica, a fim de atualizar os seus termos, realinhando-os às diretrizes da estratégia nacional estabelecidas pelos Conselhos, bem ainda às mudanças de cenários interno e externo com influência direta na gestão do Regional, sem prejuízo da continuidade da gestão administrativa. Os casos de inclusão, exclusão e alteração no Plano Estratégico Institucional serão encaminhados para análise e aprovação do Comitê de Governança Institucional e de Gestão Participativa nas Reuniões de Análise da Estratégia – RAEs, nos termos do inciso V, do art. 27 da Portaria SEAP nº 102/2020.

ELEMENTOS ESTRATÉGICOS

Missão

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

Valores

Ética - Acessibilidade - Agilidade - Eficiência -
Transparência - Inovação - Valorização das pessoas -
Sustentabilidade - Efetividade - Comprometimento -
Segurança jurídica - Respeito à diversidade

Visão

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

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

Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica

Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas

Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas

APRENDIZADO E CRESCIMENTO

Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira

Aprimorar a Gestão de Pessoas

Aprimorar a Governança de TIC e a proteção de dados

ANÁLISE ORGANIZACIONAL – AMBIENTE INTERNO

Forças

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

- Celeridade na fase de conhecimento;
- Política de soluções consensuais de conflitos;
- Formação, qualificação e comprometimento dos magistrados e servidores;
- Infraestrutura física e tecnológica;
- Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho - Pje-JT;
- Sistemas administrativos eficientes;
- Interação e compartilhamento de práticas entre os órgãos da JT;
- Transparência;
- Capacidade de inovação e adaptação às adversidades.

Fraquezas

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

- Insuficiência dos quadros de pessoal;
- Baixa efetividade nas execuções trabalhista e fiscal;
- Deficiência na comunicação interna externa;
- Maturidade em gestão de pessoas;
- Pouca valorização dos processos de gestão e governança;
- Ausência de padronização e uniformização de procedimentos;
- Ausência de padronização da estrutura administrativa.

ANÁLISE ORGANIZACIONAL – AMBIENTE EXTERNO

Oportunidades

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

- Parceria com outros órgãos e fortalecimento das cooperações judiciárias;
- Novas tecnologias aplicáveis à Justiça do Trabalho;
- Credibilidade da Justiça do Trabalho;
- Quebra de paradigma quanto à prestação de serviços via remoto, diante do contexto atual vivenciado no país e no mundo;
- Alinhamento da Justiça do Trabalho aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS);
- Estímulo à adoção de boas práticas de Governança Pública;
- Reformas na legislação;
- Visibilidade da Justiça do Trabalho;
- Atuação dos órgãos superiores e de controle para o desenvolvimento de políticas, programas, projetos e processos.

Ameaças

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

- Restrições orçamentárias;
- Cenário político e socioeconômico desfavorável;
- Questionamento da relevância dos direitos sociais e da Justiça do Trabalho;
- Impactos da pandemia do COVID-19;
- Redução da força de trabalho;
- Falta de uma política salarial para reposição das perdas inflacionárias da remuneração de pessoal;
- Qualidade da infraestrutura de telecomunicação no país.

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

VALORES

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

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, os requisitos e os 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 - 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, mediante erros controlados, com vistas à melhoria, à adoção ou à criação de novos produtos ou serviços, 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.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Conceito: fins a serem perseguidos pela organização para o cumprimento da missão e o alcance da visão de futuro.

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.

Indicadores Nacionais	Metas Nacionais
Pesquisa de imagem da JT – PI-JT	Meta a ser fixada nos próximos anos
Índice de satisfação - IS	Meta a ser fixada nos próximos anos

Líderes do Objetivo: Presidência, Diretor da DIGER e Diretora da SECOM

Promover o trabalho decente e a sustentabilidade

Promover ambientes de trabalho seguros e protegidos, a dignificação do trabalhador, a não discriminação de gênero, 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.

Indicadores Nacionais	Metas Nacionais
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.
Índice de processos julgados sobre o trabalho decente - IPJTD	Meta a ser fixada nos próximos anos
Índice de desempenho de sustentabilidade – IDS	Meta a ser fixada nos próximos anos

Líderes do Objetivo: Juiz Gestor Estratégico de Metas, Responsável pelo Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem, Responsável pelo Programa Trabalho Seguro e Unidade Socioambiental

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.

Indicadores Nacionais	Metas Nacionais
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%.

Líder do Objetivo: Juiz Gestor Estratégico de Metas.

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.

Indicadores Nacionais	Metas Nacionais
Índice de atendimento às deliberações e às recomendações decorrentes de auditoria - IADRDA	Meta a ser fixada nos próximos anos
Índice de avaliação de riscos - IAR	Meta a ser fixada nos próximos anos

Líder do Objetivo: Diretor da DIGER.

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.

Indicadores Nacionais	Metas Nacionais
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%.

Líderes do Objetivo: Magistrado Coordenador do NUPEMEC e Juiz Gestor Estratégico de Metas.

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.

Indicadores Nacionais	Metas Nacionais
Tempo médio entre o trânsito em julgado do precedente e o trânsito em julgado do processo em que a tese deveria ser aplicada - TMTJ	Meta a ser fixada nos próximos anos
Tempo médio entre a afetação e a sentença de mérito - TMASM	Meta a ser fixada nos próximos anos

Líderes do Objetivo: Coordenadora do Centro de Inteligência e Juiz Gestor Estratégico de Metas.

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.

Indicadores Nacionais	Metas Nacionais
Índice de processos de trabalho críticos mapeados com identificação dos controles internos - IPMCI	Meta a ser fixada nos próximos anos
Índice de classificação documental no processo judicial eletrônico - ICDPJE	Meta a ser fixada nos próximos anos

Líderes do Objetivo: Juiz Gestor Estratégico de Metas e Diretora da SEGEST.

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.

Indicadores Nacionais	Metas Nacionais
Índice de cumprimento da Emenda Constitucional nº 95/2016 – ICEC95	Meta a ser fixada nos próximos anos
Índice de execução das dotações para despesas discricionárias - IEDD	Meta a ser fixada nos próximos anos

Líder do Objetivo: Diretor da DIGER.

Aprimorar a gestão de pessoas

Aplicar estratégias eficientes de alocação de força de trabalho, bem como propiciar um ambiente de trabalho seguro e saudável, de respeito à diferença, livre de discriminação e do assédio moral e sexual, levando-se em consideração: os aspectos físicos e psicossociais que envolvam a organização do trabalho; a gestão por competências; os normativos dos órgãos de controle; as competências exigíveis para o trabalho digital; as modalidades de trabalho presencial e a distância; e a inovação dos métodos e processos de trabalho.

Indicadores Nacionais	Metas Nacionais
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.
Índice de aderência à norma que padroniza a estrutura da JT de 1º e 2º Graus - IANE	Meta a ser fixada nos próximos anos

Líderes do Objetivo: Diretor da SGP e Coordenadora da SAÚDE.

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.

Indicadores Nacionais	Metas Nacionais
Índice de conformidade da integridade e segurança dos sistemas e das bases de dados - ICSSBD	Meta a ser fixada nos próximos anos
Índice de satisfação com os sistemas de TIC - ISTIC	Meta a ser fixada nos próximos anos
Índice de processos judiciais eletrônicos - IPJE	Meta 11: Alcançar 100% de processos judiciais eletrônicos em relação ao acervo total.

Líder do Objetivo: Diretor da SETIC.

INDICADORES E METAS

Integram o Plano Estratégico Institucional 2021-2026 – PE-JT os indicadores e as metas aprovados no nos Encontros Nacionais do Poder Judiciário, organizado pelo Conselho Nacional de Justiça, os indicadores e metas constantes na Cesta de Indicadores Estratégicos, definidos pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho e os indicadores e metas estabelecidos aprovados nas Reuniões de Análise da Estratégia.

A lista de indicadores e as metas estabelecidas poderão ser revisadas, sempre que necessário, nas Reuniões de Análise da Estratégia.

INICIATIVAS

Conforme estabelecido no inciso §1º do art. 34 da Portaria SEAP nº 102/2020, que aprova o Modelo de Gestão Estratégica do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, o portfólio inicial de iniciativas estratégicas deve ser aprovado em até quatro meses após a aprovação do plano estratégico do TRT12. As iniciativas estratégicas serão compostas pelas iniciativas elaboradas internamente pelas diversas áreas do Tribunal e pelas iniciativas nacionais propostas pelos Conselhos Superiores, desde que aprovadas nas Reuniões de Análise da Estratégia.

Compõe, ainda, o portfólio de iniciativas voltadas ao cumprimento das metas estabelecidas no plano estratégico do TRT12 as iniciativas aprovadas nos planos intraorganizacionais, táticos e operacionais, definidos no art. 12, II, da Portaria SEAP nº 102/2020.

MONITORAMENTO

O monitoramento da execução do Plano Estratégico Institucional se dará com a divulgação dos resultados dos indicadores, metas e iniciativas pela Secretaria de Gestão Estratégica e pelo acompanhamento nas Reuniões de Análise da Estratégia, com frequência mínima quadrimestral.

ALINHAMENTO COM A ESTRATÉGIA NACIONAL

MACRODESAFIOS - CNJ	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DA JT - CSJT	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS – TRT/SC
Garantia dos direitos fundamentais	Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais	Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais
Fortalecimento da relação institucional do Judiciário com a sociedade		
Garantia dos direitos fundamentais	Promover o trabalho decente e a sustentabilidade	Promover o trabalho decente e a sustentabilidade
Promoção da sustentabilidade		
Agilidade e produtividade na prestação jurisdicional	Garantir a duração razoável do processo	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	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	Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas
Consolidação dos sistemas de precedentes obrigatórios	Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas	Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas
Aperfeiçoamento da gestão administrativa e da governança judiciária	Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica	Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica
Aperfeiçoamento da gestão orçamentária e financeira	Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira	Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira
Aperfeiçoamento da gestão de pessoas	Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional	Aprimorar a gestão de pessoas
Fortalecimento da estratégia nacional de TIC e de proteção de dados	Aprimorar a Governança de TIC e a proteção de dados	Aprimorar a Governança de TIC e a proteção de dados