

# 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	3º RAE 2021 Ago/21
3	- Atualiza lista de indicadores	4ª RAE 2021, 1ª RAE 2022 e Resolução CSJT 340/2022 Set/2022

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	4
RESPONSÁVEIS PELA ELABORAÇÃO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO	5
ABRANGÊNCIA E REVISÃO	6
ELEMENTOS ESTRATÉGICOS	7
ANÁLISE ORGANIZACIONAL – AMBIENTE INTERNO	8
Forças	8
Fraquezas	8
ANÁLISE ORGANIZACIONAL – AMBIENTE EXTERNO	9
Oportunidades	9
Ameaças	9
MISSÃO	10
VISÃO	10
VALORES	10
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS - OE	12
PERSPECTIVA SOCIEDADE	12
OE-01: Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais	12
Líderes do Objetivo: Presidência, Diretor da DIGER e Diretora da SECOM	12
OE-02: Promover o trabalho decente e a sustentabilidade	12
PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS	12
OE-03: Garantir a duração razoável do processo	12
OE-04: Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados	12
OE-05: Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas	13
OE-06: Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas	13
OE-07: Fortalecer a governança e a gestão estratégica	13
PERSPECTIVA APRENDIZADO E CRESCIMENTO	13
OE-08: Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira	13
OE-09: Aprimorar a gestão de pessoas	14
OE-10: Aprimorar a governança de TIC e a proteção de dados	14
INDICADORES E METAS	14
INICIATIVAS	16
MONITORAMENTO	16
ALINHAMENTO COM A ESTRATÉGIA NACIONAL	17

## 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 E REVISÃO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

## **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 - OE

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

### PERSPECTIVA SOCIEDADE

#### **OE-01: 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.

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

#### **OE-02: 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.

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

#### **OE-03: 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.

Líder do Objetivo: Juiz Gestor Estratégico de Metas.

#### **OE-04: 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.

Líder do Objetivo: Diretor da DIGER.

#### **OE-05: 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.

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

#### **OE-06: 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.

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

#### **OE-07: 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.

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

## **PERSPECTIVA APRENDIZADO E CRESCIMENTO**

#### **OE-08: 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.

Líder do Objetivo: Diretor da DIGER.

### **OE-09: 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.

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

### **OE-10: 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.

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.

Tabela: Lista de Indicadores para 2022 revisada conforme Resolução CSJT nº 240/2022.

Perspectiva	Objeto Estratégico	Indicadores	Metas
Sociedade	Promover o trabalho decente e a sustentabilidade	Índice de inovação – II	Meta Nacional 9: 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.
		Índice de combate ao trabalho infantil - ICTI	Meta Nacional 11: Promover pelo menos uma ação visando ao combate ao trabalho infantil.

Processos Internos	Garantir a duração razoável do processo	Índice de processos julgados - IPJ	Meta Nacional 1: Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente. Cláusula de barreira: Taxa de Congesamento Líquida na Fase de Conhecimento do Juízo em Números, em 2022, menor que 35%.
		Índice de processos anjos julgados - IPAJ	Meta Nacional 2: Identificar e julgar, até 31/12/2022, pelo menos 93% dos processos distribuídos até 31/12/2020 no 1º e no 2º grau.
		Taxa de congesonamento líquida, exceto execuções fiscais - TCLNFISC	Meta Nacional 5: Reduzir em 1 ponto percentual a taxa de congesonamento líquida, exceto execuções fiscais, em relação a 2020. Cláusula de barreira: na fase de conhecimento, 40%; e na fase de execução, 65%.
		Índice de Processos no Juízo 100% Digital – IP100 <sup>1</sup>	Meta Local: Alcançar o índice de 55% de processos tramitando pelo Juízo 100% Digital (Vara do Trabalho)
	Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas	Índice de conciliação - IC	Meta Nacional 3: Aumentar o índice de conciliação em relação à média do biênio 2019/2020, em 1 ponto percentual. Cláusula de barreira: 40%.

<sup>1</sup> Indicador local aprovado na 1ª RAE de 2022

Aprendizado e Crescimento	Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional	Índice de promoção da saúde de magistrados e servidores - IPSMS	Meta 12 (Meta Específica da JT): Realizar exames periódicos de saúde em 15% dos magistrados e 15% dos servidores e promover pelo menos 3 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 absenteísmos do ano anterior.
	Aprimorar a governança de TIC e a proteção de dados	Índice de transformação digital - ITD	Meta Nacional 10: Implementar, durante o ano de 2022, as ações do Programa Jusça 4.0, nas unidades jurisdicionais do tribunal.

## 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.

A relação de iniciativas estratégicas do Tribunal está disponível em [https://portal.trt12.jus.br/Planejamento\\_Estrategico/portfolio\\_projetos\\_estrategicos](https://portal.trt12.jus.br/Planejamento_Estrategico/portfolio_projetos_estrategicos).

## 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.

Os resultados do TRT da 12ª Região nas metas estratégicas estão disponíveis na página da Gestão Estratégica na internet em [https://portal.trt12.jus.br/Planejamento\\_Estrategico](https://portal.trt12.jus.br/Planejamento_Estrategico).

## 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