

PLANO ESTRATÉGICO

2021-2026

Versão 4 - set/2023

## CONTROLE DE VERSÕES

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| VERSÃO | REVISÃO | APROVAÇÃO |
| 1 | - Versão inicial do Plano Estratégico Institucional - PEI | Tribunal PlenoMai/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 2021Ago/21 |
| 3 | - Atualiza lista de indicadores | 4ª RAE 2021, 1ª RAE 2022 e Resolução CSJT 340/2022Set/2022 |
| 4 | - Atualiza lista de indicadores | 1ª e 2ª RAE 2023 Set/2023 |

## SUMÁRIO

[INTRODUÇÃO 4](#_Toc114151450)

[RESPONSÁVEIS PELA ELABORAÇÃO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 5](#_Toc114151451)

[ABRANGÊNCIA E REVISÃO 6](#_Toc114151452)

[ELEMENTOS ESTRATÉGICOS 7](#_Toc114151453)

[ANÁLISE ORGANIZACIONAL – AMBIENTE INTERNO 8](#_Toc114151454)

[Forças 8](#_Toc114151455)

[Fraquezas 8](#_Toc114151456)

[ANÁLISE ORGANIZACIONAL – AMBIENTE EXTERNO 9](#_Toc114151457)

[Oportunidades 9](#_Toc114151458)

[Ameaças 9](#_Toc114151459)

[MISSÃO 10](#_Toc114151460)

[VISÃO 10](#_Toc114151461)

[VALORES 10](#_Toc114151462)

[OBJETIVOS ESTRATÉGICOS - OE 12](#_Toc114151463)

[PERSPECTIVA SOCIEDADE 12](#_Toc114151464)

[OE-01: Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais 12](#_Toc114151465)

[Líderes do Objetivo: Presidência, Diretor da DIGER e Diretora da SECOM 12](#_Toc114151466)

[OE-02: Promover o trabalho decente e a sustentabilidade 12](#_Toc114151467)

[PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS 12](#_Toc114151468)

[OE-03: Garantir a duração razoável do processo 12](#_Toc114151469)

[OE-04: Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados 12](#_Toc114151470)

[OE-05: Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas 13](#_Toc114151471)

[OE-06:Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas 13](#_Toc114151472)

[OE-07: Fortalecer a governança e a gestão estratégica 13](#_Toc114151473)

[PERSPECTIVA APRENDIZADO E CRESCIMENTO 13](#_Toc114151474)

[OE-08: Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira 13](#_Toc114151475)

[OE-09: Aprimorar a gestão de pessoas 14](#_Toc114151476)

[OE-10: Aprimorar a governança de TIC e a proteção de dados 14](#_Toc114151477)

[INDICADORES E METAS 14](#_Toc114151478)

[INICIATIVAS 16](#_Toc114151479)

[MONITORAMENTO 16](#_Toc114151480)

[ALINHAMENTO COM A ESTRATÉGIA NACIONAL 17](#_Toc114151481)

## 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 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.

## Uma imagem contendo Texto  Descrição gerada automaticamenteELEMENTOS ESTRATÉGICOS

## 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 2023

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Perspectiva | Objevo Estratégico | Indicadores | Metas |
| Sociedade | Promover o trabalho decente e a sustentabilidade | Índice de inovação – II | Meta Nacional 9: Implantar, no ano de 2023, um projeto oriundo do laboratório de inovação, com avaliação de benefícios à sociedade e relacionado à Agenda 2030. |
| Índice de combate ao trabalho infanl - 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, excluídos os suspensos e sobrestados no ano corrente. |
| Índice de processos angos julgados - IPAJ | Meta Nacional 2: Idenficar e julgar, até 31/12/2023, pelo menos, 93% dos processos distribuídos até 31/12/2021, nos 1º e 2º graus |
| Taxa de congesonamento líquida, exceto execuções fiscais - TCLNFISC | Meta Nacional 5: 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%. |
| Índice de Processos no Juízo 100% Digital – IP100 | Meta Local: Alcançar o índice de 75% 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 2020/2021, em 1 ponto percentual. Cláusula de barreira: 40%. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Aprendizado e Crescimento | Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional | Índice de promoção da saúde de magistrados e servidores - IPSMS | Meta 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. |

## 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>.

## 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>.

## 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 |