

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	- Atualização da lista de indicadores	4ª RAE 2021, 1ª RAE 2022 e Resolução CSJT 340/2022 Set/2022
4	- Atualização da lista de indicadores	1ª e 2ª RAE 2023 Set/2023
5	- Exclusão da cesta de indicadores estratégicos, estabelecida no Ato CSJT.GP.SG.AGGEST nº 53, de 14 de julho de 2021 - Atualização da lista de indicadores, com base na Resolução CSJT nº 388, de 30 de agosto de 2024. - Aprimoramento dos conceitos de desdobramento, execução e monitoramento da estratégia - Atualização das regras de ouro	Submetido ao Pleno (em aprovação) PROAD 4355/2021

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	4
RESPONSÁVEIS PELA ELABORAÇÃO E REVISÃO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO	5
ABRANGÊNCIA E REVISÃO	6
ELEMENTOS ESTRATÉGICOS	7
ANÁLISE ORGANIZACIONAL – AMBIENTE INTERNO	8
ANÁLISE ORGANIZACIONAL – AMBIENTE EXTERNO	9
MISSÃO	10
VISÃO	10
VALORES	10
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS - OE	12
INDICADORES E METAS	15
INICIATIVAS ESTRATÉGICAS	20
EXECUÇÃO E MONITORAMENTO	21
ALINHAMENTO COM A ESTRATÉGIA NACIONAL	22

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.

A presente versão do Plano foi elaborada com base nos termos da Resolução CSJT n. 387/2024, que instituiu o novo Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e da Resolução CSJT nr. 388/2024, que aprovou a revisão do Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho - ciclo 2021-2026, para o período de 2024 a 2026.

São elementos deste plano a Missão Institucional, a Visão de Futuro, os Valores Organizacionais e os Objetivos Estratégicos, indicadores estratégicos, metas e iniciativas, que sintetizam os focos de atuação prioritária durante o sexênio 2021 – 2026.

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 tem abrangência de 6 (seis) anos e deverá sofrer revisão periódica, a fim de atualizar os seus termos, alinhando-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.

O processo de revisão do PEI-TRT12 deverá obedecer às etapas descritas no item 12, XLI do Anexo I da Resolução CSJT nº 387/2024, que instituiu o Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, conforme abaixo:

- a. identificação das propostas de revisão advindas das reuniões operacionais e/ou táticas;
- b. avaliação das propostas de revisão nas Reuniões de Análise da Estratégia - RAEs;
- c. elaboração da proposta de revisão pelo Comitê de Governança Institucional e de Gestão Participativa;
- d. elaboração da minuta de Resolução pela Secretaria de Governança e Gestão Estratégica;
- e. aprovação da revisão do plano estratégico pelo Tribunal Pleno.

As propostas advindas das reuniões operacionais devem ser submetidas às reuniões táticas e, se aprovadas, às RAEs, em conjunto com as que se originarem das reuniões táticas.

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 Diretor 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: Diretora 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 nos Encontros Nacionais do Poder Judiciário, organizados pelo Conselho Nacional de Justiça, os indicadores e metas definidos pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, os indicadores e metas propostos pelo Comitê de Governança Institucional e de Gestão Participativa.

A lista de indicadores, as metas poderão receber propostas de revisão, sempre que necessário, nas Reuniões de Análise da Estratégia.

Indicadores e Metas do Plano Estratégico do TRT da 12ª Região – Ciclo 2021 a 2026, para o período de 2024 a 2026.

Perspectiva	Objetivo Estratégico	Indicador	Meta
Sociedade	Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais	Índice de satisfação - IS	2024: sem meta definida. 2025: linha de base. 2026: a ser definida a partir da linha de base.
		Índice de ações integradas de comunicação social - IAIC	2024: sem meta definida. 2025 e 2026: aderir a 100% das ações conjuntas de comunicação social definidas no Calendário Nacional Anual de Ações Conjuntas de Comunicação Social da Justiça do Trabalho.
		Índice de divulgação de memória institucional - IDMI	2024: sem meta definida. 2025: alcançar 50% do índice de divulgação de memória institucional até dezembro de 2025. 2026: alcançar 100% do índice de divulgação de memória institucional até dezembro de 2026.
	Promover o trabalho decente e a sustentabilidade	Índice de inovação – I	Meta Nacional 9 de 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 de benefícios à sociedade e relacionados à Agenda 2030. Meta Nacional 9 de 2025: desenvolver, no ano de 2025, dois projetos oriundos do laboratório de inovação, de cujo desenvolvimento tenha participado pelo menos um laboratório de outro tribunal, com avaliação de benefícios à sociedade e relacionados à Agenda 2030.

Perspectiva	Objetivo Estratégico	Indicador	Meta
			2026: a ser definida em processo participativo coordenado pelo CNJ.
		Índice de combate ao trabalho infantil – ICTI	<p>Meta Nacional 11 de 2024: promover pelo menos duas ações visando o combate ao trabalho infantil e o estímulo à aprendizagem.</p> <p>Meta Nacional 10 de 2025: promover, no âmbito do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem, pelo menos uma ação de combate ao trabalho infantil e de estímulo à aprendizagem, preferencialmente, voltada à promoção da equidade racial, de gênero ou diversidade do público-alvo, por meio do estabelecimento de parcerias interinstitucionais.</p> <p>2026: a ser definida em processo participativo coordenado pelo CNJ.</p>
		Índice de desempenho do trabalho decente - IDTD	2024, 2025 e 2026: alcançar 100% de desempenho do trabalho decente.
		Índice de desempenho ambiental - IDA	<p>2024: sem meta definida.</p> <p>2025: identificar o consumo mensal de energia não renovável do órgão e o descarte de resíduos sólidos em aterro.</p> <p>2026: a ser definida a partir dos dados identificados em 2025.</p>
Processos Internos	Garantir a duração razoável do processo	Índice de processos julgados – IPJ	<p>Meta Nacional 1 de 2024: Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente, excluídos os suspensos e sobrestados no ano corrente. Cláusula de Barreira: Taxa de Congestionamento Líquida na Fase de Conhecimento do Justiça em Números, em 2024, menor que 40%.</p> <p>Meta Nacional 1 de 2025: Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos de 20/12/2024 a 19/12/2025, excluídos os suspensos e sobrestados de 20/12/2024 a 19/12/2025. Cláusula de Barreira: Taxa de</p>

Perspectiva	Objetivo Estratégico	Indicador	Meta
			<p>Congestionamento Líquida na Fase de Conhecimento do Justiça em Números, em 2024, menor que 40%.</p> <p>2026: a ser definida em processo participativo coordenado pelo CNJ.</p>
		Índice de processos antigos julgados – IPAJ	<p>Meta Nacional 2 de 2024: julgar 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.</p> <p>Meta Nacional 2 de 2025: julgar pelo menos 94% dos processos distribuídos até 31/12/2023, nos 1º e 2º graus e 100% dos processos pendentes de julgamento há 5 anos (2020) ou mais.</p> <p>2026: a ser definida em processo participativo coordenado pelo CNJ.</p>
		Taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais - TCLNFISC	<p>Meta Nacional 5 de 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%. Cláusula de barreira na fase de execução: 65%.</p> <p>Meta Nacional 5 de 2025: reduzir em 0,5 ponto percentual a taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais, em relação a 2024. Cláusula de barreira na fase de conhecimento: 40% e Cláusula de barreira na fase de execução: 65%.</p> <p>2026: a ser definida em processo participativo coordenado pelo CNJ.</p>
		Índice de Processos no Juízo 100% Digital	<p>2024: alcançar o índice de 80% de processos tramitando pelo Juízo 100% Digital (Vara do Trabalho).</p> <p>2025: a ser definida em RAE.</p> <p>2026: a ser definida em RAE.</p>
	Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados	Índice de integridade - IInt	<p>2024: alcançar 100 pontos na avaliação de integridade e transparência.</p>

Perspectiva	Objetivo Estratégico	Indicador	Meta
			<p>2025: sem meta definida.</p> <p>2026: sem meta definida.</p>
	Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas	Índice de conciliação – IC	<p>Meta Nacional 3 de 2024: Aumentar o índice de conciliação em 0,5 ponto percentual em relação à média do biênio 2021/2022 ou alcançar, no mínimo, 38% de conciliação.</p> <p>Meta Nacional 3 de 2025: aumentar o índice de conciliação em 0,5 ponto percentual em relação à média do biênio 2022/2023 ou alcançar, no mínimo, 38% de conciliação.</p> <p>2026: a ser definida em processo participativo coordenado pelo CNJ.</p>
	Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas	Índice de capacitação em precedentes obrigatórios - ICPO	<p>2024: sem meta definida.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
	Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica	Índice de efetividade das ações de melhoria da governança pública - IEAMGP	<p>2024: sem meta definida.</p> <p>2025 e 2026: alcançar 100% de efetividade das ações de melhoria da governança definidas no Relatório Sintético da Governança Organizacional Pública da Justiça do Trabalho.</p>
Aprendizado e Crescimento	Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira	Índice de cumprimento da Lei Complementar nº 200/2023 – ICLC200	2024, 2025 e 2026: pagar até o limite de 100% das despesas primárias, inclusive seus restos a pagar, ao final do exercício financeiro.
		Índice de aderência do planejamento da execução orçamentária - IAPEX	<p>2024: atingir, respectivamente, 85% e 65% de aderência ao planejamento da execução orçamentária do GND3 e do GND4.</p> <p>2025: atingir, respectivamente, 90% e</p>

Perspectiva	Objetivo Estratégico	Indicador	Meta
			<p>70% de aderência ao planejamento da execução orçamentária do GND3 e do GND4.</p> <p>2026: atingir, respectivamente, 95% e 75% de aderência ao planejamento da execução orçamentária do GND3 e do GND4.</p>
		Índice de aderência do planejamento da execução orçamentária de projetos - IAPEP	<p>2024: atingir 50% de aderência ao planejamento da execução orçamentária de projetos.</p> <p>2025: atingir 65% de aderência ao planejamento da execução orçamentária de projetos.</p> <p>2026: atingir 75% de aderência ao planejamento da execução orçamentária de projetos.</p>
	Aprimorar a gestão de pessoas	Índice de promoção da saúde de magistrados e servidores – IPSMS	<p>Meta 12 - Específica da Justiça do Trabalho em 2024: 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.</p> <p>Meta 12 - Específica da Justiça do Trabalho em 2025: Instruir, anualmente, o Plano de Qualidade de Vida do tribunal e alcançar em 2025: a) a participação de pelo menos 10% do número total de magistrados(as) ativos(as) no TRT e de 15% do número total de servidores(as) ativos(as) no TRT, considerando o quantitativo total de participantes distintos no conjunto de ações de qualidade de vida planejadas; b) a realização de exames periódicos de saúde em 15% dos(as) magistrados(as) e 15% dos(as) servidores(as); c) a promoção de pelo menos 3 (três) ações com vistas a reduzir a incidência de casos de uma das cinco doenças mais frequentes constatadas nos exames periódicos de saúde do ano anterior ou de uma das cinco maiores causas de absenteísmo do ano anterior; d) a promoção de</p>

Perspectiva	Objetivo Estratégico	Indicador	Meta
			<p>pelo menos 1 (uma) ação em que participem terceirizados(as), estagiários(as) e aprendizes.</p> <p>2026: a ser definida em processo participativo coordenado pelo CNJ.</p>
		Índice de efetividade da prevenção e do enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação – IEPEVAD	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Alcançar 20 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.</p> <p>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.</p>
	Aprimorar a governança de TIC e a proteção de dados	Índice de conformidade com a privacidade e proteção de dados dos usuários - ICPPDU	<p>2024: sem meta definida.</p> <p>2025: linha de base.</p> <p>2026: a ser definida a partir da linha de base.</p>

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

Conforme disposto no item 7 do Anexo I da Resolução CSJT nr. 387/2024 - Guia de Planejamento e Revisão da Estratégia da JT e do CSJT (Guia-MGE), o Tribunal deve estabelecer um Portfólio Local de Iniciativas, a ser aprovado até o segundo ano do ciclo de gestão da estratégia, que deverá ser atualizado, no mínimo, a cada dois anos.

O Portfólio Local de Iniciativas é composto por iniciativas temáticas e estratégicas aprovadas na forma a seguir:

a. elaboração da proposta com a participação dos titulares de áreas administrativas e judiciárias; e

b. aprovação das iniciativas estratégicas e temáticas a partir do fluxo estabelecido pelo respectivo modelo de gestão de portfólio de iniciativas do Tribunal, se houver.

As iniciativas temáticas serão estabelecidas pela unidade temática do TRT, com aprovação da Presidência e as iniciativas do Portfólio Nacional, quando obrigatórias, devem ser integradas ao Portfólio Local.

O Portfólio de Iniciativas Estratégicas do Tribunal está disposto em: https://portal.trt12.jus.br/Planejamento_Estrategico/portfolio_projetos_estrategicos

DESDOBRAMENTO DA ESTRATÉGIA

O desdobramento da estratégia ocorre por meio de planos de contribuição nacionais e locais, podendo se dar a partir do estabelecimento do Portfólio de Iniciativas, devendo ser desdobrados todos os objetivos estratégicos ao longo do ciclo de gestão, obrigatoriamente até o 4º (quarto) ano.

Os planos de contribuição nacionais visam ao alcance dos objetivos estratégicos e das metas do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho. Os planos de contribuição locais visam ao alcance dos objetivos estratégicos e das metas do Plano Estratégico do órgão e devem estar alinhados a eventual plano de contribuição nacional de mesma temática.

São equiparados a planos de contribuição nacionais o Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação (PDTIC), o Plano de Contratações Anual (PCA), o Plano Anual de Capacitação e as ações previstas no Plano de Logística Sustentável.

EXECUÇÃO E MONITORAMENTO

A execução da estratégia institucional se dá por meio da concretização das iniciativas previstas nos planos de contribuição locais.

O monitoramento da estratégia se dá pela avaliação do desempenho dos objetivos, dos indicadores, das metas e das iniciativas e pelo acompanhamento nas Reuniões de Análise da Estratégia, com frequência mínima quadrimestral, de forma a aprimorar o desempenho da Justiça do Trabalho.

Para o acompanhamento da estratégia serão realizadas as seguintes reuniões:

a. reuniões operacionais e táticas nas unidades para monitoramento dos indicadores, metas e iniciativas;

b. 3 (três) vezes ao ano, RAE com os membros do Comitê de Governança Institucional e de Gestão Participativa e pela Rede Colaborativa de Governança Institucional, para análise dos pontos críticos e revisão relativa aos objetivos, indicadores, metas e iniciativas;

c. 1 (uma) vez ao ano, reunião de comunicação da estratégia.

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

