



# PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

2021-2026

 Tribunal Regional do Trabalho  
2ª Região | São Paulo

Versão 3.0

+

**PLANEJAMENTO  
ESTRATÉGICO  
INSTITUCIONAL**

2021-2026



## Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - Direção



**DESEMBARGADORA BEATRIZ DE LIMA  
PEREIRA**

PRESIDENTE



**DESEMBARGADORA MARIA ELIZABETH  
MOSTARDO NUNES**

VICE-PRESIDENTE ADMINISTRATIVA



**DESEMBARGADOR MARCELO FREIRE  
GONÇALVES**

VICE-PRESIDENTE JUDICIAL



**DESEMBARGADOR EDUARDO DE  
AZEVEDO SILVA**

CORREGEDOR REGIONAL

Des. Beatriz De Lima Pereira  
Des. Maria Elizabeth Mostardo Nunes  
Des. Marcelo Freire Gonçalves  
Des. Eduardo De Azevedo Silva  
Des. Fernando Antonio Sampaio Da Silva  
Des. Rilma Aparecida Hemetério  
Des. Tania Bizarro Quirino De Moraes  
Des. Mariangela De Campos Argento Muraro  
Des. Mércia Tomazinho  
Des. Wilson Fernandes  
Des. Luiz Antonio Moreira Vidigal  
Des. José Carlos Fogaça  
Des. José Roberto Carolino  
Des. Ricardo Artur Costa E Trigueiros  
Des. Valdir Florindo  
Des. Rovirso Aparecido Boldo  
Des. Sonia Maria De Barros  
Des. Sonia Aparecida Gindro  
Des. Sergio Jose Bueno Junqueira Machado  
Des. Cândida Alves Leão  
Des. Jane Granzoto Torres Da Silva  
Des. Jucirema Maria Godinho Gonçalves  
Des. Ivani Contini Bramante  
Des. Ana Cristina Lobo Petinati  
Des. Ivete Ribeiro  
Des. Sílvia Terezinha De Almeida Prado Andreoni  
Des. Marta Casadei Momezzo  
Des. Davi Furtado Meirelles  
Des. Sonia Maria Forster Do Amaral  
Des. Jomar Luz De Vassimon Freitas  
Des. Magda Aparecida Kersul De Brito  
Des. Salvador Franco De Lima Laurino  
Des. Maria De Lourdes Antonio  
Des. Francisco Ferreira Jorge Neto

Des. Doris Ribeiro Torres Prina  
Des. Wilma Gomes Da Silva Hernandes  
Des. Leila Aparecida Chevtchuk De Oliveira  
Des. Sérgio Roberto Rodrigues  
Des. Maria Inês Ré Soriano  
Des. Paulo José Ribeiro Mota  
Des. Lilian Gonçalves  
Des. Manoel Antonio Ariano  
Des. Cintia Táffari  
Des. Roberto Barros Da Silva  
Des. Jonas Santana De Brito  
Des. Bianca Bastos  
Des. Sandra Curi De Almeida  
Des. Benedito Valentini  
Des. Maria Isabel Cueva Moraes  
Des. Sidnei Alves Teixeira  
Des. Ricardo Verta Ludovice  
Des. Rosana De Almeida Buono  
Des. Regina Aparecida Duarte  
Des. Simone Fritschy Louro  
Des. Kyong Mi Lee  
Des. Alvaro Alves Noga  
Des. Donizete Vieira Da Silva  
Des. Nelson Bueno Do Prado  
Des. Antero Arantes Martins  
Des. Dâmia Ávoli  
Des. Orlando Apuene Bertão  
Des. Armando Augusto Pinheiro Pires  
Des. Susete Mendes Barbosa De Azevedo  
Des. Flávio Villani Macedo  
Des. Marcos César Amador Alves  
Des. Fernanda Oliva Cobra Valdívica  
Des. Ana Maria Moraes Barbosa Macedo  
Des. Elza Eiko Mizuno

Des. Mauro Vignotto  
Des. Margoth Giacomazzi Martins  
Des. Lycanthia Carolina Ramage  
Des. Maria José Bighetti Ordoño  
Des. Willy Santilli  
Des. Sônia Aparecida Costa Mascaro Nascimento  
Des. Fernando Alvaro Pinheiro  
Des. Maria Cristina Xavier Ramos Di Lascio  
Des. Daniel De Paula Guimaraes  
Des. Celso Ricardo Peel Furtado De Oliveira  
Des. Sueli Tomé Da Ponte  
Des. Sônia Maria Lacerda  
Des. Ivete Bernardes Vieira De Souza  
Des. Cláudio Roberto Sá Dos Santos  
Des. Paulo Kim Barbosa  
Des. Marta Natalina Fedel  
Des. Beatriz Helena Miguel Jacomini  
Des. Paulo Eduardo Vieira De Oliveira  
Des. Catarina Von Zuben  
Des. Luís Augusto Federighi

Estratégia do Tribunal .....	6
Condução dos Trabalhos .....	7
Justificativa .....	8
Macrodesafios do Poder Judiciário .....	9
Cadeia de Valor do TRT-2 .....	10

## Análise de Ambiente

Matriz FOFA (SWOT) .....	11
Forças .....	12
Oportunidades .....	13
Fraquezas .....	14
Ameaças .....	15

Identidade Estratégica .....	16
------------------------------	----

## Objetivos, Indicadores, Metas e Ações

Objetivos .....	17
Indicadores estratégicos .....	18
Metas .....	18
Ações .....	18

Mapa Estratégico 2021-2026 .....	19
----------------------------------	----

## Objetivos estratégicos

### Perspectiva sociedade

1. Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais .....	20
2. Promover o trabalho decente e a sustentabilidade .....	21

### Perspectiva Processos Internos

3. Garantir a duração razoável do processo .....	22
4. Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados .....	23
5. Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas .....	24
6. Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas .....	25
7. Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica .....	26

### Perspectiva Aprendizado e conhecimento

8. Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira .....	27
9. Incrementar modelo de gestão de pessoas .....	28
10. Aprimorar a Governança de TIC e a proteção de dados .....	29

## Ações Estratégicas

1. Instituir programa de capacitação de atendimento ao público .....	30
2. Campanha de comunicação ao público externo para disseminação das competências institucionais, estratégias e políticas públicas implantadas .....	31
3. Estabelecer e executar o plano de ação referente à Meta Nacional 9 - Integrar a Agenda 2030 ao Poder Judiciário .....	32
4. Realizar campanhas de divulgação do Plano de Logística Sustentável .....	33
5. Implementar o Selo de Excelência do TRT-2 .....	34
6. Estabelecer processo para incentivar a redução do acervo de processos antigos .....	35
7. Estabelecer programa de capacitação de servidoras e servidores em ações de execução e uso dos convênios .....	36
8. Consolidar o processo de gestão de riscos do TRT-2 .....	37
9. Promover eventos temáticos de conciliação e mediação .....	38
10. Estabelecer programa de capacitação de conciliadores e mediadores .....	39
11. Aprimorar as ferramentas de identificação de demandas seriadas e seus respectivos Precedentes .....	40
12. Estabelecer o processo de <i>Compliance</i> Institucional .....	41
13. Estabelecer repositório institucional de processos de trabalho .....	42
14. Estabelecer laboratório de inovação, inteligência e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável .....	43
15. Consolidar o uso da ferramenta de B.I. para tomada de decisões .....	44
16. Implantar estrutura para cumprimento da LGPD .....	45
17. Promover uso de soluções nacionais para sistemas informatizados .....	46
18. Fortalecer a utilização do Sigeo como ferramenta de gestão orçamentária nas unidades .....	47
19. Estabelecer programa de capacitação para gestão orçamentária .....	48
20. Institucionalizar a gestão por competências .....	49
21. Aperfeiçoar os processos de gestão de pessoas com o uso pleno do Sigep .....	50
22. Instituir e executar o Plano Diretor de Gestão de Pessoas .....	51
23. Estabelecer plano de ação para fortalecimento da cultura da diversidade .....	52
24. Concluir a virtualização de processos .....	53
25. Instituir e executar o Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicações ..	54
26. Estabelecer plano de ação para fortalecimento da Acessibilidade Comunicacional ..	55

### Indicadores de desempenho

Índice de Satisfação .....	57
Índice de Inovação (Meta Nacional 9 de 2022) .....	58
Índice de combate ao trabalho infantil (Meta Nacional 11 de 2022) .....	59
Índice de alcance das metas do Plano de Logística e Sustentabilidade .....	60
Índice de processos julgados (Meta Nacional 1) .....	61
Índice de processos antigos julgados (Meta Nacional 2) .....	62
Taxa de Congestionamento Líquida (Meta Nacional 5) .....	63
Idade do Acervo .....	64
Nível de Maturidade Global de Riscos .....	65
Índice de Conciliação (Meta Nacional 3) .....	66
Tempo médio entre o trânsito em julgado do precedente e o trânsito em julgado do processo em que a tese deveria ser aplicada (TMTJ) .....	67
Índice Integrado de Governança e Gestão .....	68
Índice de cumprimento da Emenda Constitucional nº 95/2016 .....	69
Impacto de Restos a Pagar inscritos no limite de gastos para o exercício .....	70
Índice de promoção da saúde de magistrados e servidores (Meta 12 - Meta específica da Justiça do Trabalho em 2022) .....	71
Índice de Clima Organizacional .....	72
Índice de conformidade da integridade e segurança dos sistemas e das bases de dados .....	73
Índice de Satisfação com os Sistemas de TIC .....	74

## A Estratégia do Tribunal

A Administração Pública, em sua essência, tem como objetivo a proteção e a promoção do interesse coletivo por meio de serviços oferecidos à sociedade, observando os princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência. Nesse contexto, o Planejamento Estratégico configura ferramenta essencial para que os recursos e esforços aplicados sejam adequadamente direcionados ao alcance da visão de futuro.

Dessa forma, pode-se afirmar que a estratégia institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região se define pelo caminho a ser trilhado, ao longo dos próximos seis anos, para legitimar a atuação do Tribunal no âmbito de sua competência, de modo a cumprir a missão estabelecida e atingir a visão de futuro pretendida.

## Da condução dos trabalhos

Para a concepção desse plano foram observados os Macrodesafios estabelecidos pela Rede de Governança Colaborativa do Poder Judiciário para o ciclo 2021-2026, em conformidade com as diretrizes estabelecidas pela Resolução CSJT nº 259, de 14 de fevereiro de 2020 e também pela Resolução CNJ nº 325/2020, de 29 de junho de 2020.

Foram considerados ainda os objetivos, indicadores e metas que compõem o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho (PEJ-JT) 2021-2026, aprovado pelo ATO CSJT.GP.SG Nº 34/2021, bem como as Metas Nacionais estabelecidas no XIV Encontro Nacional do Judiciário, ocorrido nos dias 26 e 27 de novembro de 2020.

São elementos desse plano: a Missão Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, sua Visão de Futuro, seus Valores Organizacionais, e seus Objetivos Estratégicos que direcionam as ações organizacionais previstas para o próximo sexênio. Foram também pilares nessa construção: avaliação e diagnóstico do ambiente (envolvendo o levantamento colaborativo das forças, fraquezas, oportunidades e ameaças) e os insumos identificados pelo processo de Gestão de Riscos Institucionais.

A elaboração do Plano foi liderada pelo Comitê de Planejamento e Gestão Participativa, instituído pelo ATO GP Nº 58/2018, que possui representatividade nas diversas áreas do Tribunal e nas partes interessadas que permeiam o relacionamento do Órgão com a Sociedade. Dessa forma, garantiu-se um processo decisório que permitiu a expressão de opiniões plurais com visão diversificada, preservando o equilíbrio nas deliberações, e orientando a condução das futuras ações institucionais por parte das pessoas em cargo de gestão.

## Justificativa

O Plano Estratégico Institucional 2021-2026 (PEI 2021-2026) constitui uma ferramenta de adequação ao cenário futuro, visando garantir previsibilidade e conseqüente aprimoramento da gestão, a melhoria contínua na qualidade dos serviços prestados, na imagem perante a sociedade, entre outros.

A versão 3.0 deste documento surgiu em razão das decisões deliberadas pelo Comitê de Planejamento e Gestão Participativa (CPGP) na Reunião de Análise Estratégica (RAE), realizada no dia 16 de agosto de 2023, garantindo que todo o corpo funcional esteja alinhado com a missão e os objetivos da Instituição.

Nesta nova versão foi excluído o indicador Índice de Transformação Digital (Meta Nacional 10 de 2022), que mede a implementação das ações do Programa Justiça 4.0 nas unidades jurisdicionais do Tribunal (Ações: Juízo 100% Digital, Balcão Virtual e Codex). Vale destacar que as ações e os sistemas já foram implantados neste Regional e a meta foi cumprida desde 2022.

A realização da revisão do PEI 2021-2026 é um caminho natural, por meio do qual conseguimos reforçar determinados valores, avaliar a possibilidade e a necessidade de restabelecer prioridades, com o objetivo de buscarmos a excelência na prestação de serviços.



# MACRODESAFIOS DO PODER JUDICIÁRIO - 2021-2026

## 2021 ESTRATÉGIA NACIONAL DO PODER JUDICIÁRIO 2026

**MISSÃO** Realizar justiça.

**VISÃO** Poder Judiciário efetivo e ágil na garantia dos direitos e que contribua para a pacificação social e o desenvolvimento do país.

### MACRODESAFIOS

#### SOCIEDADE

GARANTIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

FORTALECIMENTO DA RELAÇÃO INSTITUCIONAL DO JUDICIÁRIO COM A SOCIEDADE

#### PROCESSOS INTERNOS

AGILIDADE E PRODUTIVIDADE NA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

ENFRENTAMENTO À CORRUPÇÃO, À IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA E AOS ILÍCITOS ELEITORAIS

PREVENÇÃO DE LITÍGIOS E ADOÇÃO DE SOLUÇÕES CONSENSUAIS PARA OS CONFLITOS

CONSOLIDAÇÃO DO SISTEMA DE PRECEDENTES OBRIGATORIOS

PROMOÇÃO DA SUSTENTABILIDADE

APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO DA JUSTIÇA CRIMINAL

APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E DA GOVERNANÇA JUDICIÁRIA

#### APRENDIZADO E CRESCIMENTO

APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO DE PESSOAS

APERFEIÇOAMENTO DA GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA

FORTALECIMENTO DA ESTRATÉGIA NACIONAL DE TIC E DE PROTEÇÃO DE DADOS

#### ATRIBUTOS DE VALOR:

Acessibilidade, agilidade, credibilidade, eficiência, ética, imparcialidade, inovação, integridade, segurança jurídica, sustentabilidade, transparência e responsabilização.





# CADEIA DE VALOR DO TRT-2



## Matriz FOFA (SWOT)

A matriz FOFA, também conhecida como matriz SWOT, é uma ferramenta gerencial que examina o ambiente interno e externo da instituição visando identificar oportunidades de melhoria e otimização do desempenho. Trata-se de uma técnica importante para o mapeamento da situação atual do Tribunal, permitindo que o Planejamento Estratégico possa trilhar suas ações, com precisão, em busca da visão de futuro.



## Forças (Strengths)

- Capital intelectual humano.
- Ambiente de trabalho.
- Adoção de formas de gestão de pessoas adaptadas ao teletrabalho e trabalho remoto.
- Implantação, padronização e modernização da infraestrutura física e tecnológica.
- Aperfeiçoamento e ampla utilização do Processo Judicial Eletrônico.
- Sistemas judiciais e administrativos com modelo de desenvolvimento colaborativo e compartilhado.
- Fortalecimento da estrutura de Governança.
- Adoção do Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho.
- Publicidade dos atos e prestação de contas à sociedade.
- Expertise em métodos de soluções consensuais de conflitos com a ampliação e aperfeiçoamento dos trabalhos do NUPEMEC e CEJUSC.
- Digitalização dos processos.
- Capacidade de adaptação a novas formas de trabalho e gestão diante de mudanças de cenário.
- Implantação de sistemas informatizados de gestão.
- Diversidade de capacitações oferecidas pela EJUD-2.
- Otimização da alocação dos recursos orçamentários.

## Oportunidades (Opportunities)

- Implantação, modernização e uniformização dos sistemas nacionais.
- Novas tecnologias aplicáveis à Justiça do Trabalho.
- Compartilhamento de boas práticas entre os Regionais.
- Parcerias institucionais e ampliação da rede de cooperação judiciária.
- Estímulo à adoção de boas práticas de Governança Pública.
- Aumento do número de conflitos solucionados por métodos consensuais.
- Alinhamento da Justiça do Trabalho aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) previstos na Agenda 2030, da Organização das Nações Unidas (ONU).
- Aproximação da instituição à sociedade devido à diversificação e ampliação dos canais de comunicação disponíveis.
- Existência de políticas públicas de inclusão social.
- Programa Justiça 4.0 em curso no âmbito do judiciário nacional.
- Utilização da Plataforma Digital do Poder Judiciário Brasileiro.

## Fraquezas (Weakness)

- Insuficiência dos quadros de pessoal.
- Formação dos magistrados em aspectos de gestão.
- Capacitação insuficiente do corpo técnico para atuação na fase de execução dos processos judiciais.
- Falta de uniformidade e efetividade do modelo de avaliação de desempenho e do modelo de Gestão de Pessoas por Competências.
- Resistência à mudança (cultura organizacional).
- Intercorrências na usabilidade do PJe.
- Baixa efetividade dos serviços online.
- Dificuldade em implementar as medidas de valorização da área de TIC previstas na Res. CNJ 370/2021.
- Recursos financeiros insuficientes para o investimento necessário em inovação tecnológica e inteligência artificial.
- Baixo conhecimento institucional do corpo funcional acerca da Gestão Estratégica do TRT-2.
- Gestão do conhecimento sistemática e efetiva em nível ainda incipiente.
- Pluralidade de controles e ausência de padronização de procedimentos.
- Maturidade em estágio inicial em Gestão de Riscos.
- Tempo de tramitação processual.
- Baixa efetividade nas execuções trabalhistas e fiscais.
- Estágio inicial em maturidade de gestão de projetos e processos no Tribunal.
- Baixa maturidade em planejamento e gestão de contratos.
- Baixa adesão à cultura de acessibilidade.

## Ameaças (Threats)

- Crescimento de distúrbios na saúde mental.
- Restrições orçamentárias para nomeação de cargos vagos.
- Impactos da pandemia do COVID-19.
- Falta de uma política salarial para reposição das perdas inflacionárias da remuneração de pessoal.
- Ataques Cibernéticos
- Disseminação e sofisticação de *Malwares*.
- Déficit de servidores para a execução das atividades de TIC.
- Restrição orçamentária ocasionada pela Emenda Constitucional nº 95/2016.
- Conjuntura Política e Socioeconômica desfavorável.
- Direcionamento nacional obrigatório que conflite com a realidade de gestão do TRT-2.
- Quebras contratuais por parte de pessoas jurídicas contratadas por órgãos públicos.
- Alterações legislativas.
- Represamento de julgamentos do STF em matéria trabalhista.
- Precarização das relações de trabalho (desemprego, subemprego, salários menores, contratos frágeis, alterações legislativas trabalhistas).
- Questionamento da relevância dos direitos sociais e da Justiça do Trabalho.
- Mudança climática e impactos socioambientais.

## Missão, Visão e Valores

**Missão** é a razão da existência de uma organização, uma declaração do propósito pela qual a instituição foi idealizada, construída e estruturada. A missão do TRT-2 é:



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

**Visão** é a descrição de um estado futuro desejado, considerando a viabilidade, o intervalo temporal necessário, o desafio evolutivo, e a motivação/mobilização organizacional, mesclando a aspiração e a inspiração. A visão do TRT-2 é:



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

**Valores** são elementos norteadores de comportamento, que guiam a ação organizacional e traduzem sua cultura. Os valores do TRT-2 são:



*Ética, Acessibilidade, Agilidade, Eficiência, Transparência, Inovação, Valorização das pessoas, Sustentabilidade, Efetividade, Comprometimento, Segurança jurídica e Respeito à diversidade.*

**Objetivos** traduzem os desafios que norteiam o cumprimento do Plano Estratégico. São as diretrizes referenciais que orientam as ações em busca da visão de futuro almejada. São alinhados às perspectivas de atuação da Instituição que representam os diferentes pontos de vista e as expectativas do negócio.

As perspectivas presentes nesse plano são:



**Sociedade**: Representa os resultados desejados por quem utiliza os serviços de justiça. Traduz as expectativas da coletividade, do corpo social que depende direta ou indiretamente da prestação jurisdicional.



**Processos Internos**: Representa as transformações e adaptações necessárias ao conjunto de rotinas e procedimentos internos que influenciam de algum modo no cumprimento da estratégia. Os objetivos vinculados a essa perspectiva estão normalmente atrelados à forma como as ações serão implementadas e conduzidas na Instituição para execução do plano.



**Aprendizado e Crescimento**: Representa a capacidade de resposta evolutiva na gestão das pessoas e dos recursos necessários ao funcionamento da Instituição e à busca pelos objetivos estratégicos. Relaciona-se às iniciativas de racionalização de custos e de processos, de inovação e de melhoria na qualidade das entregas.

**Indicadores estratégicos** informam o quanto a Instituição se aproxima ou se afasta da consecução de sua visão de futuro. São representações, geralmente numéricas, que medem a evolução do plano estratégico e permitem identificar a efetividade das ações em relação aos objetivos estabelecidos quando comparados às metas definidas.

**Metas** definem os resultados almejados, dentro de uma escala temporal, para que a estratégia seja plenamente executada. Estabelecem quantitativamente a evolução planejada. A definição de uma meta necessita observar as características do modelo S.M.A.R.T.:

- S** - *Specific* (ser específica)
- M** - *Measurable* (ser mensurável)
- A** - *Achievable* (ser atingível)
- R** - *Relevant* (ser relevante)
- T** - *Time-based* (ser temporal)

**Ações** representam projetos, iniciativas e programas que operacionalizam a execução do plano estratégico e direcionam recursos e esforços com a finalidade de se atingir as metas estabelecidas. Podem ser isoladas ou relacionadas entre si e ocorrem tanto paralelamente, quanto de modo sequencial e dependente. Estão intimamente ligadas aos objetivos, no entanto, sem que sua execução implique, necessariamente, no cumprimento deles. As ações são a materialização do plano na forma de atitude Institucional.

# MAPA ESTRATÉGICO 2021-2026

PLANEJAMENTO  
ESTRATÉGICO  
INSTITUCIONAL

2021-2026



## VISÃO

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

## 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 e Respeito à diversidade.

Perspectivas	 <b>Sociedade</b>	Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais		Promover o trabalho decente e a sustentabilidade		
	 <b>Processos Internos</b>	Garantir a duração razoável do processo	Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados	Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas	Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas	Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica
	 <b>Aprendizado e Crescimento</b>	Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira		Incrementar modelo de gestão de pessoas		Aprimorar a Governança de TIC e a proteção de dados



# OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



## 2. Promover o trabalho decente e a sustentabilidade

Promover ambientes de trabalho seguros e protegidos, a dignificação de trabalhadoras e trabalhadores, a não discriminação de gêneros, 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.

### Ações Relacionadas:

**Ação 03** – Estabelecer e executar o plano de ação referente à Meta Nacional 9 - Integrar a Agenda 2030 ao Poder Judiciário

**Ação 04** – Elaborar e executar o Plano de Logística Sustentável

### Indicadores Relacionados:

**II:** Índice de Inovação (Meta Nacional 9 de 2022)

**ICTI:** Índice de combate ao trabalho infantil (Meta Nacional 11 de 2022)

**IAM-PLS:** Índice de alcance das metas do PLS

Metas Nacionais Relacionadas	Alinhamentos Externos	
	Plano Estratégico da Justiça do Trabalho	Macrodesafios do Poder Judiciário
<b>Meta 9:</b> Integrar a Agenda 2030 ao Poder Judiciário	Promover o trabalho decente e a sustentabilidade	Promoção da Sustentabilidade Garantia dos direitos fundamentais.



## 3. 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.

### Ações Relacionadas:

**Ação 05** – Implementar o Selo de Excelência do TRT-2

**Ação 06** – Estabelecer processo para incentivar a redução do acervo de processos antigos

**Ação 07** – Estabelecer programa de capacitação de servidoras e servidores em ações de execução e uso dos convênios

### Indicadores Relacionados:

**IPJ:** Índice de Processos Julgados

**IPAJ:** Índice de Processos Antigos Julgados

**TCL:** Taxa de Congestionamento Líquida

**IdACERVO:** Idade do Acervo

#### Metas Nacionais Relacionadas

**Meta 1:** Julgar mais processos que os distribuídos

**Meta 2:** Julgar processos mais antigos

**Meta 5:** Reduzir a taxa de congestionamento

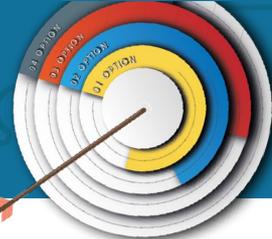
#### Alinhamentos Externos

**Plano Estratégico da Justiça do Trabalho**

**Macrodesafios do Poder Judiciário**

Garantir a duração razoável do processo

Agilidade e produtividade na prestação jurisdicional



## 4. Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados

Promover mecanismos de integridade e transparência nos atos de gestão praticados, garantindo o alinhamento com a estratégia corporativa. Priorizar a gestão das despesas com maior impacto orçamentário e a aplicação eficiente dos recursos públicos.

### Ações Relacionadas:

**Ação 08** – Consolidar o processo de gestão de riscos do TRT-2

### Indicadores Relacionados:

**NMGR:** Nível de Maturidade Global de Riscos

Alinhamentos Externos	
Plano Estratégico da Justiça do Trabalho	Macrodesafios do Poder Judiciário
Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados	Enfrentamento à Corrupção, à improbidade administrativa e aos ilícitos eleitorais



## 5. 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 nº 125/2010 e na Resolução CSJT n.º 174/2016.

### Ações Relacionadas:

**Ação 09** – Promover eventos temáticos de conciliação e mediação

**Ação 10** – Estabelecer programa de capacitação de quem realiza as conciliações e as mediações

### Indicador Relacionado:

**IC:** Índice de Conciliação

Metas Nacionais Relacionadas	Alinhamentos Externos	
<b>Meta 3:</b> Estimular a conciliação	<b>Plano Estratégico da Justiça do Trabalho</b>	<b>Macrodesafios do Poder Judiciário</b>
	Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas	Prevenção de litígios e adoção de soluções consensuais para os conflitos



## 6. 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.

### Ações Relacionadas:

**Ação 11** - Aprimorar as ferramentas de identificação de demandas seriadas e seus respectivos precedentes.

### Indicadores Relacionados:

**TMTJ:** Tempo médio entre o trânsito em julgado do precedente e o trânsito em julgado em que a tese deveria ser aplicada (TMTJ)

Alinhamentos Externos	
Plano Estratégico da Justiça do Trabalho	Macrodesafios do Poder Judiciário
Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas	Consolidação dos sistemas de precedentes obrigatórios



## 7. 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.

### Ações Relacionadas:

- Ação 05** – Implementar o Selo de Excelência do TRT-2
- Ação 12** – Estabelecer o processo de *Compliance* Institucional
- Ação 13** – Estabelecer repositório institucional de processos de trabalho
- Ação 14** – Estabelecer laboratório de inovação, inteligência e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
- Ação 15** – Consolidar o uso da ferramenta de B.I. para tomada de decisões
- Ação 16** – Implantar estrutura para cumprimento da LGPD
- Ação 17** – Promover uso de soluções nacionais para sistemas informatizados

### Indicador Relacionado:

**IGG:** Índice Integrado de Governança e Gestão

Alinhamentos Externos	
Plano Estratégico da Justiça do Trabalho	Macrodesafios do Poder Judiciário
Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica	Aperfeiçoamento da Gestão Administrativa e da Governança Judiciária



## 8. 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.

### Ações Relacionadas:

**Ação 18** – Fortalecer a utilização do Sigeo como ferramenta de gestão orçamentária nas unidades

**Ação 19** – Estabelecer programa de capacitação para gestão orçamentária

### Indicadores Relacionados:

**ICEC95-JT:** Índice de cumprimento da Emenda Constitucional nº 95/2016

**IRPLGE:** Impacto de Restos a Pagar inscritos no limite de gastos para o exercício

Alinhamentos Externos	
Plano Estratégico da Justiça do Trabalho	Macrodesafios do Poder Judiciário
Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira	Aperfeiçoamento da gestão orçamentária e financeira



## 9. Incrementar modelo de gestão de pessoas

Desenvolver, regulamentar e aplicar estratégias eficientes de alocação de força de trabalho, bem como propiciar um ambiente de trabalho saudável, levando-se em consideração os aspectos biopsicossociais que envolvam a organização do trabalho e a gestão por competências, tendo como referencial a corresponsabilidade das lideranças e a autorresponsabilidade de servidoras, servidores, magistradas e magistrados, os normativos dos órgãos de controle, as peculiaridades da jurisdição trabalhista, as competências exigíveis para o trabalho digital, como também as modalidades de trabalho presencial e à distância, além da inovação dos métodos de trabalho.

### Ações Relacionadas:

**Ação 20** – Institucionalizar a gestão por competências

**Ação 21** – Aperfeiçoar os processos de gestão de pessoas com o uso pleno do Sigep

**Ação 22** – Instituir e executar o Plano Diretor de Gestão de Pessoas

**Ação 23** – Estabelecer plano de ação para fortalecimento da cultura da diversidade, da inclusão e da acessibilidade

### Indicadores Relacionados:

**IPSMS:** Índice de promoção da saúde de magistrados e servidores (Meta 12 - Meta específica da Justiça do Trabalho em 2022)

**CLIMA:** Clima Organizacional

Metas Nacionais Relacionadas	Alinhamentos Externos	
<b>Meta 10:</b> Promover a saúde de Magistrados e Servidores	<b>Plano Estratégico da Justiça do Trabalho</b>	<b>Macrodesafios do Poder Judiciário</b>
	Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional	Aperfeiçoamento da gestão de pessoas





## 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.

### Ações Relacionadas:

- Ação 16** – Implantar estrutura para cumprimento da LGPD
- Ação 17** – Promover uso de soluções nacionais para sistemas informatizados
- Ação 24** – Concluir a virtualização de processos
- Ação 25** – Instituir e executar o Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicações

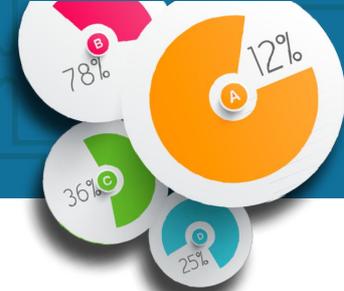
### Indicadores Relacionados:

- ICISSBD:** Índice de conformidade da integridade e segurança dos sistemas e das bases de dados
- ISTIC-JT:** Índice de satisfação com os sistemas de TIC

Metas Nacionais Relacionadas	Alinhamentos Externos	
<b>Meta 11:</b> Aumentar a tramitação dos processos de forma eletrônica	<b>Plano Estratégico da Justiça do Trabalho</b>	<b>Macrodesafios do Poder Judiciário</b>
	Aprimorar a Governança de TIC e a proteção de dados	Fortalecimento da estratégia nacional de TIC e de proteção de dados



# AÇÕES ESTRATÉGICAS



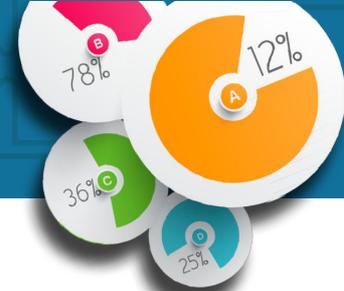
## 1. Instituir programa de capacitação de atendimento ao público

Estabelecer processo contínuo de capacitação, promover e melhorar as iniciativas inovadoras de atendimento, que permitam um padrão de atendimento focado nas necessidades de cidadãos e cidadãs, elevando a qualidade dos serviços prestados, facilitando o acesso aos serviços e às informações e melhorando a imagem da Instituição.

Objetivo relacionado:

1. Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais

# AÇÕES ESTRATÉGICAS

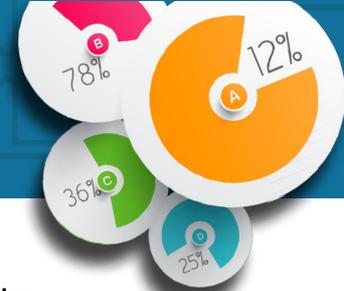


## 2. Campanha de comunicação ao público externo para disseminação das competências institucionais, estratégias e políticas públicas implantadas

Inovar e fortalecer os canais de comunicação internos e externos, divulgar a atuação do Órgão, com o intuito de aumentar a transparência e aprimorar a imagem do Tribunal, e de seu corpo intelectual, perante a sociedade.

Objetivo relacionado:

1. Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais

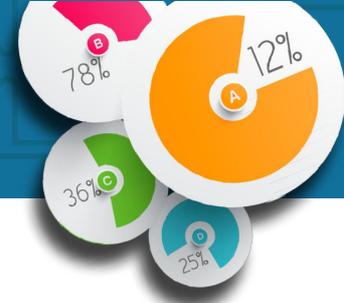


### 3. Estabelecer e executar o plano de ação referente à Meta Nacional 9 - Integrar a Agenda 2030 ao Poder Judiciário

Estabelecer metas e objetivos voltados ao alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS da Organização das Nações Unidas – Agenda 2030, por meio de ações, apontando responsáveis pelo seu cumprimento e acompanhando o andamento de sua execução, visando o resultado ou impacto positivos em relação ao tema descrito no Plano de Ação anual deste Regional.

Objetivo relacionado:

2. Promover o trabalho decente e a sustentabilidade

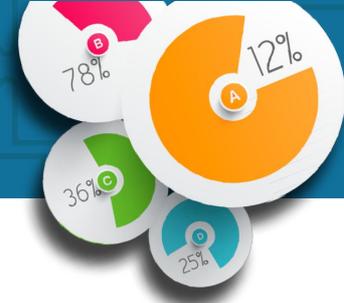


## 4. Elaborar e executar o Plano de Logística Sustentável

Desenvolver o novo Plano de Logística Sustentável (PLS) do TRT-2 para o período 2021-2026, pautado no PEI 2021-2026, de modo a contemplar a estratégia de sustentabilidade de longo prazo da instituição, bem como gerenciar e acompanhar os resultados dos projetos e metas definidas para o alcance dos objetivos estratégicos.

Objetivo relacionado:

2. Promover o trabalho decente e a sustentabilidade

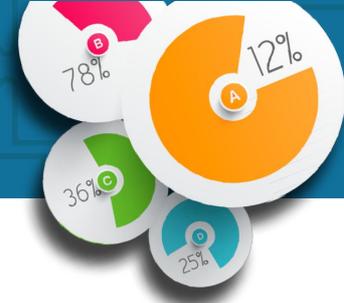


## 5. Implementar o Selo de Excelência do TRT-2

Estimular a excelência na gestão dos indicadores e no planejamento alinhando a gestão das unidades organizacionais ao Planejamento Estratégico Institucional, ao cumprimento das Metas Nacionais do Poder Judiciário e às diversas demandas dos Órgãos Superiores e da sociedade. Reconhecer as unidades pela qualidade da gestão administrativa, de governança e de gestão de pessoas.

Objetivo relacionado:

3. Garantir a duração razoável do processo
7. Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica

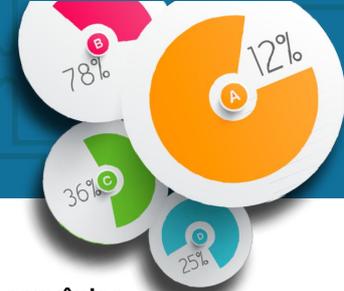


## 6. Estabelecer processo para incentivar a redução do acervo de processos antigos

Identificar os processos judiciais mais antigos e adotar medidas concretas para o julgamento, nos 1º e 2º graus, bem como identificar e promover ações para os processos na fase de execução. Verificar e criar meios que possam identificar o represamento de processos, bem como mapear boas práticas administrativas.

Objetivo relacionado:

3. Garantir a duração razoável do processo

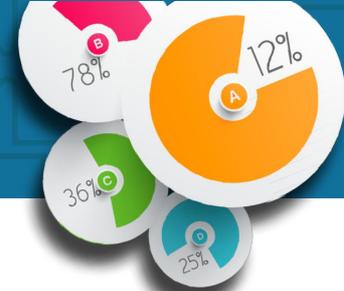


## 7. Estabelecer programa de capacitação de servidoras e servidores em ações de execução e uso dos convênios

Realizar convênios e parcerias e prover meios novos ou aprimorados que melhorem a eficácia nas unidades e nos postos que realizam tarefas na fase de execução trabalhista. Fortalecer as competências de execução e fornecer mecanismos que incentivem a uniformização de procedimentos de forma que se possa atingir maior efetividade e celeridade na efetivação do crédito trabalhista.

Objetivo relacionado:

3. Garantir a duração razoável do processo

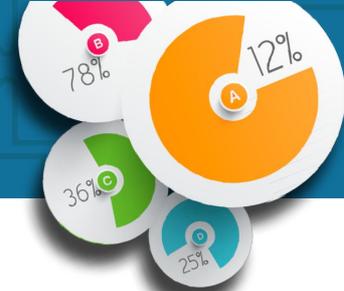


## 8. Consolidar o processo de gestão de riscos do TRT-2

Assegurar a continuidade do processo de Gestão de Riscos, buscando integrá-lo às atividades internas das diversas áreas, de forma a otimizar o tempo e a utilização dos recursos disponíveis com o foco em resultados que protejam e gerem valor para a instituição. Aprimorar o desempenho da instituição no sentido da atuação preventiva, sustentável e íntegra, bem como fomentar as melhores práticas de gestão e disseminar os resultados obtidos.

Objetivo relacionado:

4. Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados

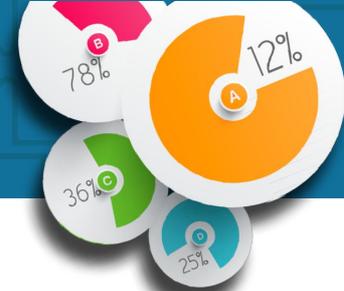


## 9. Promover eventos temáticos de conciliação e mediação

Fortalecer a mediação, implementando melhorias nos canais existentes e propondo soluções inovadoras. Estimular as práticas de acordo extrajudicial e zelar pela satisfação das partes envolvidas.

Objetivo relacionado:

5. Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas

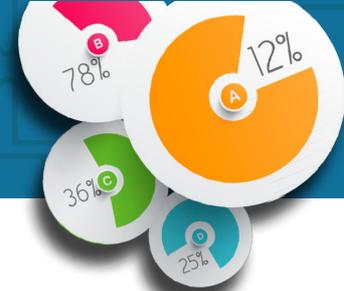


## 10. Estabelecer programa de capacitação de quem realiza as conciliações e as mediações

Estabelecer processo contínuo de capacitação, promover e melhorar as iniciativas inovadoras de mediação de conflitos que permitam fortalecer as competências necessárias à conciliação, focado nas necessidades das partes e na adequação necessária à diversidade dos jurisdicionados com deficiência, melhorando a pacificação social e a celeridade processual.

Objetivo relacionado:

5. Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas

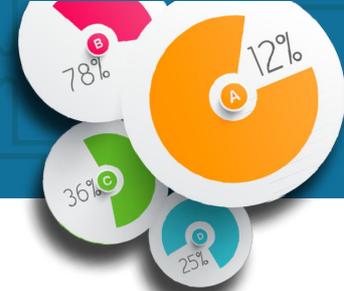


## 11. Aprimorar as ferramentas de identificação de demandas seriadas e seus respectivos precedentes

Estruturar e implantar sistema de busca de precedentes de forma a racionalizar procedimentos e garantir mecanismos eficientes de busca, monitoramento e extração de dados, sempre com vistas à uniformização das decisões judiciais seriadas. Capacitar e estimular as competências necessárias para a identificação e o andamento processual das demandas repetitivas nas diversas fases.

Objetivo relacionado:

6. Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas

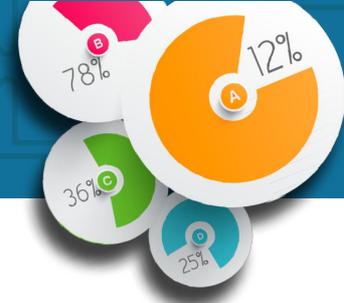


## 12. Estabelecer o processo de *Compliance* Institucional

Assegurar a continuidade da atuação em *compliance* de maneira preventiva por meio do Processo de Gestão de Riscos e estabelecer processo com o objetivo de avaliar, mapear e fomentar o alinhamento dos processos e produtos aos normativos e legislação vigentes, padrões e boas práticas inerentes à gestão da administração pública, contribuindo no aprimoramento de controles e no aumento de maturidade no tema Conformidade.

Objetivo relacionado:

7. Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica

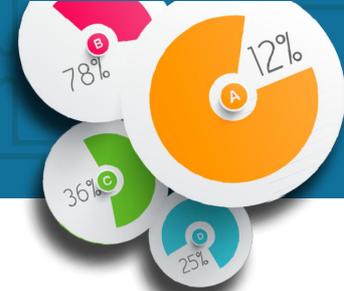


## 13. Estabelecer repositório institucional de processos de trabalho

Definir metodologia e implementar o gerenciamento de processos de trabalho voltados para o armazenamento e a organização das rotinas das unidades, estimulando as boas práticas e a melhoria contínua dos procedimentos, propiciando meios para o redesenho de fluxos e a readequação da estrutura organizacional. Estimular a disseminação e a gestão do conhecimento.

Objetivo relacionado:

7. Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica

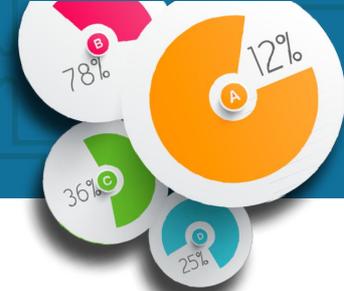


## 14. Estabelecer laboratório de inovação, inteligência e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

Criar espaços preferencialmente virtuais projetados para fomentar condições favoráveis para que a inovação ocorra. Através do estabelecimento de um ambiente criativo e colaborativo, possibilitar a participação de equipes multidisciplinares para compartilhamento e desenvolvimento de ideias e conhecimentos. Pensar em soluções inovadoras, alinhando avanço tecnológico e Justiça 4.0 à promoção da sustentabilidade e dos direitos humanos, visando novos projetos para o alcance dos objetivos organizacionais.

Objetivo relacionado:

7. Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica

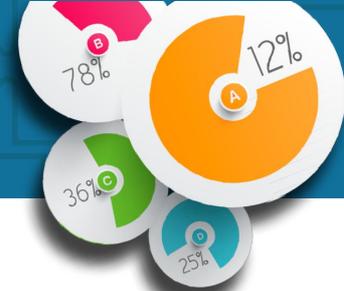


## 15. Consolidar o uso da ferramenta de B.I. para tomada de decisões

Consiste em apoiar as pessoas que gerenciam o Órgão na tomada de decisões e no acompanhamento da estratégia e das ações institucionais. A partir de informações consistentes, qualificadas e obtidas de forma integrada entre as bases de dados dos diversos sistemas em uso, é possível garantir mecanismos eficientes de registro, monitoramento e extração de dados para obter melhores resultados.

Objetivo relacionado:

7. Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica

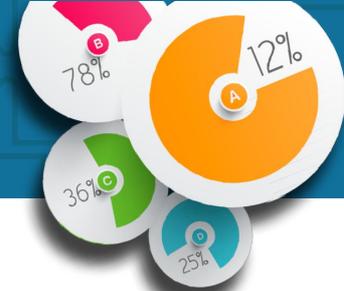


## 16. Implantar estrutura para cumprimento da LGPD

Modelar os processos de trabalho relacionados ao cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados-LGPD, o que engloba o Mapeamento do Ciclo de Vida de Dados Pessoais, identificação e avaliação dos riscos de não conformidade, revisão de normas e políticas internas, elaboração de Política de Proteção Dados e de Programa de Governança em Proteção e Privacidade de Dados, capacitações e sensibilização no tema e demais iniciativas necessárias à conformidade.

Objetivos relacionados:

- 7. Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica
- 10. Aprimorar a Governança de TIC e a proteção de dados

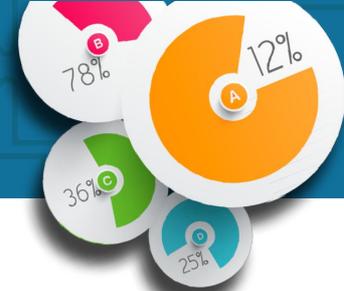


## 17. Promover uso de soluções nacionais para sistemas informatizados

Munir o Tribunal de soluções nacionais para sistemas informatizados disponibilizadas no âmbito da Justiça Trabalhista, garantindo e fomentando o pleno uso de suas funcionalidades.

Objetivos relacionados:

- 7. Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica
- 10. Aprimorar a Governança de TIC e a proteção de dados

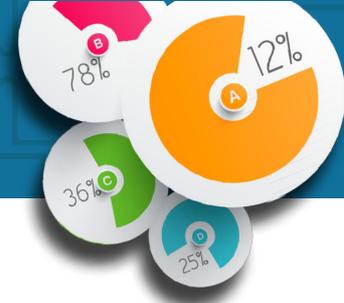


## 18. Fortalecer a utilização do Sigeo como ferramenta de gestão orçamentária nas unidades

Fomentar a utilização do Sistema Integrado de Gestão Orçamentária e Financeira da Justiça do Trabalho–SIGEO-JT nas diversas unidades do Regional, de modo a sensibilizar os gestores sobre a importância da adoção do sistema, que propicia celeridade e tempestividade na obtenção de dados, uniformiza e racionaliza procedimentos operacionais, permitindo a integração do planejamento com a execução da despesa e o acompanhamento e monitoramento da execução orçamentária e financeira da despesa.

Objetivo relacionado:

8. Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira

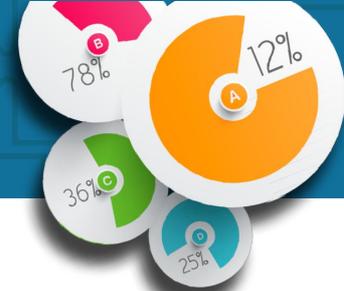


## 19. Estabelecer programa de capacitação para gestão orçamentária

Garantir o desenvolvimento profissional das pessoas em cargo de gestão e difundir o conhecimento por meio de capacitações contínuas na matéria orçamentária, voltadas principalmente às necessidades institucionais bem como às práticas, sistemas e controles já utilizados.

Objetivo relacionado:

8. Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira

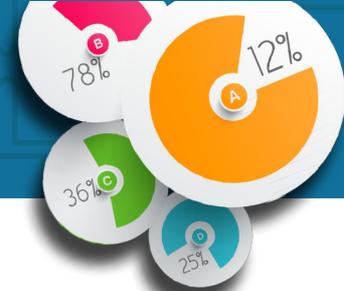


## 20. Institucionalizar a gestão por competências

Definir e implantar o modelo de gestão de pessoas por competências no TRT-2, mapeando as competências necessárias aos postos de trabalho. Fortalecer a unidade responsável pela gestão por competências e definir os subsistemas de gestão de pessoas que utilizarão o modelo de gestão por competências (banco de talentos, seleção interna, lotação por perfil profissional x competências da unidade, capacitação, etc.). Visa adequar, de forma equitativa, as competências requeridas do quadro de pessoal aos objetivos institucionais, com foco no desenvolvimento pessoal.

Objetivo relacionado:

9. Incrementar modelo de gestão de pessoas

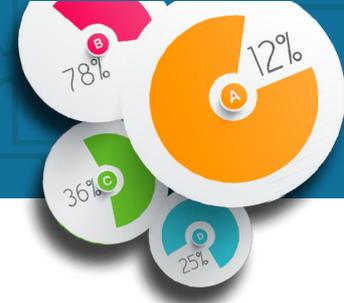


## 21. Aperfeiçoar os processos de gestão de pessoas com o uso pleno do Sigep

Munir o Tribunal de sistemas nacionais disponibilizados no âmbito do Programa Sigep-JT, garantindo pleno uso das funcionalidades. A implantação e difusão das soluções é essencial para o aprimoramento dos processos de trabalho e padronização de procedimentos.

Objetivo relacionado:

9. Incrementar modelo de gestão de pessoas

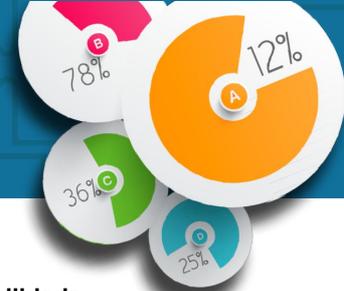


## 22. Instituir e executar o Plano Diretor de Gestão de Pessoas

Instituir um conjunto de políticas, técnicas e práticas definidas para viabilizar o desenvolvimento e aprimoramento do quadro de pessoal. Garantir o desenvolvimento profissional com condições adequadas, no qual a motivação e valorização de servidoras e servidores, a melhoria do clima organizacional e a humanização nas relações de trabalho seja instrumento de gestão, permitindo que as pessoas se sintam inseridas no contexto institucional.

Objetivo relacionado:

9. Incrementar modelo de gestão de pessoas

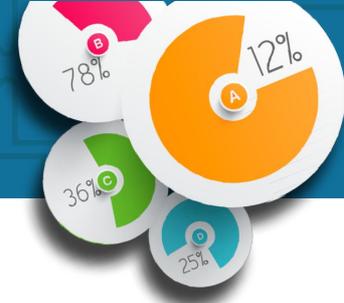


## 23. Estabelecer plano de ação para fortalecimento da cultura da diversidade, da inclusão e da acessibilidade.

Conscientizar e defender a cultura organizacional pautada no respeito mútuo e na equidade de oportunidades e de condições de trabalho, promovendo um ambiente saudável, caracterizado pela defesa da diversidade. Institucionalizar mecanismos de identificação das diversidades do corpo da Organização, de diálogo participativo, de captação, apuração e acompanhamento de denúncias, bem como de fortalecimento do posicionamento institucional em defesa da pluralidade e da dignidade humana.

Objetivo relacionado:

9. Incrementar modelo de gestão de pessoas

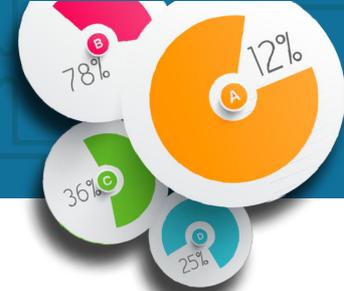


## 24. Concluir a virtualização de processos

Garantir a conversão dos processos físicos remanescentes, em andamento nas 1ª e 2ª instâncias, bem como nos órgãos superiores, em processos totalmente digitais com o objetivo de tornar a justiça mais ágil, transparente, acessível e eficiente. Fortalecer a utilização do processo judicial eletrônico e dos módulos satélites. Promover convênios e desenvolver as competências necessárias para a utilização desses sistemas, considerando a acessibilidade em todas as etapas.

Objetivo relacionado:

10. Aprimorar a Governança de TIC e a proteção de dados

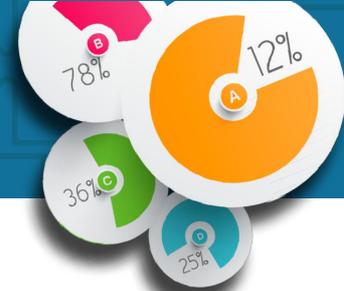


## 25. Instituir e executar o Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicações

Consiste na elaboração, publicação, execução e monitoramento das iniciativas abrangidas pelo Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicações (PDTIC). O documento tem como objetivo fornecer uma visão específica dos temas técnicos de governança, infraestrutura, processos internos, recursos e outros correlatos de forma a garantir que os objetivos e ações estabelecidas sejam atingidos com sucesso.

Objetivo relacionado:

10. Aprimorar a Governança de TIC e a proteção de dados



## 26. Estabelecer plano de ação para fortalecimento da Acessibilidade Comunicacional

Institucionalizar a comunicação efetiva para oferecer recursos que promovam a independência e a autonomia à pessoa com deficiência, com o objetivo de gerar soluções e executar ações que promovam a inclusão e o senso de pertencimento.

Objetivo relacionado:

1. Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais

# INDICADORES DE DESEMPENHO



“Indicadores de desempenho refletem os ‘sinais vitais’ da organização. Eles servem para informar às pessoas o que estão fazendo, como estão se saindo e se estão agindo como parte de um conjunto. Os indicadores de desempenho comunicam o que é importante para toda a organização.”

Hroner



## Indicadores de Desempenho Institucional

**Objetivo estratégico: 1. Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais**

**Indicador** Índice de Satisfação

**Descrição** Calcula o nível de satisfação dos usuários de serviços prestados pelo TRT-2

**Fórmula**  $IS = (\sum ISs) / \text{quantidade de serviços medidos}$   
 $ISs = (I + T + C + E)$ , onde: s refere-se ao tipo de serviço

**Variáveis** I - Informação (Peso 0,2); T - Tempo (Peso 0,2)  
 C - Cordialidade (Peso 0,2); E - Especificidade de cada serviço (Peso 0,4)  
 ISs - Índice de satisfação do serviço

	2021	2022	2023	2024	2025	2026
<b>Meta</b>	85,0%	86,0%	87,0%	88,0%	89,0%	90,0%

**Periodicidade:** Anual

**Unidade de medida:** Percentual

**Fonte:** CEGI

**Esclarecimentos** Em 2021 foi calculado com dados da Pesquisa de Satisfação com os serviços da Ouvidoria e da Pesquisa Eletrônica de Satisfação em Conciliação (realizada nos CEJUSCs).



## Indicadores de Desempenho Institucional

**Objetivo estratégico: 2. Promover o trabalho decente e a sustentabilidade**

<b>Indicador</b>	Índice de Inovação (Meta Nacional 9 de 2022)						
<b>Descrição</b>	Realizar ações que visem à difusão da cultura da inovação em suas diversas dimensões e nas interações com os ODSs da Agenda 2030 da ONU, no âmbito do Poder Judiciário.						
<b>Fórmula</b>	$(((P9.1 + P9.2 + P9.3) / 3) \times 30 + (P9.4 / 100) \times 50 + P9.5 \times 20)$ ; onde: - P9.1, P9.2, P9.3 e P9.5 assumem valores de 0 (Não) ou 1 (Sim); - P9.4 assume valores de 0 a 100 de acordo com o percentual de execução da ação						
<b>Variáveis</b>	P9.1 - O tribunal instituiu laboratório de inovação ou espaço similar? / P9.2 - O tribunal elaborou plano de ação inovadora? P9.3 - O tribunal enviou o plano de ação inovadora ao CNJ? / P9.4 - Percentual de execução da ação. P9.5 - O tribunal realizou ação voltada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS, da Agenda 2030?						
<b>Meta</b>	2021	2022	2023	2024	2025	2026	<b>Periodicidade:</b> Anual <b>Unidade de medida:</b> Percentual <b>Fonte:</b> CEGI
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
<b>Esclarecimentos</b>	Esse indicador acompanha a Meta Nacional 9 estabelecida anualmente pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) como parte do Monitoramento e Avaliação da Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026.						
<b>Histórico do indicador</b>	2021: Índice de integração da Agenda 2030 ao Poder Judiciário.						



## Indicadores de Desempenho Institucional

**Objetivo estratégico: 2. Promover o trabalho decente e a sustentabilidade**

<b>Indicador</b>	Índice de combate ao trabalho infantil (Meta Nacional 11 de 2022)						
<b>Descrição</b>	Aferir o incentivo ao combate do trabalho infantil, por meio da promoção de pelo menos uma ação visando o combate ao trabalho infantil.						
<b>Fórmula</b>	$\left( \frac{P11.1 + P11.2 + P11.3 + P11.4}{4} \right) \times 100$ onde: P11.1, P11.2, P11.3 e P11.4 assumem valores de 0 (Não) ou 1 (Sim)						
<b>Variáveis</b>	P11.1 - O tribunal definiu plano de ação visando o combate ao trabalho infantil? P11.2 - O plano de ação definido está sendo executado? P11.3 - O tribunal monitora e documenta a execução do plano de ação? P11.4 - O tribunal divulga os resultados da execução da ação em seu portal na internet?						
<b>Meta</b>	2021	2022	2023	2024	2025	2026	<b>Periodicidade:</b> Anual <b>Unidade de medida:</b> Percentual <b>Fonte:</b> CEGI
<b>Meta</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
<b>Esclarecimentos</b>	Esse indicador acompanha a Meta Nacional 11, estabelecida anualmente pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) como parte do Monitoramento e Avaliação da Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026.						
<b>Histórico do indicador</b>	2021: Índice de processos judiciais eletrônicos						

# INDICADORES DE DESEMPENHO



## Indicadores de Desempenho Institucional

Objetivo estratégico: 2. Promover o trabalho decente e a sustentabilidade

<b>Indicador</b>	Índice de alcance das metas do Plano de Logística e Sustentabilidade
<b>Descrição</b>	Mede o percentual de indicadores do PLS que alcançaram suas metas em relação ao total de indicadores com meta definida medidos no período.
<b>Fórmula</b>	$\frac{\text{PLSAting}}{\text{TotIndPLS}} \times 100$
<b>Variáveis</b>	<b>PLSAting:</b> Quantidade de indicadores do PLS com metas atingidas <b>TotInd<sub>PLS</sub>:</b> Total de indicadores do PLS

<b>Meta</b>	2020(base)	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	70,0%	75,0%	80,0%	85,0%	90,0%	95,0%	100,0%

**Periodicidade:** Anual  
**Unidade de medida:** Percentual  
**Fonte:** CEGI

**Esclarecimentos**

# INDICADORES DE DESEMPENHO



## Indicadores de Desempenho Institucional

Objetivo estratégico: 3. Garantir a razoável duração do processo

**Indicador** Índice de processos julgados (Meta Nacional 1)

**Descrição** Mede o percentual de processos julgados em relação ao total de processos distribuídos no 1º e 2º graus

**Fórmula**  $\frac{\text{Julg}}{\text{Dist}} \times 100$

**Variáveis**  
**Julg:** Total de processos julgados  
**Dist:** Total de processos distribuídos

	2020(base)	2021	2022	2023	2024	2025	2026
<b>Meta</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Periodicidade:** Anual

**Unidade de medida:** Percentual

**Fonte:** CEGI

**Esclarecimentos**



## Indicadores de Desempenho Institucional

Objetivo estratégico: 3. Garantir a razoável duração do processo

**Indicador** Índice de processos antigos julgados (Meta Nacional 2)

**Descrição** Mede o percentual de processos julgados que foram distribuídos até o ano t-2 em relação ao total de processos distribuídos até no ano t-2, no 1º e 2º graus

**Fórmula** 
$$\frac{\text{JulgA}}{\text{DistA}} \times 100$$

**Variáveis** **JulgA:** Total de processos julgados que foram distribuídos até o ano t-2  
**DistA:** Total de processos distribuídos até o ano t-2

	2020(base)	2021	2022	2023	2024	2025	2026
<b>Meta</b>	93,0%	93,0%	93,0%	93,0%	93,0%	93,0%	93,0%

**Periodicidade:** Anual

**Unidade de medida:** Percentual

**Fonte:** CEGI

**Esclarecimentos**



## Indicadores de Desempenho Institucional

Objetivo estratégico: 3. Garantir a razoável duração do processo

**Indicador** Taxa de Congestionamento Líquida (Meta Nacional 5)

**Descrição** Mede o percentual de processos que ficaram parados sem solução (retirando do acervo os processos suspensos, sobrestados ou em arquivo provisório), em relação ao total tramitado no período de um ano, no 1º e 2º graus.

**Fórmula** 
$$\frac{CP - Sus}{CP - Sus + T Baix} \times 100$$

**Variáveis**  
 CP: Casos Pendentes no 1º e 2º Graus  
 Sus: Processos Suspensos, Sobrestados ou em Arquivo Provisório no 1º e 2º Graus  
 T Baix: Processos Baixados no 1º e 2º Graus

	2020(base)	2021	2022	2023	2024	2025	2026
<b>Meta</b>	-	42,2%	41,2%	40,2%	39,2%	38,2%	37,2%

**Periodicidade:** Anual

**Unidade de medida:** Percentual

**Fonte:** CEGI

**Esclarecimentos**



## Indicadores de Desempenho Institucional

**Objetivo estratégico: 3. Garantir a razoável duração do processo**

<b>Indicador</b>	Idade do Acervo
<b>Descrição</b>	Indica o tempo de duração dos casos pendentes de baixa (1º e 2º graus), decorrido entre a data da autuação/recebimento até o último dia do ano-base.
<b>Fórmula</b>	$\frac{\sum TCp}{Cp}$
<b>Variáveis</b>	<p><math>\sum TCp</math>: Total de dias decorridos entre a data de autuação/recebimento na fase/na instância e o último dia do período-base</p> <p><math>Cp</math>: Total de processos pendentes de baixa no conhecimento e na execução (1º e 2º graus).</p>

<b>Meta</b>	2021	2022	2023	2024	2025	2026	<b>Periodicidade:</b> Anual <b>Unidade de medida:</b> Dias <b>Fonte:</b> CEGI
	2000	1960	1920	1880	1840	1800	

**Esclarecimentos** Média do número de dias decorridos entre a data de autuação ou recebimento na fase ou recebimento na instância e o último dia do período-base, referente aos processos pendentes de baixa no conhecimento e na execução (1º e 2º graus).



## Indicadores de Desempenho Institucional

**Objetivo Estratégico: 4. Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados**

<b>Indicador</b>	Nível de Maturidade Global de Riscos						
<b>Descrição</b>	Avalia o nível de maturidade organizacional em gestão de riscos com vistas à melhoria do desempenho da organização no cumprimento de sua missão institucional de gerar valor para as partes interessadas com eficiência e eficácia, transparência e accountability e conformidade com leis e regulamentos.						
<b>Fórmula</b>	$IMGR (\%) = (IMD\_A \times 0,4) + (IMD\_P \times 0,3) + (IMD\_PA \times 0,1) + (IMD\_R \times 0,2)$						
<b>Variáveis</b>	IMD_ = Índice de Maturidade da Dimensão: _A = Ambiente / _P = Processos / _PA = Parcerias / _R = Resultados						
<b>Meta</b>	2021	2022	2023	2024	2025	2026	<b>Periodicidade:</b> Anual <b>Unidade de medida:</b> Percentual <b>Fonte:</b> SGEP
<b>Esclarecimentos</b>	Índice de Maturidade Apurado x Nível de Maturidade: De 0% a 20% = Inicial / De 20,1% a 40% = Básico / De 40,1% a 60% = Intermediário De 60,1% a 80% = Aprimorado / De 80,1% a 100% = Avançado						

# INDICADORES DE DESEMPENHO



## Indicadores de Desempenho Institucional

Objetivo estratégico: 5. Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas

**Indicador** Índice de Conciliação (Meta Nacional 3)

**Descrição** Calcula o percentual de processos que foram solucionados por conciliação.

**Fórmula**  $\frac{\text{Conc1}}{\text{Sol1}} \times 100$

**Variáveis**  
**Conc1:** Quantidade de processos solucionados por conciliação - 1º Grau  
**Sol1:** Total de processos solucionados - 1º Grau (Excluídas as decisões de arquivamento, desistência e declaração de incompetência)

	2020(base)	2021	2022	2023	2024	2025	2026
<b>Meta</b>	45,0%	51,0%	52,0%	53,0%	54,0%	55,0%	56,0%

**Periodicidade:** Anual

**Unidade de medida:** Percentual

**Fonte:** CEGI

**Esclarecimentos**



## Indicadores de Desempenho Institucional

**Objetivo estratégico: 6. Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas**

<b>Indicador</b>	Tempo médio entre o trânsito em julgado do precedente e o trânsito em julgado do processo em que a tese deveria ser aplicada (TMTJ)						
<b>Descrição</b>	Indica o tempo decorrido entre a publicação do acórdão de mérito de um precedente e o julgamento dos respectivos processos suspensos, em relação ao total de processos que estavam sobrestados e foram julgados após julgamento do precedente.						
<b>Fórmula</b>	$\frac{\sum (1,n) [(DtJulgSobr - DtAcordaoPrecn)]}{SentSobr}$ <p>onde: n = SentSobr</p>						
<b>Variáveis</b>	<p><b>DtJulgSobr</b> - Data da publicação da decisão do processo sobrestado</p> <p><b>DtAcordaoPrec</b> - Data da publicação do acórdão de mérito do precedente</p> <p><b>SentSobr</b> - Total de processos julgados que estavam sobrestados por determinado precedente já julgado</p>						
<b>Meta</b>	2021	2022	2023	2024	2025	2026	<p><b>Periodicidade:</b> Anual</p> <p><b>Unidade de medida:</b> Dias</p> <p><b>Fonte:</b> Nuge pnc</p>
<b>Meta</b>	360	360	360	360	360	360	

**Esclarecimentos**



## Indicadores de Desempenho Institucional

**Objetivo estratégico: 7. Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica**

<b>Indicador</b>	Índice Integrado de Governança e Gestão
<b>Descrição</b>	Obtém e sistematiza informações sobre a situação de governança pública e gestão, de maneira a identificar os pontos mais vulneráveis e induzir melhorias nessas áreas.
<b>Fórmula</b>	O índice é calculado tendo como referência a metodologia adotada pelo TCU.
<b>Variáveis</b>	O IGG é composto pelos índices de governança pública, gestão de pessoas, gestão de TI e gestão de contratações.

	2021	2022	2023	2024	2025	2026
<b>Meta</b>	45,0%	50,0%	55,0%	60,0%	65,0%	70,0%

**Periodicidade:** Anual  
**Unidade de medida:** Percentual  
**Fonte:** TCU

**Esclarecimentos** Itens de verificação do iGG: a) Governança pública – Liderança; b) Governança pública – Estratégia; c) Governança pública – Accountability; d) Gestão de pessoas; e) Gestão de tecnologia da informação; f) Gestão de contratações.



## Indicadores de Desempenho Institucional

**Objetivo estratégico: 8. Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira**

<b>Indicador</b>	Índice de cumprimento da Emenda Constitucional nº 95/2016						
<b>Descrição</b>	Acompanha mensalmente o cumprimento do limite de gastos determinado pela EC 95/2016, estabelecendo uma cultura de programação de gastos dentro do exercício financeiro.						
<b>Fórmula</b>	$\frac{DPP}{DODPA} \times 100$						
<b>Variáveis</b>	DPP: Despesa Primária Paga DODPA: Dotação Orçamentária para Despesas Primárias Atualizada						
<b>Meta</b>	2021	2022	2023	2024	2025	2026	<b>Periodicidade:</b> Anual <b>Unidade de medida:</b> Percentual <b>Fonte:</b> SCOF
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
<b>Esclarecimentos</b>	DPP = VDPP (Valor das despesas primárias pagas do exercício) + VDPRP (Valor das despesas Primárias pagas de Restos a Pagar inscritos/reinscritos)						



## Indicadores de Desempenho Institucional

**Objetivo estratégico: 8. Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira**

**Indicador** Impacto de Restos a Pagar inscritos no limite de gastos para o exercício

**Descrição** Mede o percentual de restos a pagar inscritos em relação ao limite de gastos do TRT para o exercício.

**Fórmula**  $\frac{RPI}{LGE} \times 100$

**Variáveis**  
RPI: Restos a pagar inscritos  
LGE: Limite de gastos do TRT para o exercício

	2021	2022	2023	2024	2025	2026
<b>Meta</b>	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%

**Periodicidade:** Anual

**Unidade de medida:** Percentual

**Fonte:** SCOF

**Esclarecimentos** Restos a pagar inscritos: são as despesas empenhadas, mas não pagas até 31 de dezembro, estando a sua execução condicionada aos limites fixados à conta das fontes de recursos correspondentes, com base na legislação vigente.



## Indicadores de Desempenho Institucional

**Objetivo estratégico: 9. Incrementar modelo de gestão de pessoas**

<b>Indicador</b>	Índice de promoção da saúde de magistrados e servidores (Meta 12 - Meta específica da Justiça do Trabalho em 2022)						
<b>Descrição</b>	Mede o percentual de magistrados(as) e servidores(as) que realizaram exame periódico de saúde e contabiliza as ações executadas com o intuito de reduzir casos de doenças mais frequentes ou que contribuem em maior grau para o absenteísmo de magistrados(as) e servidores(as).						
<b>Fórmula</b>	$\frac{\text{EPS}}{\text{MagServ}} \times 100$						
<b>Variáveis</b>	EPS: Total de exames periódicos de saúde realizados MagServ: Total de magistrados e servidores ativos						
<b>Meta</b>	2021	2022	2023	2024	2025	2026	<b>Periodicidade:</b> Anual <b>Unidade de medida:</b> Percentual <b>Fonte:</b> Secretaria de Saúde
	15,0%	16,0%	17,0%	18,0%	19,0%	20,0%	
<b>Esclarecimentos</b>	Em 2021 esse indicador acompanhou a Meta Nacional 10, estabelecida anualmente pelo Conselho Nacional de como parte do Monitoramento e Avaliação da Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026.						
<b>Histórico do indicador</b>	Em 2022 passou a ser a Meta 12 Específica para a Justiça do Trabalho.						



## Indicadores de Desempenho Institucional

Objetivo estratégico: 9. Incrementar modelo de gestão de pessoas

<b>Indicador</b>	Índice de Clima Organizacional			
<b>Descrição</b>	Calcula o percentual de avaliações positivas recebidas nas pesquisas de clima organizacional em relação ao total de pesquisas respondidas.			
<b>Fórmula</b>	$\frac{\text{Aval}_{\text{Clima}}}{\text{Aval}_{\text{Clima}}} \times 100$			
<b>Variáveis</b>	<p><b>Aval<sub>Clima</sub></b>: Quantidade de avaliações positivas na pesquisa de clima organizacional</p> <p><b>Aval<sub>Clima</sub></b>: Total de avaliações da pesquisa de clima organizacional</p>			
<b>Meta</b>	2019(base) 75,0%	2021 80,0%	2023 82,5%	2025 85,0%
	<p><b>Periodicidade:</b> Bienal</p> <p><b>Unidade de medida:</b> Percentual</p> <p><b>Fonte:</b> CEGI</p>			

**Esclarecimentos**



## Indicadores de Desempenho Institucional

**Objetivo estratégico: 10. Aprimorar a Governança de TIC e a proteção de dados**

<b>Indicador</b>	Índice de conformidade da integridade e segurança dos sistemas e das bases de dados
<b>Descrição</b>	Visa garantir a conformidade dos Tribunais da Justiça do Trabalho em relação aos normativos vigentes principalmente à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).
<b>Fórmula</b>	ICPPDU = IA (nota obtida no questionário)

**Variáveis** IA: Índice de Adequação do Tribunal (Resultado obtido do questionário)

<b>Meta</b>	2021	2022	2023	2024	2025	2026	<b>Periodicidade:</b> Bimestral <b>Unidade de medida:</b> Decimal <b>Fonte:</b> SGEP
	0,30	0,50	0,70	0,80	0,90	1,00	

**Esclarecimentos** O Índice de adequação é obtido por meio de questionário elaborado pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). A consolidação das respostas indicará o nível de adequação baseada na seguinte escala: 0,00 a 0,29 - Inicial; 0,30 a 0,49 - Básico; 0,50 a 0,69 - Intermediário; 0,70 a 0,89 - Em Aprimoramento; 0,90 a 1,00 - Aprimorado



## Indicadores de Desempenho Institucional

**Objetivo estratégico: 10. Aprimorar a Governança de TIC e a proteção de dados**

**Indicador** Índice de Satisfação com os Sistemas de TIC

**Descrição** Mede o grau de satisfação do atendimento às necessidades dos usuários finais, ou seja, a qualidade percebida por esses usuários quanto à satisfação de suas demandas de sistemas de informação jurídicas e administrativas.

**Fórmula** 
$$\frac{(S1 + S2 + \dots + Sn)}{n} \times 100$$

**Variáveis** (S1 + S2 + ... + Sn): Média da avaliação de satisfação com os sistemas (1,2,...,n)  
n: Total de sistemas avaliados

	2021	2022	2023	2024	2025	2026
<b>Meta</b>	65,0%	70,0%	75,0%	80,0%	85,0%	90,0%

**Periodicidade:** Semestral

**Unidade de medida:** Percentual

**Fonte:** SETIC

**Esclarecimentos**