# RESOLUÇÃO N.º 209, DE 19 DE MAIO DE 2021

Aprova o Plano Estratégico Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região para o período 2021-2026 (PEI 2021-2026), dispõe sobre a gestão estratégica e dá outras providências.

O EGRÉGIO PLENO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA DÉCIMA NONA REGIÃO, em sua 8ª Sessão Administrativa telepresencial, realizada no dia dezenove de maio de dois mil e vinte e um, às dez horas, em ambiente eletrônico telepresencial de julgamento, por meio de videoconferência, sob a Presidência do Excelentíssimo Senhor Desembargador José Marcelo Vieira de Araújo, com a participação dos Excelentíssimos Senhores Desembargadores João Leite de Arruda Alencar, Vice-Presidente, Pedro Inácio da Silva, Antônio Adrualdo Alcoforado Catão, Vanda Maria Ferreira Lustosa, Eliane Arôxa Pereira Ramos Barreto e Laerte Neves de Souza, bem como do representante do Ministério Público do Trabalho, o Excelentíssimo Senhor Procurador Rafael Gazzaneo Júnior. Ausente a Excelentíssima Senhora Desembargadora Anne Helena Fischer Inojosa, por motivo de férias, no uso de suas atribuições legais e regimentais;

CONSIDERANDO o encerramento do ciclo de planejamento estratégico 2015-2020, consubstanciado no "Plano Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, para o período de 2015 a 2020 (PE 2015-2020)", aprovado pela Resolução Administrativa nº 39/2015 e revisado nos anos de 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020;

CONSIDERANDO o Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, aprovado pela Resolução CSJT nº 259, de 14 de fevereiro de 2020;

CONSIDERANDO a Estratégia Nacional do Poder Judiciário, instituída pela Resolução CNJ nº 325, de 29 de junho de 2020, e o conteúdo temático dos Macrodesafios do Poder Judiciário para o sexênio 2021-2026;

CONSIDERANDO a realização do XIV Encontro Nacional do Poder Judiciário, nos dias 26 e 27 de novembro de 2020, no qual foram estabelecidas as metas nacionais para o ano de 2021;

CONSIDERANDO o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho para o período 2021-2026, aprovado pelo ATO CSJT.GP.SG Nº 34/2021, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

CONSIDERANDO os princípios de gestão participativa e democrática na elaboração das metas nacionais do Poder Judiciário, instituídos pela Resolução CNJ nº 221, de 10 de maio de 2016;

CONSIDERANDO que o modelo participativo de planejamento permite a representação de toda a estrutura organizacional na formulação de objetivos e iniciativas e que esse modelo possibilita maior engajamento e eficácia na execução da estratégia;

CONSIDERANDO as sugestões de iniciativas para implementação dos objetivos estratégicos debatidas por magistrados, servidores, entidades parceiras e sociedade, através da participação em consulta pública e nas oficinas de planejamento estratégico;

CONSIDERANDO a necessidade de aperfeiçoamento dos processos de trabalho que envolvem a gestão estratégica;

CONSIDERANDO o disposto no art. 19, inciso V, da Resolução CSJT nº 259/2020, que confere ao E.Pleno a competência para aprovar o plano estratégico institucional;

CONSIDERANDO o PROAD n. 878/2020, que trata do processo de elaboração do Plano Estratégico Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região para o período 2021-2026 (PEI 2021-2026);

R E S O L V E:

## CAPÍTULO I
## DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Fica aprovado o Plano Estratégico Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região para o período de 2021 a 2026 (PEI 2021-2026), na forma do Anexo à presente Resolução.

Art. 2º Consideram-se, para os efeitos desta Resolução, os seguintes termos e definições:

I - Planejamento estratégico: conjunto de mecanismos sistêmicos, participativos, inovadores e contínuos, que utiliza processos metodológicos para contextualizar e definir

objetivos, metas, indicadores, iniciativas, a mobilização de recursos e a tomada de decisões, objetivando a consecução da visão;

II - Plano estratégico: formalização do planejamento estratégico da organização, que contém a missão e os valores institucionais, a visão, o mapa estratégico, os objetivos estratégicos, os indicadores, as metas e iniciativas para determinado período;

III - Estratégia: trata-se da forma de pensar no futuro, integrada ao processo decisório, de forma articulada aos resultados almejados;

IV - Balanced Scorecard (BSC) - Indicadores Balanceados de Desempenho: metodologia de medição e gestão de desempenho que, a partir da missão e da visão institucionais, foca o desempenho organizacional por meio do estabelecimento de objetivos, metas, indicadores e iniciativas, funcionando como um sistema de comunicação, informação e aprendizagem;

V - Missão: 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;

VI - Visão: o que a organização pretende ser no futuro ao considerar as oportunidades futuras, as aspirações e o reconhecimento dos públicos interno e externo;

VII - Valores: princípios compartilhados, convicções dominantes, elementos motivadores das ações das pessoas, os quais contribuem para a unidade e a coerência do trabalho;

VIII - Identidade estratégica: compreende o estabelecimento da filosofia, da cultura da organização, traduzida na missão, visão e valores;

IX - Diagnóstico estratégico: compreende a avaliação das condições da instituição, através de uma análise interna (forças e fraquezas) e do ambiente externo (ameaças e oportunidades), com a finalidade de se avaliar quais as principais necessidades para viabilizar a conquista dos resultados almejados pela organização;

X - Mapa estratégico: elemento gráfico que descreve a estratégia da organização por meio de objetivos relacionados entre si e distribuídos em dimensões (perspectivas) do Balanced Scorecard (BSC) para formar uma cadeia de causa e efeito;

XI - Objetivos: fins a serem perseguidos pela organização para o cumprimento da missão e o alcance da visão;

XII - Indicadores: descreve como o objetivo será mensurado e acompanhado;

XIII - Metas: nível de desempenho e resultados almejados para atingir os objetivos propostos, de acordo com a estratégia adotada;

XIV - Alinhamento estratégico: é a atuação coordenada das estruturas internas em prol da estratégia e da melhoria do desempenho organizacional;

XV - Desdobramento da estratégia: processo de gestão que alinha, vertical e horizontalmente, as funções e atividades de uma organização aos seus objetivos;

XVI - Parte interessada: pessoa ou organização que pode afetar, ser afetada, ou perceber-se afetada por uma decisão ou atividade organizacional;

XVII - Iniciativa: programa, projeto ou ação de intervenção que está diretamente associada à execução da estratégia;

XVIII - Programa: conjunto de projetos correlacionados, com gestão coordenada e com o intuito de gerar valor para a organização;

XIX - Projeto: esforço temporário planejado e empreendido com finalidade específica, executado por meio de atividades inter-relacionadas ou interativas, com início e término definidos;

XX - Ação: iniciativa de complexidade inferior ao projeto, que deve contemplar a elaboração de plano de ação estruturado;

XXI - Plano de ação: ferramenta direcionada a ações de complexidade inferior ao projeto, composta por atividades definidas em cronograma, com designação de responsabilidade e detalhamento da execução, contendo, no mínimo, título, descrição, responsável, custo, cronograma e resultados esperados;

XXII - Portfólio de iniciativas: consolidação de projetos, programas e ações gerenciados de modo coordenado a fim de atingir objetivos.

Art. 3º A gestão estratégica compreende o planejamento, a execução, o desdobramento e o monitoramento da estratégia.

Parágrafo único. São diretrizes da gestão estratégica:

I - Promoção da estratégia como mecanismo de governança;

II - Alinhamento da estratégia com o planejamento e a execução do orçamento;

III - Incentivo à gestão por resultados e à comunicação da estratégia;

IV - Fomento à inovação e ao compartilhamento das boas práticas de gestão;

V - Desenvolvimento da gestão de riscos vinculada à estratégia.

Art. 4º A Secretaria de Gestão Estratégica é a unidade de apoio à governança estratégica, responsável por auxiliar o planejamento, a execução, o desdobramento, o monitoramento e a revisão do Plano Estratégico Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região.

## CAPÍTULO II
## DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Art. 5º O planejamento estratégico é pautado pelas seguintes diretrizes:

I - alinhamento à Estratégia Nacional do Poder Judiciário, definida pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), e ao Plano Estratégico da Justiça do Trabalho (PE-JT), estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

II - aderência às especificidades do TRT da 19ª Região;

III - elaboração a partir de um processo de construção coletiva e cooperativa;

IV - participação de magistrados, servidores, entidades parceiras e da sociedade, através dos instrumentos disponibilizados pelo Tribunal.

Art. 6º O alinhamento à Estratégia Nacional e ao PE-JT ocorre por contribuição, da seguinte forma:

I - a missão e a visão do TRT da 19ª Região são idênticas à da Justiça do Trabalho;

II - os objetivos estão relacionados aos macrodesafios do Poder Judiciário e ao conteúdo temático dos objetivos da Justiça do Trabalho, bem como observam as especificidades do TRT da 19ª Região;

III - as metas nacionais do CNJ e os valores, indicadores e metas da Justiça do Trabalho estão contemplados no Plano Estratégico Institucional, sem prejuízo da possibilidade de acréscimo de outros, relacionados às especificidades do Tribunal e a objetivos específicos.

Art. 7º O Plano Estratégico Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, para o período de 2021 a 2026 (PEI 2021-2026) é constituído pelos seguintes elementos básicos:

I - Identidade Estratégica, representada pela Missão, Visão e Valores;

II - Cadeia de Valor;

III - Diagnóstico Estratégico;

IV - Mapa Estratégico;

V - Objetivos estratégicos;

VI - Matriz de Responsabilidade sobre as Iniciativas Estratégicas, contemplando os indicadores, metas e iniciativas estratégicos.

§ 1º Os objetivos devem ser desdobrados em indicadores, metas e iniciativas até o 4ª ano de vigência do plano estratégico, de acordo com cronograma a ser estabelecido pelo Comitê Gestor da Estratégia da Justiça do Trabalho.

§ 2º O Tribunal poderá antecipar o desdobramento dos objetivos em indicadores, metas e iniciativas, em cronograma diverso do definido pelo Comitê Gestor da Estratégia da Justiça do Trabalho.

Art. 8º Os riscos vinculados à estratégia deverão ser identificados em até 6 meses após a aprovação do plano estratégico.

Parágrafo único. Identificados os ricos estes serão analisados, tratados e monitorados ao longo de toda a execução do Plano Estratégico Institucional.

Art. 9º O Plano Estratégico Institucional 2021-2026 será revisado anualmente, a fim de contemplar evoluções ocorridas durante o ciclo anual e alinhar o direcionamento do Tribunal às diretrizes nacionais, sem prejuízo de outras adequações de metas e alinhamentos necessários à sua execução.

§ 1º O processo de revisão será participativo, podendo ser utilizados os seguintes mecanismos:

I - realização de consulta pública, em formato de enquete eletrônica;

II - promoção de oficinas temáticas com a participação de magistrados e servidores, representantes de unidades administrativas e judiciárias, garantida a representatividade de 1º e 2º graus e das associações e entidades de classe;

§ 2º Os processos participativos realizados pela Rede de Governança Estratégia da Justiça do Trabalho também subsidiam a elaboração da proposta de revisão do plano estratégico do Tribunal.

§ 3º A revisão do plano estratégico institucional poderá ainda decorrer:

I - de propostas de revisão advindas de reuniões operacionais, táticas e estratégicas;

II – da avaliação das propostas de revisão em Reuniões de Avaliação da Estratégia - RAE;

III – da validação da proposta de revisão pela Comissão de Gestão Estratégica Participativa - CGEP;

§ 4º As propostas advindas de reuniões operacionais devem ser submetidas a reuniões táticas, antes da submissão à Comissão de Gestão Estratégica Participativa - CGEP, em RAE.

## CAPÍTULO III
## DA EXECUÇÃO E DO DESDOBRAMENTO

Art. 10. A execução da estratégia é de responsabilidade de magistrados e servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, a partir do desdobramento da estratégia, consignado na Matriz de Responsabilidade sobre as Iniciativas Estratégicas e da concretização das iniciativas voltadas ao cumprimento das metas estabelecidas.

Art. 11. O portfólio de iniciativas voltadas ao cumprimento das metas estabelecidas no plano estratégico é composto por iniciativas aprovadas a partir da promoção de oficinas temáticas com a participação de titulares das áreas administrativas e judiciárias e validadas pela Comissão de Gestão Estratégica Participativa - CGEP.

§ 1º As iniciativas aprovadas devem seguir metodologia própria de implementação, a depender da complexidade, conforme o caso:

I - plano de ação estruturado com, no mínimo, título, descrição, responsável, classificação orçamentária vinculada, custo estimado e efetivo, datas inicial e final previstas e efetivas, situação da ação no período e resultados obtidos;

II - projeto, segundo a estrutura e metodologia própria deste Tribunal ou, caso ocorra, pela estrutura e metodologia a ser aprovada para a Justiça do Trabalho.

Art. 12. O desdobramento da estratégia deve ser materializado por um conjunto de práticas gerenciais, em especial de planos intraorganizacionais, voltados à obtenção de resultados, com base no estabelecimento, na execução e no acompanhamento de metas, iniciativas e ações impulsionadoras do cumprimento da missão da Justiça do Trabalho e do alcance da visão do Tribunal.

Seção I
Dos Planos Intraorganizacionais

Art. 13. Os planos intraorganizacionais compreendem o desdobramento da estratégia organizacional em planos temáticos que definem a forma de contribuição para o alcance dos objetivos.

Art. 14. Os planos intraorganizacionais devem ser desdobrados a partir dos mapas estratégicos do plano da Justiça do Trabalho no tema correspondente e do plano estratégico do Tribunal.

§ 1º Em não havendo plano da Justiça do Trabalho no tema correspondente, deve-se considerar a Estratégia do Tribunal.

§ 2º O desdobramento pode se limitar ao estabelecimento de iniciativas de contribuição para o alcance dos objetivos, excepcionando-se o Plano Diretor de Tecnologia da Informação, Plano de Gestão de Pessoas, Plano de Comunicação Institucional, o Plano Anual de Contratações e outros planos temáticos advindos dos conselhos superiores, que devem observar o caput.

§ 3º A elaboração dos planos intraorganizacionais é de responsabilidade da área vinculada ao tema, apoiada pela Secretaria de Gestão Estratégica.

§ 4º O processo de formulação dos planos intraorganizacionais deve ocorrer por meio da estrutura de governança do Tribunal na área temática, com a participação das áreas vinculadas ao tema ou impactadas pelos planos.

§ 5º Os planos intraorganizacionais devem ser elaborados até o final do primeiro ano de vigência do plano estratégico do Tribunal.

§ 6º Os planos intraorganizacionais devem contemplar, quando for o caso, iniciativas voltadas ao cumprimento de metas estabelecidas no plano temático, aplicando-se, no que couber, a metodologia prevista no art. 11.

## CAPÍTULO IV
## DO MONITORAMENTO

Art. 15**.** O monitoramento da estratégia se dá por meio do acompanhamento das iniciativas, dos indicadores, das metas e dos objetivos estratégicos.

Art. 16**.** O monitoramento da execução da estratégia será efetivado através dos seguintes mecanismos:

I - realização de reuniões operacionais e táticas das áreas administrativa e judiciária, sob a coordenação do Diretor-Geral e do Secretário da Corregedoria Regional, conforme o caso, para análise da execução da estratégia e acompanhamento das metas, indicadores e iniciativas do plano estratégico e dos planos intraorganizacionais;

II - realização de Reuniões de Análise Estratégica (RAE), pelo menos três vezes ao ano, com a participação da Comissão de Gestão Estratégica Participativa - CGEP, para avaliação e acompanhamento dos resultados, que poderão implicar na necessidade de ajustes e outras medidas necessárias à melhoria do desempenho institucional.

§ 1º Dentre os integrantes da Comissão de Gestão Estratégica Participativa - CGEP, será designado um gestor para cada objetivo estratégico, com a atribuição de acompanhar a execução das iniciativas estratégicas vinculadas ao respectivo objetivo, fazer a interlocução com as instâncias encarregadas de monitorar a execução da estratégia e sugerir alterações visando aperfeiçoar o desempenho institucional.

§ 2º Os gestores dos objetivos estratégicos devem prestar informações sobre as iniciativas vinculadas ao respectivo objetivo para fins de avaliação por ocasião das RAE, divulgação de resultados e registro no Sistema de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho

(SIGEST), sistema nacional de acompanhamento de indicadores e metas estratégicas, de acordo com cronograma a ser estabelecido.

Art. 17**.** A Secretaria de Gestão Estratégica deve:

I - divulgar mensalmente os resultados das metas e indicadores previstos no plano estratégico;

II - elaborar e publicar anualmente relatório de resultados do plano estratégico contendo, no mínimo:

a) a apresentação da missão, da visão, dos valores e do mapa estratégico;

b) a análise de desempenho das iniciativas, metas e objetivos;

c) a execução orçamentária das iniciativas executadas;

d) a relação de suficiência entre as iniciativas executadas e as metas e objetivos;

e) o alinhamento entre as metas e os objetivos dos planos intraorganizacionais com os planos estratégicos institucional, da Justiça do Trabalho e da Estratégia Nacional.

## CAPÍTULO V
## DA GOVERNANÇA DA ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL

Art. 18**.** A governança da estratégia institucional será exercida pela Comissão de Gestão Estratégica Participativa - CGEP.

Art. 19. A Comissão de Gestão Estratégica Participativa- CGEP terá as seguintes atribuições:

I - Fomentar o aprimoramento da gestão participativa no âmbito do Tribunal;

II - Elaborar proposta do Plano Estratégico Institucional - PEI

III - acompanhar e avaliar a execução do plano estratégico institucional, bem como das iniciativas estratégicas, podendo requisitar informações sobre o seu andamento, sempre que necessário;

IV - realizar a análise da estratégia;

V - avaliar os resultados do plano estratégico;

VI - deliberar sobre alterações de diretrizes e estratégias para alcance dos objetivos;

VII - definir as formas de participação e de colaboração do Tribunal na elaboração das metas nacionais do Poder Judiciário, encaminhando os resultados às instâncias superiores;

VIII - definir, controlar e avaliar os instrumentos de gestão participativa adotados no Tribunal.

IX - Propor diretrizes para a comunicação da estratégia e apoiar a execução de ações de comunicação;

X - Sugerir medidas preventivas e corretivas para o alcance dos resultados do Plano Estratégico Institucional;

XI - Fomentar, coordenar e implementar os programas, projetos e ações vinculados à gestão estratégica participativa.

Art. 20**.** A Comissão de Gestão Estratégica Participativa - CGEP terá a seguinte composição:

I - Presidente;

II - Vice-Presidente;

III - Magistrado Gestor de Metas;

IV - Juiz Coordenador da CAE;

V - Diretor Geral;

VI - Secretário Geral da Presidência;

VII - Secretário de Gestão Estratégica;

VIII - Secretário da Corregedoria;

IX - Secretário de Tecnologia da Informação e Comunicação;

X - Diretor da Secretaria Judiciária;

XI - Secretário de Gestão de Pessoas;

XII - Secretário de Orçamento e Finanças;

XIII - Coordenador de Comunicação Social;

XIV - um magistrado de 2º grau, indicado pela AMATRA XIX;

XV - um magistrado de 1º grau indicado pela AMATRA XIX;

XVI - um servidor indicado pela ASTRA XIX;

XVII - um representante dentre os Diretores de Vara do Trabalho, indicado pela Presidência do TRT da 19ª Região;

XVIII - um representante dentre os Assessores de Gabinete, indicado pela Presidência do TRT da 19ª Região

§ 1º A Comissão de Gestão Estratégica Participativa - CGEP será Presidida pelo Presidente do Tribunal, sendo substituído, nos impedimentos legais e eventuais, pelo Vice-Presidente.

§ 2º A Secretaria de Gestão Estratégica assistirá a Comissão de Gestão Estratégica Participativa na execução de suas atribuições.

§ 3º Poderão ser convidados a participar das reuniões da Comissão de Gestão Estratégica Participativa - CGEP representantes de outras unidades, órgãos e entidades de classe.

## CAPÍTULO VI
## DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 21. A proposta orçamentária do TRT da 19ª Região deverá estar alinhada ao plano estratégico, de forma a garantir os recursos orçamentários necessários à sua execução.

Art. 22**.** O PEI 2021-2026 será divulgado no sítio eletrônico do Tribunal, conferindo ampla publicidade.

§ 1º Serão também divulgados no sítio eletrônico do Tribunal resultados, atas e relatórios com os respectivos dados estatísticos.

§ 2º Na divulgação de resultados do plano estratégico, o Tribunal, sempre que possível, deverá utilizar painel interativo.

Art. 23. Os casos omissos serão resolvidos pelo Presidente do Tribunal.

Art. 24. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, revogando-se a Resolução Administrativa nº 39/2015.

Publique-se no D.E.J.T. e no B.I.

Sala das Sessões, 19 de maio de 2021.

**JOSÉ MARCELO VIEIRA DE ARAÚJO**
**Desembargador Presidente do TRT da 19ª Região**

RESOLUÇÃO Nº 209, de 19 de maio de 2021.

# PLANO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL TRT 19 - 2021/2026

Maceió/AL, maio de 2021

**Composição do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região**

José Marcelo Vieira de Araújo - Presidente

João Leite de Arruda Alencar - Vice-Presidente

Pedro Inácio da Silva

Antônio Adrualdo Alcoforado Catão

Vanda Maria Ferreira Lustosa

Eliane Arôxa Pereira Ramos Barreto

Anne Helena Fischer Inojosa

Laerte Neves de Souza

# APRESENTAÇÃO

Apresentamos ao E. Tribunal Pleno o Plano Estratégico Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região para o período de 2021 a 2026, elaborado em face do encerramento do ciclo de planejamento estratégico 2015-2020.

O Plano Estratégico Institucional para o período de 2021 a 2026 (PEI 19 2021-2026) está alinhado às diretrizes nacionais prescritas pela Resolução CNJ 325/2020, do Conselho Nacional de Justiça, segue o Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, de que trata a Resolução CSJT nº 259/2020, e contempla os Macrodesafios do Poder Judiciário 2021-2026. Observa também os objetivos estratégicos definidos para a Justiça do Trabalho, através do ATO CSJT.GP.SG Nº 34/2021, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

O PEI 2021-2026 é o instrumento magno do planejamento, estando nele contidos a identidade organizacional, traduzida pela missão, visão e valores institucionais, o diagnóstico institucional, representado pela matriz SWOT, os objetivos estratégicos com seus respectivos indicadores e metas, bem como o conjunto de ações integradas e prioritárias, representadas por iniciativas (planos, programas, projetos, etc.), para os próximos seis anos.

O plano estratégico do TRT19 para o período 2021-2026 é o resultado de um processo participativo de todos os que trabalham na Justiça do Trabalho em Alagoas (Magistrados e servidores) e daqueles que, de alguma forma, tem interesse nos seus resultados (Sociedade, aqui representada por suas entidades de classe), cujo propósito é estabelecer uma direção a ser seguida, no sentido de melhorar e fortalecer a atuação desta Justiça Especializada.

Por fim, este plano permitirá comunicar de forma simples e direta, aos públicos interno e externo, os principais objetivos da instituição e suas respectivas metas, além de proporcionar a continuidade administrativa em conformidade com a estratégia nacional e respectivo segmento de justiça, observando o referencial metodológico utilizado, sem prejuízo da identificação das especificidades do Regional, tudo em prol do aprimoramento dos serviços administrativos e da prestação jurisdicional.

José Marcelo Vieira de Araújo
Desembargador Presidente
Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região

# INTRODUÇÃO

O planejamento estratégico constitui-se num conjunto de mecanismos sistêmicos, participativos, inovadores e contínuos, que utiliza processos metodológicos para contextualizar e definir objetivos, metas, indicadores, iniciativas, a mobilização de recursos e a tomada de decisões, objetivando possibilitar o alcance dos resultados almejados pela Instituição. Configura-se em ferramenta essencial de gestão que leva em conta as atuais condições internas e externas da Instituição e sua evolução.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) definiu, por meio da Resolução CNJ nº 325, de 29 de junho de 2020, a Estratégia Nacional do Poder Judiciário para o período de 2021 a 2026, e previu, no art. 4º, que cada Tribunal deveria instituir seu Plano Estratégico, de forma alinhada às diretrizes e políticas judiciárias nacionais.

A revisão do plano estratégico institucional está prevista também no Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, de que trata a Resolução CSJT nº 259, de 14 de fevereiro de 2020 e decorre, por fim, do encerramento do ciclo de planejamento consubstanciado no "Plano Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, para o período de 2015 a 2020 (PE 2015-2020), aprovado pela Resolução Administrativa nº 39/2015.

O PEI 2021-2026 observa o conteúdo temático dos Macrodesafios do Poder Judiciário firmados para o novo ciclo, que foram formulados pela Rede de Governança Colaborativa do Poder Judiciário e segue as diretrizes prescritas pela Resolução CSJT nº 259, de 14 de fevereiro de 2020. Além disso, contempla objetivos, indicadores e metas que compõem o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho (PE-JT) 2021-2026, aprovado pelo ATO CSJT.GP.SG Nº 34/2021, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, em especial as Metas Nacionais estabelecidas no XIV Encontro Nacional do Judiciário, na forma consolidada pela Rede de Governança da Estratégia da Justiça do Trabalho.

Para a construção do Plano Estratégico Participativo 2021-2026 do TRT da 19ª Região, foi mantido o referencial metodológico do *Balanced Scorecard (BSC)*, utilizado nos planos estratégicos anteriores. A metodologia do BSC, desenvolvida pelos estudiosos da *Harvard Business School, Robert Kaplan e David Norton*, permite converter as estratégias em objetivos definidos e mensuráveis e possui como uma de suas premissas analisar a posição atual da Instituição para definir onde se quer chegar. Também nesse aspecto, o Plano deste Tribunal está alinhado ao do Poder Judiciário e da Justiça do Trabalho.

O *Balanced Scorecard (BSC)*, que pode ser traduzido como Indicadores Balanceados de Desempenho, permite uma visão integrada da organização a partir das perspectivas Aprendizado e Crescimento, Processos Internos e Sociedade. O *BSC* descreve a estratégia de forma clara, formando uma relação de causa e efeito, refletindo o equilíbrio entre as perspectivas interna e externa. Essa metodologia de gestão foca o desempenho organizacional, a partir da missão e da visão institucionais, por meio do estabelecimento de objetivos, metas, indicadores e iniciativas, funcionando como um sistema de comunicação, informação e aprendizagem.

O *BSC* possui, basicamente, os seguintes componentes: a) Mapa Estratégico (representação gráfica da estratégia da organização); Objetivos Estratégicos (descreve o que deve ser alcançado para o sucesso da organização); Indicadores Estratégicos (descreve como o objetivo será medido e acompanhado) e Meta Estratégica (o nível de desempenho ou a taxa de melhoria necessários).

A definição da estratégia do TRT da 19ª Região orientou-se por um processo de construção coletiva. Esse modelo de planejamento garante a representatividade de toda a COMUNIDADE 19 (magistrados, servidores, estagiários, terceirizados e demais colaboradores) na formulação de objetivos e iniciativas e possibilita maior engajamento e eficácia na execução da estratégia.

A participação de magistrados, servidores, entidades parceiras e de integrantes sociedade foi oportunizada por meio da realização de pesquisa de diagnóstico, precedida da apresentação de um relatório circunstanciado dos ambientes interno e externo deste Regional, trazendo aos participantes os subsídios necessários para uma participação segura e responsável.

As respostas colhidas por ocasião da pesquisa foram coligidas pela Secretaria de Gestão Estratégica e submetidas à validação pelas Comissões de Gestão Participativa e Permanente de Avaliação Estratégica.

Em seguida, foram realizadas, oficinas temáticas de planejamento estratégico - reuniões técnicas de análise e definição dos elementos que deveriam constar do Plano Estratégico do Tribunal - nos períodos de 26 de fevereiro de 2021 e de 10 a 14 de maio do mesmo ano. Esses eventos contaram com ampla representação da Alta Gestão, das unidades judiciais de 1º e 2º graus de jurisdição, gestores das unidades de apoio à atividade judicial, gestores das unidades administrativas e magistrados e servidores indicados pelas associações de classe ligadas ao TRT19.

Com as oficinas temáticas de planejamento estratégico foi possível desenvolver de forma colaborativa e democrática a Missão, Visão, Valores, Objetivos, Indicadores, Metas e Iniciativas do PEI 2021-2026, culminando na matriz de responsabilidade social, ora denominada como Matriz de Responsabilidade sobre as Iniciativas Estratégicas, documento que apresenta de forma ordenadas todos os objetivos, indicadores, metas, iniciativas e responsáveis e que passou a integrar o presente plano Estratégico após construção conjunta pelos integrantes das Comissões de Gestão Participativa e Permanente de Avaliação Estratégica.

# IDENTIDADE ORGANIZACIONAL

A definição da identidade compreende o estabelecimento da cultura e da razão de ser da instituição, traduzida pelas declarações de missão, de visão e tábua de valores.

## 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.

### MISSÃO DO TRT 19

**" 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.

### VISÃO DO TRT 19

**"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.

### VALORES DO TRT 19

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

# CADEIA DE VALOR

A Cadeia de Valor do TRT19, aprovada pela Resolução Administrativa TRT19 n.º 178/2019, consiste em um diagrama que representa, de maneira sintética, o fluxo de transformação das demandas (entradas) recebidas pelo Tribunal, por meio da execução de seus principais macroprocessos, resultando em produtos e serviços colocados à disposição da sociedade.

# DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO

O diagnóstico estratégico compreende o levantamento e a análise das condições de uma instituição com a finalidade de se avaliar qual é o seu grau de eficiência. Através dele é possível verificar a existência de problemas ou disfunções que estão afetando os resultados da organização.

Para obter um posicionamento mais claro sobre os fenômenos que requerem uma maior mobilização e envolvimento das pessoas para atingir os resultados esperados, foi elaborada a matriz *SWOT*, ferramenta de gestão utilizada pelas instituições para representação do diagnóstico estratégico. O termo *SWOT* é composto pelas iniciais das palavras *Strenghts* (Pontos Fortes), *Weaknesses* (Pontos Fracos), *Opportunities* (Oportunidades) e *Threats* (Ameaças) e permite a análise interna da Instituição (forças e fraquezas) e a análise externa (ameaças e oportunidades), da qual não há ingerência por parte da Instituição.

**MATRIZ SWOT DO TRT 19**

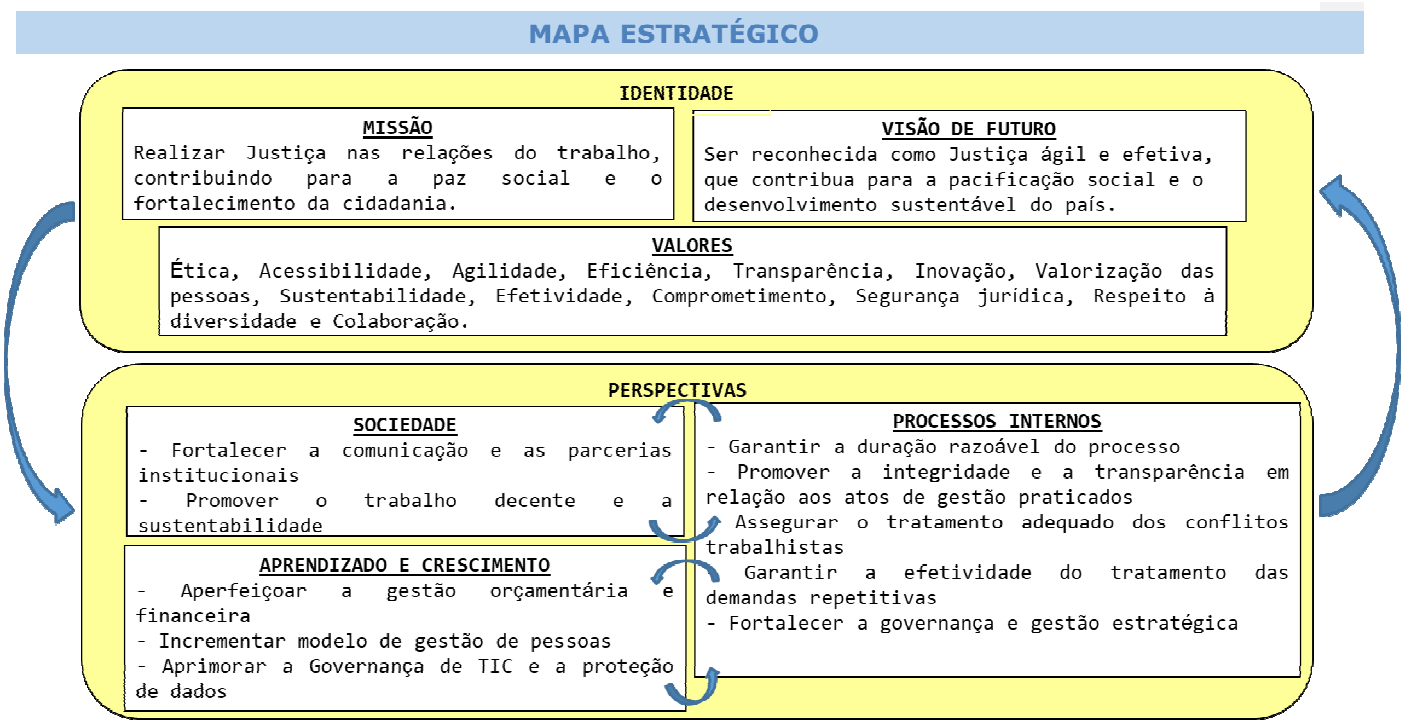
| **OPORTUNIDADES** | **AMEAÇAS** |
|---|---|
| - Atuação dos Conselhos (CNJ e CSJT)<br>- Expansão da economia local<br>- Teletrabalho em decorrência da Pandemia<br>- Estrutura do sistema educacional em Alagoas<br>- Tecnologias e meios de comunicação disponíveis | - Pandemia<br>- Flexibilização de Direitos Trabalhistas<br>- Alteração de regras processuais<br>- Cenário político desfavorável à Justiça do Trabalho<br>- Mercado fornecedor local<br>- Nível instrucional da população e virtualização do atendimento da JT |
| **PONTOS FORTES** | **PONTOS FRACOS** |
| - Distribuição da força de trabalho do Regional<br>- Capacitação de magistrados e servidores (atuação da EJUD-19)<br>- Execução orçamentária<br>- Mobiliário disponibilizado<br>- Máquinas e equipamentos de trabalho disponíveis<br>- Canais de comunicação com o público externo<br>- Canais de comunicação com o público interno<br>- Sistemas informatizados disponíveis | - Existência de cargos vagos de magistrados e servidores<br>- Iminência de aposentadoria de servidores<br>- Ausência de avaliação por resultados<br>- Consumo de papel<br>- Infraestrutura física e tecnológica<br>- Quantidade de pessoal dedicado à manutenção do funcionamento e disponibilização dos recursos tecnológicos<br>- Desdobramento da Estratégia<br>- Proposta orçamentária<br>- Desempenho na fase de execução processual<br>- Tempo médio da análise de admissibilidade de Recursos de Revista |

# MAPA ESTRATÉGICO

O mapa estratégico constitui-se na representação gráfica da estratégia da organização e suas relações de causa e efeito, composto pela Missão, Visão, Valores e Objetivos Estratégicos que orientam, comunicam e direcionam para o alcance da visão almejada. O mapa estratégico possibilita esclarecer e traduzir a visão e a estratégia, comunicar objetivos e metas estratégicas, estabelecer e alinhar iniciativas estratégicas.

O Mapa Estratégico do TRT da 19ª Região para o período 2021-2026 está organizado em três perspectivas: Sociedade, Aprendizagem e Crescimento, e Processos Internos. Contempla dez objetivos estratégicos alinhados aos Macrodesafios definidos pelo CNJ para o Poder Judiciário.

Para cada objetivo, e visando ao cumprimento das metas estabelecidas, foi consolidado um rol de iniciativas estratégicas.



# OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Os objetivos estratégicos são os FINS a serem perseguidos pela organização para o cumprimento da missão e o alcance da visão de futuro e são estabelecidos com base no diagnóstico organizacional e alocados nas perspectivas, estando em harmoniosa relação de causa e efeito entre si.

Os objetivos estratégicos do TRT da 19ª Região estão divididos nas perspectivas **Sociedade, Processos Internos e Aprendizado e Crescimento**.

O Plano Estratégico Institucional do TRT da 19ª Região para o período 2021-2026, estruturado com base no BSC – Balanced Scorecard, seccionado em perspectivas especifica, **o que** a instituição precisa ter (perspectiva do Aprendizado e Crescimento), **para que** consiga executar processos de trabalho (perspectiva dos Processos Internos) no sentido de obter os resultados a serem entregues **para quem** os demanda - usuários-cidadãos (perspectiva da Sociedade) e público interno (COMUNIDADE 19).

Assim, os objetivos estratégicos do TRT da 19ª Região estão distribuídos pelas seguintes perspectivas de atuação:

Sociedade – Resultados para o usuário dos serviços de justiça, reproduz as expectativas da coletividade, os anseios da sociedade.

Processos Internos – processos de trabalho da organização que necessitam de maior concentração de esforços para se obter os resultados almejados; diz respeito à forma como será implementada a estratégia.

Aprendizado e Crescimento – Condições de gestão envolvendo recursos e pessoas; identifica o conjunto intelectual e material da organização, descrevendo objetivos relacionados à inovação e ao aprimoramento do sistema de gestão de pessoas, orçamentário, de tecnologia e de informações necessários ao suporte da estratégia.

## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DO TRT19 – 2021/2026

### PERSPECTIVA: SOCIEDADE

**FORTALECER A COMUNICAÇÃO E AS PARCERIAS INSTITUCIONAIS**

**Aperfeiçoar os processos de comunicação** com foco na divulgação e disseminação das competências institucionais, estratégias e políticas públicas implantadas, e resultados operativos da jurisdição trabalhista para todos os atores do sistema de justiça e sociedade, **para fortalecer a transparência e a imagem da Justiça do Trabalho.**

**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**.

## PERSPECTIVA: PROCESSOS INTERNOS

### GARANTIR A DURAÇÃO RAZOÁVEL DO PROCESSO

Materializar a razoável duração do processo **em todas as suas fases**, garantindo-se a prestação jurisdicional efetiva e ágil, com segurança jurídica e procedimental na tramitação processual, reduzindo-se o congestionamento de processos e elevando-se a eficiência na realização dos serviços judiciais e extrajudiciais.

### 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.

### 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.

### 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.

### 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.

## PERSPECTIVA: APRENDIZADO E CRESCIMENTO

### APERFEIÇOAR A GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA

Assegurar a eficiência **da gestão de custos vinculada à estratégia**, por meio do funcionamento aperfeiçoado e universal de mecanismos de administração orçamentária e financeira, com dados íntegros sobre o planejamento e a qualidade da execução do orçamento.

### INCREMENTAR MODELO DE GESTÃO DE PESSOAS EM ÂMBITO NACIONAL

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 físicos e psicossociais que envolvam a organização do trabalho, a gestão por competências, tendo como referencial a corresponsabilidade das lideranças e a autorresponsabilidade dos servidores 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 e processos de trabalho.

### 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.

# MATRIZ DE RESPONSABILIDADE SOBRE AS INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

## DESDOBRAMENTO DA ESTRATÉGIA

Fixados os objetivos estratégicos e suas respectivas metas, determina-se o conjunto de projetos e programas de duração finita, fora das atividades operacionais rotineiras da instituição, destinados a ajudá-la a alcançar o desempenho almejado.

No Plano Estratégico Institucional do TRT da 19ª Região para o período 2021-2026, as iniciativas e as respectivas unidades responsáveis estão dispostas na Matriz de Responsabilidade Sobre as Iniciativas, conforme representada a seguir:

| MATRIZ DE RESPONSABILIDADE SOBRE AS INICIATIVAS ESTRATÉGICAS | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| PERSPECTIVA | OBJETIVO ESTRATÉGICO | INDICADORES | METAS | PLANOS/PROJETOS/ PROGRAMAS/ AÇÕES - INICIATIVAS SUGERIDAS | UNIDADE RESPONSÁVEL |
| SOCIEDADE | Fortalecer as comunicações e parcerias institucionais | Cesta de indicadores | Meta a ser definida – próximos anos | - Participação do TRT19 no "Abril Verde".<br>- Plano de Comunicação da Estratégia. | Presidência<br>CCom |
| | Promover o trabalho decente e a sustentabilidade | Índice de integração da Agenda 2030 ao Poder Judiciário | Meta Nacional 9: Integrar a Agenda 2030 ao Poder Judiciário - Realizar ações de prevenção ou desjudicialização de litígios voltadas aos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), da Agenda 2030. | - Dar continuidade ao plano de ação elaborado em 2020.<br>- Aguardar a proposta de iniciativa conjunta que o CSJT está preparando. | SGE e Comissão Gestora do Programa Trabalho Seguro |
| PROCESSOS INTERNOS | Garantir a duração razoável do processo | Índice de processos julgados | Meta Nacional 1; julgar mais processos que os distribuídos - Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente, excluídos os suspensos e sobrestados no ano corrente | - Desenvolver novo programa Mérito e Produtividade para as unidades judiciais do TRT19.<br>- Encaminhar Relatórios mensais às unidades judiciárias de 1º e 2º graus, com os resultados parciais do cumprimento das metas.<br>- Implantar ferramenta de B.I. (business inteligence) para geração de relatórios e painéis interativos. | SGE<br>SGE<br>SETIC |
| | | TEMPO DE TRAMITAÇÃO DOS PROCESSOS PENDENTES, CONSIDERANDO | Meta 2021: Cumprir a seguinte agenda:<br>- Realizar o diagnóstico das fases processuais de acordo | - Elaborar um Plano Intraorganizacional da Secretaria de Recurso de Revista, prevendo um cronograma de ações para | SRR e SGE |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | AS FASES DENTRO DO JUDICIÁRIO<br><br>Anexo I - Res. CNJ 325/2020 | com o glossário da Res. 325/2020 até 30/09/2021; e<br><br>- Elaborar o plano intraorganizacional da SRR até 31/10/2021; | 2021, com prazos para realizar um diagnóstico comparativo com os outros Regionais e atividades para redução do tempo nas análises de admissibilidade dos RRs.<br><br>- Realizar o diagnóstico do tempo de tramitação dos processos pendentes em cada uma das fases processuais, de acordo com o glossário da Res. 325/2020. | SGE |
| | | Índice de processos antigos | Meta Nacional 2: Julgar processos mais antigos - Identificar e julgar até 31/12/2021 pelo menos, 93% dos processos distribuídos até 31/12/2019, nos 1º e 2º graus. | - Prêmio mérito de Produtividade (iniciativa consignada na meta 1)<br><br>- Relatórios mensais (iniciativa consignada na meta 1)<br><br>- Remeter às unidades, a relação dos processos distribuídos até 2019 e pendentes de julgamento. | SGE |
| | | Taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais | Meta Nacional 5: Reduzir a taxa de congestionamento - Reduzir em 2 pontos percentuais a taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais, em relação a 2019. Cláusula de barreira na fase de conhecimento: 40% e Cláusula de barreira na fase de execução: 65%. | - Prêmio mérito de Produtividade (iniciativa consignada na meta 1)<br><br>- Relatórios mensais (iniciativa consignada na meta 1)<br><br>- Viabilizar as propostas de iniciativas contidas no Estudo sobre o estoque das execuções do TRT da 19ª Região, até 31/12/2022:<br><br>1 – Pautas específicas nas Varas do Trabalho para os processos em execução;<br>2 – Utilização da movimentação "Arquivo provisório" para processos com longo período sem movimentação;<br>3 – Reunião dos processos dos maiores devedores para resolução conjunta na CAE;<br>4 – Capacitar os servidores das VT's, magistrados e oficiais de justiça sobre os novos mecanismos de investigação e bloqueio patrimonial;<br>5 – O desempenho quanto às execuções ser considerado com maior peso para a promoção dos magistrados.<br><br>- Aferir separadamente as taxas de congestionamento das fases de conhecimento e execução e estabelecer pontuação diferenciada no Prêmio Mérito e Produtividade para a TCLexe.<br><br>- Produzir e divulgar bimestralmente um relatório tratando dos processos com execuções findas sem a devida baixa. | SGE<br><br>CAE e Comissão de Efetividade das Execuções<br><br>Corregedoria Regional<br><br>SGE<br><br>SCR |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados | Cesta de Indicadores | Meta a ser definida – próximos anos | Desenvolver Plano de Gestão 2021/2022, contemplando os indicadores "Índice de Transparência do CNJ, Índice de atendimento às deliberações e às recomendações decorrentes de auditoria e quantidade de ações e iniciativas administrativas para o controle do gasto público". | DG |
| | Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas | Índice de conciliação | Meta Nacional 3: Aumentar o índice de conciliação em relação à média do biênio 2018/2019, em 1 ponto percentual. Cláusula de barreira: 40%. | - Identificar as Varas do Trabalho que estão abaixo da cláusula de barreira;<br><br>- Desenvolver ações pontuais com as unidades que não atingiram a cláusula de barreira: (Criar metas por unidade para estimular a busca pelos 40%; Produzir relatórios considerando os resultados individualizados por magistrado; Organizar mutirões com ações envolvendo grandes litigantes). | SGE<br><br>Corregedoria Regional e CEJUSC |
| | Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas | Cesta de indicadores | Meta a ser definida – próximos anos | - Elaborar diagnóstico dos indicadores TMTJ (tempo médio entre o trânsito em julgado do precedente e o trânsito em julgado do processo em que a tese deveria ser aplicada) e TMASM (tempo médio entre a afetação e a sentença de mérito) no TRT19 e o diagnóstico comparativo com os demais Regionais. | SGE e SJ |
| | Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica | Cesta de indicadores | Meta a ser definida – próximos anos | - Desenvolver projeto para alavancar o resultado do TRT19 no "Prêmio CNJ de Qualidade". | DG e SGE |
| APRENDIZADO E CRESCIMENTO | Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira | Cesta de indicadores | Meta a ser definida – próximos anos | - Desenvolver Plano de Gestão 2021/2022, contemplando o indicador "Índice de Execução das dotações para despesas discricionárias – IEDD". | DG e SOF |
| | Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional | Índice de promoção da saúde de magistrados e servidores | Meta Nacional 10: Promover a saúde de magistrados e servidores - Realizar exames periódicos de saúde em 15% dos magistrados e 15% dos servidores e promover pelo menos uma ação com vistas a reduzir a incidência de casos de uma das cinco doenças mais frequentes constatadas nos exames periódicos de saúde ou de uma das cinco maiores causas de absenteísmos do ano anterior. | - Diante dos pontos fracos verificados no diagnóstico organizacional relacionados à gestão de pessoas, deverá ser elaborado Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas, prevendo capítulo dedicado ao Setor de Saúde (Observar: Matriz Swot TRT 19, Metas Nacionais, normas dos conselhos superiores). | SEGESP |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Aprimorar a Governança de TIC e a proteção de dados | Índice de processos judiciais eletrônicos | Meta Nacional 11: Aumentar a tramitação dos processos de forma eletrônica - Alcançar 100% de processos judiciais eletrônicos em relação ao acervo total. | - Elaborar os Planos Intraorganizacionais de TIC. | SETIC |