



**TRT-24ª REGIÃO**  
Mato Grosso do Sul

# **PLANO ESTRATÉGICO**

**2021-2026**

Permite-se a reprodução desta publicação, em parte ou todo, sem alterações do conteúdo, desde que citada a fonte e sem fins comerciais



**TRT-24ª REGIÃO**  
Mato Grosso do Sul

# PLANO ESTRATÉGICO

**2021-2026**



# COMPOSIÇÃO

## DESEMBARGADORES

Amaury Rodrigues Pinto Junior - Presidente  
André Luís Moraes de Oliveira - Vice-Presidente  
Nicanor de Araújo Lima  
João de Deus Gomes de Souza  
Marcio Vasques Thibau de Almeida  
Francisco das C. Lima Filho  
Nery Sá e Silva de Azambuja  
João Marcelo Balsanelli

## JUÍZES TITULARES\*

Tomás Bawden de Castro Silva  
Ademar de Souza Freitas  
Júlio César Bebber  
Renato Luiz Miyasato de Faria  
Kelly Cristina Monteiro Dias Estadulho  
Fátima Regina de Saboya Salgado  
Marco Antonio Miranda Mendes  
Izabella de Castro Ramos  
Marco Antonio de Freitas  
Flávio da Costa Higa  
Christian Gonçalves Mendonça Estadulho  
Luiz Divino Ferreira  
Anna Paula da Silva Santos  
Leonardo Ely  
Marcelino Gonçalves  
Antonio Arraes Branco Avelino  
Marcelo Baruffi  
Beatriz Maki Shinzato Capucho  
Carlos Roberto Cunha  
Márcio Alexandre da Silva  
Denilson Lima de Souza  
Boris Luiz Cardozo de Souza  
Keethlen Fontes Maranhão

## JUÍZES SUBSTITUTOS\*

Lilian Carla Issa  
Mario Luiz Bezerra Salgueiro  
Marcio Kurihara Inada  
Izidoro Oliveira Paniago  
João Candido  
Mara Cleusa Ferreira Jeronymo  
Hebert Gomes Oliva  
Ana Paola Emanuelli Pegolo dos Santos  
Mauricio Sabadini  
Gustavo Doreto Rodrigues  
Déa Marisa Brandão Cubel Yule  
Nadia Pelissari  
Renato de Moraes Anderson  
Erika Silva Boquimpani  
Fabiane Ferreira  
Daniela Rocha Rodrigues Peruca  
Hélio Duque dos Santos  
Geraldo Furtado de Araujo Neto  
Patrícia Balbuena de Oliveira Bello  
Priscila Rocha Margarido Mirault  
Alexandre Marques Borba  
Valdir Aparecido Consalter Júnior  
André Luis Nacer de Souza  
Juliana Martins Barbosa  
Vivian Leticia de Oliveira  
Vicky Vivian Hackbarth Kemmelmeier  
Hella de Fatima Maeda  
Bernardo Pinheiro Bernardi  
Laís Pahins Duarte  
Bruno Vinicius Lima Bragiato

## **CONSELHO DE GOVERNANÇA**

**Desembargadores componentes do Conselho de Governança do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região.**

Amaury Rodrigues Pinto Junior - Presidente  
André Luís Moraes de Oliveira - Vice-Presidente  
Nicanor de Araújo Lima - Ouvidor  
João de Deus Gomes de Souza  
Marcio Vasques Thibau de Almeida  
Francisco das C. Lima Filho  
Nery Sá e Silva de Azambuja - Diretor da Escola Judicial  
João Marcelo Balsanelli

## **ALTA ADMINISTRAÇÃO**

Amaury Rodrigues Pinto Junior - Presidente  
André Luís Moraes de Oliveira - Vice-Presidente

## **DIRIGENTES ADMINISTRATIVOS**

Alencar Minoru Izumi - Diretor-Geral  
Claudia Giseli Vilela Marques - Secretária-Geral da Presidência

## **EQUIPE DE DESENVOLVIMENTO**

### **Grupo Temático: 1º Grau de Jurisdição**

**Flavio da Costa Higa**

Juiz do Trabalho – Coordenador/Mediador

**Déa Marisa Brandão CubelYule**

Juíza do Trabalho

**Christian Gonçalves Mendonça Estadulho**

Juiz do Trabalho – Representante da AMATRA XXIV

**Cláudia Giseli Vilela Marques**

Representante da Corregedoria

**Maria Leonor Rocha**

Representante da Secretaria Judiciária

### **Grupo Temático: 2º Grau de Jurisdição**

**Izidoro Oliveira Paniago**

Juiz do Trabalho – Coordenador/Mediador

**André Luís Moraes de Oliveira**

Desembargador

**Amaury Rodrigues Pinto Junior**

Desembargador

**Francisco das Chagas Lima Filho**

Desembargador

## **Grupo Temático: Orçamento**

**Neurenes Vieira Fernandes**

Gestão Estratégica - Coordenadora/Mediadora

**Alencar Minoru Izumi**

Diretoria Geral

**Gerson Martins de Oliveira**

Secretaria Administrativa

**João Márcio Hidalgo Talarico**

Coordenadoria de Material e Patrimônio

**Marley TsiekoYoza**

Coordenadoria de Orçamento e Finanças

## **Grupo Temático: Gestão de Pessoas**

**Selzo Moreira Fernandes**

Auditoria Interna – Coordenador/Mediador

**Francisco das Chagas Brandão da Costa**

Coordenadoria de Gestão de Pessoas

**Cristhiano Karlo Moraes Sandin**

Escola Judicial

**Vera Lúcia Küntzel**

Desenvolvimento Humano

**Edroaldo Fernandes de Aquino**

Pagamento de Pessoal

## **Grupo Temático: Tecnologia da Informação**

**José Silva Barbosa**

Governança e Gestão – Coordenador/Mediador

**Marcio Vasques Thibau de Almeida**

Desembargador – Coordenador do Comitê de

Governança de TIC

**Geslaine Perez Maquerte**

Coordenadoria de TIC

**João Carlos Ferreira Filho**

Governança de TIC

**Gleison Amaral dos Santos**

Assistente de TIC

# APRESENTAÇÃO



É com imensa satisfação que apresento o Plano Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região para o sexênio 2021-2026. Apesar da pouca idade, o TRT da 24ª Região tem demonstrado muita maturidade no processo de organização, planejamento e desenvolvimento de soluções que buscam imprimir “celeridade e efetividade na prestação jurisdicional”.

Os últimos seis anos de planejamento estratégico, cujo ciclo encerrou-se em 31/12/2020, exigiram grandes esforços na adaptação a novos contextos organizacionais e sociais. As restrições orçamentárias impostas pela Emenda Constitucional nº 95/2016 e a pandemia causada pelo novo coronavírus foram os principais desafios ao alcance dos objetivos traçados no último Plano Estratégico. Alinhado aos Macrodesafios Nacionais do Poder Judiciário e ao Plano Estratégico da Justiça do Trabalho, o novo ciclo de planejamento organizacional foi elaborado para tornar a instituição uma referência de organização pública, com visão vanguardista e inovadora. Assim, com o propósito de garantir qualidade, eficiência e celeridade na prestação jurisdicional, bem como de promover transparência aos atos de gestão, o Plano Estratégico do TRT da 24ª Região, em seu terceiro ciclo, estabelece uma política estratégica orientada por objetivos, indicadores, metas e orientadores estratégicos, que deverão ser desenvolvidos e implementados de forma sistematizada até o final do ano de 2026.

Em termos prospectivos, a instituição deseja expressar seu anseio de manter o engajamento de magistrados, servidores, estagiários e colaboradores – mostrando claramente a importância fundamental de todos e de cada um – para obter cada vez mais conquistas e oferecer respostas efetivas a necessidades e demandas coletivas, bem como a promoção de uma sociedade mais justa, humana e solidária.

Campo Grande, 28 de maio de 2021.



**Amaury Rodrigues Pinto Junior**  
Desembargador Presidente

# SUMÁRIO

1. O TRT da 24ª Região.....	11
2. Histórico do Planejamento Estratégico no Tribunal .....	13
3. Construção da Estratégia 2021-2026.....	18
4. A Estratégia Institucional e a Agenda 2030 - ONU .....	23
5. Identidade Estratégica.....	26
6. Diagnóstico Organizacional.....	29
7. Objetivos Estratégicos.....	32
8. Mapa Estratégico.....	47
9. Alinhamento Estratégico.....	49



**1**

**O TRT DA 24<sup>a</sup>  
REGIÃO**



**S**egundo a Constituição Federal, a Justiça do Trabalho é composta pelo Tribunal Superior do Trabalho - TST

(com sede em Brasília), os Tribunais Regionais do Trabalho - TRTs e os Juízes do Trabalho (art. 111). Compete-lhes apreciar e julgar as causas decorrentes da relação de trabalho, assim como as demandas que tenham origem no cumprimento de suas próprias decisões, inclusive as coletivas. As Varas do Trabalho são órgãos de 1º grau ou de 1ª instância, onde normalmente se iniciam os processos trabalhistas submetidos aos Juízes do Trabalho. Os Tribunais Regionais do Trabalho compõem a 2ª instância ou 1º grau, onde são apreciados os recursos de uma forma geral. Não havendo matéria constitucional a ser apreciada, o TST será a última instância para julgamento de matérias relacionadas ao Direito do Trabalho, sendo ainda uma de suas atribuições, a uniformidade das decisões nesta Justiça Especializada. O Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, com sede na cidade de Campo Grande, foi criado pela Lei nº 8.431, de 9 de junho de 1992, e possui jurisdição em todo o Estado de Mato Grosso do Sul, tendo 26 Varas do Trabalho instaladas, que atendem aos 79 municípios do Estado. Conta, ainda, com 2 Postos Avançados (Maracaju e Cassilândia) e 8 Varas do Trabalho Itinerantes (Angélica, Aparecida do Taboado, Caarapó, Costa Rica,

Inocência, Ivinhema, Ribas do Rio Pardo e Sidrolândia). Em sua composição, o Tribunal possui 8 cargos de Desembargador do Trabalho, 26 cargos de Juiz do Trabalho Titular e 30 cargos de Juiz do Trabalho Substituto, criados pelas Leis nºs 8.431/1992, 8.432/1992 e 10.770/2003, respectivamente. Na segunda instância são 2 turmas, cada qual integrada por 3 Desembargadores.



# 2

## HISTÓRICO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO NO TRIBUNAL



## BREVE HISTÓRICO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO NO TRT24

A gestão estratégica impulsiona a organização ao alcance de objetivos, considerando o ambiente e avaliando suas forças e fraquezas, de modo a agregar valor a seus serviços e a sua imagem, monitorando a necessidade de reajuste das diretrizes. Nesse contexto, a gestão estratégica envolve os processos de planejamento, execução, monitoramento, avaliação e correção de direcionamento. Para isso, o plano estratégico, a gestão de projetos e de processos são empregados como ferramentas de alicerce.

A partir do primeiro Encontro Nacional do Poder Judiciário, em 2009, sob a égide da sua Resolução Administrativa número 70, o Conselho Nacional de Justiça realizou o Planejamento Estratégico do Poder Judiciário e determinou que cada Tribunal realizasse o seu.

A Justiça do Trabalho adotou a metodologia “Balanced Scorecard – BSC” (Indicadores de Desempenho Balanceado) no processo de planejamento estratégico. Nela são definidas perspectivas, nas quais são traçados objetivos estratégicos, vinculados a metas, indicadores e iniciativas. Desse modo, busca-se alinhar a estratégia à gestão operacional para entregar ao cidadão a prestação jurisdicional célere e efetiva.

O Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região então, buscando aprimorar a prestação jurisdicional, tem realizado o seu planejamento estratégico desde 2009, o qual teve seu primeiro ciclo de 2010-2014, o segundo de 2015-2020 e está agora no terceiro ciclo, de 2021-2026.

O primeiro ciclo foi elaborado ainda em 2009, de maneira totalmente participativa, envolvendo cerca de 50 pessoas das diversas áreas da organização. Como se tratava de um processo que envolvia aplicação de metodologia de gestão nova houve uma construção colaborativa conjunta entre os diversos tribunais da Justiça do Trabalho, com troca de informações e experiências, prática essa que perdura até hoje, enriquecendo a gestão estratégica dessa Especializada.

O Plano Estratégico (PE) elaborado foi executado, inobstante as dificuldades enfrentadas, especialmente relacionadas à carência de pessoal e restrições orçamentárias.

*Destaques do primeiro ciclo:*

Na execução do seu PE, o Tribunal desenvolveu várias atividades, dentre elas: a implantação do Processo Judicial Eletrônico em todas as Varas do Trabalho; a criação de quatro Postos Avançados; a instalação de duas unidades para audiências de Varas do Trabalho Itinerantes; a implantação de quatro Varas do Trabalho Itinerantes; conclusão da obra do prédio sede do Tribunal; construção dos prédios das Varas do Trabalho de São Gabriel do Oeste, Amambai, Rio Brillhante e Bataguassu; reforma dos imóveis dos Fóruns de Três Lagoas e de Dourados e das Varas do Trabalho de Nova Andradina, Naviraí e Paranaíba; implantação do e-Gestão e do ASSINEWEB; criação do Núcleo de Gestão de Pessoas e desenvolvimento dos programas de capacitação de magistrados e de servidores.

O segundo ciclo foi elaborado no início de 2015, também de forma totalmente participativa. Dessa vez, houve um alinhamento de objetivos estratégicos e indicadores de desempenho por parte do CSJT, focando o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho na atividade fim, especialmente buscando assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional, estimular a conciliação e impulsionar as execuções trabalhistas e fiscais, além de fortalecer os processos de governança

institucional, de pessoas e de TI, no que foi acompanhado por esse Regional.



*Destaques do segundo ciclo:*

Dentre os muitos projetos/iniciativas desenvolvidos nesse segundo ciclo, destacam-se: criação da Coordenadoria de Apoio à Primeira Instância e Solução de Conflitos – CAPISC; criação do Núcleo de Execução e de Pesquisa Patrimonial; criação do Grupo de Apoio Judiciário para auxiliar as secretarias as Varas do Trabalho; fixação dos Juízes do Trabalho Substitutos nas Varas do Trabalho e destinação de servidores assistentes; reforma do Prédio Sede do Fórum Trabalhista de Campo Grande; aumento do número de sessões de julgamento no 2º grau de jurisdição; implantação do Cadastramento do Conhecimento, Liquidação e Execução - CCLE na 24ª Região; construção do prédio próprio para a Vara do Trabalho de Jardim; normatização do planejamento e execução orçamentária no TRT24, além da edição de diversos manuais de trabalho administrativo; instituição do Teletrabalho no TRT 24ª Região; migração dos processos físicos em eletrônicos - SELO 100% PJe; nova estrutura e redefinição das atribuições do Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – NUPEMEC-JT e do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC; implantação, estruturação e efetivação do Centro de Execução e de Pesquisa Patrimonial – CEPP;

efetivação do Comitê Interno de Governança Institucional e instituição da Política de Governança; instituição do Código de Ética do servidor; iGest - 24ª Região, visando melhorar o desempenho das unidades judiciárias do 1º grau e implantação de usinas fotovoltaicas de microgeração de energia elétrica (75kWp), dentre outros.

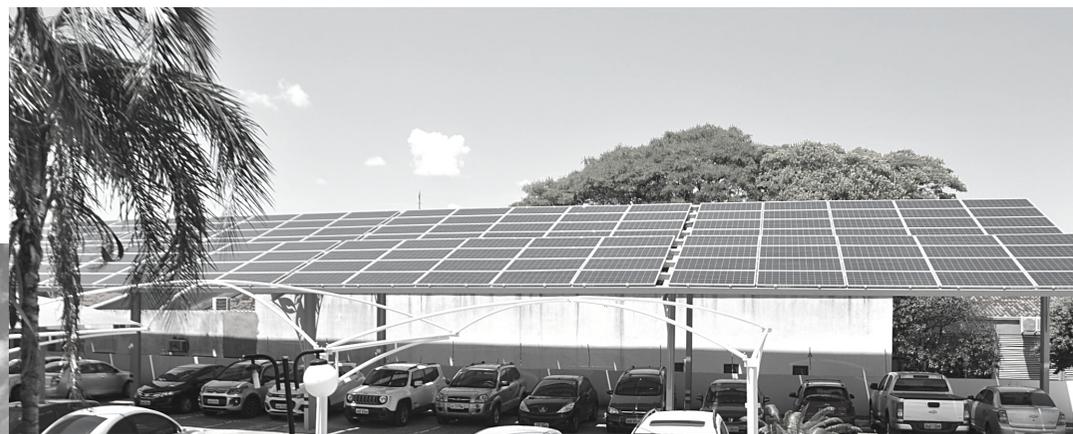
Por oportuno, cabe ressaltar que no ano de 2016 houve supressão substancial no Orçamento da Justiça do Trabalho de todo o país. No TRT 24ª Região o corte foi de 31,62% nas contas de custeio e de 49,94% nos recursos de investimentos.

O Tribunal encerrou o segundo ciclo com destaque para a disseminação da cultura de acompanhamento de metas, culminando por cumprir 100% das metas nacionais em 2020, inobstante o desfalque de sessenta e três cargos vagos de servidores, 11,3% do quadro, em razão de aposentadorias não repostas.

Adotado desde o início o modelo do BSC, o Tribunal tem buscado o alinhamento das ações com as melhores práticas gerenciais, a capacitação frequente dos seus magistrados e servidores, a adoção de sistemas de informação que aprimoram os processos de trabalho e a obtenção de melhores resultados.

Dessa forma, o Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região vem se adaptando e evoluindo no processo de aprendizado da gestão participativa na elaboração e execução dos seus planos estratégicos e no alcance de metas.

Sou  
**100%**  
PJe





**3**

**CONSTRUÇÃO  
DA ESTRATÉGIA  
2021-2026**



## CONSTRUÇÃO DA ESTRATÉGIA 2021 - 2026

A elaboração da estratégia institucional se iniciou a partir de pesquisa pública disponibilizada entre os dias 22/06/2020 e 03/07/2020 com o objetivo de promover o levantamento de sugestões de metas nacionais para elaboração do Plano Estratégico do Poder Judiciário ciclo 2021-2026. A pesquisa teve como referência a Resolução CNJ nº 221/2016, e por necessidade de prevenção ao contágio da Covid-19, foi disponibilizada no sítio eletrônico do tribunal, contando a participação de advogados, magistrados, servidores e outros atores.

A atividade foi desenvolvida em cumprimento aos termos da Resolução CNJ nº 221, de 10 de maio de 2016, que instituiu princípios de gestão participativa e democrática na elaboração das metas nacionais do Poder Judiciário e das políticas judiciárias do Conselho Nacional de Justiça - CNJ. Além disso, a Portaria CNJ nº 114, de 6 de setembro de 2016, estabeleceu as diretrizes do processo participativo na formulação das metas nacionais do Poder Judiciário.

Após a análise da viabilidade e da pertinência de cada sugestão apresentada por meio do instrumento de pesquisa, áreas técnicas formalizaram a proposta de metas da Justiça do Trabalho que foi encaminhada ao

Conselho Nacional de Justiça - CNJ e apresentada na 2ª Reunião Preparatória para o XIV Encontro Nacional do Poder Judiciário, ocorrida nos dias 26 e 27 de novembro de 2020.

Com base nos indicadores de desempenho, elaborou-se a Proposta Inicial de Meta Nacional - PIME, considerando as sugestões de monitoramento disponibilizadas no documento elaborado pelo CNJ "Monitoramento da Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026".

Inicialmente não foram propostas metas quantitativas. A Consulta Pública teve o objetivo de avaliar a opinião do público interno e externo sobre as temáticas das metas em estudo. Posteriormente, junto ao demais Tribunais Regionais do Trabalho, com base em estudos estatísticos e de viabilidade técnica "enviados pelo CSJT", bem como em processos participativos internos, a 24ª Região elaborou uma proposta para discussão e consolidação no subcomitê dos tribunais de pequeno porte.

Desta forma, as sugestões foram antecipadamente avaliadas pelo Comitê Gestor da Justiça do Trabalho e, posteriormente, discutidas e consolidadas em todos os segmentos da justiça no XIV Encontro Nacional do Poder Judiciário.

Com a publicação da Resolução CNJ nº 325/2020, que dispõe sobre a Estratégia Nacional do Poder Judiciário para o sexênio 2021-2026, iniciou-se a etapa para a definição da missão, visão, valores e para os objetivos do próximo ciclo da Justiça do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho. Essa etapa consistiu em atividades para a definição da estratégia e das metas estabelecidas para o ciclo de planejamento, culminando no Atual Plano Estratégico da Justiça do Trabalho - Ato nº 34/CSJT.GP.SG, de 12 de março de 2021, documento base para o desdobramento do Plano Estratégico deste tribunal.

No âmbito da 24ª Região, seguindo os princípios do processo participativo na elaboração da estratégia, além da contribuição do público interno e externo com sugestões oferecidas por meio da pesquisa aplicada, o diagnóstico organizacional e a proposta estratégica foram construídos com atuação direta de magistrados e servidores, membros de grupos temáticos criados especificamente para a referida atividade. Os grupos temáticos foram constituídos da seguinte forma: 1º Grau de Jurisdição; 2º Grau de Jurisdição; Gestão de Pessoas, Orçamento e Tecnologia da Informação, além das discussões e deliberações realizadas no âmbito do Comitê Interno de Governança. Nesse sentido, o Plano Estratégico

do TRT da 24ª Região se organiza em uma estratégia orientada por objetivos, indicadores, metas e orientadores estratégicos, que serão observados e executados até o final do ano de 2026.

A ferramenta adotada para a construção do planejamento estratégico ciclo 2021-2026, a exemplo dos ciclos anteriores, portou como base orientadora o sistema gerencial *Balanced Scorecard*.

A expressão *Balanced Scorecard* não tem tradução oficial para o português, e o seu entendimento remete ao significado de painel ou placar que demonstra graficamente uma estrutura de resultados balanceados ou combinados. Essa metodologia se consolidou como um sistema completo de gestão estratégica suportada pelo acompanhamento de indicadores que permitem o monitoramento da execução da estratégia. Como o próprio nome sugere, a metodologia propõe um balanceamento entre um grupo de perspectivas organizacionais distintas e interdependentes, que sob a ótica das diretrizes derivadas do Conselho Nacional de Justiça – CNJ e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT, foram adequadas da seguinte forma:

**Benefício Institucional:** localizado no topo das perspectivas, foi adaptado para demonstrar o resultado efetivo da política estratégica elaborada, útil às necessidades e demandas dos jurisdicionados, destinatários legítimos dos serviços prestados pelo tribunal, ou seja, representa o Valor Público.

**Sociedade:** demonstra o direcionamento estratégico que atende às demandas sociais prementes. Direciona as ações organizacionais para as necessidades dos usuários, considerando a acessibilidade, a criação de valor e a qualidade.

**Processos Internos:** destaca e prioriza os processos críticos da cadeia de valor, para a promoção da melhoria contínua e geração de resultados.

**Aprendizado e Crescimento:** distingue o orçamento e a infraestrutura de inovação, necessários para o alcance da visão de futuro, promove o desenvolvimento das pessoas e compartilha o conhecimento.

Desse modo, a construção do Plano Estratégico para o ciclo 2021-2026 considerou todas as diretrizes estabelecidas pelo CSJT, ou seja,

atendeu aos termos constantes na Resolução CSJT nº 259/2020, de 14 de fevereiro de 2020, em especial o previsto nos artigos 19 a 23, que tratam da construção dos planos estratégicos do Tribunais Regionais do Trabalho, além de atender plenamente as “Regras de Ouro” contidas no Plano Estratégico da Justiça do Trabalho com recomendações a serem observadas durante o planejamento, a execução, o acompanhamento e a revisão da estratégia pelos Órgãos da Justiça do Trabalho. Assim, o Plano Estratégico 2021-2026 foi estruturado da seguinte forma:

**Diagnóstico Organizacional:** realizado a partir de consulta pública (processo participativo), atuação direta do comitês temáticos internos e validação do Comitê Interno de Governança Institucional, seguindo os princípios da Resolução CNJ nº 221, de 10 de maio de 2016;

**Identidade Organizacional:** Missão, Visão e Atributos de Valor totalmente alinhados ao Plano Estratégico da Justiça do Trabalho, e em conformidade à Resolução CSJT nº 259/2020;

**Objetivos Estratégicos:** Totalmente alinhados ao Plano Estratégico da justiça do Trabalho e aos Macrodesafios do Poder Judiciário;

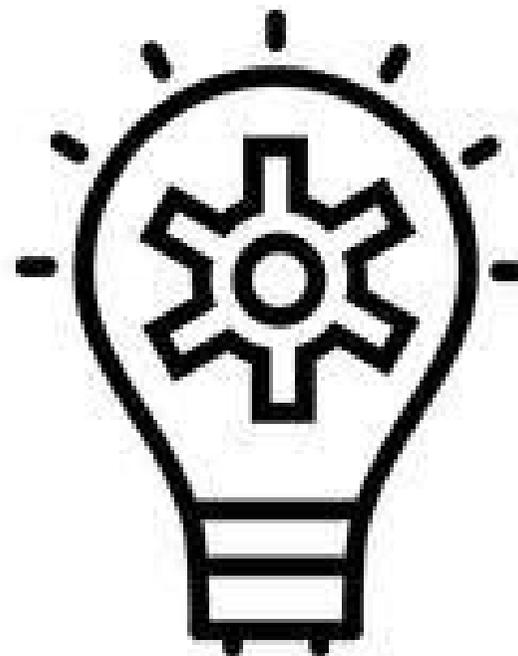
**Indicadores Estratégicos:** Extraídos do rol de indicadores previstos na Resolução CNJ nº 325/2020, bem como da cesta de indicadores construída pelos Subcomitês Gestores da Estratégia da Justiça do Trabalho (SGE-JT), conforme os termos constantes do Ato nº 34/CSJT.GP.SG, Artigo 3º;

**Metas Estratégicas:** Definidas de acordo com as Metas Nacionais do Poder Judiciário - Resolução CNJ 325/2020, bem como as metas definidas internamente, de acordo às necessidades e direcionadores estratégicos do tribunal. Em conformidade com Plano da Justiça do Trabalho, algumas metas estratégicas serão definidas ao longo do primeiro ano de execução do Plano Estratégico;

**Orientadores Estratégicos:** Elementos orientadores que servirão de base à execução do desdobramento estratégico e construção dos Planos Intraorganizacionais, bem como à identificação, análise e definição das iniciativas estratégicas necessárias ao alcance dos objetivos e, conseqüentemente, da “Visão de Futuro”.

Com isso, o processo de Gestão Estratégica no âmbito do tribunal seguirá o modelo adotado pela Justiça do Trabalho - Resolução CSJT nº 259/2020, sendo que o desdobramento da

da estratégia será realizado por meio da construção de planos de nível tático e planos de nível operacional (Painéis de Contribuição), compostos pelas iniciativas (projetos) relacionadas às diretrizes estratégicas previstas no Plano Estratégico 2021-2026, além de outros indicadores nacionais (Resolução CNJ nº 325/2020) e de indicadores da Cesta de Indicadores Estratégicos – CIE da Justiça do Trabalho.



# 4

## A ESTRATÉGIA INSTITUCIONAL E A AGENDA 2030 - ONU



## A ESTRATÉGIA INSTITUCIONAL E AGENDA 2030

Em 28/9/2018, a Presidência do CNJ instituiu o Comitê Interinstitucional, por meio da Portaria nº 133/2019, a fim de proceder estudos e apresentar proposta de integração das metas do Poder Judiciário com as metas e indicadores dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS, Agenda 2030.

Em 19 de agosto de 2019, durante o I Encontro Ibero-Americano da Agenda 2030 no Poder Judiciário, o Ministro Dias Toffoli - Presidente do Supremo Tribunal Federal e do Conselho Nacional de Justiça, assinou a celebração do Pacto pela Implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 no Poder Judiciário e no Ministério Público, com vistas a internalizar, difundir e auxiliar o processo de implementação da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas.

Nos dias 25 e 26 de novembro de 2019, durante o XIII Encontro Nacional do Poder Judiciário realizado em Maceió, foi aprovada a Meta Nacional 9 do Poder Judiciário, que consiste em “Integrar a Agenda 2030 ao Poder Judiciário” por meio de ações de prevenção ou desjudicialização de litígios voltadas aos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), da Agenda 2030.

Conforme a definição publicada na plataforma oficial, a Agenda 2030 é um plano de ação para as pessoas, o planeta e a prosperidade, que busca fortalecer a paz universal. O plano indica 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, os ODS, e 169 metas, para erradicar a pobreza e promover vida digna para todos, dentro dos limites do planeta. Os 17 Objetivos são integrados e indivisíveis, e mesclam, de forma equilibrada, as três dimensões do desenvolvimento sustentável: a econômica, a social e a ambiental. São como uma lista de tarefas a serem cumpridas pelos governos, a sociedade civil, o setor privado e todos cidadãos na jornada coletiva para um 2030 sustentável. Nos próximos anos de implementação da Agenda 2030, os ODS e suas metas irão estimular e apoiar ações em áreas de importância crucial para a humanidade: Pessoas, Planeta, Prosperidade, Paz e Parcerias.



Em alinhamento aos Macrodesafios Nacionais do Poder Judiciário, desde 2019, o TRT da 24ª Região adotou a Meta Nacional 9 - Integrar a Agenda 2030 ao Poder Judiciário, com foco na diminuição do acervo de processos relacionados a acidente de trabalho e no desenvolvimento de ações institucionais voltadas ao Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho, em contribuição direta ao ODS 8 – **TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO**.

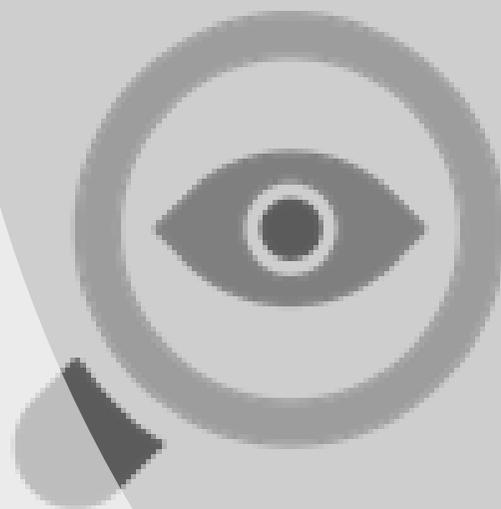
Com base na **Missão Institucional** e nos **Atributos de Valor** instituídos no Plano Estratégico 2021-2026, o TRT da 24ª Região tem como diretriz institucional o desenvolvimento de ações que possam contribuir com a integração dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS às atividades estratégicas e operacionais do tribunal. Com isso, durante o desenvolvimento do Plano Estratégico para o próximo sexênio, a equipe de desenvolvimento promoveu o alinhamento dos objetivos estratégicos organizacionais aos ODS da Agenda 2030, como forma de orientar a atuação de magistrados, servidores, estagiários, menores aprendizes e colaboradores, e contribuir na promoção do desenvolvimento sustentável.





5

**IDENTIDADE  
ESTRATÉGICA**



## IDENTIDADE ESTRATÉGICA

### MISSÃO

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

A Missão é a razão de ser da organização, o seu propósito, a sua finalidade. Identifica o negócio da organização e o papel que representa ao atuar no negócio. Identifica o impacto da existência da organização no ambiente em que atua. Foca a competência essencial da organização. É o objetivo fundamental e consiste na definição dos seus fins estratégicos gerais.

### VISÃO

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

A visão é o que a organização quer ser, considerando os limites estabelecidos em longo prazo e em uma abordagem amplificada. Considera as oportunidades futuras, determinando onde a organização quer chegar e como quer ser reconhecida pelo público interno e externo. Deve ser desafiadora, mas de possível alcance. O planejamento estratégico partirá da visão. É o estado desejado ao término da vigência do Plano Estratégico.

### VALORES

Os Valores são atributos nos quais a organização — compreendida pelos seus gestores e colaboradores — acredita e os quais a norteiam quanto ao que é aceitável ou não, esperado ou não. São as crenças institucionais e as virtudes exaltadas. É o que a organização defende. Os colaboradores têm apreço, consideração e respeito pelos valores. São crenças, costumes e ideias que permeiam todas as atividades e relações existentes na organização e desta com os clientes. São princípios compartilhados, convicções dominantes, elementos motivadores das ações das pessoas, os quais contribuem para a organização e a coerência do trabalho. Estão descritos a seguir.

### Acessibilidade



Disponibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, materiais, edificações, tecnologia, informação e comunicação, bem como de todos os serviços administrativos e judiciais.

### Agilidade



Realização da prática dos atos judiciais e de gestão em tempo que garanta sua efetividade.

### Comprometimento



Preservação da coisa pública e compromisso com a qualidade, requisitos e prazos estabelecidos para os serviços prestados.

### Efetividade



Garantia da realização das atividades laborais em completo atendimento às normas, às metas estabelecidas e às necessidades dos jurisdicionados.

### Eficiência



Utilização dos recursos públicos com economicidade, sem desperdício, aplicados exclusivamente à concretização da função institucional.

### Ética



Prática de valores morais como honestidade, probidade e integridade, entre outros, em todas as manifestações e relações humanas.

### Inovação



Promoção do ambiente de trabalho que favoreça o aproveitamento da inteligência coletiva, da criatividade, do estímulo ao aprendizado, mediante erros controlados, com vistas à melhoria, à adoção ou à criação de novos produtos ou serviços, que gerem valor e garantam o cumprimento da missão institucional.

### Respeito à diversidade



Acolhimento das pessoas, em todas as relações humanas, independentemente de gênero, etnia, idade, religião, orientação sexual ou quaisquer diferenças culturais

### Segurança Jurídica



Garantia de aplicação das normas jurídicas de forma fundamentada, justa e razoável, observando-se a supremacia da Constituição.

### Sustentabilidade



Adoção de atitudes que contribuam para um mundo mais pacífico, com menor desigualdade, maior promoção dos direitos humanos e proteção do planeta e dos recursos naturais.

### Transparência



Compromisso com a divulgação de atos de gestão e judiciais, dados ou resultados organizacionais, independentemente de solicitação, em formatos acessíveis e abertos.

### Valorização das Pessoas



Estabelecimento de mecanismos para reconhecimento do bom desempenho profissional, estímulo ao aperfeiçoamento funcional e à melhoria permanente na qualidade de vida no trabalho.

# 6

## DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL



## DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

**O** bjetiva identificar os fatores internos (forças e fraquezas) e externos (oportunidades e ameaças) que afetam a Justiça do Trabalho e o TRT da 24ª Região no desempenho de sua missão.



### ANÁLISE INTERNA

A análise interna é fundamental para que a instituição tenha o conhecimento da própria realidade (fase do auto-conhecimento). Procura identificar desafios propiciando o aprimoramento. Nessa fase, a análise é feita de diagnósticos atuais e anteriores que validam todo o processo. Momento de discussão e definição das principais forças e fraquezas da organização a serem pontuadas.

#### Forças

Fenômenos ou condições internas capazes de auxiliar, por longo tempo, a execução da estratégia (vantagens internas).

#### Fraquezas

Situações, fenômenos ou condições internas que podem dificultar a execução da estratégia (desvantagens internas).

### ANÁLISE EXTERNA

Envolve atributos que não podem ser controlados pela organização, estão localizados no micro e no macroambientes, podem ser aproveitados ou podem exigir uma atuação preventiva. Assim, pautados nesses fatores podemos visualizar oportunidades e ameaças que influenciarão diretamente nas diretrizes a serem definidas no plano estratégico e no cumprimento da missão organizacional.

Entre outros assuntos, foram discutidos tendências, desafios e oportunidades que o TRT24 deveria levar em consideração na formulação de sua estratégia de atuação, os mais importantes elencados a seguir.

#### Oportunidades

Fatores externos, atuais ou potenciais, que podem estimular positivamente a estratégia.

#### Ameaças

Fatores externos, atuais ou potenciais, que podem comprometer/impactar negativamente a estratégia.

AMBIENTE INTERNO

**FORÇAS**

- Equipes de trabalho integradas e comprometidas (nacionais e regionais);
- Monitoramento e execução do orçamento de forma integrada - SIGEO;
- Infraestrutura adequada (física e tecnológica);
- Maturidade para elaboração de uma estratégia composta de objetivos e metas que possam produzir resultados concretos;
- Motivação do público interno com o Trabalho;
- Orgulho de magistrados e servidores em trabalharem na Justiça do Trabalho;
- Permanente e constante capacitação do quadro de magistrados e servidores;
- Processo Judicial Eletrônico em 100% dos tribunais;
- Soluções de TI padronizadas em todos os tribunais.

**FRAQUEZAS**

- Aumento nos casos de doenças psicomotoras em razão do estresse, volume de trabalho e do cenário atual;
- Ausência de dimensionamento da força de trabalho na área administrativa;
- Baixa utilização dos mecanismos processuais de uniformização de jurisprudência;
- Carência de conscientização dos gestores sobre a necessidade de planejar e executar o orçamento alinhado à estratégia;
- Carência de pessoal especialista da área de TI e demais unidades administrativas (Força de Trabalho);
- Descontinuidade de iniciativas administrativas;
- Falta de clareza na comunicação da estratégia;
- Processos de trabalho não padronizados e não formalizados (Falta de manuais de padronização de procedimentos);
- Redução do orçamento para investimento em soluções de TI.

**OPORTUNIDADES**

- Integração dos procedimentos e sistemas informatizados (Ex: compras unificadas);
- Foco em inovação tecnológica - Sistemas nacionais padronizados;
- Fortalecimento do intercâmbio entre tribunais;
- Melhoria dos sistemas informatizados em relação às funcionalidades dos usuários externos (advogados e partes);
- Mudança de cenário no ambiente de trabalho em relação a forma do desenvolvimento dos trabalhos - advento do trabalho remoto;
- Novas formas de capacitação – (Ferramentas tecnológicas);
- Utilização das experiências adquiridas nos ciclos anteriores para elaboração de uma estratégia mais clara e objetiva (ações que realmente possam gerar resultados concretos).

**AMEAÇAS**

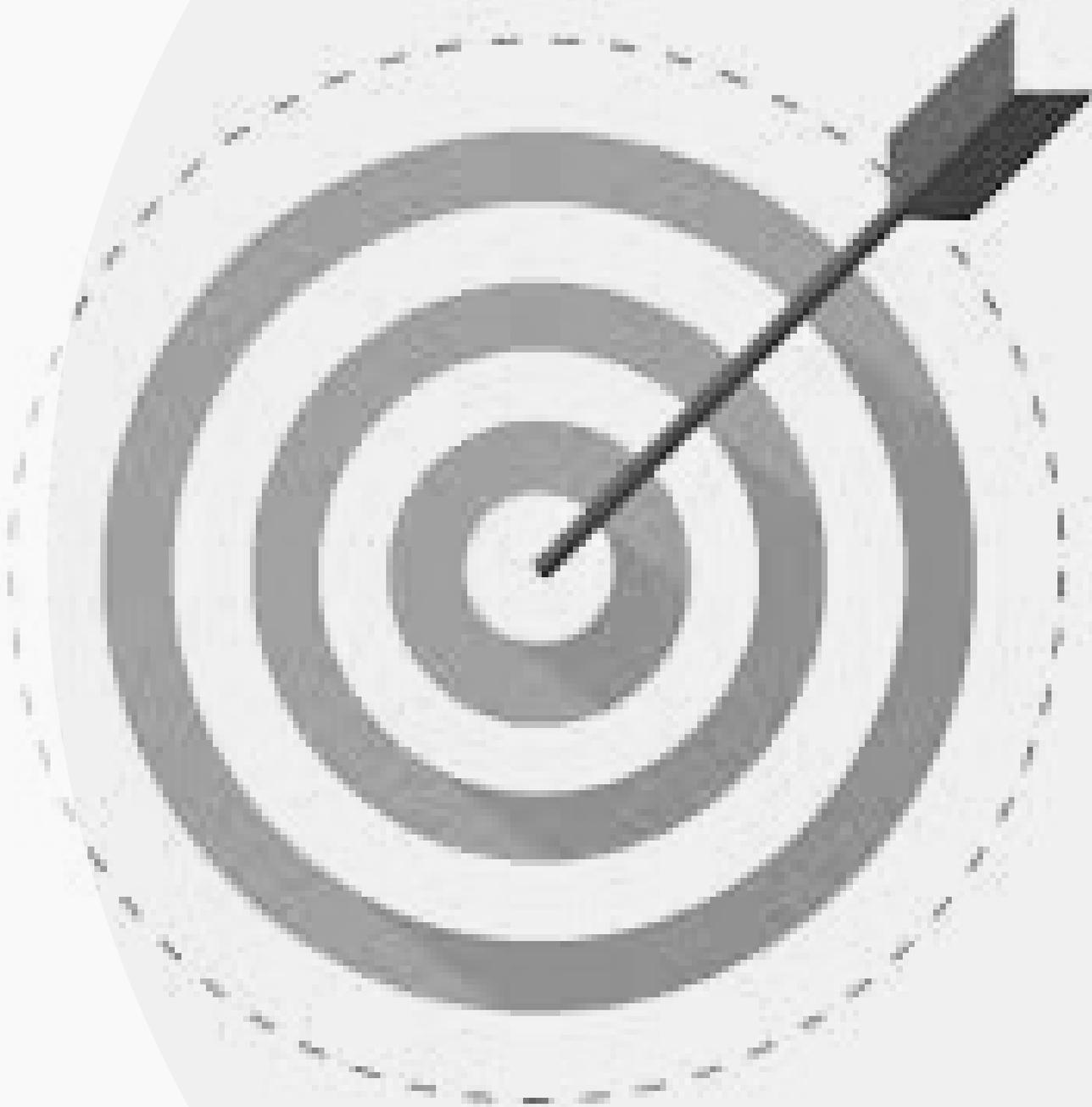
- Cenários político e socioeconômico desfavoráveis;
- Crises econômicas, políticas e sanitárias;
- Déficit de servidores e magistrados;
- Dificuldade na reposição de servidores;
- Excesso de demandas (PE Nacional, setorial, regional, novas demandas) provoca o esgotamento das equipes e compromete a credibilidade do planejamento estratégico;
- Falta de disponibilidade de recursos tecnológicos para todos os jurisdicionados – principalmente as partes;
- Restrição de recursos orçamentários.

AMBIENTE EXTERNO



7

**OBJETIVOS  
ESTRATÉGICOS**



## ESTRATÉGIA 2021-2026

A estratégia institucional para o ciclo 2021-2026 é composta pelos seguintes elementos: Objetivos Estratégicos, Orientação Estratégica, indicadores e Metas.

Os elementos estratégicos estão distribuídos em perspectivas estratégicas, de acordo com a representação abaixo:



Os Objetivos Estratégicos formam um conjunto correlacionado de prioridades (fins a serem perseguidos) que esclarecem o que a estratégia deve alcançar e que é crítico para seu sucesso. São direcionadores claros e concisos que detalham as mudanças que precisam ser feitas para o cumprimento da missão e o alcance da visão de futuro da organização. Os objetivos se dividem em grupos de perspectivas e cada um é conectado a outro numa relação de causa e efeito.

A Orientação Estratégica é formada por um grupo de propostas e propósitos estratégicos que irão direcionar o tribunal para o caminho mais vantajoso ao desenvolvimento de iniciativas necessárias ao alcance dos objetivos estratégicos e serve como base para a tomada de decisão.

Além disso, integram o Plano Estratégico ciclo 2021-2026, os indicadores e as metas aprovados no contexto dos Encontros Nacionais do Poder Judiciário e da Cesta de Indicadores Estratégicos – CIE, que tem por finalidade prover o Sistema de Gestão da Justiça trabalhista de métricas padronizadas. Até o 4º ano de vigência do atual ciclo de gestão serão definidas metas de modo a cobrir todos os objetivos estabelecidos neste plano.

Conforme estabelecido no inciso I do art. 34 da Resolução CSJT nº 259/2020, que aprova o Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de 1º e 2º grau, no primeiro ano de vigência do Plano Estratégico, devem ser apresentadas propostas de iniciativas que comporão o portfólio inicial de iniciativas regionais e nacionais. As iniciativas nacionais serão selecionadas por meio do Prêmio Cooperari – Estratégias para Evoluir, com o objetivo de compor o portfólio do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho para o sexênio 2021-2026.

## BENEFÍCIO INSTITUCIONAL

### Objetivo

#### Celeridade e Efetividade da Prestação Jurisdicional

- Melhoria na qualidade das decisões judiciais proferidas em casos semelhantes, com entrega da prestação jurisdicional adequada;
- Observância às diretrizes relacionadas ao sistema de gestão de precedentes.



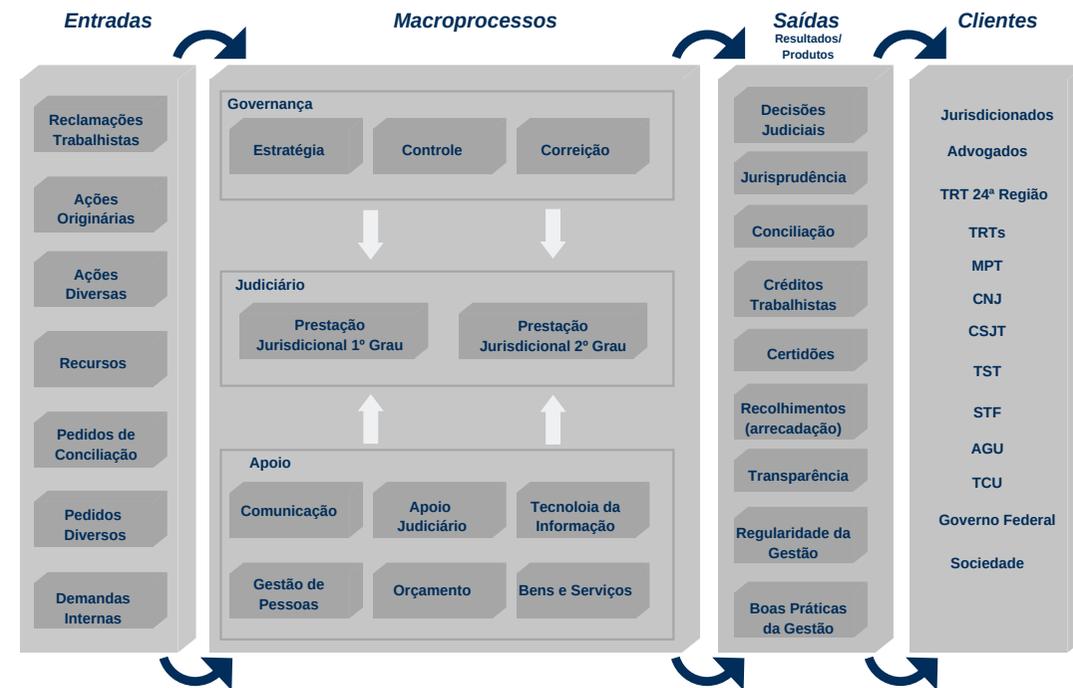
#### Público Alvo: Poder Público

- Ação institucional estrategicamente orientada para o longo prazo;
- Decisões estratégicas bem fundamentadas;
- Políticas internas devidamente avaliadas;
- Atuação efetiva e com maior economicidade;
- Engajamento de setores, internos e externos, com vistas à formação de cultura de gestão do acervo e uniformização da jurisprudência.

#### Público Alvo: Sociedade

- Conhecimento mais consistente em relação à dinâmica da sociedade;
- Transparência dos atos de gestão e dos resultados alcançados;
- Relacionamento com o público externo;
- Canais e espaços de diálogo;
- Eficiência operacional;

### Cadeia de Valor



## SOCIEDADE

### Objetivo

#### 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.



#### Orientação Estratégica

- Pesquisas de excelência para apoiar a estratégia e políticas institucionais;
- Ações de cooperação com órgãos relevantes para influenciar a avaliação e formulação de políticas internas e programas;
- Públicos externos e internos informados e atualizados sobre a agenda institucional e os resultados alcançados;
- Acesso e uso de base dados – painéis dinâmicos de informação;
- Promoção da imagem institucional;
- Desenvolvimento de estudos prospectivos;
- Fortalecimento da Relação Institucional do Judiciário com a Sociedade;

- Incremento e manutenção do debate e identificação de divergências relacionadas a decisões proferidas pelo Tribunal;
- Divulgação, interna e externa, das decisões de fixação de entendimento, de modo a contribuir com a adesão de magistrados de primeiro e segundo grau, por disciplina judiciária, e com o Sistema de Uniformização de Jurisprudência do Poder Judiciário Nacional;
- Diálogo com áreas como o Centro de Execução e Pesquisa Patrimonial e Cejuscs, como estratégia de redução do acervo, racionalização da prestação jurisdicional e valorização dos meios consensuais de solução de conflitos.

#### Indicadores

Descrição	Fonte
Pesquisa de imagem da JT – PI JT	CIE - JT
Índice de Transparência - IT	Resolução CNJ 325/2020
Índice de Atendimento das Metas do Plano de Comunicação Social - IPCS	CIE - JT

#### Metas

Descrição	Base	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Elevar o nível de avaliação positiva na Pesquisa de Imagem da JT - PI JT	-	definir	definir	definir	definir	definir	definir
Elevar o índice de transparência - IT	89,7%	95%	definir	definir	definir	definir	definir
Obter êxito em 80% de atendimento das metas do Plano de Comunicação Social - IPCS	-	80%	definir	definir	definir	definir	definir

## Objetivo

### 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.

- Promoção de iniciativas e suporte institucional às questões de acessibilidade e inclusão;
- Combate à discriminação e à violência contra a mulher e a questão de gênero, raça e diversidade;
- Promoção de ações de responsabilidade socioambiental;
- Execução de programas, projetos e ações afirmativas de cidadania;
- Desenvolvimento de ações que possam contribuir com a integração dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS às atividades estratégicas e operacionais do tribunal.

### Indicadores

Descrição	Fonte
Índice de integração da Agenda 2030 ao Poder Judiciário	Meta Nacional - 9
Índice de desempenho de sustentabilidade – IDS	Resolução CNJ 325/2020
Índice de alcance das metas do PLS - IAM-PLS	CIE - JT

### Metas

Descrição	Base	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Realizar ações de prevenção ou desjudicialização de litígios voltados aos ODS – Agenda 2030 - ODS	4 ações	definir	definir	definir	definir	definir	definir
Elevar o índice de desempenho de sustentabilidade - IDS	53%	definir	definir	definir	definir	definir	definir
Obter êxito em 80% de alcance das metas do PLS - IAM-PLS	-	80%	definir	definir	definir	definir	definir

### Orientação Estratégica

- Apoio nas ações de prevenção de acidentes de trabalho;
- Crescimento econômico sustentado e trabalho decente para todos;
- Redução do acervo de ações judiciais interpostas referentes à ocorrência de Acidente de Trabalho;
- Atuação ativa na implementação de políticas pela erradicação do trabalho infantil e proteção do trabalho decente do adolescente;

## PROCESSOS INTERNOS

### Objetivo

#### 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 nº 174/2016.



#### Orientação Estratégica

- Desenvolvimento de ações voltadas à pacificação social no âmbito das relações de trabalho;
- Fortalecimento do CEJUSC-JT/2º Grau e CEJUSC-JT/1º Grau; com atuação integrada, coordenada pelo Vice-Presidente;
- Formação de mediadores;
- Intensificação das audiências de mediação e conciliação;
- Expansão e interiorização das atividades conciliatórias, nos termos da Resolução CSJT 288/2021;
- Audiências e reuniões com representantes dos principais grupos de jurisdicionados;

- Triagem contínua, pelas unidades judiciárias, de processos passíveis de serem resolvidos por métodos consensuais, bem como daqueles que impactam diretamente nas metas, especialmente processos com maior tempo de tramitação e processos em fase de execução;
- Promoção de tratamento adequado a ações setoriais e/ou repetitivas, Identificação do conflito em sua origem e encaminhamento da solução, antecipando-se à judicialização, com incremento da atuação pré-processual;
- Gerenciamento do acervo judicial por atuação integrada do NUGEPNAC, CEPP, CI e NUPEMEC.
- Promover e manter a uniformização da jurisprudência de modo estável, íntegra e coerente.

#### Indicadores

Descrição	Fonte
Índice de conciliação - IC	Meta Nacional - 3

#### Metas

Descrição	Base	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Aumentar o índice de conciliação em relação à média do biênio 2018/2019, em 1 ponto percentual - IC	44,17%	45,17%	definir	definir	definir	definir	definir
2022: 2019/2020							
2023: 2020/2021							
2024: 2021/2022							
2025: 2022/2023							
2026: 2023/2024							

## Objetivo

### 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.



### Orientação Estratégica

- Desenvolvimento de boas práticas na gestão das unidades judiciárias e dos processos de trabalho;
- Apoio administrativo às unidades judiciárias;
- Desenvolvimento de ferramentas de monitoramento da eficiência operacional;
- Padronização de procedimentos;
- Intensificação das audiências de mediação e conciliação;
- Fortalecimento do Centro de Execução e de Pesquisa Patrimonial – CEPP;
- Adoção de boas práticas que visem obter agilidade e produtividade na prestação jurisdicional, especialmente incremento da uniformização da jurisprudência;

- Melhores resultados do IPC-Jus.
- Ampliação do número de sentenças líquidas proferidas;

### Indicadores

Descrição	Fonte
Índice de processos julgados - IPJ	Meta Nacional - 1
Índice de processos antigos julgados - IPAJ	Meta Nacional - 2
Taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais - TCL	Meta Nacional - 5

### Metas

Descrição	Base	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Julgar mais processos que os distribuídos no ano corrente - IPJ	100,45%	101%	definir	definir	definir	definir	definir
Julgar até 31/12/2021 pelo menos, 93% dos processos distribuídos até 31/12/2019, nos 1º e 2º graus - IPAJ							
2021: 31/12/2019 2022: 31/12/2020 2023: 31/12/2021 2024: 31/12/2022 2025: 31/12/2023 2026: 31/12/2024	-	93%	definir	definir	definir	definir	definir
Reduzir em 2 pontos percentuais a taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais, em relação ao ano de 2019 - TCL							
2021: 2019 2022: 2020 2023: 2021 2024: 2022 2025: 2023 2026: 2024	47,4%	45,4%	definir	definir	definir	definir	definir

## Objetivo

### 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.



### Orientação Estratégica

- Consolidação do Núcleo de Gerenciamento de Precedentes e de Ações Coletivas – NUGEPNAC;
- Banco de dados de pesquisa;
- Capacitação sobre o tratamento das demandas repetitivas;
- Novas práticas jurídicas;
- Implantação e consolidação do Centro de Inteligência do Poder Judiciário CIPJ-TRT24;
- Política de tratamento das demandas de grandes devedores;
- Ações de prevenção ou desjudicialização de litígios voltadas aos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), da Agenda 2030;
- Incentivo e promoção de parcerias públicas, público-privadas, privadas, e com a sociedade civil eficazes, com vistas ao compartilhamento de conhecimento, experiência, tecnologia e recursos que contribuam para a identificação e direcionamento da solução de casos repetitivos, litigância setorial e combate a lides simuladas e/ou litigância predatória;
- Gerenciamento do acervo judicial por atuação integrada do NUGEPNAC, CEPP, CI e NUPEMEC, coordenada pelo Vice-Presidente;
- Monitoramento dos dados lançados no Sistema NUGEP, que alimenta o banco de dados BNPR;
- Controle dos lançamentos de sobrestamento de processos no PJe;
- Acompanhamento das pautas de julgamentos, com vistas à identificação de divergências jurisprudenciais e levantamento de temas passíveis de uniformização;
- Apoio ao público interno e externo do Tribunal no que se refere à instauração e tramitação de incidentes de uniformização da jurisprudência;
- Fomentar a melhoria da qualidade das decisões judiciais, a entrega da prestação jurisdicional célere e adequada e a redução do acervo;

- Consolidação do Sistema de Precedentes Obrigatórios, em cumprimento ao dever de uniformizar preconizado no artigo 926 do CPC. Alinhamento as macrodesafios do Poder Judiciário;
- Uniformização de procedimentos relacionados a decisões sobre acidente de trabalho e doença ocupacional;
- Melhoria da imagem da Justiça do Trabalho perante a sociedade, a partir da avaliação do conhecimento sobre o segmento de justiça e do valor percebido pelos usuários e demais cidadãos, com a entrega de prestação jurisdicional adequada em casos semelhantes.

## Indicadores

Descrição	Fonte
Tempo médio entre o trânsito em julgado do precedente e o trânsito em julgado do processo em que a tese deveria ter sido aplicada	Resolução CNJ 325/2020

## Metas

Descrição	Base	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Reduzir o tempo médio entre o trânsito em julgado do precedente e o trânsito em julgado do processo em que a tese deveria ter sido aplicada	-	definir	definir	definir	definir	definir	definir

## Objetivo

### 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.



### Orientação Estratégica

- Fortalecimento da estrutura interna de governança;
- Desenvolvimento da estrutura da gestão de riscos;
- Gestão de continuidade do negócio;
- Efetivação do modelo de gestão da estratégia;

- Gestão de processos finalísticos;
- Modelo de gestão das contratações;
- Monitoramento da execução da estratégia;
- Desdobramento da estratégia em nível tático e operacional;
- Avaliação dos resultados organizacionais.

### Indicadores

Descrição	Fonte
Índice de processos de trabalho críticos mapeados com identificação dos controles internos - IPMCI-JT	CIE - JT
Índice de Governança e Gestão - IGG	CIE - JT

### Metas

Descrição	Base	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Elevar o índice de processos de trabalho críticos mapeados com identificação dos controles internos - IPMCI-JT	-	definir	definir	definir	definir	definir	definir
Elevar o índice de Governança e Gestão - IGG	37%	45%	50%	55%	60%	65%	70%

## Objetivo

### 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.



## Orientação Estratégica

- Programa de integridade;
- Desenvolvimento de competências de liderança;
- Transparência ativa;
- Desenvolvimento dos canais de comunicação;
- Adesão aos princípios de dados abertos;
- Prestação de contas diretamente à sociedade;
- Implementação total da Lei de Acesso à Informação e da Lei Geral de Proteção de Dados;
- Ranking Nacional da Transparência.

## Indicadores

Descrição	Fonte
Índice de atendimento às deliberações e às recomendações decorrentes de auditoria - IADRDA	CIE - JT

## Metas

Descrição	Base	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Atender as deliberações e as recomendações de auditoria em XX% - IADRDA	-	definir	definir	definir	definir	definir	definir

## RECURSOS

### Objetivo

#### 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.



#### Orientação Estratégica

- Evolução do processo orçamentário organizacional;
- Indicadores de gerenciamento orçamentário;
- Aperfeiçoamento do alinhamento à estratégia organizacional;
- Estabelecimento de metas de economia – sustentabilidade financeira;
- Tratamento das demandas de priorização;
- Métricas objetivas para mensuração de resultados.

## Indicadores

Descrição	Fonte
Índice de execução das dotações para despesas discricionárias - IEDD	CIE - JT

## Metas

Descrição	Base	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Executar 100% das dotações para despesas discricionárias - IEDD	-	100%	definir	definir	definir	definir	definir

## Objetivo

### 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 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.



### Orientação Estratégica

- Planejamento da Gestão de Pessoas;
- Política de Gestão de Pessoas;
- Adequação da força de trabalho;
- Desenvolvimento de perfis profissionais vinculados a estratégia;

- Desenvolvimento do processo de sucessão das funções críticas;
- Gestão do desempenho;
- Efetivação da meritocracia para ocupação de Cargos em Comissão e Funções Comissionadas;
- Institucionalização de modelo de trabalho integrado – presencial e remoto;
- Ações voltadas à saúde física e mental dos magistrados e servidores;
- Ambiente de trabalho positivo.

### Indicadores

Descrição	Fonte
Índice de promoção da saúde de magistrados e servidores - ISMS	Meta Nacional 10
Índice de Atendimento das Metas do Plano de Contribuição de Gestão de Pessoas - IPCGP	CIE - JT

### Metas

Descrição	Base	2021	2022	2023	2024	2025	2026
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 - ISMS.	-	15%	definir	definir	definir	definir	definir
Obter êxito em 80% das Metas do Plano de Contribuição de Gestão de Pessoas - IPCGP	-	80%	definir	definir	definir	definir	definir

## Objetivo

### Aprimorar a Governança de Tecnologia da informação e comunicação - 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.



### Orientação Estratégica

- Gestão dos serviços de tecnologia da informação;
- Evolução do nível de serviço de tecnologia da informação;
- Gestão de riscos de tecnologia da informação;
- Desenvolvimento de processos e atividades para a gestão da segurança da informação;

- Disponibilidade de ferramentas de trabalho remoto e colaborativo;
- Melhoria da qualidade e da disponibilidade das informações geradas pelo tribunal;
- Integração da base de dados do DATAJUD – CNJ;
- Melhoria do nível de maturidade de governança em TIC - iGovTIC-Jud.

### Indicadores

Descrição	Fonte
Índice de processos judiciais eletrônicos - IPJE	Meta Nacional 11
Índice de Atendimento das Metas do Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicações - IPDTIC	CIE - JT

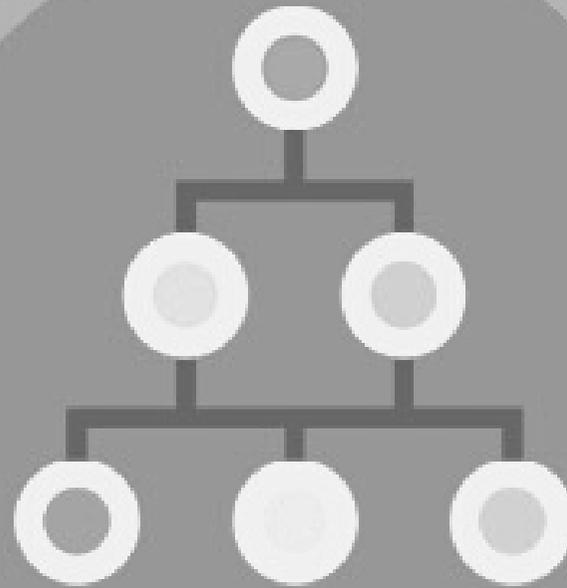
### Metas

Descrição	Base	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Alcançar 100% de processos judiciais eletrônicos em relação ao acervo total - IPJE	-	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Obter êxito em 80% de atendimento das Metas do Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicações - IPDTIC	-	80%	definir	definir	definir	definir	definir



8

**MAPA  
ESTRATÉGICO**



## MISSÃO

Realizar justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania

## VISÃO DE FUTURO

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

## ATRIBUTOS DE VALOR

Acessibilidade / Agilidade / Comprometimento / Efetividade / Eficiência / Ética / Inovação / Respeito à diversidade / Segurança jurídica / Sustentabilidade / Transparência / Valorização das Pessoas

### BENEFÍCIO INSTITUCIONAL

Celeridade e efetividade da prestação jurisdicional

### SOCIEDADE

Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais

Promover o trabalho decente e a sustentabilidade

### PROCESSOS INTERNOS

Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas

Garantir a duração razoável do processo

Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas

Fortalecer a governança e a gestão estratégica

Promover a integridade e a transparência dos atos de gestão

### APRENDIZADO E CRESCIMENTO

Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira

Incrementar modelo de gestão de pessoas

Aprimorar a governança de TIC e a proteção de dados



# 9

## ALINHAMENTO ESTRATÉGICO



## ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

Perspectiva	Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026	Estratégia da Justiça do Trabalho 2021-2026	Estratégia do TRT da 24ª Região 2021-2026
Sociedade	Fortalecimento da relação institucional do Judiciário com a sociedade	Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais	Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais
	Garantia dos direitos fundamentais		
	Promoção da sustentabilidade	Promover o trabalho decente e a sustentabilidade	Promover o trabalho decente e a sustentabilidade
	Garantia dos direitos fundamentais		
Processos Internos	Agilidade e produtividade na prestação jurisdicional	Garantir a duração razoável do processo	Garantir a duração razoável do processo
	Enfrentamento à corrupção, à improbidade administrativa e aos ilícitos eleitorais	Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados	Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados
	Prevenção de litígio e adoção de soluções consensuais para os conflitos	Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas	Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas
	Consolidação dos sistemas de precedentes obrigatórios	Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas	Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas
	Aperfeiçoamento da gestão administrativa e da governança judiciária	Fortalecer a governança e a gestão estratégica	Fortalecer a governança e a gestão estratégica
Aprendizado e Crescimento	Aperfeiçoamento da gestão orçamentária e financeira	Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira	Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira
	Aperfeiçoamento da gestão de pessoas	Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional	Incrementar modelo de gestão de pessoas
	Fortalecimento da estratégia nacional de TIC e de proteção de dados	Aprimorar a governança de TIC e a proteção de dados	Aprimorar a governança de TIC e a proteção de dados



# TRT-24ª REGIÃO

Mato Grosso do Sul

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

[trt24.jus.br](http://trt24.jus.br)

Rua Delegado Carlos Roberto Bastos de Oliveira, 208  
Campo Grande, MS  
CEP: 79031-908

**Horário de funcionamento:**

Expediente interno: 08:00h às 17:00h

Atendimento ao público: 11:00h às 17:00h

**Telefones:**

Atendimento ao público: (67) 3316-1771

Serviço de Informação ao Cidadão – SIC: 0800-721-0087

