JUSTIÇA DO TRABALHO
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG)

PLANO ESTRATÉGICO

CICLO 2021-2026

MISSÃO
VISÃO

VALORES

METAS E OBJETIVOS
ESTRATÉGICOS

JUSTIÇA DO TRABALHO
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG)

ANEXO ÚNICO

(ART. 1º, § 1º, DA RESOLUÇÃO GP N. 194, DE 20 DE MAIO DE 2021)

JUSTIÇA DO TRABALHO
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG)

CORPO DIRETIVO

DESEMBARGADORES

PRESIDENTE
JOSÉ MURILO DE MORAIS

1º VICE-PRESIDENTE
FERNANDO LUIZ GONÇALVES RIOS NETO

2ª VICE-PRESIDENTE
CAMILLA GUIMARÃES PEREIRA ZEIDLER

CORREGEDORA
ANA MARIA AMORIM REBOUÇAS

VICE-CORREGEDORA
MARISTELA ÍRIS DA SILVA MALHEIROS

SERVIDORES

DIRETORA-GERAL
SANDRA PIMENTEL MENDES

DIRETORA JUDICIÁRIA
TELMA LÚCIA BRETZ PEREIRA

SECRETÁRIA-GERAL DA PRESIDÊNCIA
LUDMILA PINTO DA SILVA

SECRETÁRIO DE GESTÃO ESTRATÉGICA
BRUNO PEREIRA BOAVENTURA TORROZO

BELO HORIZONTE, MG

MAIO DE 2021

ÍNDICE

05

Palavra do Presidente
Desembargador José Murilo de Morais fala sobre os desafios na execução do Plano Estratégico Institucional (PEI)

06

Introdução e Histórico
Alinhamento da estratégia às diretrizes nacionais e histórico de construção do PEI

09

Análise de Ambiente
Contexto institucional e social para atuação do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT/MG)

12

Identidade Estratégica
Missão, visão e valores do Tribunal e conceitos estabelecidos pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT)

13

Mapas Estratégicos
Representações gráficas da estratégia, a evidenciar a ligação entre valores, objetivos, missão e visão de futuro do TRT/MG

15

Objetivos Estratégicos
Descrição dos dez objetivos e correlação com as perspectivas Sociedade, Processos Internos ou Aprendizagem e Conhecimento

22

Metas, Indicadores e Desdobramentos
Descrição das metas nacionais, apresentação dos indicadores vinculados e desdobramentos e monitoramento da estratégia

26

Nuvem de Palavras
Gráfico digital que mostra o grau de frequência de verbetes no PEI

Desafios e incertezas

O FUTURO DO TRT/MG

2020 foi impactado pelas mudanças advindas da Emenda Constitucional n. 95, de 15 de dezembro de 2016, da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 ("Lei da Reforma Trabalhista"), e da crise sanitária, que exigiu o estabelecimento de um modelo amplo de trabalho remoto. Tudo isso alterou a dinâmica de funcionamento desta Justiça Especializada e demandou sobre-esforço do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT/MG), na intenção de desenvolver e aplicar estratégias para cumprimento dos objetivos institucionais.

Entre as ações empreendidas para atenuar os impactos da escassez de recursos, destacamos a mudança de unidades judiciárias e administrativas que funcionam em imóveis alugados, entre elas as 48 (quarenta e oito) varas da Capital. A reinstalação em prédios próprios, sem prejuízo ao funcionamento da jurisdição, otimizará o uso dos espaços e promoverá economia estimada em R$ 10 milhões anuais.

Também a união de esforços com outras instituições do Poder Judiciário tem-se apresentado como solução, especialmente dentro do segmento trabalhista, na tentativa de divulgar e absorver boas práticas.

Por exemplo, na seara administrativa, os estudos para nacionalização do Projeto Estratégico "Governança dos Colegiados Temáticos" representa a comunhão de iniciativas entre os 24 (vinte e quatro) regionais, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

Além disso, faz-se premente valorizar medidas que preservem a saúde dos magistrados, servidores e colaboradores do Tribunal, não apenas para viabilizar o alcance da estratégia e a realização das ações planejadas, mas, principalmente, para garantir a integridade física e emocional daqueles que atendem à sociedade e que levam a justiça até os cidadãos.

Portanto, apesar das adversidades, permaneceremos dedicados a aprimorar os serviços, com foco na prestação jurisdicional célere e efetiva, e na correta destinação dos recursos públicos, sem perder de vista o desafio de executar, a tempo e modo, o Plano Estratégico Institucional (PEI).

JOSÉ MURILO DE MORAIS
DESEMBARGADOR PRESIDENTE

A Administração do TRT/MG

COMPROMISSO COM A EFICIÊNCIA FIRMADO NA POSSE

O Tribunal Pleno elegeu, na tarde de 23 de outubro de 2019, a Administração da Justiça do Trabalho em Minas Gerais para o biênio 2020-2021.

Da esquerda para a direita, os desembargadores diretivos do Tribunal: Dra. Ana Maria Amorim Rebouças, corregedora; Dr. Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto, 1º vice-presidente; Dr. José Murilo de Morais, presidente; Dra. Camilla Guimarães Pereira Zeidler, 2ª vice-presidente; e Dra. Maristela Íris da Silva Malheiros, vice-corregedora.

Introdução

Desde a posse, o presidente do TRT/MG firmou compromisso com a eficiência e a governança, munido de um espírito resolutivo e criativo para superar as restrições orçamentárias e se adequar à dinâmica de funcionamento da sociedade contemporânea.

Ao longo de todo o ano de 2020, a Secretaria de Gestão Estratégica (SEGE) valeu-se de processos participativos, executou o levantamento, o exame e a consolidação das propostas de identidade estratégica do TRT/MG (missão, visão e valores) e, após proceder à análise do ambiente institucional, submeteu os resultados à apreciação dos desembargadores diretivos, de magistrados representantes do 1º grau e de servidores ocupantes de cargos de direção administrativa.

Duas resoluções editadas em 2020 foram norteadoras da preparação da estratégia do Tribunal para o ciclo 2021-2026 e, por isso, merecem distinção: Resolução n. 259, de 14 de fevereiro de 2020, do CSJT, que aprova o Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus; e Resolução n. 325, de 29 de junho de 2020, do CNJ, que dispõe sobre a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026.

A promoção da gestão democrática e a observação do arcabouço legal instituído pelos conselhos superiores formam a base deste Plano Estratégico, apresentado nas páginas a seguir.

Gestão Participativa

COMO FOI CONSTRUÍDO O PLANO ESTRATÉGICO DO TRT/MG

De acordo com a Resolução n. 221, de 10 de maio de 2016, do CNJ, a gestão participativa e democrática constitui-se em método que garante a participação de magistrados, servidores e jurisdicionados no processo decisório, a fim de possibilitar a expressão de opiniões plurais e a visão dos diversos segmentos e instâncias, no contexto do Poder Judiciário.

Observando tal normativo, como também as disposições da Portaria n. 114, de 6 de setembro de 2016, e da Resolução n. 325, de 2020, ambas do CNJ, o Tribunal movimentou-se, ainda em 2020, com o intuito de empreender processo participativo para contribuir na formulação das Metas Nacionais do Poder Judiciário para o ciclo 2021-2026 e para construir o Plano Estratégico próprio. Dentre essas atividades, destacam-se:

- aderência a processo participativo, para subsidiar a elaboração dos planos estratégicos do Poder Judiciário, por meio de pesquisa de satisfação de ampla abrangência,

Histórico de Construção

aplicada pelo CSJT entre 9 e 27 de março de 2020, incluindo cidadãos, magistrados e servidores;

- promoção de pesquisa eletrônica interna, entre 1º e 8 de maio de 2020, para construção da proposta de identidade estratégica da Justiça do Trabalho (análise de ambiente, missão, visão e valores) para o ciclo 2021-2026;

- definição da proposta de identidade estratégica e análise de ambiente para compor o PEI, após consulta a magistrados e servidores do TRT/MG (questionário eletrônico aplicado em outubro de 2020);

- participação dos representantes do TRT/MG na Rede de Governança do Poder Judiciário nas reuniões preparatórias para o XIV Encontro Nacional do Poder Judiciário (ocorridas em 25/05/2020 e 26/08/2020) e no próprio evento do CNJ (ocorrido em 26 e 27 de novembro de 2020);

- reuniões técnicas com as partes interessadas de cada um dos objetivos estratégicos, com o propósito de adequar, de forma conjunta, o Plano proposto para a Justiça do Trabalho à realidade do TRT/MG, quanto à descrição dos objetivos estratégicos, bem como para deliberar sobre a adoção de indicadores não obrigatórios;

- apresentação do Plano ao Comitê de Governança e Estratégia; e

- submissão da matéria ao Tribunal Pleno.

“

NÃO É DEMAIS LEMBRAR QUE O CUSTO DO PODER JUDICIÁRIO SE MEDE EM RAZÃO DE SUA EFICIÊNCIA, TRADUZIDA NA PROPORÇÃO ENTRE O INVESTIMENTO DE RECURSOS NOS ÓRGÃOS JUDICIAIS E O RETORNO RECEBIDO PELA SOCIEDADE EM TERMOS DE UMA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL CÉLERE E RESOLUTIVA.

”

- DESEMBARGADOR JOSÉ MURILO DE MORAIS

TRECHO DO DISCURSO DE POSSE DO PRESIDENTE, EM DEZEMBRO DE 2019.

Pontos positivos e negativos

POSICIONANDO O TRIBUNAL NO CENÁRIO ESTRATÉGICO

Utilizando-se de ferramenta consagrada para a análise de ambiente, a SEGE identificou e elencou assertivas que traduzissem as forças, oportunidades, fraquezas e ameaças que pudessem impactar no funcionamento e na existência do Tribunal.

Com base, uma vez mais, na participação ativa de magistrados e servidores, bem como da sociedade, foi realizada a análise do ambiente no qual está inserido o TRT/MG.

A avaliação levou em conta os cenários interno e externo, além dos fatores positivos e negativos que pudessem impactar os resultados. Assim, é importante compreender (das letras iniciais surge, em português, o acrônimo FOFA):

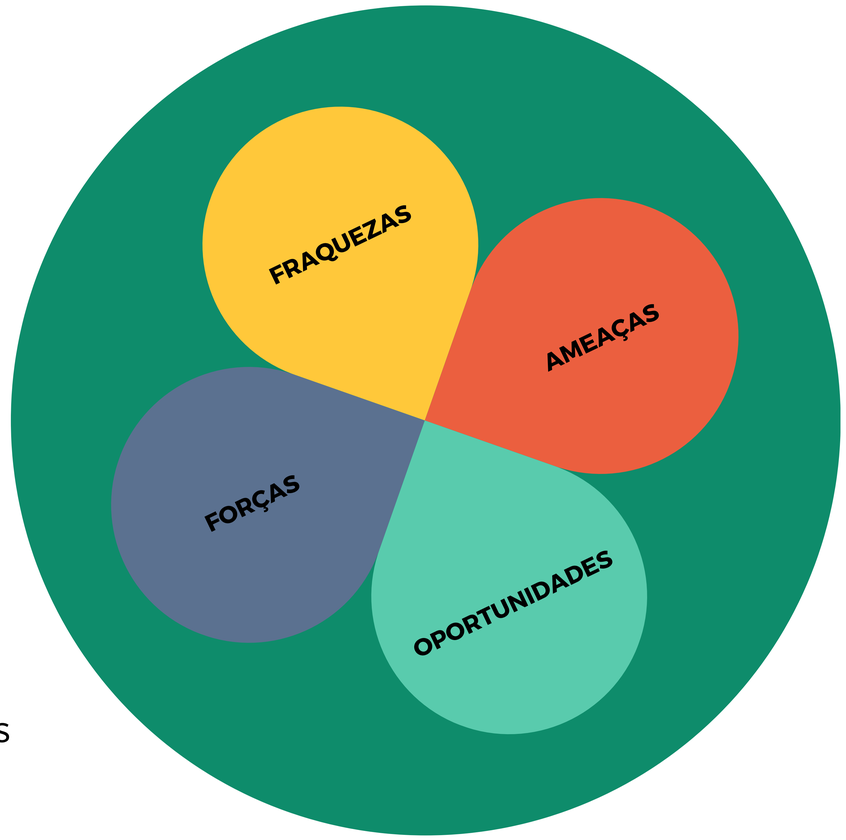
FORÇAS são fenômenos ou condições internas capazes de auxiliar, por longo tempo, a execução da estratégia;

Análise de Ambiente

OPORTUNIDADES são fatores externos, atuais ou potenciais, que influenciam positivamente a estratégia;

FRAQUEZAS são fenômenos ou condições internas capazes de prejudicar, por longo tempo, a execução da estratégia; e

AMEAÇAS são fatores externos, atuais ou potenciais, que influenciam negativamente a estratégia.



Ao lado, representação gráfica da *Análise SWOT* ou *Análise FOFA*, técnica de planejamento utilizada pela SEGE para auxiliar a identificar forças, oportunidades, fraquezas e ameaças relacionadas à estratégia do Tribunal, nos cenários interno e externo.

Ambiente Interno

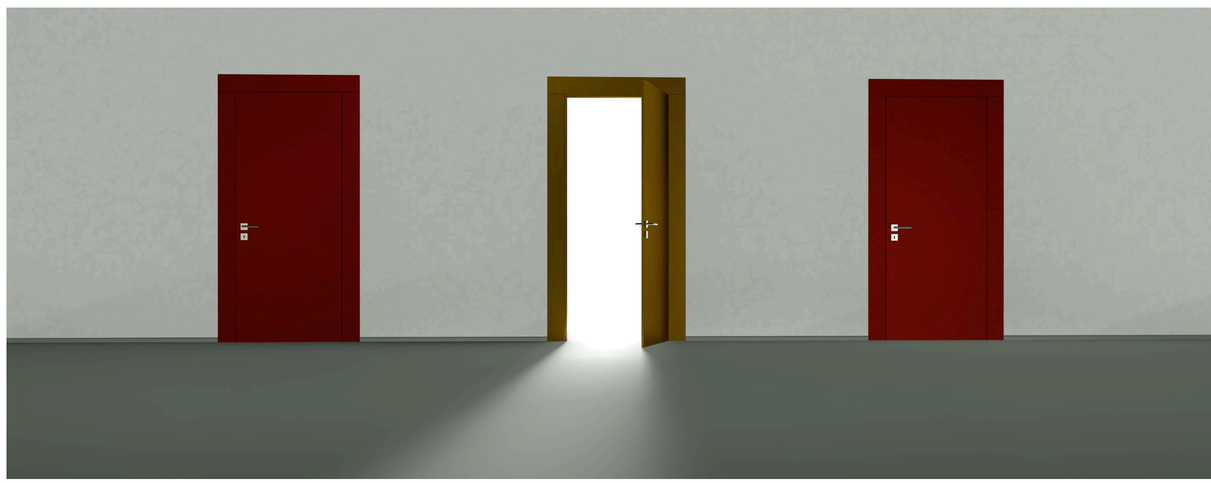
FORÇAS

- Capacidade de adaptação às adversidades externas e internas
- Capacidade de adaptação ao trabalho remoto
- Capacidade técnica dos magistrados e servidores para o cumprimento da Missão
- Capacidade de atendimento e resposta às demandas trabalhistas
- Processo de formação jurídica continuada de magistrados e servidores
- Comunicação intrassetorial
- Processo Judicial Eletrônico
- Organização e estrutura de governança de colegiados
- Transparência, publicidade dos atos do TRT/MG e prestação de contas à sociedade e instâncias de controle
- Modelo de gestão da comunicação social e posicionamento do TRT/MG na mídia
- Modelo de Gestão da Estratégia Institucional
- Quantidade de programas, projetos e ações de melhoria contínua, redução de custos e produtividade desenvolvidos
- Velocidade de tramitação dos processos judiciais
- Velocidade de tramitação dos processos administrativos relacionados a pessoal
- Processo judicial com trâmite exclusivamente eletrônico para casos novos
- Capacidade de manter relações interinstitucionais

FRAQUEZAS

- Falta de efetividade do modelo de avaliação de desempenho
- Velocidade de tramitação de processos administrativos de aquisição
- Infraestrutura tecnológica disponível
- Infraestrutura física predial própria disponível, com muitos ativos próprios e alto custo de manutenção
- Disputa interna por orçamento com baixa observação de critérios objetivos
- Conhecimento limitado do indicador iGEST
- Capacitação dos servidores para operar as ferramentas de pesquisa na fase de execução
- Gestão da fase de execução dos processos judiciais
- Formação dos magistrados em gestão judiciária e administrativa
- Baixa utilização de ferramentas de inteligência artificial
- Assimilação das vantagens da gestão da estratégia pelo corpo técnico, fundamentalmente no âmbito da Administração da Justiça
- Quantidade de processos seletivos realizados para ocupação de postos de trabalho
- Falha no lançamento de informações e movimentos nos sistemas judiciários
- Compartilhamento interno de boas práticas

Ambiente Externo



OPORTUNIDADES

- Competição entre os Tribunais Regionais do Trabalho, gerando ambiente salutar de autodesenvolvimento
- Prêmio CNJ de Qualidade
- Relação do TRT/MG com sindicatos e associações representativas de magistrados e servidores
- Relação com Conselhos Superiores
- Modelo de controle administrativo exercido pelo TCU
- Advento das redes sociais como meio de reforço da credibilidade e adesão do grande público
- Cooperação judiciária entre os órgãos do Poder Judiciário e outras instituições e entidades, na forma da Resolução CNJ n. 350/2020

AMEAÇAS

- Emenda constitucional 95/2016: limitação orçamentária e impossibilidade de reposição do quadro de pessoal
- Disponibilidade de recursos financeiros e perspectiva de queda de arrecadação pelo Poder Executivo
- Isolamento social prolongado
- Cenário econômico instável
- Burocracia administrativa excessiva

Missão, visão e valores

CONSTRUINDO A IDENTIDADE ESTRATÉGICA DO TRIBUNAL

O setor de Governança e Estratégia do Tribunal, após proceder à análise de ambiente, consolidou propostas de identidade estratégica do TRT/MG (missão, visão e valores), observadas as limitações impostas pelos conselhos superiores.

Desse modo, foram executadas as seguintes atividades, de forma encadeada:

1. **VERIFICAÇÃO DA MISSÃO ESTABELECIDA PARA A JUSTIÇA DO TRABALHO**
2. **VERIFICAÇÃO DOS VALORES DEFINIDOS PARA A JUSTIÇA DO TRABALHO**
3. **INSERÇÃO E ALTERAÇÃO DE VALORES ADICIONAIS JULGADOS RELEVANTES**
4. **DEFINIÇÃO DA VISÃO DE FUTURO DO TRT/MG**

Identidade Estratégica

São conceitos da Resolução n. 259 de 2020, do CSJT:

MISSÃO é a 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;

VISÃO DE FUTURO representa os propósitos da organização ao considerar as oportunidades futuras, as aspirações e o reconhecimento dos públicos interno e externo; e

VALORES são princípios compartilhados, convicções dominantes, elementos motivadores das ações das pessoas, os quais contribuem para a unidade e a coerência do trabalho.

Nas próximas duas páginas, encontram-se representações distintas do mapa estratégico do TRT/MG. A primeira, de caraterística mais técnica, e a segunda, na qual o leitor é convidado a pensar a estratégia do Tribunal intuitivamente, da missão à visão.

MISSÃO

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

VISÃO

Ser reconhecido como instituição de excelência, com celeridade e efetividade na prestação jurisdicional.

OBJETIVOS

PERSPECTIVA SOCIEDADE

- Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais
- Promover o trabalho decente e a sustentabilidade

PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS

- Garantir a duração razoável do processo
- Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados.
- Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas
- Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas
- Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica

PERSPECTIVA APRENDIZADO E CRESCIMENTO

- Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira
- Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito regional
- Aprimorar a Governança de TIC e a proteção de dados

VALORES

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

MAPA ESTRATÉGICO

PLANO ESTRATÉGICO
CICLO 2021-2026

JUSTIÇA DO TRABALHO
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG)

Nossa missão

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

POR QUE existimos?

Valores

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

EM QUE acreditamos?

Sociedade

- Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais
- Promover o trabalho decente e a sustentabilidade

Processos internos

- Garantir a duração razoável do processo
- Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados.
- Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas
- Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas
- Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica

Aprendizado e crescimento

- Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira
- Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito regional
- Aprimorar a Governança de TIC e a proteção de dados

COMO agimos?

Visão

Ser reconhecido como instituição de excelência, com celeridade e efetividade na prestação jurisdicional.

O QUE buscamos?

MAPA ESTRATÉGICO

PLANO ESTRATÉGICO
CICLO 2021-2026

JUSTIÇA DO TRABALHO
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG)

Orientações do CNJ e do CSJT

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DO TRT/MG

Os objetivos estratégicos comunicam a forma como o Tribunal pretende atingir, no ciclo 2021-2026, a sua visão de futuro.

Nos termos da Resolução n. 259 de 2020, do CSJT, o objetivo estratégico deve:

1. **PARTIR DA VISÃO DE FUTURO;**
2. **ESTAR ALINHADO À MISSÃO E AOS VALORES ORGANIZACIONAIS;**
3. **SER ACOMPANHADO DE DEFINIÇÃO CONCEITUAL; E**
4. **TER PELO MENOS UMA META E UM INDICADOR VINCULADOS.**

Objetivos Estratégicos

O CSJT distribuiu os objetivos em três perspectivas, assim definidas: "sociedade" (resultados para o usuário dos serviços de justiça), "processos internos" (resultados da atividade finalística) e "aprendizado e crescimento" (condições de gestão).

Os dez objetivos estratégicos estão detalhados a seguir.

Perspectiva SOCIEDADE

OE1
Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais

DESCRIÇÃO

Aperfeiçoar os processos de comunicação para ampliar o conhecimento acerca da estratégia institucional, da estrutura de governança, das entregas realizadas e dos resultados gerados, de modo a atingir todos os atores sociais e de fortalecer a imagem do Tribunal, bem como desenvolver programas interinstitucionais como ação estratégica voltada para a execução das políticas de desjudicialização e prevenção dos litígios, com foco no estabelecimento de parcerias para fortalecer a gestão judiciária.

MACRODESAFIOS PJ

- Fortalecimento da relação institucional do Judiciário com a sociedade
- Garantia dos direitos fundamentais

RESPONSÁVEL

- Gabinete da Presidência

OE2
Promover o trabalho decente e a sustentabilidade

DESCRIÇÃO

Promover ambientes de trabalho seguros e protegidos, a dignificação do trabalhador, a não discriminação de gêneros, raça e diversidade, o combate ao trabalho infantil, bem como a gestão e o uso sustentável, eficiente e eficaz dos recursos sociais, ambientais e econômicos, visando o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas – Agenda 2030.

MACRODESAFIOS PJ

- Promoção da sustentabilidade
- Garantia dos direitos fundamentais

DESCRIÇÃO

- Gestor Regional de Metas Nacionais

Perspectiva
PROCESSOS INTERNOS

OE3
Garantir a duração razoável do processo

DESCRIÇÃO

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.

MACRODESAFIO PJ

- Agilidade e produtividade da prestação jurisdicional

RESPONSÁVEL

- Gestor Regional de Metas Nacionais

OE4
Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados

DESCRIÇÃO

Promover mecanismos de integridade e transparência em relação aos atos de gestão praticados, garantindo-se alinhamento entre a estratégia institucional e as prioridades de gestão, assim como entre as despesas de maior impacto orçamentário e a aplicação assertiva dos recursos públicos.

MACRODESAFIO PJ

- Enfrentamento à corrupção, à improbidade administrativa e aos ilícitos eleitorais

RESPONSÁVEL

- Secretaria de Auditoria Interna (SEAUD)

Perspectiva
PROCESSOS INTERNOS

OE5
Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas

DESCRIÇÃO

Proporcionar o desenvolvimento da cultura da paz, estimulando a aplicação de meios de resolução consensual de conflitos, como a mediação e a conciliação, e incentivar a realização de programas interinstitucionais de cooperação, visando à desjudicialização e à prevenção de litígios, por meio do diálogo e da concertação social, de modo a consolidar as disposições das Resoluções n. 125 de 2010 e n. 350 de 2020, do CNJ, e da Resolução n. 174 de 2016, do CSJT.

MACRODESAFIO PJ

- Prevenção de litígio e adoção de soluções consensuais para os conflitos

RESPONSÁVEL

- Gestor Regional de Metas Nacionais

OE6
Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas

DESCRIÇÃO

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.

MACRODESAFIO PJ

- Consolidação dos sistemas de precedentes obrigatórios

RESPONSÁVEL

- Secretaria de Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas - SEGEPNAC:

Perspectiva
PROCESSOS INTERNOS

OE7
Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica

DESCRIÇÃO

Aprimorar, com suporte de sistemas digitais integrados, as estruturas de governança e gestão estratégica, de modo a desenvolver processos de trabalho inovadores, 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.

MACRODESAFIO PJ

- Aperfeiçoamento da gestão administrativa e da governança judiciária

RESPONSÁVEL

- Secretaria de Governança e Estratégia (SEGE)

Perspectiva APRENDIZADO E CRESCIMENTO

OE8
Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira

DESCRIÇÃO

Assegurar a eficiência da gestão orçamentária e financeira 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.

MACRODESAFIO PJ

- Aperfeiçoamento da gestão orçamentária e financeira

RESPONSÁVEL

- Diretoria de Orçamento e Finanças (DOF)

OE9
Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito regional

DESCRIÇÃO

Aplicar estratégias para aprimorar o dimensionamento e a alocação da força de trabalho, desenvolver as competências e o desempenho, bem como promover a saúde, a segurança e a qualidade de vida no trabalho, tendo como referencial a corresponsabilidade das lideranças, a autorresponsabilidade dos servidores e magistrados e a inovação dos métodos de trabalho nas modalidades presencial e a distância.

MACRODESAFIO PJ

- Aperfeiçoamento da gestão de pessoas

RESPONSÁVEL

- Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP)

Perspectiva APRENDIZADO E CRESCIMENTO

OE10
Aprimorar a Governança de TIC e a proteção de dados

DESCRIÇÃO

Aprimorar a governança, a gestão, a infraestrutura tecnológica e os mecanismos de proteção dos dados institucionais, garantindo a disponibilidade dos serviços digitais essenciais à otimização da prestação jurisdicional.

MACRODESAFIO PJ

- Fortalecimento da estratégia nacional de TIC e de proteção de dados

RESPONSÁVEL

- Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicação (DTIC)

Orientações do CNJ e do CSJT

CONHECENDO AS METAS NACIONAIS E OS INDICADORES

As Metas Nacionais do Poder Judiciário são compromissos pactuados anualmente entre os órgãos do Poder Judiciário e o CNJ, tendo por finalidade o aperfeiçoamento da prestação jurisdicional e a melhora de desempenho.

Para o primeiro ano do ciclo 2021-2026, adotam-se as sete metas nacionais aplicáveis ao Judiciário Trabalhista, aprovadas no XIV Encontro Nacional do Poder Judiciário, em 26 e 27 de novembro de 2020:

- **Meta 1**: Julgar mais processos que os distribuídos;
- **Meta 2**: Julgar processos mais antigos;
- **Meta 3**: Estimular a conciliação;
- **Meta 5**: Reduzir a taxa de congestionamento;
- **Meta 9**: Integrar a Agenda 2030 ao Poder Judiciário;
- **Meta 10**: Promover a saúde de magistrados e servidores; e
- **Meta 11**: Aumentar a tramitação dos processos de forma eletrônica.

Metas Nacionais e Indicadores

Cada uma das metas decorre de um Macrodesafio definido pelo CNJ na Estratégia do Poder Judiciário.

Por sua vez, os indicadores de desempenho são ferramentas utilizadas para aferir o cumprimento das metas (tanto as nacionais, como outras do PEI) e retratar o nível de alcance dos objetivos. É por meio da medição dos indicadores que se realiza o monitoramento da estratégia.

Em 2021, será feita a medição apenas dos indicadores relacionados às metas nacionais. Os demais indicadores, não vinculados a elas, também comporão o PEI, e foram selecionados em conjunto com as áreas técnicas, a partir de cestas disponibilizadas pelos conselhos superiores.

A correlação entre os objetivos estratégicos, as metas e os indicadores de desempenho, ano a ano, pode ser consultada no site do Tribunal.

Portfólio de iniciativas

DESDOBRAMENTOS DA ESTRATÉGIA

Conforme estabelecido no inciso XVII do art. 2° da Resolução n. 259 de 2020, do CSJT, iniciativas estratégicas são programas, projetos e planos de ação de curto, médio e longo prazos, externos às atividades de rotina, com vistas, especificamente, a alcançar os objetivos estabelecidos no plano estratégico e preencher as lacunas existentes entre o desempenho atual do Tribunal e o desejado.

Os arts. 32 e 36 da referida Resolução reforçam a importância das ações que serão empreendidas ao enunciar que a execução da estratégia se dá por meio da concretização do portfólio de iniciativas e que as propostas relativas a ele deverão ser elaboradas após a realização de oficinas temáticas.

Vale ressaltar ainda que, além das iniciativas estratégicas, fazem parte do desdobramento da estratégia do TRT/MG as ações dos planos intraorganizacionais, de responsabilidade das áreas vinculadas aos temas específicos de atuação.

Iniciativas e Monitoramento

As regras internas para elaboração do portfólio de iniciativas, para gestão, aprovação e acompanhamento dos programas projetos e ações estratégicas, são definidas na Resolução GP n. 184, de 8 de abril de 2021. Já a Resolução n. 259 de 2020, do CSJT, traz a diretriz de constituição da primeira versão do portfólio em até 4 (quatro) meses após a aprovação do PEI 2021-2026, em seu art. 36, § 1°.

O monitoramento da estratégia se dá por meio do acompanhamento das iniciativas, dos indicadores, das metas e dos objetivos estratégicos, devendo constituir um sistema integrado e colaborativo de informações. A principal iniciativa de comunicação, análise e discussão do desempenho institucional é materializada na Reunião de Análise da Estratégia (RAE), realizada no âmbito do Tribunal, no Comitê de Governança e Estratégia (CGE).

"Nuvem de palavras" é um gráfico digital que mostra o grau de frequência das palavras em um texto. Quanto mais o verbete é utilizado, mais chamativa é sua representação gráfica.

Na imagem à esquerda, que imita um avião de papel, as palavras surgem em tamanho condizente com o número de vezes que foram citadas neste Plano Estratégico.

Nuvem de Palavras

JUSTIÇA DO TRABALHO
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG)

EQUIPE DA

SECRETARIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA (SEGE)

SECRETÁRIO DE GESTÃO ESTRATÉGICA
BRUNO PEREIRA BOAVENTURA TORROZO

GABINETE DE APOIO
LUDMILA AZALIM RODRIGUES DA COSTA

SEÇÃO DE PLANEJAMENTO E ESTATÍSTICA (SPES)
OLAVO DE OLIVEIRA DANTAS
RAINIER FELIPE LACERDA DE ANDRADE
JULIANA APARECIDA RIBEIRO
VICTOR AUBIN VERZANI DE SOUZA

ESCRITÓRIO DE PROJETOS, RISCOS E GOVERNANÇA INSTITUCIONAL (EPRGOV)
IGOR DANIEL COSTA JONES
FÁBIO AVELAR PEIXOTO
FLÁVIA LOPES CANÇADO
RAFAEL VICTOR OLIVEIRA MORAIS (ESTAGIÁRIO)

ESCRITÓRIO DE PROCESSOS DE TRABALHO (EPT)
THAIS DA COSTA CRUZ
ÉRIKA GOULART SANTOS
MARIA EUGÊNIA MARQUES MENDANHA
PRISCILA GALLO D'AVILA VALLE

INDICADORES, METAS E INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

Indicadores a serem medidos em **2025**, no âmbito do Plano Estratégico Institucional (PEI)

25 de fevereiro de 2025

INDICADORES ESTRATÉGICOS PARA 2025

Os indicadores estratégicos para 2025 foram definidos pelo Comitê de Governança e Estratégica em 24/02/2025, tendo por base a Resolução CSJT N.º 388, de 30 de agosto de 2024, que estabeleceu novos indicadores de medição obrigatória para os TRTs nos anos de 2024, 2025 e 2026. O detalhamento do cálculo dos novos indicadores da Justiça do Trabalho pode ser encontrado no Anexo único do Ato CSJT.GP.SG.SEGGEST nº 102, de 11 de novembro de 2024.

INDICADORES POR OBJETIVO ESTRATÉGICO

Objetivo	Origem	Indicador	Incluído em:
Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais	Indicador da Justiça do Trabalho	Índice de Satisfação (IS)	2025
		Índice de Ações Integradas de Comunicação Social (IAIC)	2025
		Índice de Divulgação de Memória Institucional (IDMI)	2025
Promover o trabalho decente e a sustentabilidade	Indicador Nacional (CNJ)	Índice de Inovação (II - Meta Nacional 9)	2021
		Índice de Combate ao Trabalho Infantil (ICTI - Meta Nacional 10)	2022
	Indicador do TRT3	Índice de Desempenho de Sustentabilidade (IDS)	2022
		Índice de Promoção da Equidade Racial (IPER)	2025
	Indicador da Justiça do Trabalho	Índice de Desempenho Ambiental (IDA)	2025
		Índice de Desempenho do Trabalho Decente (IDTD)	2024
Garantir a duração razoável do processo	Indicador Nacional (CNJ)	Índice de Processos Julgados (IPJ - Meta Nacional 1)	2021
		Índice de Processos Antigos Julgados (IPAJ - Meta Nacional 2)	2021
		Taxa de Congestionamento Líquida, exceto Execuções Fiscais (TCLNFISC - Meta Nacional 5)	2021

INDICADORES POR OBJETIVO ESTRATÉGICO

Objetivo	Origem	Indicador	Incluído em:
Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados	Indicador da Justiça do Trabalho	Índice de Atendimento pela gestão das deliberações decorrentes de Auditoria (IADA)	2025
		Índice de Transparência	2022
Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas	Indicador Nacional (CNJ)	Índice de Conciliação (IC - Meta Nacional 3)	2021
Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas	Indicador do TRT3	Tempo médio entre afetação/admissão e a publicação do acórdão de mérito nos Incidentes de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDRs)	2022
	Indicador da Justiça do Trabalho	Índice de Capacitação em Precedentes Obrigatórios (ICPO)	2025
Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica	Indicador do TRT3	Quantidade de processos críticos com análise de riscos realizada	2024
		Índice de Desempenho do órgão no Prêmio CNJ de Qualidade*	2022
	Indicador da Justiça do Trabalho	Índice de Efetividade das Ações de Melhoria da Governança Pública (IEAMGP)	2025

*Nos anos de 2022 e 2023, este indicador mensurou o desempenho do TRT apenas os eixos de Governança e Qualidade da Informação

INDICADORES POR OBJETIVO ESTRATÉGICO

Objetivo	Origem	Indicador	Incluído em:
Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira	Indicador do TRT3	Índice de Alterações do PCA Original (IAPCA)	2025
		Índice de redução de diárias pagas	2025
	Indicador da Justiça do Trabalho	Índice de Cumprimento da Lei Complementar nº 200/2023 (ICLC200)	2024
		Índice de Aderência do Planejamento da Execução Orçamentária (IAPEX)	2024
		Índice de Aderência do Planejamento da Execução Orçamentária de Projetos (IAPEP)	2024
Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional	Indicador da Justiça do Trabalho	Índice de Promoção da Saúde de Magistrados e Servidores (IPSMS)*	2021
	Indicador do TRT3	Índice de absenteísmo-doença	2022
	Indicador da Justiça do Trabalho	Índice de Efetividade da Prevenção e do Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação (IEPEVAD)	2024
Aprimorar a Governança de TIC e a proteção de dados	Indicador do TRT3	Índice de Avaliação do IGovTIC-JUD	2022
	Indicador da Justiça do Trabalho	Índice de Conformidade com a Privacidade e Proteção de Dados dos Usuários (ICPPDU)	2025

*Houve alteração na fórmula de cálculo deste indicador em 2025

INDICADORES DO PLANO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL EXCLUÍDOS/SUBSTITUÍDOS POR OBJETIVO ESTRATÉGICO

Objetivo	Indicador	Vigência:
Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais	Índice de serviços digitais	2022
	Índice de Parcerias Institucionais (IPI)	2022 - 2024
Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados	Índice de Atendimento às Deliberações e às Recomendações Decorrentes de Auditoria (IADRDA)	2022 - 2024
	Índice de Integridade (IInt)	2024
Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas	Tempo médio entre o trânsito em julgado/ou sentença de mérito do precedente e a sentença de aplicação da tese	2022 - 2024
Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica	Índice de gestão de riscos em processos críticos	2022 - 2023

INDICADORES DO PLANO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL EXCLUÍDOS/SUBSTITUÍDOS POR OBJETIVO ESTRATÉGICO

Objetivo	Indicador	Vigência:
Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira	Índice de cumprimento da Emenda Constitucional nº 95/2016 (ICEC95)	2022 - 2023
	Índice de empenho no ano corrente dos itens do Plano de Contratação Anual (IEPCA)	2024
Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional	Percentual da força de trabalho total participante de ações de qualidade de vida no trabalho	2022 - 2024
Aprimorar a Governança de TIC e a proteção de dados	Aumentar a tramitação dos processos de forma eletrônica (meta 11)	2021
	Implementar, durante o ano de 2022, as ações do Programa Justiça 4.0 nas unidades jurisdicionais do tribunal (meta 10)	2022
	Índice de adesão à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)	2022 - 2024

OE1: FORTALECER A COMUNICAÇÃO E AS PARCERIAS INSTITUCIONAIS

Indicador da Justiça do Trabalho

Índice de Satisfação (IS):

Mensura o nível de satisfação do público externo do TRT em relação aos serviços ofertados na Carta Nacional de Serviços da Justiça do Trabalho.

META 2025	CÁLCULO	AFERIÇÃO	RESPONSÁVEL
1	2	3	4
Linha de base	Parâmetros a serem estabelecidos por Grupo de Trabalho específico	A definir	Secretaria da Ouvidoria

Indicador da Justiça do Trabalho

Índice de Ações Integradas de Comunicação Social (IAIC):

Mensura o percentual de adesão dos TRTs às ações conjuntas de comunicação social previstas no calendário nacional anual elaborado pelo Comitê Nacional de Comunicação Social.

META 2025	CÁLCULO	AFERIÇÃO	RESPONSÁVEL
1 Adesão a 100% das ações conjuntas de comunicação previstas	2 (AdesACC)/TotACC)X 100 AdesACC = nº de adesões do TRT às ações conjuntas de comunicação social definidas no calendário nacional anual. TotACC = nº total de ações conjuntas de comunicação social definidas no calendário anual de ações conjuntas de comunicação social.	3 Quadrimestral	4 Secretaria de Comunicação Social

Indicador da Justiça do Trabalho

Índice de Divulgação de Memória Institucional (IDMI):

Avalia o atendimento dos preceitos legais de divulgação das informações institucionais e de acesso à cultura seguindo as diretrizes contidas na CF/88, na Resolução CNJ nº 324/2020 e no Ato Conjunto TST.CSJT.GP.SG.CGDOC n° 37/2021

META 2025	CÁLCULO	AFERIÇÃO	RESPONSÁVEL
1	2	3	4
Alcançar 25% do IDMI até junho e 50% até dezembro	R1+R2+R3+R4+R5+R6+R7	Semestral	Seção de Documentação, Pesquisa e Memória

Índice de Divulgação de Memória Institucional (IDMI):

Avalia o atendimento dos preceitos legais de divulgação das informações institucionais e de acesso à cultura seguindo as diretrizes contidas na CF/88, na Resolução CNJ nº 324/2020 e no Ato Conjunto TST.CSJT.GP.SG.CGDOC n° 37/2021

CÁLCULO

R1+R2+R3+R4+R5+R6+R7, onde:
R1 = área do site contendo dados sobre a memória institucional. (5%)
R2 = unidade de Gestão de Memória e Comissão de Gestão de Memória (CGM) instituídas. (15%)
R3 = elaboração de plano interno de divulgação das ações da memória institucional. (10%)
R4 = instituição de espaço físico (memorial, centro de memória ou museu). (30%)
R5 = disponibilização de produção intelectual sobre a história do TRT e/ou Justiça do Trabalho. (10%)
R6 = exposição sobre a história do TRT e/ou Justiça do Trabalho. (20%)
R7 = produção de trabalhos de história oral. (10%)

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

Iniciativas	Situação	Período de realização
Projeto Aprimoramento do Serviço de Informação ao Cidadão – SIC	Concluído	Jan/2016 a Dez/2021
Projeto Coopera TRT	Em andamento	Mar/2024 até o presente
Projeto Simples Assim	Em andamento	Abr/2024 até o presente

OE2: PROMOVER O TRABALHO DECENTE E A SUSTENTABILIDADE*

** Metas Nacionais 9 e 10*

Indicador do TRT3

Índice de Desempenho de Sustentabilidade (IDS):

Resultante de vários indicadores distintos calculados com base nos dados da Resolução CNJ n. 400/2021 e 401/2021

META 2025	CÁLCULO	AFERIÇÃO	RESPONSÁVEL
1	2	3	4
80%	Conforme metodologia definida pelo CNJ	Anual	Núcleo de Gestão Sustentável

Indicador do TRT3

Índice de Promoção da Equidade Racial da Justiça do Trabalho (IPER):

Mensura o resultado e o nível de comprometimento dos órgãos do Poder Judiciário na realização de ações que visem ao combate ao racismo e à eliminação de desigualdades e discriminações raciais.

META 2025	CÁLCULO	AFERIÇÃO	RESPONSÁVEL
1	2	3	4
105 pontos	De acordo com os itens avaliados no “Prêmio Equidade Racial” (Portaria CNJ nº 42 de 01/02/2024)	Semestral	Comitê Gestor Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade

Indicador da Justiça do Trabalho

Índice de Desempenho Ambiental (IDA):

Mensura a atuação dos TRTs na dimensão ambiental, a partir de parâmetros de redução de impacto ambiental (terrestre, atmosférico e aquático); uso e preservação de recursos naturais (energia e água) e redução de energia não renovável.

META 2025	CÁLCULO	AFERIÇÃO	RESPONSÁVEL
1	2	3	4
Identificar o consumo mensal de energia não renovável do órgão e o descarte de resíduos sólidos em aterro	Somatório dos valores quadrimestrais apurados	Quadrimestral	Núcleo de Gestão Sustentável

Indicador da Justiça do Trabalho

Índice de Desempenho do Trabalho Decente (IDTD):

Avalia o nível de aderência dos TRTs aos programas voltados ao fomento do trabalho decente: Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, Programa Trabalho Seguro, Programa de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho do Migrante; e Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade

META 2025	CÁLCULO	AFERIÇÃO	RESPONSÁVEL
1	2	3	4
100%	IDTD = (NA_PCTIEA + NA_PETETPPTM + NA_PERGD)/3	Quadrimestral	Núcleo de Apoio a Projetos Institucionais

Índice de Desempenho do Trabalho Decente (IDTD):

Avalia o nível de aderência dos TRTs aos programas voltados ao fomento do trabalho decente: Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, Programa Trabalho Seguro, Programa de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho do Migrante; e Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade

CÁLCULO

IDTD = (NA_PCTIEA + NA_PETETPPTM + NA_PERGD)/3, onde:
NA_PCTIEA = Nível de aderência do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem
NA_PETETPPTM = Nível de aderência do Programa de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho do Migrante
NA_PERGD = Nível de aderência do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

Iniciativas	Situação	Período de realização
Projeto Energia Positiva	Em andamento	Jul/2021 até o presente
Projeto TRT 2030	Em andamento	Ago/2024 até o presente
Projeto Goitacazes Modernizada	Em andamento	Fev/2025 até o presente

OE3:
GARANTIR A DURAÇÃO RAZOÁVEL DO PROCESSO*

** Metas Nacionais 1, 2 e 5.*

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

Iniciativas	Situação	Período de realização
Projeto Governança e Gestão do Lançamento de Dados da Área Judiciária	Concluído	Fev/2021 a Dez/2023
Ação Painel IAD (2º Grau)	Concluído	Mar/2024 a Set/2024
Ação Saneando as metas 1, 2 e 3	Concluído	Mar/2024 a Jun/2024
Projeto AMin	Em andamento	Ago/2024 até o presente
Projeto Otimiza TRT	Em andamento	Set/2023 até o presente

OE4:
PROMOVER A INTEGRIDADE E A TRANSPARÊNCIA EM RELAÇÃO AOS ATOS DE GESTÃO PRATICADOS

Indicador do TRT3

Índice de Atendimento pela Gestão das Deliberações Decorrentes de Auditoria (IADA):

Avalia o atendimento pela gestão das deliberações de auditoria monitoradas no exercício (Indicador 5 da Res CSJT 371/2023)

META 2025	CÁLCULO	AFERIÇÃO	RESPONSÁVEL
1	2	3	4
70%	IADA = (NDI/NDM) x 100 NDI: nº de deliberações de auditoria implementadas no exercício NDM: nº de deliberações monitoradas no exercício	Quadrimestral	Secretaria de Auditoria

Indicador do TRT3

Índice de Transparência:

Percentual obtido no Ranking da Transparência do Poder Judiciário, instituído pela Resolução CNJ n. 215, de 16 de dezembro de 2015 (alterada pela Res. CNJ 260/2018).

META 2025	CÁLCULO	AFERIÇÃO	RESPONSÁVEL
1	2	3	4
100%	Ver o Ranking da Transparência do Poder Judiciário	Anual	Secretaria de Auditoria

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

Iniciativas	Situação	Período de realização
Projeto Governança em Auditoria Interna	Concluído	Abr/2019 a Nov/2021
Projeto Governança dos Colegiados Temáticos	Concluído	Fev/2020 a Ago/2021
Projeto Governança Aprimorada	Concluído	Fev/2022 a Nov/2024
Projeto Revisão do Plano de Classificação e Tabela de Temporalidade e Destinação de Documentos Administrativos	Concluído	Fev/2021 a Dez/2022
Projeto Implantação do eSocial	Concluído	Out/2021 a Jul/2023
Projeto Terceirização Garantida	Em andamento	Out/2021 até o presente
Projeto Contratações Modeladas	Em andamento	Mar/2024 até o presente
Projeto Implantação do Proad	Em andamento	Mar/2024 até o presente
Ação Precatório à vista	Em andamento	Out/2024 até o presente

OE5:
ASSEGURAR O TRATAMENTO ADEQUADO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS*

** Meta Nacional 3.*

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

Iniciativas	Situação	Período de realização
Projeto Concilia TRT	Concluído	Mai/2022 a Nov/2023
Projeto CEJUSCs do interior	Em andamento	Out/2024 até o presente

OE6:
GARANTIR A EFETIVIDADE DO TRATAMENTO DAS DEMANDAS REPETITIVAS

Indicador do TRT3

Tempo médio entre afetação/admissão e a publicação do acórdão de mérito nos Incidentes de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDRs)

META 2025	CÁLCULO	AFERIÇÃO	RESPONSÁVEL
1	2	3	4
Julgar 80% dos IRDRs em até 330 dias corridos	Ver o Glossário do CNJ (pág. 24)	Quadrimestral	Secretaria de Uniformização de Jurisprudência, Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas

Indicador da Justiça do Trabalho

Índice de Capacitação em Precedentes Obrigatórios (ICPO):

Afere o índice de capacitação de magistrados e servidores na trilha de aprendizagem de precedentes obrigatórios disponibilizada em plataforma.

META 2025	CÁLCULO	AFERIÇÃO	RESPONSÁVEL
1	2	3	4
Capacitar 25% dos magistrados e servidores de 2º Grau e 15% de magistrados e servidores de 1º Grau	((IM2C+IS2C+IM1C+IS1C)/4)X100 IM2C e IS2C = índice de magistrados e servidores de 2º grau capacitados IM1C e IS1C = índice de magistrados e servidores de 1º grau capacitados	Quadrimestral	Secretaria da Escola Judicial

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

Iniciativas	Situação	Período de realização
Ação Fomento ao IRDR	Em andamento	Mar/2024 até o presente

OE7: FORTALECER A GOVERNANÇA E A GESTÃO ESTRATÉGICA

Indicador do TRT3

Quantidade de processos críticos com análise de riscos realizada

META 2025	CÁLCULO	AFERIÇÃO	RESPONSÁVEL
1	2	3	4
4 (quatro) processos críticos	Quantidade de processos críticos com análise de riscos realizada	Quadrimestral	Divisão de Processos de Trabalho e Governança

Indicador do TRT3

Índice de Desempenho do Órgão no Prêmio CNJ de Qualidade:

Percentual da pontuação alcançada conforme regulamento em vigor do Prêmio CNJ de Qualidade, em relação à pontuação total

META 2025	CÁLCULO	AFERIÇÃO	RESPONSÁVEL
1	2	3	4
Alcance pelo Tribunal da categoria Diamante ou Excelência, de acordo com as regras estabelecidas no Prêmio CNJ de Qualidade	Índice = (soma da pontuação alcançada nos eixos / soma da pontuação máxima nos eixos) * 100	Anual	Secretaria de Governança e Estratégia

Indicador da Justiça do Trabalho

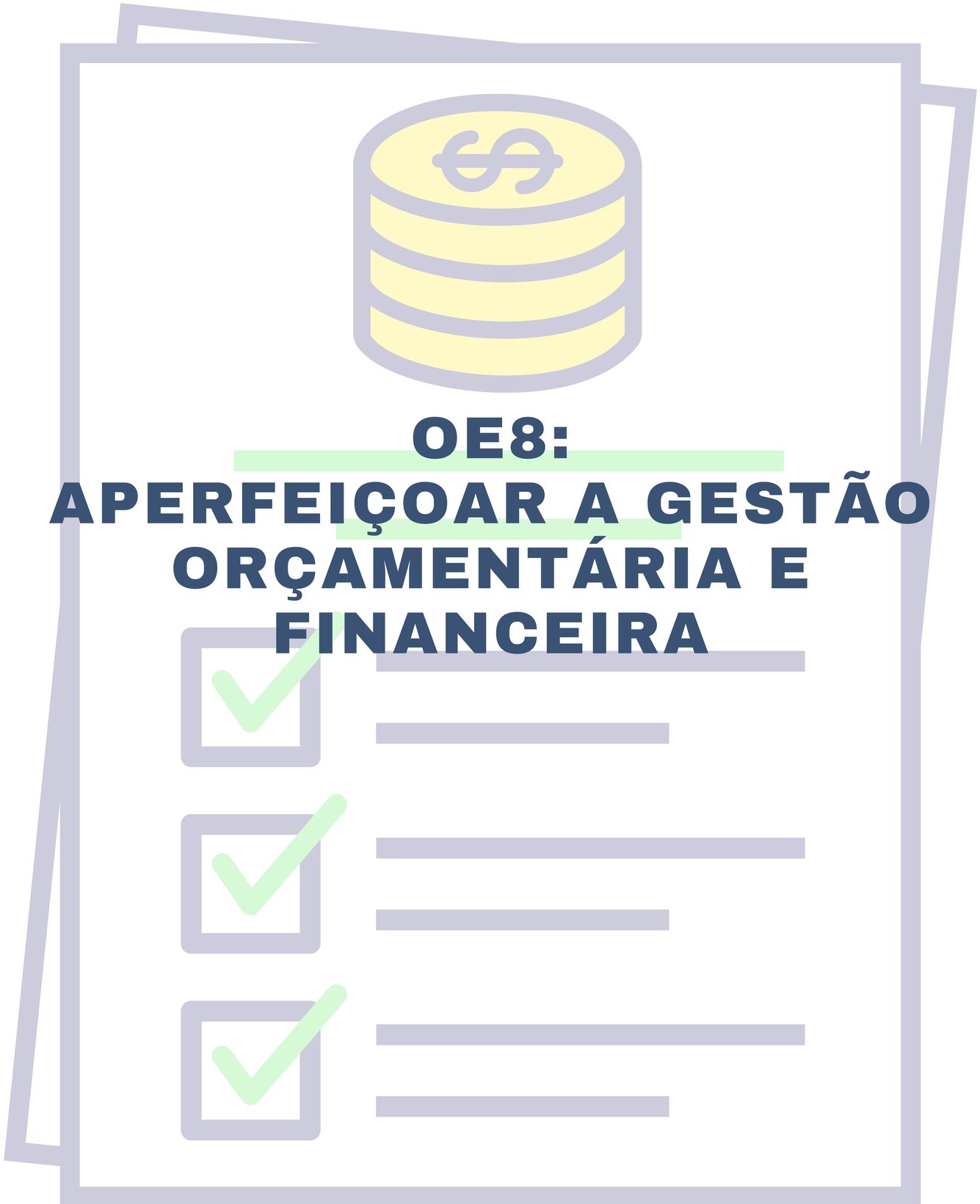
Índice de Efetividade das Ações de Melhoria da Governança Pública (IEAMGP)

Afere a efetividade das ações de melhoria relacionados ao tema governança organizacional pública, utilizando como referência o questionário IESGo- 2024, aplicado pelo TCU.

META 2025	CÁLCULO	AFERIÇÃO	RESPONSÁVEL
1	2	3	4
Alcançar 100% de efetividade das ações de melhoria da governança definidas no Relatório Sintético da Governança Organizacional Pública da JT	((R1+R2+R3+R4)/4)*100 R1 - registro do plano de ação para melhoria no Sigest R2 - conclusão do plano de ação cadastrado R3 e R4 - atingimento das melhorias estabelecidas no Relatório Sintético da Governança Organizacional Pública	Quadrimestral	Divisão de Processos de Trabalho e Governança

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

Iniciativas	Situação	Período de realização
Projeto Gestão Diamante (Programa Governança)	Em andamento	Fev/2022 até o presente



OE8:
APERFEIÇOAR A GESTÃO ORÇAMENTARIA E FINANCEIRA

Indicador do TRT3

Índice de Alterações do PCA Original (IAPCA)

Visa medir a quantidade de alterações, isto é, inclusões e exclusões, dos itens do Plano de Contratação Anual (PCA) no ano corrente.

META 2025	CÁLCULO	AFERIÇÃO	RESPONSÁVEL
1	2	3	4
Alterar (inclusões e exclusões) no máximo 34% dos itens do PCA original	IAPCA = (IA) x 100 / QPCA **IA:** Quantidade de alterações (inclusões e exclusões) ocorridas no período da medição **QPCA:** Quantidade total de itens do PCA original	Semestral	Diretoria de Administração

Indicador do TRT3

Índice de redução de diárias pagas:

Visa acompanhar as diárias pagas ao longo de 2026, tendo em vista as restrições orçamentárias apresentadas

META 2025	CÁLCULO	AFERIÇÃO	RESPONSÁVEL
1	2	3	4
Reduzir em, pelo menos, 7% a quantidade de diárias pagas em relação a 2024	Índice de redução de diárias pagas (%) = (nº de diárias pagas em 2024 - nº de diárias pagas em 2025) X 100 / nº de diárias pagas em 2024	Mensal	Diretoria-Geral

Indicador da Justiça do Trabalho

Índice de Cumprimento da Lei Complementar nº 200/2023 (ICLC200):

Visa acompanhar e cumprir o limite de pagamentos determinado pela LC nº 200/2023

META 2025	CÁLCULO	AFERIÇÃO	RESPONSÁVEL
1	2	3	4
Pagar até o limite de 100% das despesas primárias, inclusive seus restos a pagar, ao final do exercício financeiro.	(DPP/DODPA)X100, onde: DPP = DPPE + DPPRP DPP = Despesa primária paga DPPE = Despesas primárias pagas no exercício DPPRP = Despesas primárias pagas de restos a pagar inscritos/reinscritos DODPA = Dotação orçamentária para despesas primárias atualizada	Mensal	Diretoria de Orçamento e Finanças

Indicador da Justiça do Trabalho

Índice de Aderência do Planejamento da Execução Orçamentária (IAPEX):

Visa acompanhar a aderência do planejamento orçamentário feito no início do ano pelas unidades da Justiça do Trabalho, discriminado por GND 3 (Custeio) e GND 4 (Investimentos), exceto obras, comparado com a liquidação da despesa até o período de coleta

META 2025	CÁLCULO	AFERIÇÃO	RESPONSÁVEL
1	2	3	4
Atingir, respectivamente, 90% e 70% de aderência ao planejamento da execução orçamentária do GND 3 e do GND 4	((IAPEX_GND3 + IAPEX_GND4/2) X 100 Onde: IAPEX_GND3 - Índice de aderência do planejamento da execução orçamentária de custeio IAPEX_GND4 - Índice de aderência do planejamento da execução orçamentária de investimento	Quadrimestral	Diretoria de Orçamento e Finanças

Índice de Aderência do Planejamento da Execução Orçamentária (IAPEX):

Visa acompanhar a aderência do planejamento orçamentário feito no início do ano pelas unidades da Justiça do Trabalho, discriminado por GND 3 (Custeio) e GND 4 (Investimentos), exceto obras, comparado com a liquidação da despesa até o período de coleta

CÁLCULO

((IAPEX_GND3 + IAPEX_GND4)/2)X100

Se, (DLGND3/DCGND3)<0,9, IAPEX_GND3 = (DLGND3/DCGND3)/0,9; Se não, IAPEX_GND3=1
Se, (DLGND4/DCGND4) <0,7, IAPEX_GND4 = (DLGND4/DCGND4)/0,7; Se não, IAPEX_GND4=1
DLGND3 - Despesa liquidada GND3
DLGND4 - Despesa liquidada GND4
DCGND3 - Dotação calculada GND3
DCGND4 - Dotação calculada GND4

Indicador da Justiça do Trabalho

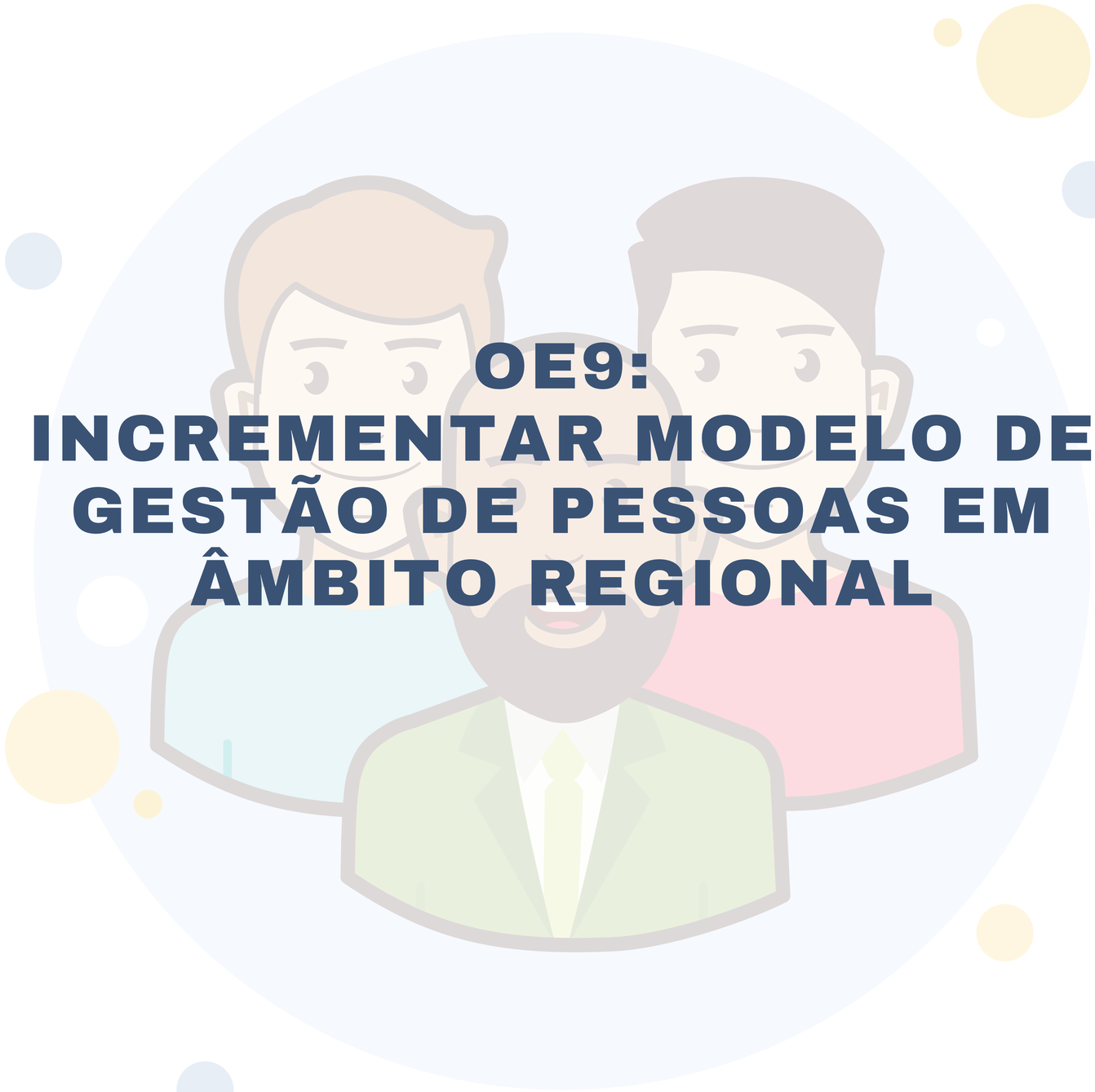
Índice de Aderência do Planejamento da Execução Orçamentária de Projetos (IAPEP):

Visa acompanhar a aderência do planejamento orçamentário de projetos feito no início do ano pelas unidades da Justiça do Trabalho, comparado com o orçamento do período de coleta

META 2025	CÁLCULO	AFERIÇÃO	RESPONSÁVEL
1	2	3	4
Atingir 65% de aderência ao planejamento da execução orçamentária de projetos.	(DLP/DCP)x100 onde: DLP - Despesa Liquidada de Projetos DCP - Dotação Calculada de Projetos	Quadrimestral	Diretoria de Orçamento e Finanças

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

Iniciativas	Situação	Período de realização
Ação Safe$iafi	Concluído	Jun/2024 a Nov/2024
Projeto Implantação do Módulo Execução Financeira do Portal SIGEO-JT	Em andamento	Fev/2022 até o presente
Projeto e-Liquidação	Em andamento	Jun/2024 até o presente
Ação Reajuste Simplificado	Em andamento	Mar/2024 até o presente
Ação Criação da página da DOF na Intranet	Em andamento	Jun/2024 até o presente



OE9: INCREMENTAR MODELO DE GESTÃO DE PESSOAS EM ÂMBITO REGIONAL

Meta Nacional Específica da JT

Índice de Promoção da Saúde de Magistrados e Servidores (IPSMS):

Instituir anualmente Plano de Qualidade de vida; aferir o percentual de servidores e magistrados que realizaram exames periódicos no ano; contabilizar o número de ações executadas com o intuito de reduzir casos de doenças mais frequentes ou que contribuem em maior grau para o absenteísmo; e promover ação de saúde com participação de terceirizados, estagiários e aprendizes.

META 2025	CÁLCULO	AFERIÇÃO	RESPONSÁVEL
1	2	3	4
100%	((MagExame + ServExame + Acoes + MagAcoes + ServAcoes + AcoesTerc+ PQV) / 7) x 100	Quadrimestral	Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas

Índice de Promoção da Saúde de Magistrados e Servidores (IPSMS):

Instituir anualmente Plano de Qualidade de vida; aferir o percentual de servidores e magistrados que realizaram exames periódicos no ano; contabilizar o número de ações executadas com o intuito de reduzir casos de doenças mais frequentes ou que contribuem em maior grau para o absenteísmo; e promover ação de saúde com participação de terceirizados, estagiários e aprendizes.

META 2025

Instituir Plano de Qualidade de Vida do tribunal e alcançar:
a) a participação de pelo menos 10% do número total de magistrados(as) ativos(as) e de pelo menos 15% do número total de servidores(as) ativos(as) no TRT, considerando o quantitativo total de participantes distintos, no conjunto de ações de qualidade de vida planejadas;
b) a realização de exames periódicos de saúde em pelo menos 15% dos(as) magistrados(as) e em pelo menos 15% dos(as) servidores(as);
c) a promoção de pelo menos 3 (três) ações com vistas a reduzir a incidência de casos de uma das cinco doenças mais frequentes constatadas nos exames periódicos de saúde do ano anterior ou de uma das cinco maiores causas de absenteísmo do ano anterior;
d) a promoção de pelo menos 1 (uma) ação em que participem terceirizados(as), estagiários(as) e aprendizes.

Indicador do TRT3

Índice de Absenteísmo-Doença (IAD):

Mede o percentual de ausências de magistrados e servidores (requisitados ou não) ao trabalho por motivo de doença própria ou de pessoa da família.

META 2025	CÁLCULO	AFERIÇÃO	RESPONSÁVEL
1	2	3	4
Menor ou igual a 2,5%	Índice = dias de ausência por motivo de saúde própria ou de familiar / (quantidade de dias no ano X total de magistrados e servidores no final do período)	Quadrimestral	Secretaria de Saúde

Indicador da Justiça do Trabalho

Índice de Efetividade da Prevenção e do Enfrentamento da Violência, do Assédio e da Discriminação (IEPEVAD):

Mede a maturidade institucional em relação à Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho, conforme Resolução CSJT nº 360, de 25 de agosto de 2023.

META 2025	CÁLCULO	AFERIÇÃO	RESPONSÁVEL
1	2	3	4
Na avaliação de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação: Até **julho 2025**: alcançar 16 pontos para os itens D2.2 e D3.3 Até **dezembro 2025**: alcançar 18 pontos para os itens D1.4, D2.3.1, D2.3.2 e D2.3.3	D1.4 + D2.2 + D2.3.1 + D2.3.2 + D2.3.3 + D3.3 sendo que D corresponde às Dimensões do questionário IEPEVAD	Semestral	Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

Iniciativas	Situação	Período de realização
Projeto Mapeamento dos Processos de Trabalho do Núcleo de Movimentação e Comissionamento de Servidores (Programa Implantação do Plano de Gestão de Pessoas)	Concluído	Jun/2017 a Set/2021
Projeto Banco de Talentos (Programa Implantação do Plano de Gestão de Pessoas)	Concluído	Ago/2019 a Jul/2021
Projeto Qualidade de Vida no Trabalho (Programa Implantação do Plano de Gestão de Pessoas)	Concluído	Ago/2020 a Out/2021
Ação Implementar a Resolução CNJ n. 526/2023	Concluído	Mar/2024 a Nov/2024
Projeto Ocupação e Sucessão de Posições Gerenciais e Críticas (Programa Implantação do Plano de Gestão de Pessoas)	Concluído	Mai/2022 a Fev/2025
Projeto Competência em Ação (Programa Implantação do Plano de Gestão de Pessoas)	Em andamento	Nov/2019 até o presente
Projeto Gestão Saudável	Em andamento	Set/2024 até o presente

OE10:
APRIMORAR A GOVERNANÇA DE TIC E A PROTEÇÃO DE DADOS

Indicador do TRT3

Índice de Avaliação do IGovTIC-JUD

Pontuação alcançada na última apuração do IGovTIC-Jud, publicada pelo Comitê Nacional de Gestão de Tecnologia da Informação e Comunicação do CNJ

META 2025	CÁLCULO	AFERIÇÃO	RESPONSÁVEL
1	2	3	4
Atingir o nível "Excelência" na avaliação do CNJ ↓ ACIMA DE 0,90	Ver Portaria CNJ nº 101/2025	Anual	Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicação

Indicador da Justiça do Trabalho

Índice de Conformidade com a Privacidade e Proteção de Dados do Usuário (ICPPDU):

Visa garantir a conformidade com a privacidade e proteção de dados dos usuários dos tribunais da JT em relação aos normativos vigentes, principalmente à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)

META 2025	CÁLCULO	AFERIÇÃO	RESPONSÁVEL
1	2	3	4
Linha de base	Somatório (Dn X PDn) / Somatório (D X P) onde D - dimensão temática a ser definida na revisão do questionário ICPPDU P - peso da dimensão a ser definido na revisão do questionário	Quadrimestral	Divisão de Segurança da Informação e Comunicação

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

Iniciativas	Situação	Período de realização
Projeto Data Lake	Em andamento	Ago/2021 até o presente