



**PEI**  
**2021-2026**  
PLANO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL



**TRT-2ª REGIÃO**  
São Paulo

**Versão 4.0**

# Liderança Institucional



**Presidente**



**Desembargador Valdir Florindo**

**Vice-Presidente Administrativo**



**Desembargador Antero Arantes Martins**

**Vice-Presidente Judicial**



**Desembargador Francisco Ferreira Jorge Neto**

**Corregedora Regional**



**Desembargadora Sueli Tomé da Ponte**

# Tribunal Pleno

DES. VALDIR FLORINDO  
DES. ANTERO ARANTES MARTINS  
DES. FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO  
DES. SUELI TOMÉ DA PONTE  
DES. MARCELO FREIRE GONÇALVES  
DES. FERNANDO ANTONIO SAMPAIO DA SILVA  
DES. RILMA APARECIDA HEMETÉRIO  
DES. TANIA BIZARRO QUIRINO DE MORAIS  
DES. MARIANGELA DE CAMPOS ARGENTO MURARO  
DES. BEATRIZ DE LIMA PEREIRA  
DES. WILSON FERNANDES  
DES. EDUARDO DE AZEVEDO SILVA  
DES. SONIA MARIA DE BARROS  
DES. SONIA APARECIDA GINDRO  
DES. SERGIO JOSE BUENO JUNQUEIRA MACHADO  
DES. CÂNDIDA ALVES LEÃO  
DES. JANE GRANZOTO TORRES DA SILVA  
DES. IVANI CONTINI BRAMANTE  
DES. ANA CRISTINA LOBO PETINATI  
DES. IVETE RIBEIRO  
DES. SILVIA TEREZINHA DE ALMEIDA PRADO  
ANDREONI  
DES. MARTA CASADEI MOMEZZO  
DES. DAVI FURTADO MEIRELLES  
DES. SONIA MARIA FORSTER DO AMARAL  
DES. JOMAR LUZ DE VASSIMON FREITAS  
DES. MARIA DE LOURDES ANTONIO  
DES. DORIS RIBEIRO TORRES PRINA  
DES. WILMA GOMES DA SILVA HERNANDES  
DES. LEILA APARECIDA CHEVTCHUK DE OLIVEIRA  
DES. SÉRGIO ROBERTO RODRIGUES  
DES. MARIA INÊS RÉ SORIANO  
DES. PAULO JOSÉ RIBEIRO MOTA  
DES. LILIAN GONÇALVES

DES. CÍNTIA TÁFFARI  
DES. ROBERTO BARROS DA SILVA  
DES. BIANCA BASTOS  
DES. SANDRA CURI DE ALMEIDA  
DES. BENEDITO VALENTINI  
DES. MARIA ISABEL CUEVA MORAES  
DES. SIDNEI ALVES TEIXEIRA  
DES. RICARDO VERTA LUDUVICE  
DES. ROSANA DE ALMEIDA BUONO  
DES. REGINA APARECIDA DUARTE  
DES. SIMONE FRITSCHY LOURO  
DES. KYONG MI LEE  
DES. ALVARO ALVES NOGA  
DES. DONIZETE VIEIRA DA SILVA  
DES. NELSON BUENO DO PRADO  
DES. DÂMIA ÁVOLI  
DES. ORLANDO APUENE BERTÃO  
DES. ARMANDO AUGUSTO PINHEIRO PIRES  
DES. SUSETE MENDES BARBOSA DE AZEVEDO  
DES. FLÁVIO VILLANI MACEDO  
DES. MARCOS CÉSAR AMADOR ALVES  
DES. FERNANDA OLIVA COBRA VALDÍVIA  
DES. ANA MARIA MORAES BARBOSA MACEDO  
DES. ELZA EIKO MIZUNO  
DES. MAURO VIGNOTTO  
DES. MARGOTH GIACOMAZZI MARTINS  
DES. MARIA ELIZABETH MOSTARDO NUNES  
DES. LYCANTHIA CAROLINA RAMAGE  
DES. MARIA JOSÉ BIGHETTI ORDOÑO  
DES. WILLY SANTILLI  
DES. SÔNIA APARECIDA COSTA MASCARO  
NASCIMENTO  
DES. FERNANDO ALVARO PINHEIRO  
DES. MARIA CRISTINA XAVIER RAMOS DI LASCIO

DES. DANIEL DE PAULA GUIMARÃES  
DES. CELSO RICARDO PEEL FURTADO DE OLIVEIRA  
DES. SÔNIA MARIA LACERDA  
DES. CLÁUDIO ROBERTO SÁ DOS SANTOS  
DES. IVETE BERNARDES VIEIRA DE SOUZA  
DES. PAULO KIM BARBOSA  
DES. MARTA NATALINA FEDEL  
DES. PAULO EDUARDO VIEIRA DE OLIVEIRA  
DES. BEATRIZ HELENA MIGUEL JIACOMINI  
DES. CATARINA VON ZUBEN  
DES. LUÍS AUGUSTO FEDERIGHI  
DES. MARINA JUNQUEIRA NETTO DE AZEVEDO  
BARROS  
DES. ANDRÉIA PAOLA NICOLAU SERPA  
DES. RICARDO APOSTÓLICO SILVA  
DES. HOMERO BATISTA MATEUS DA SILVA  
DES. RICARDO NINO BALLARINI  
DES. DULCE MARIA SOLER GOMES RIJO  
DES. MARIA FERNANDA DE QUEIROZ DA SILVEIRA  
DES. SILVANE APARECIDA BERNARDES  
DES. SILZA HELENA BERMUDEZ BAUMAN  
DES. CLÁUDIA MARA FREITAS MUNDIM  
DES. CÉSAR AUGUSTO CALOVI FAGUNDES  
DES. ELIANE PEDROSO  
DES. WALDIR DOS SANTOS FERRO  
DES. THÁIS VERRASTRO DE ALMEIDA  
DES. CLAUDIA REGINA LOVATO FRANCO

# Sumário

|   |    |                                |    |  |    |
|---|----|--------------------------------|----|--|----|
| A Estratégia do Tribunal .....                    | 5  | Iniciativas Estratégicas ..... | 31 | Iniciativa 34.....                                       | 49 |
| Formulação .....                                  | 6  | Iniciativa 1 .....             | 32 | Iniciativa 35 .....                                      | 49 |
| Evolução .....                                    | 7  | Iniciativa 2 .....             | 32 | Iniciativa 36 .....                                      | 50 |
| Macrodesafios do Poder Judiciário .....           | 8  | Iniciativa 3 .....             | 33 | Iniciativa 37 .....                                      | 50 |
| Cadeia de Valor .....                             | 9  | Iniciativa 4 .....             | 33 | Iniciativa 38 .....                                      | 51 |
| Análise de Ambiente .....                         | 10 | Iniciativa 5 .....             | 34 | Iniciativa 39 .....                                      | 51 |
| Forças .....                                      | 11 | Iniciativa 6 .....             | 34 | Indicadores Estratégicos .....                           | 52 |
| Oportunidades .....                               | 12 | Iniciativa 7 .....             | 35 | Índice de Satisfação .....                               | 54 |
| Fraquezas .....                                   | 13 | Iniciativa 8 .....             | 35 | Índice de Ações Integradas de Comunicação Social ....    | 55 |
| Ameaças .....                                     | 14 | Iniciativa 9 .....             | 36 | Índice de Divulgação de Memória Institucional .....      | 56 |
| Identidade Estratégica .....                      | 15 | Iniciativa 10 .....            | 36 | Índice de Inovação .....                                 | 57 |
| Objetivos, Indicadores, Metas e Iniciativas ..... | 16 | Iniciativa 11 .....            | 37 | Índice de Combate ao Trabalho Infantil .....             | 58 |
| Perspectivas e Objetivos .....                    | 16 | Iniciativa 12 .....            | 37 | Índice de Desempenho do Trabalho Decente .....           | 59 |
| Indicadores, Metas e Iniciativas .....            | 17 | Iniciativa 13 .....            | 38 | Índice de Desempenho Ambiental .....                     | 60 |
| Mapa Estratégico .....                            | 18 | Iniciativa 14 .....            | 38 | Índice de Processos Julgados .....                       | 61 |
| Objetivos Estratégicos .....                      | 19 | Iniciativa 15 .....            | 39 | Índice de Processos Antigos Julgados .....               | 62 |
| Perspectiva Sociedade .....                       | 20 | Iniciativa 16 .....            | 39 | Taxa de Congestionamento Líquida, Exceto Execuções       |    |
| Objetivo 1 .....                                  | 21 | Iniciativa 17 .....            | 40 | Fiscais .....  | 63 |
| Objetivo 2 .....                                  | 22 | Iniciativa 18 .....            | 40 | Índice de Integridade .....                              | 64 |
| Perspectiva Processos Internos .....              | 23 | Iniciativa 19 .....            | 41 | Índice de Conciliação .....                              | 65 |
| Objetivo 3 .....                                  | 23 | Iniciativa 20 .....            | 41 | Índice de Capacitação em Precedentes Obrigatórios ....   | 66 |
| Objetivo 4 .....                                  | 24 | Iniciativa 21 .....            | 42 | Índice de efetividade das ações de melhoria da           |    |
| Objetivo 5 .....                                  | 25 | Iniciativa 22 .....            | 42 | governança pública .....                                 | 67 |
| Objetivo 6 .....                                  | 26 | Iniciativa 23 .....            | 43 | Índice de cumprimento da Lei Complementar nº 200 ....    | 68 |
| Objetivo 7 .....                                  | 27 | Iniciativa 24 .....            | 44 | Índice de aderência do planejamento da execução          |    |
| Perspectiva Aprendizado e Crescimento .....       | 28 | Iniciativa 25 .....            | 44 | orçamentária .....                                       | 69 |
| Objetivo 8 .....                                  | 28 | Iniciativa 26 .....            | 45 | Índice de aderência do planejamento da execução          |    |
| Objetivo 9 .....                                  | 29 | Iniciativa 27 .....            | 45 | orçamentária de projetos .....                           | 70 |
| Objetivo 10 .....                                 | 30 | Iniciativa 28 .....            | 46 | Índice de promoção da saúde .....                        | 71 |
|   |    | Iniciativa 29 .....            | 46 | Índice de Clima Organizacional .....                     | 72 |
|   |    | Iniciativa 30 .....            | 47 | Índice de efetividade da prevenção e do enfrentamento da |    |
|   |    | Iniciativa 31 .....            | 47 | violência, do assédio e da discriminação .....           | 73 |
|   |    | Iniciativa 32 .....            | 48 | Índice de Conformidade com a Privacidade e Proteção de   |    |
|   |    | Iniciativa 33 .....            | 48 | Dados dos Usuários .....                                 | 74 |

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

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

# FORMULAÇÃO



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

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

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

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



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

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

A versão 3.1 traz uma atualização dos indicadores de desempenho institucionais e a alteração da nomenclatura do indicador “Índice de cumprimento da Emenda Constitucional nº 95/2016”, que passou a ser denominado “Índice de cumprimento da Lei Complementar n.º 200/2023”.

A versão 4.0 traz a revisão do plano pela adoção do novo Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho, além da atualização dos indicadores e metas para o período de 2024 a 2026, de acordo com a publicação das resoluções CSJT N.º 387, de 30 de agosto de 2024 e CSJT N.º 388, ambas de 30 de agosto de 2024.

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

# Macrodesafios do Poder Judiciário



# CADEIA DE VALOR



## MACROPROCESSOS DE GOVERNANÇA E ESTRATÉGIA

| Governança Corporativa  | Gestão Estratégica   |
|---|--|
| Governança Institucional<br>Governança de Pessoal<br>Governança de TIC<br>Gestão da Inovação          | Planejamento Estratégico<br>Monitoramento e Avaliação da Estratégia<br>Governança em processos |
| Controle e Transparência  | Gestão da Informação e Comunicação   |
| Gestão de Riscos<br>Gestão de Compliance<br>Gestão da Transparência<br>Auditoria Interna<br>Correição | Gestão Documental e da Informação<br>Comunicação Interna e Externa<br>Segurança da Informação  |

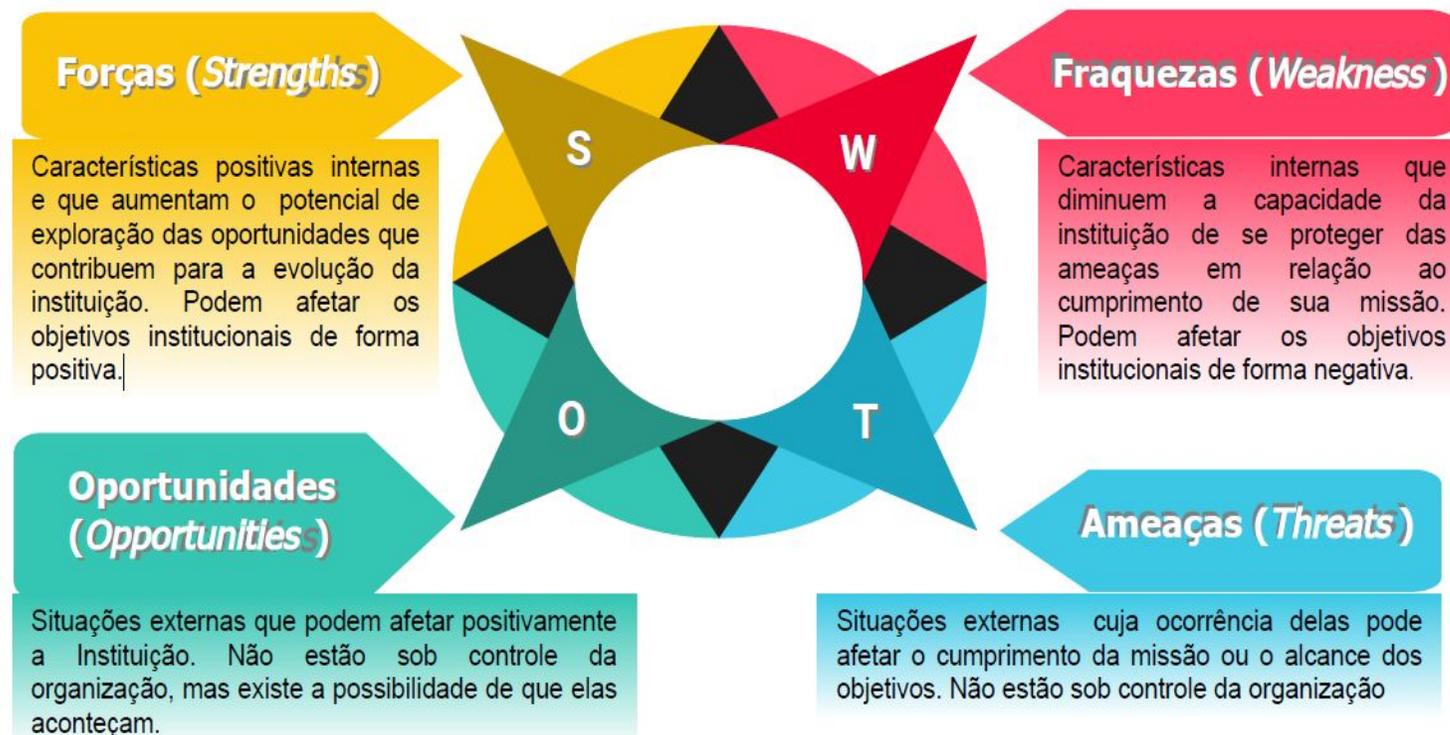
## MACROPROCESSOS FINALÍSTICOS

| Tramitação Processual  |                        |                       |
|------------------------|------------------------|-----------------------|
| 1ª Instância           | 2º Grau                | Instâncias Superiores |
| Atendimento ao Público | Conciliação e mediação |                       |
| Gestão de Expedientes  | Gestão de Arquivamento |                       |

## MACROPROCESSOS DE APOIO

|  |
|--|
| Gestão Orçamentária, Financeira e Contábil |
| Gestão da Compras, Licitações e Contratos  |
| Gestão Infraestrutura, Bens e Serviços     |
| Gestão de Pessoas                          |
| Gestão da Tecnologia da Informação         |
| Gestão de Segurança Institucional          |

| ENTREGAS OUTRAS PARTES INTERESSADAS      | OUTRAS PARTES INTERESSADAS                | SOCIEDADE ENTREGAS   |
|--|---|--|
| Relatório de Gestão, Relatório de Fiscal | TST<br>CNJ                                | Pacificação e Justiça social<br><br>Fortalecimento da cidadania<br><br>Desenvolvimento sustentável do país<br><br>Justiça ágil e efetiva<br><br>Promoção do Trabalho decente |
| Prestação de informações                 | CSJT<br>STF                               |  |
| Transparência                            | TCU                                       |  |
| Atendimentos as solicitações             | TRT's                                     |  |
| Termos de cooperação                     | AGU                                       |  |
| Ofícios                                  | MPT                                       |  |
| Pareceres                                | Ministério Público e demais Procuradorias |  |
| Prestação de Contas                      | União Federal                             |  |
| Pagamentos                               | Associações e sindicatos                  |  |
| Atestados                                | Fornecedores                              |  |
| Certidões                                |   |  |
| ENTREGAS                                 | CLIENTES/USUÁRIOS                         |  |
| Decisões Judiciais                       | Jurisdicionadas                           |  |
| Conciliações                             | Jurisdicionados                           |  |
| Pagamentos de créditos devidos           | Advogadas                                 |  |
| Execuções                                | Advogados                                 |  |
| Certidões                                |   |  |



## MATRIZ FOFA (SWOT)

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

# Análise de Ambiente

## Forças (Strengths)

Talento humano.

Ambiente de trabalho.

Gestão de pessoas e de tecnologia aderentes ao trabalho remoto.

Infraestrutura física e tecnológica.

Ampla utilização do Pje – JT.

Sistema judiciais e administrativos colaborativos, compartilhados e eficientes.

Compromisso com Governança, Transparência e Compliance.

Capacidade de inovação e adaptação.

Adoção do Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho.

Experiência consolidada em mediações e métodos de soluções consensuais de conflitos.

Sistemas informatizados de gestão consolidados.

Diversidade de capacitações.

Otimização da alocação dos recursos orçamentários.

Compartilhamento de práticas entre os órgãos da JT.

Fortalecimento da cultura de diversidade, inclusão e sustentabilidade.

Compromisso com a adoção da Linguagem Simples.

# Análise de Ambiente

## Oportunidades (Opportunities)

Implantação, modernização e uniformização dos sistemas nacionais.

Novas tecnologias aplicáveis à Justiça do Trabalho, utilização de I.A. e Big Data.

Parcerias institucionais e ampliação da rede de cooperação judiciária.

Estímulo à adoção de boas práticas de Governança Pública.

Aumento do número de conflitos solucionados por métodos consensuais.

Alinhamento da Justiça do Trabalho aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) previstos na Agenda 2030, da Organização das Nações Unidas (ONU).

Aproximação da instituição à sociedade devido à diversificação e ampliação dos canais de comunicação disponíveis.

Existência de políticas públicas de inclusão social.

Programa Justiça 4.0 em curso no âmbito do judiciário nacional.

Utilização da Plataforma Digital do Poder Judiciário Brasileiro.

Desenvolvimento e fortalecimento de políticas, programas, projetos e processos.

Parcerias estratégicas para pesquisa e desenvolvimento com Universidades Públicas.

Implantação do plano de transformação digital.

# Análise de Ambiente

## Fraquezas (Weakness)

Insuficiência dos quadros de pessoal.

Formação dos magistrados em aspectos de gestão.

Capacitação insuficiente do corpo técnico para atuação na fase de execução dos processos judiciais.

Baixa maturidade em Gestão de Pessoas por Competências.

Resistência à mudança (cultura organizacional).

Intercorrências na usabilidade do PJe.

Dificuldade em implementar as medidas de valorização da área de TIC previstas na Res. CNJ 370/2021.

Recursos financeiros insuficientes para o investimento necessário em inovação tecnológica e inteligência artificial.

Baixo conhecimento do corpo funcional acerca da Gestão Estratégica do TRT-2.

Baixa maturidade em Gestão do conhecimento.

Pluralidade de controles e ausência de padronização de procedimentos.

Baixa efetividade nas execuções trabalhistas e fiscais.

Estágio inicial em maturidade de gestão de processos no Tribunal.

Baixa maturidade em planejamento e gestão de contratos.

Adesão incipiente à cultura de acessibilidade.

# Análise de Ambiente

## Ameaças (*Threats*)

Crescimento de distúrbios na saúde mental.

Restrições orçamentárias para nomeação de cargos vagos.

Falta de uma política salarial para reposição das perdas inflacionárias da remuneração de pessoal.

Ataques Cibernéticos, disseminação e sofisticação de Malwares.

Déficit de servidores para a execução das atividades de TIC.

Conjuntura Política e Socioeconômica desfavorável.

Restrições orçamentárias impostas pela Lei Complementar 200/2023.

Direcionamento nacional obrigatório que conflite com a realidade de gestão do TRT-2.

Quebras contratuais por parte de pessoas jurídicas contratadas por órgãos públicos.

Alterações legislativas.

Precarização e complexidade das relações de trabalho (desemprego, subemprego, salários menores, contratos frágeis, alterações legislativas trabalhistas).

Mudança climática e impactos socioambientais.

Avanço acelerado de tecnologias disruptivas.

# Identidade Estratégica

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



**Missão do TRT 2:** Realizar Justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania.

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



**Visão do TRT 2:** Ser reconhecida como Justiça ágil e efetiva, que contribua para a pacificação social e o desenvolvimento sustentável do país.

**Valores:** são elementos norteadores de comportamento, que guiam a ação organizacional e traduzem sua cultura.



**Valores do TRT 2:** Ética, Valorização das pessoas, Respeito à diversidade, Acessibilidade, Sustentabilidade, Transparência, Inovação, Segurança jurídica, Eficiência, Efetividade e Comprometimento e Agilidade.

# Objetivos, Indicadores, Metas e Iniciativas



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

## As perspectivas presentes neste plano são:

---

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

---

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

---

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

# Objetivos, Indicadores, Metas e Iniciativas



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

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

---

**S** - *Specific* (ser específica)

---

**M** - *Measurable* (ser mensurável)

---

**A** - *Achievable* (ser atingível)

---

**R** - *Relevant* (ser relevante)

---

**T** - *Time-based* (ser temporal)

**Iniciativas:** programa, projeto ou plano de ação com o objetivo de resolver problemas ou atender a demandas (internas e externas), a partir da otimização de processos de trabalho e atividades ou da criação de novo serviço ou produto.

# Mapa Estratégico



## VISÃO

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



## MISSÃO

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



## VALORES

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



|              |                           |  |   |  |   |   |
|--------------|---------------------------|--|---|--|---|---|
| Perspectivas | 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                    |   | Aprimorar a Governança de TIC e a proteção de dados |

# Objetivos Estratégicos

## Descrição

*O planejamento não diz respeito a decisões futuras, mas às implicações futuras das decisões presentes.*

Peter Drucker



## 1. 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.

### Iniciativas Relacionadas:

Iniciativa 01 – Aperfeiçoar os canais e as formas de atendimento ao público.

Iniciativa 02 – Aprimorar e ampliar os canais de comunicação do Tribunal com a sociedade.

Iniciativa 26 – Estabelecer plano de ação para fortalecimento da Acessibilidade Comunicacional.

Iniciativa 27 - Construção de Parcerias Estratégicas com Universidades Públicas para Criação de Soluções de Alto Impacto Social.

Iniciativa 28 -Estabelecer plano de ação para fortalecimento do uso da Linguagem Simples

### Indicadores Relacionados:

**IS:** Índice de Satisfação

**IAIC:** Índice de Ações Integradas de Comunicação Social

**IDMI:** Índice de Divulgação de Memória Institucional

| Alinhamentos Externos                                  |  |
|--|--|
| Plano Estratégico da Justiça do Trabalho               | Macrodesafios do Poder Judiciário  |
| Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais | Fortalecimento da relação institucional do Judiciário com a sociedade<br>Garantia dos Direitos Fundamentais. |



## 2. Promover o trabalho decente e a sustentabilidade

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

### Iniciativas Relacionadas:

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

Iniciativa 04 – Elaborar e executar o Plano de Logística Sustentável

Iniciativa 29 - Aprimorar a eficiência energética no TRT-2.

Iniciativa 30 - Implantação de um plano de ação para preservação da Saúde Mental de Servidores(as) e Magistrados(as).

### Indicadores Relacionados:

II: Índice de Inovação (Meta Nacional 9)

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

IDTD: Índice de Desempenho do Trabalho Decente

IDA: Índice de Desempenho Ambiental

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

## 3. Garantir a duração razoável do processo

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

### Iniciativas Relacionadas:

Iniciativa 05 – Implementar e fortalecer o Selo de Excelência do TRT-2 (bienal)

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

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

Iniciativa 31 - Estabelecer e fomentar o plano tático da Corregedoria regional (Domicílio judicial eletrônico)

### Indicadores Relacionados:

**IPJ:** Índice de processo Julgados (Meta Nacional 1)

**IPAJ:** Índice de Processos Antigos Julgados (Meta Nacional 2)

**IAM-PLS:** Taxa de Congestionamento Líquida, Exceto Execuções Fiscais (Meta Nacional 5)

| Metas Nacionais Relacionadas                      |                                       |  | Alinhamentos Externos                    |  |
|---|---------------------------------------|--|--|--|
| Meta 1: Julgar mais processos que os distribuídos | Meta 2: Julgar processos mais antigos | Meta 5: Reduzir a taxa de congestionamento | Plano Estratégico da Justiça do Trabalho | Macrodesafios do Poder Judiciário                    |
|   |                                       |  | Garantir a duração razoável do processo  | Agilidade e produtividade na prestação jurisdicional |

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

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

### Iniciativas Relacionadas:

Iniciativa 33 - Criação de Programa de Dados Abertos do TRT-2 com Anonimização dos Dados Pessoais.

Iniciativa 34 - Estabelecer e fortalecer a governança das contratações.

Iniciativa 35 - Consolidar o Programa de Integridade e Compliance

Iniciativa 36 - Fomentar a cultura organizacional voltada à prevenção de riscos e promoção da integridade

### Indicadores Relacionados:

**IInt:** Índice de Integridade

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

## 5. Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas

Proporcionar o desenvolvimento da cultura da paz, estimulando a aplicação de meios consensuais de solução de conflito, como a mediação e a conciliação, com vistas a consolidar a Política de Tratamento Adequada de Conflito de Interesses, prevista na Resolução CNJ nº 125/2010 e na Resolução CSJT n.º 174/2016.

### Iniciativas Relacionadas:

Iniciativa 09 – Promover eventos temáticos de conciliação e mediação

Iniciativa 10 – Estabelecer programa de capacitação, inclusive de inteligência emocional, de quem realiza as conciliações e as mediações

Iniciativa 32 - Fomentar trocas de experiências entre os(as) conciliadores(as)

Iniciativa 31 - Estabelecer e fomentar o plano tático da Corregedoria regional

Iniciativa 39 - Adoção de soluções tecnológicas de avaliação do potencial de conciliação

### Indicadores Relacionados:

II: Índice de Conciliação (Meta Nacional 3)

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

## 6. Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas

Garantir estrutura, sistemas de informação, processos de trabalho padronizado, bem como pessoal qualificado para o tratamento e solução das demandas judiciais seriadas, visando alcançar maior segurança jurídica, economia processual e racionalidade administrativa na gestão judiciária.

### Iniciativas Relacionadas:

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

Iniciativa 37 - Fomentar a utilização do Sistema Pangea

### Indicadores Relacionados:

**ICPO:** Índice de capacitação em precedentes obrigatórios

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

## 7. Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica

Aprimorar as estruturas de governança e gestão estratégica, de modo a desenvolver processos de trabalho inovadores, com suporte de sistemas digitais integrados de gestão de pessoal, de aquisições, de finanças, bem como os relacionados às atividades de compliance e gestão de riscos organizacional, que permitam a tramitação de processos e documentos e a prática de atos de gestão com maior rastreabilidade, segurança, confiabilidade, integridade, atualidade, celeridade, transparência e eficiência.

### Iniciativas Relacionadas:

Iniciativa 05 – Implementar e fortalecer o Selo de Excelência do TRT-2

Iniciativa 08 – Fortalecer o processo de gestão de riscos do TRT-2

Iniciativa 12 – Fortalecer o processo de Compliance Institucional

Iniciativa 14 – Promover a cultura e estruturar o laboratório de inovação, inteligência e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

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

Iniciativa 16 – Implementar a estrutura para cumprimento da LGPD

Iniciativa 17 – Promover uso de soluções nacionais para sistemas informatizados

Iniciativa 38 – Implementar práticas de ESG no âmbito do TRT2

### Indicadores Relacionados:

**IEAMGP:** Índice de efetividade das ações de melhoria da governança pública

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

## 8. Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira

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

### Iniciativas Relacionadas:

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

Iniciativa 19 – Estabelecer programa de capacitação para gestão orçamentária

### Indicadores Relacionados:

**ICLC200:** Índice de cumprimento da Lei Complementar nº 200/2023

**IAPEX:** Índice de aderência do planejamento da execução orçamentária

**IAPEP:** Índice de aderência do planejamento da execução orçamentária de projetos

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

## 9. Incrementar modelo de gestão de pessoas

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

### Iniciativas Relacionadas:

Iniciativa 20 – Consolidar a gestão por competências

Iniciativa 21 – Aperfeiçoar os processos de gestão de pessoas com o uso pleno do SIGEP

Iniciativa 22 – Instituir e executar o Plano Diretor de Gestão de Pessoas

Iniciativa 23 – Estabelecer plano de ação para fortalecimento da cultura da diversidade, da equidade, da inclusão e da acessibilidade

### Indicadores Relacionados:

**IPSMS:** Índice de promoção da saúde de magistrados e servidores

**ICO:** Índice de Clima Organizacional

**IEPEVAD:** Índice de efetividade da prevenção e do enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação

| Metas Nacionais Relacionadas                      | Alinhamentos Externos                                      |                                      |
|---|--|--------------------------------------|
|   | Plano Estratégico da Justiça do Trabalho                   | Macrodesafios do Poder Judiciário    |
| <b>Meta 12: Específica da Justiça do Trabalho</b> | Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional | Aperfeiçoamento da gestão de pessoas |

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

Garantir o aprimoramento, a integridade e a disponibilidade dos sistemas de informação e dos bancos de dados mantidos pela Justiça do Trabalho, por meio de mecanismos de controle consistentes, bem como a modernização de ativos e tecnologias que visem à implementação de grandes bases de dados e aplicação de inteligência artificial para a melhoria dos processos de trabalho e da qualidade dos serviços prestados à sociedade.

### Iniciativas Relacionadas:

Iniciativa 16 – Implementar a estrutura para cumprimento da LGPD

Iniciativa 17 – Promover uso de soluções nacionais para sistemas informatizados

Iniciativa 24 – Concluir a virtualização de processos

Iniciativa 25 – Instituir e executar o Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicações

### Indicadores Relacionados:

**ICPPDU:** Índice de Índice de Conformidade com a Privacidade e Proteção de Dados dos Usuários

| Alinhamentos Externos                               |   |
|---|---|
| Plano Estratégico da Justiça do Trabalho            | Macrodesafios do Poder Judiciário                                   |
| Aprimorar a Governança de TIC e a proteção de dados | Fortalecimento da estratégia nacional de TIC e de proteção de dados |



Constitui diretriz estratégica da Justiça do Trabalho a adequação das edificações ao Programa Brasileiro de Etiquetagem (PBE Edifica).

1. Diretriz incorporada ao Plano Estratégico da Justiça do Trabalho v. 3.0 (Res. CSJT n.º 388/2024, Anexo II), adotada pelo Comitê de Planejamento e Gestão Participativa do Tribunal, na Reunião de Análise Estratégica (RAE), de 24/09/2024.

# Iniciativas Estratégicas

## Descrição

*A melhor maneira de prever o futuro é cria-lo.*

Peter Drucker

## 1. Aperfeiçoar os canais e as formas de atendimento ao público

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.

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

## 2. Aprimorar e ampliar os canais de comunicação do Tribunal com a sociedade

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Objetivos Relacionados:

**3. Garantir a duração razoável do processo**

**7. Fortalecer a governança e a gestão estratégica**

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

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

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

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

Realizar convênios e parcerias para prover meios novos ou aprimorados que melhorem a eficácia das tarefas na fase de execução trabalhista. Fortalecer as competências em execução, fornecendo mecanismos que incentivem a uniformização de procedimentos, de forma que se possa atingir maior efetividade e celeridade na efetivação do crédito trabalhista.

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

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

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

**Objetivo Relacionado: 7. Fortalecer a governança e a gestão estratégica**

---

## 9. Promover eventos temáticos de conciliação e mediação

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

**Objetivo Relacionado: 5. Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas**

---

## 10. Estabelecer programa de capacitação, inclusive de inteligência emocional, para quem realiza as conciliações e as mediações

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

**Objetivo Relacionado: 5. Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas**

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

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

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

## 12. Fortalecer o processo de compliance institucional

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

**Objetivo Relacionado: 7. Fortalecer a governança e a gestão estratégica**

## 13. Estabelecer repositório institucional de processos de trabalho

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

**Objetivo Relacionado: 7. Fortalecer a governança e a gestão estratégica**

## 14. Promover a cultura e estruturar o laboratório de inovação, inteligência e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

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

**Objetivo Relacionado: 7. Fortalecer a governança e a gestão estratégica**

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

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

**Objetivo Relacionado: 7. Fortalecer a governança e a gestão estratégica**

## 16. Implementar a estrutura para cumprimento da LGPD

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

**Objetivos Relacionados:**

**7. Fortalecer a governança e a gestão estratégica**

**10. Aprimorar a governança de TIC e a proteção de dados**

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

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

**Objetivo Relacionados:**

**7. Fortalecer a governança e a gestão estratégica**

**10. Aprimorar a governança de TIC e a proteção de dados**

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

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

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

## 19. Estabelecer programa de capacitação para gestão orçamentária

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

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

## 20. Consolidar a gestão por competências

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fomentar a equidade na Justiça do Trabalho, promovendo a participação feminina, inclusive de forma interseccionada, em posições de liderança e na tomada de decisões estratégicas. A ação inclui o desenvolvimento de programas de mentoria, capacitação e políticas de incentivo à equidade, garantindo maior representatividade em cargos de chefia. Além de promover a igualdade de gênero em todas as esferas da Justiça do Trabalho. O intuito é garantir condições equitativas de trabalho, oportunidades de crescimento profissional e participação igualitária nos processos decisórios. A ação inclui a criação de políticas de sensibilização e programas que eliminem qualquer tipo de discriminação, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo e justo para todos e todas.

### **Objetivos Relacionados:**

**2. Promover o trabalho decente e a sustentabilidade**

**9. Incrementar modelo de gestão de pessoas**

## 24. Concluir a virtualização de processos (concluída)

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

**Objetivo Relacionado: 10. Aprimorar a governança de TIC e a proteção de dados**

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

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

**Objetivo Relacionado: 10. Aprimorar a governança de TIC e a proteção de dados**

---

## 26. Estabelecer plano de ação para fortalecimento da acessibilidade comunicacional

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

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

---

## 27. Construir parcerias estratégicas com universidades públicas, para criação de soluções de alto impacto social

Unir o conhecimento acadêmico à prática do Órgão, promovendo a pesquisa aplicada e a inovação, criando projetos que abordem questões sociais e mapeando desafios que necessitam de soluções inovadoras e integradas. A ação visa criar um ecossistema colaborativo entre universidades e governo, com a produção de pesquisas e publicações que possam ser disseminadas e utilizadas em políticas públicas.

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

## 28. Estabelecer plano de ação para fortalecimento do uso da Linguagem Simples

Promover a comunicação clara e acessível em diversos contextos, visando garantir que informações importantes sejam compreendidas por todos(as), independentemente de seu nível de escolaridade ou vivência cultural. A ação propicia facilitar o entendimento de documentos, materiais e comunicações, capacitando cidadãos(ãs) a compreenderem e participarem ativamente de processos que os(as) afetam, nos serviços governamentais e direitos sociais, fortalecendo a confiança entre a Instituição e o público. Essa ação não apenas objetiva transformar a maneira como as informações são comunicadas, mas também contribuir para o fortalecimento de uma sociedade mais inclusiva.

### Objetivo Relacionado: 1. Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais

## 29. Aprimorar a eficiência energética no TRT-2

Otimizar o consumo de energia nas instalações do regional, promovendo práticas sustentáveis e reduzindo os custos operacionais, investindo em equipamentos e sistemas de iluminação/climatização e eletrônicos que sejam mais eficientes energeticamente, como LEDs e sistemas de automação. Essa ação foca não apenas na eficiência operacional, mas também na promoção de uma cultura de sustentabilidade dentro do Tribunal e na sociedade.

### Objetivo Relacionado: 2. Promover o trabalho decente e a sustentabilidade

## **30. Implantar plano de ação para preservação da saúde mental de magistrados(as) e servidores(as)**

Promover o bem-estar psicológico e emocional no ambiente de trabalho do Tribunal, garantindo que todos(as) tenham acesso a recursos e apoio adequado, criando um ambiente de trabalho que favoreça a saúde mental, reduzindo o estresse e a sobrecarga emocional, disponibilizando recursos e serviços de suporte psicológico para servidores(as) e magistrados(as) e oferecendo treinamentos sobre gestão do estresse, inteligência emocional e técnicas de autocuidado, de forma a aumentar bem-estar geral e reduzir o absenteísmo relacionado a problemas de saúde mental.

### **Objetivos Relacionados:**

**2. Promover o trabalho decente e a sustentabilidade**

**9. Incrementar modelo de gestão de pessoas**

## **31. Estabelecer e fomentar o plano tático da Corregedoria Regional**

Instituir um conjunto de práticas definidas para garantir a eficiência, transparência e a boa gestão dos serviços judiciais, melhorando a estrutura e os processos para aprimorar uma gestão mais eficaz e responsável, acompanhando as atividades de servidores(as) e magistrados(as), promovendo a qualidade dos serviços prestados, priorizando estratégias específicas para a atuação da Corregedoria em curto e médio prazo.

### **Objetivos Relacionados:**

**3. Garantir a duração razoável do processo**

**5. Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas**

## **32. Fomentar trocas de experiências entre os conciliadores(as)**

Criar um ambiente de compartilhamento de vivências, desafios e boas práticas no processo de mediação e resolução de conflitos. A iniciativa envolve a implantação de programa de mentoria e a criação de espaços, tanto presenciais quanto virtuais, para que conciliadores(as) possam trocar experiências e estratégias, aprimorando a qualidade do trabalho realizado.

**Objetivo Relacionado: 5. Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas**

## **33. Criar Programa de Dados Abertos do TRT-2 com Anonimização dos Dados Pessoais**

Desenvolver um programa para disponibilizar dados abertos ao público, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), garantindo transparência e acesso seguro a informações institucionais e estatísticas, respeitando a privacidade dos dados pessoais. A iniciativa contribuirá para reforçar a imagem institucional do TRT-2, promovendo maior abertura e alinhamento às expectativas da sociedade em relação à transparência pública.

**Objetivo Relacionado: 4. Promover a integridade e a transparência nos atos de gestão**

## 34. Estabelecer e Fortalecer a Governança das Contratações

Estabelecer e consolidar a governança das contratações, aprimorando a gestão, o monitoramento e assegurando a conformidade com os normativos vigentes, com foco na adimplência contratual, eficiência, transparência e mitigação de riscos. Essa iniciativa visa atender à crescente complexidade e demandas institucionais, garantindo que as contratações sejam planejadas de forma estratégica, alinhadas às boas práticas de governança e direcionadas para a otimização de recursos e a prevenção de falhas no cumprimento dos contratos.

**Objetivo Relacionado: 4. Promover a integridade e a transparência nos atos de gestão.**

## 35. Consolidar o Programa de Integridade e Compliance

Fortalecer o Programa de Integridade e Compliance do TRT-2, promovendo uma abordagem integrada que alinhe a conformidade institucional aos princípios e valores éticos e boas práticas de governança. A ação busca garantir a prevenção e detecção de fraudes, irregularidades e desvios de conduta, bem como assegurar a transparência e a confiança nas ações administrativas.

**Objetivo Relacionado: 4. Promover a integridade e a transparência nos atos de gestão.**

## **36. Fomentar a cultura organizacional voltada à ética, à integridade e à prevenção**

Implementar ações contínuas no TRT-2 para fortalecer a conduta ética e a integridade institucional, promovendo uma comunicação interna eficaz e incentivando a conscientização e o compromisso de servidores(as) e magistrados(as). A iniciativa tem como finalidade prevenir comportamentos ilegais ou antiéticos e consolidar o engajamento aos princípios e valores que orientam a administração pública.

**Objetivo Relacionado: 4. Promover a integridade e a transparência nos atos de gestão**

## **37. Fomentar a utilização do sistema Pangea**

Incentivar o uso do sistema Pangea no TRT-2, promovendo a padronização de entendimentos e a celeridade na resolução de demandas repetitivas. A ferramenta visa centralizar a consulta de precedentes qualificados, garantindo maior eficiência e segurança jurídica no tratamento de casos recorrentes.

**Objetivo Relacionado: 6. Garantir a efetividade no tratamento das demandas repetitivas.**

## **38. Implementar práticas de ESG no âmbito do TRT-2**

Integrar os princípios de ESG (Ambiental, Social e Governança) às atividades institucionais do TRT-2, adotando iniciativas que promovam a sustentabilidade ambiental, a responsabilidade social e boas práticas de governança. A iniciativa visa minimizar impactos negativos e potencializar impactos positivos de forma contínua e sistemática em todas as áreas de atuação.

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

## **39. Adoção de soluções tecnológicas de avaliação do potencial de conciliação**

Fomentar a utilização de soluções tecnológicas para uma avaliação mais precisa do potencial de conciliação em processos judiciais. Essas ferramentas irão facilitar a identificação de casos com maior chance de êxito em conciliações, promovendo celeridade e eficácia na resolução de conflitos.

**Objetivo Relacionado: 5. Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas**

# Indicadores Estratégicos

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

Hroner

# Observação

Os indicadores apresentados em vermelho estão no PEI 2021-2026 desde o início do ciclo e os em azul foram incorporados na revisão do Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho, para o período final do ciclo (2024 a 2026), conforme Resolução CSJT 388/2024.

## Desde o início do ciclo:

Índice de Satisfação - IS

Índice de Inovação (Meta Nacional 9)

Índice de combate ao trabalho infantil (Meta Nacional 11)

Índice de processos julgados (Meta Nacional 1)

Índice de processos antigos julgados (Meta Nacional 2)

Taxa de Congestionamento Líquida, Exceto Execuções Fiscais - TCLNFISC (Meta Nacional 5)

Índice de Conciliação (Meta Nacional 3)

Índice de cumprimento da Lei Complementar nº 200/2023

Índice de promoção da saúde de magistrados(as) e servidores(as) (Meta 12 - Meta específica da Justiça do Trabalho)

Índice de Clima Organizacional

Índice de Conformidade com a Privacidade e Proteção de Dados dos Usuários – ICPPDU

## Incorporados após revisão:

Índice de Ações Integradas de Comunicação Social - IAIC

Índice de Divulgação de Memória Institucional - IDMI

Índice de Desempenho do Trabalho Decente – IDTD

Índice de desempenho ambiental – IDA

Índice de integridade – lint

Índice de capacitação em precedentes obrigatórios - ICPO

Índice de efetividade das ações de melhoria da governança pública – IEAMGP

Índice de aderência do planejamento da execução orçamentária – IAPEX

Índice de aderência do planejamento da execução orçamentária de projetos – IAPEP

Índice de efetividade da prevenção e do enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação – IEPEVAD

# Índice de Satisfação (IS)

## Indicadores de Desempenho Institucional

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

|                 |  |       |       |       |       |       |  |
|-----------------|--|-------|-------|-------|-------|-------|--|
| Indicador       | Índice de Satisfação - IS  |       |       |       |       |       |  |
| Descrição       | Calcula o nível de satisfação dos usuários e usuárias de serviços prestados pelo TRT-2   |       |       |       |       |       |  |
| Fórmula         | IS= $(\sum ISs) / \text{quantidade de serviços medidos}$<br>ISs = (I + T + C + E), onde: s refere-se ao tipo de serviço  |       |       |       |       |       |  |
| Variáveis       | I - Informação (Peso 0,2); T - Tempo (Peso 0,2)<br>C - Cordialidade (Peso 0,2); E - Especificidade de cada serviço (Peso 0,4)<br>ISs - Índice de satisfação do serviço |       |       |       |       |       |  |
| Meta            | 2021   | 2022  | 2023  | 2024  | 2025  | 2026  | Periodicidade: Anual<br>Unidade de medida: Percentual<br>Fonte: CE |
|                 | 85,0%  | 86,0% | 87,0% | 88,0% | 89,0% | 90,0% |  |
| Esclarecimentos |  |       |       |       |       |       |  |

# Índice de Ações Integradas de Comunicação Social (IAIC)

## Indicadores de Desempenho Institucional

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

|                               |  |      |      |      |        |        |  |
|-------------------------------|--|------|------|------|--------|--------|--|
| <b>Indicador</b>              | <b>Índice de Ações Integradas de Comunicação Social - IAIC</b>   |      |      |      |        |        |  |
| <b>Descrição</b>              | Mensura o percentual de adesão do TRT-2 às ações conjuntas de comunicação social previstas no calendário nacional anual elaborado pelo Comitê Nacional de Comunicação Social e aprovado pela administração do CSJT.  |      |      |      |        |        |  |
| <b>Fórmula</b>                | <b>(AdesACC / TotACC) :</b>  |      |      |      |        |        |  |
| <b>Variáveis</b>              | <p><b>AdesACC</b> - Número de adesões do TRT às ações conjuntas de comunicação social definidas no calendário nacional anual de ações conjuntas de comunicação social.</p> <p><b>TotACC</b> - Número total de ações conjuntas de comunicação social definidas no calendário nacional anual de ações conjuntas de comunicação social.</p> |      |      |      |        |        |  |
| <b>Meta</b>                   | 2021   | 2022 | 2023 | 2024 | 2025   | 2026   | <b>Periodicidade de apuração:</b> Quadrimestral<br><b>Unidade de medida:</b> Percentual<br><b>Fonte:</b> SECOM |
|                               | -  | -    | -    | -    | 100,0% | 100,0% |  |
| <b>Esclarecimentos</b>        | Meta: aderir a 100% das ações conjuntas de comunicação social definidas no Calendário Nacional Anual de Ações Conjuntas de Comunicação Social da Justiça do Trabalho.  |      |      |      |        |        |  |
| <b>Histórico do indicador</b> | Indicador incluído a partir da revisão do Planejamento Estratégico da JT - ciclo 2021-2026, para o período de 2024 a 2026 (Resolução CSJT 388/2024).   |      |      |      |        |        |  |

# Índice de Divulgação de Memória Institucional (IDMI)

## Indicadores de Desempenho Institucional

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

|                               |  |      |      |      |           |            |  |
|-------------------------------|--|------|------|------|-----------|------------|--|
| <b>Indicador</b>              | Índice de Divulgação de Memória Institucional - IDMI   |      |      |      |           |            |  |
| <b>Descrição</b>              | Avalia o atendimento dos preceitos legais de divulgação das informações institucionais e de acesso à cultura seguindo as diretrizes contidas na CF/88, na Resol. CNJ nº 324/2020 e no Ato Conjunto TST.CSJT.GP.SG.CGDOC nº 37/2021, contribuindo para consolidar e fomentar a memória da Justiça do Trabalho.  |      |      |      |           |            |  |
| <b>Fórmula</b>                | <b>R1 + R2 + R3 + R4 + R5 + R6 + R7</b><br>Onde:<br>R1 = 5%; R2 = 15%; R3 = 10%; R4 = 30%; R5 = 10%; R6 = 20%; R7 = 10%; Total = 100%  |      |      |      |           |            |  |
| <b>Variáveis</b>              | <b>Requisitos - (R1):</b> área do site contendo dados sobre a memória institucional. <b>(R2):</b> unidade de Gestão de Memória e Comissão de Gestão de Memória (CGM) instituídas. <b>(R3):</b> elaboração de plano interno de divulgação das ações da memória institucional. <b>(R4):</b> instituição de espaço físico (memorial, centro de memória ou museu). <b>(R5):</b> disponibilização de produção intelectual sobre a história do TRT e/ou Justiça do Trabalho. <b>(R6):</b> exposição sobre a história do TRT e/ou Justiça do Trabalho. <b>(R7):</b> produção de trabalhos de história oral. |      |      |      |           |            |  |
| <b>Meta</b>                   | 2021   | 2022 | 2023 | 2024 | 2025      | 2026       | <b>Periodicidade de apuração:</b> Semestral<br><b>Unidade de medida:</b> Percentual<br><b>Fonte:</b> Gestão Documental e Memória |
|                               | -  | -    | -    | -    | 25% / 50% | 75% / 100% |  |
| <b>Esclarecimentos</b>        | Meta: 2025 - Alcançar 25% do índice de divulgação de memória institucional até junho de 2025 e 50% até dezembro de 2025. Em 2026, alcançar 75% do índice de divulgação de memória institucional até junho de 2026 e 100% até dezembro de 2026. Os parâmetros dos requisitos estão definidos no Glossário de Indicadores disponibilizado em <a href="https://www.csjt.ius.br/web/segggest/estrategia-it">https://www.csjt.ius.br/web/segggest/estrategia-it</a> .   |      |      |      |           |            |  |
| <b>Histórico do indicador</b> | Indicador incluído a partir da revisão do Planejamento Estratégico da JT - ciclo 2021-2026, para o período de 2024 a 2026 (Resolução CSJT 388/2024).   |      |      |      |           |            |  |

# Índice de Inovação (Meta Nacional 9)

## Indicadores de Desempenho Institucional

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

|                               |  |        |        |        |      |      |  |
|-------------------------------|--|--------|--------|--------|------|------|--|
| <b>Indicador</b>              | Índice de Inovação (Meta Nacional 9)   |        |        |        |      |      |  |
| <b>Descrição</b>              | Realizar ações que visem à difusão da cultura da inovação em suas diversas dimensões e nas interações com os ODSs da Agenda 2030 da ONU, no âmbito do Poder Judiciário.  |        |        |        |      |      |  |
| <b>Fórmula</b>                | $(P9.1 * 30 + P9.2 * 50 + P.3 * 20) / 100$ , onde:<br>P9.1, P9.2, P9.3 assumem valores de 0 (Não) ou 1 (Sim);  |        |        |        |      |      |  |
| <b>Variáveis</b>              | P9.1 - Tribunal cadastrou na plataforma RenovaJud, dois projetos do laboratório de inovação relacionados à Agenda 2023?<br>P9.2 - Houve a participação de um laboratório de inovação de outro tribunal?<br>P9.3 - Foram identificados benefícios na execução dos projetos? |        |        |        |      |      |  |
| <b>Meta</b>                   | 2021   | 2022   | 2023   | 2024   | 2025 | 2026 | <b>Periodicidade de apuração:</b> Trimestral<br><b>Unidade de medida:</b> Percentual<br><b>Fonte:</b> CE |
|                               | 100,0%   | 100,0% | 100,0% | 100,0% |      |      |  |
| <b>Esclarecimentos</b>        | Indicador acompanha a Meta Nacional 9 estabelecida anualmente pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) como parte do Monitoramento e Avaliação da Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026.  |        |        |        |      |      |  |
| <b>Histórico do indicador</b> | 2021: Integrar a Agenda 2030 ao Poder Judiciário<br>2022, 2023 e 2024: Estimular a Inovação no Poder Judiciário  |        |        |        |      |      |  |

# Índice de Combate ao Trabalho Infantil (Meta Nacional 11)

## Indicadores de Desempenho Institucional

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

|                               |  |        |        |        |      |      |  |
|-------------------------------|--|--------|--------|--------|------|------|--|
| <b>Indicador</b>              | Índice de combate ao trabalho infantil (Meta Nacional 11)  |        |        |        |      |      |  |
| <b>Descrição</b>              | Aferir o incentivo ao combate do trabalho infantil, por meio da promoção de ações visando o combate ao trabalho infantil e o estímulo à aprendizagem.  |        |        |        |      |      |  |
| <b>Fórmula</b>                | $((P11.1 + P11.2 + P11.3 + P11.4) / 4) \times 100$ ; onde:<br>P11.1, P11.2, P11.3 e P11.4 assumem valores de 0 (Não) ou 1 (Sim)  |        |        |        |      |      |  |
| <b>Variáveis</b>              | P11.1 - O tribunal definiu planos de ações visando o combate ao trabalho infantil e o estímulo à aprendizagem?<br>P11.2 - Os planos de ações definidos está sendo executado?<br>P11.3 - O tribunal monitora e documenta a execução dos planos de ações?<br>P11.4 - O tribunal divulga os resultados da execução das ações em seu portal na internet? |        |        |        |      |      |  |
| <b>Meta</b>                   | 2021   | 2022   | 2023   | 2024   | 2025 | 2026 | <b>Periodicidade de apuração:</b> Trimestral<br><b>Unidade de medida:</b> Percentual<br><b>Fonte:</b> CE |
|                               | 100,0%   | 100,0% | 100,0% | 100,0% |      |      |  |
| <b>Esclarecimentos</b>        | Indicador acompanha a Meta Nacional 11, estabelecida anualmente pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) como parte do Monitoramento e Avaliação da Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026.  |        |        |        |      |      |  |
| <b>Histórico do indicador</b> | 2021: Índice de processos judiciais eletrônicos<br>2022, 2023 e 2024: Promover os Direitos da Criança e do Adolescente   |        |        |        |      |      |  |

# Índice de Desempenho do Trabalho Decente (IDTD)

## Indicadores de Desempenho Institucional

### Objetivo Estratégico 2. Promover o trabalho decente e a sustentabilidade

|                               |  |      |      |      |      |      |   |
|-------------------------------|--|------|------|------|------|------|---|
| <b>Indicador</b>              | <b>Índice de Desempenho do Trabalho Decente – IDTD</b>   |      |      |      |      |      |   |
| <b>Descrição</b>              | Avalia o nível de aderência do TRT-2 aos quatro Programas existentes no âmbito do CSJT - Progr. de Combate ao Trab. Infantil e de Estímulo à Aprendizagem - PCTI (Ato CSJT nº 419/2013); Progr. Trab. Seguro - PTS (Resol. CSJT nº 324/2022); Progr. de Enfrentamento ao Trab. Escravo, ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trab. do Migrante (Resol. CSJT n.º 367/2023); e Progr. de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade (Resol. CSJT n.º 368/2023), voltados ao fomento do trabalho decente. |      |      |      |      |      |   |
| <b>Fórmula</b>                | O <b>Glossário do CSJT</b> informa a fórmula de cálculo do indicador. Disponível em: <a href="https://www.csjt.jus.br/web/segggest/estrategia-jt">https://www.csjt.jus.br/web/segggest/estrategia-jt</a> .   |      |      |      |      |      |   |
| <b>Variáveis</b>              | O <b>Glossário do CSJT</b> define as variáveis e o regramento detalhado dos dados que devem ser considerados em cada uma delas. Disponível em: <a href="https://www.csjt.jus.br/web/segggest/estrategia-jt">https://www.csjt.jus.br/web/segggest/estrategia-jt</a> .   |      |      |      |      |      |   |
| <b>Meta</b>                   | 2021   | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | <b>Periodicidade de apuração:</b> Quadrimestral<br><b>Unidade de medida:</b> Percentual<br><b>Fonte:</b> Gestores Regionais dos respectivos Programas |
|                               | -  | -    | -    | 100% | 100% | 100% |   |
| <b>Esclarecimentos</b>        | Meta: alcançar 100% no Índice de Desempenho do Trabalho Decente, conforme requisitos estabelecidos pelo CSJT e disponibilizados no glossário.  |      |      |      |      |      |   |
| <b>Histórico do indicador</b> | Indicador incluído a partir da revisão do Planejamento Estratégico da JT - ciclo 2021-2026, para o período de 2024 a 2026 (Resolução CSJT 388/2024).   |      |      |      |      |      |   |

# Índice de desempenho ambiental (IDA)

## Indicadores de Desempenho Institucional

### Objetivo Estratégico 2. Promover o trabalho decente e a sustentabilidade

| <b>Indicador</b>              | Índice de desempenho ambiental – IDA  |      |      |      |      |      |      |   |   |   |   |   |   |
|-------------------------------|---|------|------|------|------|------|------|---|---|---|---|---|---|
| <b>Descrição</b>              | Mensura a atuação do TRT-2 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. São considerados temas atuais e de exigências normativas tais como eficiência energética, compensação de carbono, gestão de água e gestão de resíduos sólidos.  |      |      |      |      |      |      |   |   |   |   |   |   |
| <b>Fórmula</b>                | $IDA = (IDRS + IDENR) / 2$ , onde:<br>$IDRS = Ra_{2025} * (1 - MetaAno\%) / Rr$<br>$IDENR = ENRa_{2025} * (1 - MetaAno\%) / ENRr$   |      |      |      |      |      |      |   |   |   |   |   |   |
| <b>Variáveis</b>              | <b>Ra2025</b> : Resíduo apurado: quantitativo de resíduos sólidos oriundos da atividade do órgão mensurado no ano de 2025; <b>Rr</b> : Resíduo realizado: quantitativo de resíduos sólidos oriundos da atividade do órgão, mensurado no fim do período de apuração; <b>ENRa2025</b> : Energia não renovável apurada: quantitativo de energia consumida pelo órgão, cuja geração se dá por fontes não-renováveis, mensurado no ano de 2025; <b>ENRr</b> : Energia não renovável realizada: quantitativo de energia consumida pelo órgão, cuja geração se dá por fontes não-renováveis, mensurado no fim do período de apuração; <b>MetaAno%</b> : Meta para o ano apurado: meta estabelecida para o ano de referência. |      |      |      |      |      |      |   |   |   |   |   |   |
| <b>Meta</b>                   | <table><thead><tr><th>2021</th><th>2022</th><th>2023</th><th>2024</th><th>2025</th><th>2026</th></tr></thead><tbody><tr><td>-</td><td>-</td><td>-</td><td>-</td><td>1</td><td>1</td></tr></tbody></table> <p><b>Periodicidade de apuração:</b> Quadrimestral<br/><b>Unidade de medida:</b> Percentual<br/><b>Fonte:</b> Seção de Sustentabilidade</p>   | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | - | - | - | - | 1 | 1 |
| 2021                          | 2022  | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |      |      |   |   |   |   |   |   |
| -                             | -   | -    | -    | 1    | 1    |      |      |   |   |   |   |   |   |
| <b>Esclarecimentos</b>        | 1. Metas: 2025 - Identificar o consumo mensal de energia não renovável do órgão e o descarte de resíduos sólidos em aterro. Em 2026, a ser definida a partir dos dados identificados em 2025. Mais detalhamento no glossário disponibilizado pelo CSJT em: <a href="https://www.csjt.jus.br/web/seggest/estrategia-jt">https://www.csjt.jus.br/web/seggest/estrategia-jt</a> .  |      |      |      |      |      |      |   |   |   |   |   |   |
| <b>Histórico do indicador</b> | Indicador incluído a partir da revisão do Planejamento Estratégico da JT - ciclo 2021-2026, para o período de 2024 a 2026 (Resolução CSJT 388/2024).  |      |      |      |      |      |      |   |   |   |   |   |   |

# Índice de Processos Julgados (Meta Nacional 1)

## Indicadores de Desempenho Institucional

Objetivo estratégico: 3. Garantir a razoável duração do processo

|                        |   |        |        |        |        |        |        |  |
|------------------------|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--|
| <b>Indicador</b>       | Índice de processos julgados (Meta Nacional 1)  |        |        |        |        |        |        |  |
| <b>Descrição</b>       | Aferir o percentual de processos julgados em relação ao número de processos distribuídos no período de referência, inclusive os processos de anos anteriores que passaram a se enquadrar nos critérios da meta e não possuíam julgamento, de modo a diminuir o acervo processual. |        |        |        |        |        |        |  |
| <b>Fórmula</b>         | $\frac{\text{Julg}}{\text{Dist}} \times 100$  |        |        |        |        |        |        |  |
| <b>Variáveis</b>       | <p><b>Julg:</b> Total de processos julgados</p> <p><b>Dist:</b> Total de processos distribuídos</p>   |        |        |        |        |        |        |  |
| <b>Meta</b>            | 2020(base)  | 2021   | 2022   | 2023   | 2024   | 2025   | 2026   | <b>Periodicidade de apuração:</b> Mensal<br><b>Unidade de medida:</b> Percentual<br><b>Fonte:</b> CE |
|                        | 100,0%  | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |  |
| <b>Esclarecimentos</b> | Indicador acompanha a Meta Nacional 1, estabelecida anualmente pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) como parte do Monitoramento e Avaliação da Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026.  |        |        |        |        |        |        |  |

# Índice de Processos Antigos Julgados (Meta Nacional 2)

## Indicadores de Desempenho Institucional

Objetivo estratégico: 3. Garantir a razoável duração do processo

|                        |  |       |       |       |           |      |      |  |
|------------------------|--|-------|-------|-------|-----------|------|------|--|
| <b>Indicador</b>       | Índice de processos antigos julgados (Meta Nacional 2)   |       |       |       |           |      |      |  |
| <b>Descrição</b>       | Aferir o percentual de processos antigos julgados em relação ao número de processos antigos distribuídos, conforme os períodos de referências especificados.   |       |       |       |           |      |      |  |
| <b>Fórmula</b>         | $\frac{\text{JulgA}}{\text{DistA}} \times 100$   |       |       |       |           |      |      |  |
| <b>Variáveis</b>       | JulgA: Total de processos julgados que foram distribuídos no período especificado em glossário<br>DistA: Total de processos distribuídos no período especificado em glossário  |       |       |       |           |      |      |  |
| <b>Meta</b>            | 2020(base)   | 2021  | 2022  | 2023  | 2024      | 2025 | 2026 | <b>Periodicidade de apuração:</b> Mensal<br><b>Unidade de medida:</b> Percentual<br><b>Fonte:</b> CE |
|                        | 93,0%  | 93,0% | 93,0% | 93,0% | 93% / 98% |      |      |  |
| <b>Esclarecimentos</b> | Indicador acompanha a Meta Nacional 2, estabelecida anualmente pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) como parte do Monitoramento e Avaliação da Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026. Mais detalhamento quanto aos períodos de referência e metas, no glossário disponibilizado pelo CSJT em: <a href="https://www.csjt.jus.br/web/segggest/estrategia-jt">https://www.csjt.jus.br/web/segggest/estrategia-jt</a> . |       |       |       |           |      |      |  |

# Taxa de Congestionamento Líquida, Exceto Execuções Fiscais – TCLNFISC (Meta Nacional 5)

## Indicadores de Desempenho Institucional

Objetivo estratégico: 3. Garantir a razoável duração do processo

|                        |  |             |             |             |             |             |             |   |
|------------------------|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---|
| <b>Indicador</b>       | <b>Taxa de Congestionamento Líquida, Exceto Execuções Fiscais - TCLNFISC (Meta Nacional 5)</b>   |             |             |             |             |             |             |   |
| <b>Descrição</b>       | Afere o percentual de processos que, no período de 12 meses, permaneceu em tramitação sem solução definitiva. São desconsiderados os processos suspensos, sobrestados ou em arquivo provisório e as execuções fiscais. |             |             |             |             |             |             |   |
| <b>Fórmula</b>         | $\frac{\text{CP - Sus}}{\text{CP - Sus + TBaix}} \times 100$   |             |             |             |             |             |             |   |
| <b>Variáveis</b>       | <p><b>CP:</b> Casos Pendentes no 1º e 2º Grau</p> <p><b>Sus:</b> Processos Suspensos, Sobrestados ou em Arquivo Provisório no 1º e 2º Grau</p> <p><b>TBaix:</b> Processos Baixados no 1º e 2º Grau</p>                 |             |             |             |             |             |             |   |
| <b>Meta</b>            | <b>2020(base)</b>  | <b>2021</b> | <b>2022</b> | <b>2023</b> | <b>2024</b> | <b>2025</b> | <b>2026</b> | <p><b>Periodicidade de apuração:</b> Mensal</p> <p><b>Unidade de medida:</b> Percentual</p> <p><b>Fonte:</b> CE</p> |
| <b>Esclarecimentos</b> | Indicador acompanha a Meta Nacional 5, estabelecida anualmente pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) como parte do Monitoramento e Avaliação da Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026.                   |             |             |             |             |             |             |   |

# Índice de integridade (lint)

## Indicadores de Desempenho Institucional

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

| <b>Indicador</b>              | Índice de integridade – lint   |      |      |      |      |      |      |   |   |   |     |   |   |
|-------------------------------|--|------|------|------|------|------|------|---|---|---|-----|---|---|
| <b>Descrição</b>              | Avalia os mecanismos de integridade e transparência, conforme direcionamento da Política Nacional de Integridade da Justiça do Trabalho e de outros normativos complementares (e-Prevenção; Ranking da transparência) a fim de aprimorar a integridade e a transparência da atuação do TRT-2.  |      |      |      |      |      |      |   |   |   |     |   |   |
| <b>Fórmula</b>                | <b>D1 + D2 + D3 + D4 + D5</b> , onde:<br>D1 = (D1.1 + D1.2 + D1.3.1 + D1.3.2 + D1.3.3 + D1.3.4); D2 = (D2.1 + D2.2 + D2.3); D3 = (D3.1 + D3.2 + D3.3 + D3.4 + D3.5)<br>D4 = (D4.1 + D4.2 + D4.3); D5 = (D5.1 + D5.2.1 + D5.2.2 + D5.2.3 + D5.2.4 + D5.2.5 + D5.2.6 + D5.2.7)   |      |      |      |      |      |      |   |   |   |     |   |   |
| <b>Variáveis</b>              | <b>D1</b> - Dimensão 1 do questionário Índice de Integridade: fomento à capacitação; <b>D2</b> - Dimensão 2 do questionário Índice de Integridade: aprimoramento dos canais de denúncia; <b>D3</b> - Dimensão 3 do questionário Índice de Integridade: instância responsável pela gestão da integridade; <b>D4</b> - Dimensão 4 do questionário Índice de Integridade: instâncias de integridade; <b>D5</b> - Dimensão 5 do questionário Índice de Integridade: elaboração do Plano de Integridade. Mais detalhamento no glossário disponibilizado pelo CSJT em: <a href="https://www.csjt.jus.br/web/segggest/estrategia-jt">https://www.csjt.jus.br/web/segggest/estrategia-jt</a> . |      |      |      |      |      |      |   |   |   |     |   |   |
| <b>Meta</b>                   | <table><thead><tr><th>2021</th><th>2022</th><th>2023</th><th>2024</th><th>2025</th><th>2026</th></tr></thead><tbody><tr><td>-</td><td>-</td><td>-</td><td>100</td><td>-</td><td>-</td></tr></tbody></table> <p><b>Periodicidade de apuração:</b> Semestral<br/><b>Unidade de medida:</b> Pontos<br/><b>Fonte:</b> Secret. Governança e Gestão Estratégica</p>  | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | - | - | - | 100 | - | - |
| 2021                          | 2022   | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |      |      |   |   |   |     |   |   |
| -                             | -  | -    | 100  | -    | -    |      |      |   |   |   |     |   |   |
| <b>Esclarecimentos</b>        | A meta de 2024 está assim subdividida: Agosto - alcançar 45 pontos na avaliação de integridade e transparência para as dimensões 3 e 5; Dezembro - alcançar 55 pontos na avaliação de integridade e transparência para as dimensões 1, 2 e 4; Ano 2024 - alcançar 100 pontos na avaliação de integridade e transparência. O CSJT elaborou e disponibilizou o Questionário Índice de Integridade.   |      |      |      |      |      |      |   |   |   |     |   |   |
| <b>Histórico do indicador</b> | Indicador incluído a partir da revisão do Planejamento Estratégico da JT - ciclo 2021-2026, para o período de 2024 a 2026 (Resolução CSJT 388/2024).   |      |      |      |      |      |      |   |   |   |     |   |   |

# Índice de Conciliação – IC (Meta Nacional 3)

## Indicadores de Desempenho Institucional

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

|                        |  |       |       |       |       |       |       |  |
|------------------------|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--|
| <b>Indicador</b>       | Índice de Conciliação (Meta Nacional 3)  |       |       |       |       |       |       |  |
| <b>Descrição</b>       | Aferir o percentual de processos solucionados por conciliação em relação ao total de processos solucionados, com vistas a reduzir a demanda judicial por meio da adoção de soluções consensuais para os conflitos.                   |       |       |       |       |       |       |  |
| <b>Fórmula</b>         | $\frac{\text{Conc1}}{\text{Sol1}} \times 100$  |       |       |       |       |       |       |  |
| <b>Variáveis</b>       | <p><b>Conc1:</b> Quantidade de processos solucionados por conciliação - 1º Grau</p> <p><b>Sol1:</b> Total de processos solucionados - 1º Grau (Excluídas as decisões de arquivamento, desistência e declaração de incompetência)</p> |       |       |       |       |       |       |  |
| <b>Meta</b>            | 2020(base)   | 2021  | 2022  | 2023  | 2024  | 2025  | 2026  | <b>Periodicidade de apuração:</b> Mensal<br><b>Unidade de medida:</b> Percentual<br><b>Fonte:</b> CE |
|                        | 45,0%  | 40,0% | 40,0% | 40,0% | 38,0% | 38,0% | 38,0% |  |
| <b>Esclarecimentos</b> | Indicador acompanha a Meta Nacional 3, estabelecida anualmente pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) como parte do Monitoramento e Avaliação da Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026.                                 |       |       |       |       |       |       |  |

# Índice de Capacitação em Precedentes Obrigatórios (ICPO)

## Indicadores de Desempenho Institucional

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

|                               |   |      |      |      |           |           |  |
|-------------------------------|---|------|------|------|-----------|-----------|--|
| <b>Indicador</b>              | Índice de capacitação em precedentes obrigatórios - ICPO  |      |      |      |           |           |  |
| <b>Descrição</b>              | Afere o índice de capacitação de magistrados(as) e servidores(as) na trilha de aprendizagem de precedentes obrigatórios disponibilizada em plataforma.  |      |      |      |           |           |  |
| <b>Fórmula</b>                | $((IM2C + IS2C + IM1C + IS1C)/4) \times 100$ <p>onde:<br/>                 Se, <math>(M2C/M2A) &lt; 0,25</math>, <math>IM2C = ((M2C/M2A)/0,25)</math>, Se não, <math>IM2C = 1</math>; Se, <math>(S2C/S2A) &lt; 0,15</math>, <math>IS2C = ((S2C/S2A)/0,15)</math>, Se não, <math>IS2C = 1</math><br/>                 Se, <math>(M1C/M1A) &lt; 0,25</math>, <math>IM1C = ((M1C/M1A)/0,25)</math>, Se não, <math>IM1C = 1</math>; Se, <math>(S1C/S1A) &lt; 0,15</math>, <math>IS1C = ((S1C/S1A)/0,15)</math>, Se não, <math>IS1C = 1</math></p> |      |      |      |           |           |  |
| <b>Variáveis</b>              | <b>IM2C:</b> índice de magistrados(as) ativos(as) atuantes no 2º grau de jurisdição capacitados; <b>IS2C:</b> índice de servidores(as) ativos(as) lotados na área judiciária do 2º grau de jurisdição capacitados; <b>IM1C:</b> índice de magistrados(as) ativos(as) atuantes no 1º grau de jurisdição capacitados; <b>IS1C:</b> índice de servidores(as) ativos(as) lotados na área judiciária do 1º grau de jurisdição capacitados.   |      |      |      |           |           |  |
| <b>Meta</b>                   | 2021  | 2022 | 2023 | 2024 | 2025      | 2026      | <b>Periodicidade de apuração:</b> Quadrimestral<br><b>Unidade de medida:</b> Percentual<br><b>Fonte:</b> a definir |
|                               | -   | -    | -    | -    | 25% / 15% | 25% / 15% |  |
| <b>Esclarecimentos</b>        | Metas: 2025 e 2026 - capacitar 25% dos magistrados(as) e servidores(as) do 2º grau de jurisdição e 15% dos magistrados(as) e servidores(as) do 1º grau de jurisdição na trilha de aprendizagem de precedentes obrigatórios disponibilizada em plataforma, pelo CSJT. Magistrados(as) e servidores(as) que completaram a trilha de aprendizagem em 2025 não comporão as variáveis magistrados e servidores capacitados em 2026.  |      |      |      |           |           |  |
| <b>Histórico do indicador</b> | Indicador incluído a partir da revisão do Planejamento Estratégico da JT - ciclo 2021-2026, para o período de 2024 a 2026 (Resolução CSJT 388/2024).  |      |      |      |           |           |  |

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

## Indicadores de Desempenho Institucional

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

|                               |  |      |      |      |      |      |   |
|-------------------------------|--|------|------|------|------|------|---|
| <b>Indicador</b>              | <b>Índice de efetividade das ações de melhoria da governança pública – IEAMGP</b>  |      |      |      |      |      |   |
| <b>Descrição</b>              | Aferir a efetividade das ações de melhoria relacionadas ao tema governança organizacional pública, utilizando como referência o questionário IESGo - 2024, aplicado pelo TCU.  |      |      |      |      |      |   |
| <b>Fórmula</b>                | $((R1 + R2 + R3 + R4)/4) * 100$ , onde:<br>R1 = (PAR/25), se o plano de ação for registrado PAR = 25, se o plano de ação não for registrado PAR = 0<br>R2 = ((25/EP) X EC)/25; R3 = ((25/IINA) X IA)/25; R4 = ((25/PP) X PA) /25   |      |      |      |      |      |   |
| <b>Variáveis</b>              | O <b>Glossário do CSJT</b> define as variáveis e o regramento detalhado dos dados que devem ser considerados em cada uma delas. Disponível em: <a href="https://www.csjt.jus.br/web/segest/estrategia-jt">https://www.csjt.jus.br/web/segest/estrategia-jt</a> .   |      |      |      |      |      |   |
| <b>Meta</b>                   | 2021   | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | <b>Periodicidade de apuração:</b> Quadrimestral<br><b>Unidade de medida:</b> Percentual<br><b>Fonte:</b> Secretaria Governança e Gestão Estratégica |
|                               | -  | -    | -    | -    | 100% | 100% |   |
| <b>Esclarecimentos</b>        | Meta: alcançar 100% de efetividade das ações de melhoria da governança definidas no Relatório Sintético da Governança Organizacional Pública da Justiça do Trabalho. O CSJT formulará o Relatório Sintético da Governança Organizacional Pública da Justiça do Trabalho, a partir dos resultados divulgados pelo TCU para o levantamento iESGo do TCU. O Relatório basear-se-á na avaliação da “Liderança”, da “Estratégia” e do “Controle” e será apresentado em janeiro de 2025. O Relatório elencará os pontos que deverão ser objeto de melhoria mediante plano de ação, assim como o grau de melhoria esperado. |      |      |      |      |      |   |
| <b>Histórico do indicador</b> | Indicador incluído a partir da revisão do Planejamento Estratégico da JT - ciclo 2021-2026, para o período de 2024 a 2026 (Resolução CSJT 388/2024).   |      |      |      |      |      |   |

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

## Indicadores de Desempenho Institucional

Objetivo estratégico: 8. Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira

|                               |   |        |        |        |        |        |   |
|-------------------------------|---|--------|--------|--------|--------|--------|---|
| <b>Indicador</b>              | Índice de cumprimento da Lei Complementar nº 200/2023   |        |        |        |        |        |   |
| <b>Descrição</b>              | Acompanha mensalmente o cumprimento do limite de pagamentos determinado pela LC 200/2023, estabelecendo uma cultura de programação de gastos dentro do exercício financeiro.  |        |        |        |        |        |   |
| <b>Fórmula</b>                | $\frac{\text{DPP}}{\text{DODPA}} \times 100$  |        |        |        |        |        |   |
| <b>Variáveis</b>              | <p><b>DPP:</b> DPPE (Despesas primárias pagas do exercício: valor das despesas orçamentárias primárias (não financeiras) pagas pela unidade gestora beneficiária, excetuadas aquelas relativas a restos a pagar) + DPPRP (Despesas primárias pagas de restos a pagar inscritos/reinscritos: valor das despesas extra orçamentárias primárias pagas pela unidade gestora beneficiária relativas a restos a pagar inscritos e/ou reinscritos.)</p> <p><b>DODPA:</b> Dotação Orçamentária para Despesas Primárias Atualizada</p> |        |        |        |        |        |   |
| <b>Meta</b>                   | 2021  | 2022   | 2023   | 2024   | 2025   | 2026   | <b>Periodicidade de apuração:</b> Mensal<br><b>Unidade de medida:</b> Percentual<br><b>Fonte:</b> SOF |
|                               | 100,0%  | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |   |
| <b>Esclarecimentos</b>        | Meta: pagar até o limite de 100% das despesas primárias, inclusive seus restos a pagar, ao final do exercício financeiro.   |        |        |        |        |        |   |
| <b>Histórico do indicador</b> | A partir de 2024, o nome do indicador e sua meta foram revistos na Revisão do Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho - ciclo 2021-2026, para o período de 2024 a 2026 (Resolução CSJT 388/2024).   |        |        |        |        |        |   |

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

## Indicadores de Desempenho Institucional

Objetivo estratégico: 8. Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira

|                               |   |      |      |           |           |           |  |
|-------------------------------|---|------|------|-----------|-----------|-----------|--|
| <b>Indicador</b>              | Índice de aderência do planejamento da execução orçamentária – IAPEX  |      |      |           |           |           |  |
| <b>Descrição</b>              | Acompanha a aderência do planejamento orçamentário feito no início do ano pelo TRT-2, discriminado por GND 3 (Custeio) e GND 4 (Investimentos), exceto obras, comparado com a liquidação da despesa até o período de coleta, de forma a aferir se o nível de gastos planejados inicialmente se mantém compatível com a execução.  |      |      |           |           |           |  |
| <b>Fórmula</b>                | $\left( \frac{\text{IAPEX\_GND3} + \text{IAPEX\_GND4}}{2} \right) \times 100$ , onde:<br>Se, $(\text{DLGND3}/\text{DCGND3}) < \text{M3}$ , $\text{IAPEX\_GND3} = ((\text{DLGND3}/\text{DCGND3})/\text{M3})$ ; Se não, $\text{IAPEX\_GND3} = 1$<br>Se, $(\text{DLGND4}/\text{DCGND4}) < \text{M4}$ , $\text{IAPEX\_GND4} = ((\text{DLGND4}/\text{DCGND4})/\text{M4})$ ; Se não, $\text{IAPEX\_GND4} = 1$ |      |      |           |           |           |  |
| <b>Variáveis</b>              | O <b>Glossário do CSJT</b> define as variáveis e o regramento detalhado dos dados que devem ser considerados em cada uma delas, além de outros esclarecimentos, como as regras de cálculos. Disponível em: <a href="https://www.csjt.jus.br/web/seggest/estrategia-jt">https://www.csjt.jus.br/web/seggest/estrategia-jt</a> .  |      |      |           |           |           |  |
| <b>Meta</b>                   | 2021  | 2022 | 2023 | 2024      | 2025      | 2026      | <b>Periodicidade de apuração:</b> Quadrimestral<br><b>Unidade de medida:</b> Percentual<br><b>Fonte:</b> SOF |
|                               | -   | -    | -    | 85% / 65% | 90% / 70% | 95% / 75% |  |
| <b>Esclarecimentos</b>        | Metas: atingir, a cada ano, o 1º e o 2º percentuais estipulados de aderência ao planejamento da execução orçamentária do GND 3 e do GND 4, respectivamente.   |      |      |           |           |           |  |
| <b>Histórico do indicador</b> | Indicador incluído a partir da revisão do Planejamento Estratégico da JT - ciclo 2021-2026, para o período de 2024 a 2026 (Resolução CSJT 388/2024).  |      |      |           |           |           |  |

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

## Indicadores de Desempenho Institucional

Objetivo estratégico: 8. Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira

|                               |   |      |      |      |      |      |  |
|-------------------------------|---|------|------|------|------|------|--|
| <b>Indicador</b>              | Índice de aderência do planejamento da execução orçamentária de projetos – IAPEP  |      |      |      |      |      |  |
| <b>Descrição</b>              | Acompanha a aderência do planejamento orçamentário de projetos feito no início do ano pelo TRT-2, comparado com o orçamento do período de coleta, de forma a aferir se o nível de gastos planejados inicialmente para os projetos se mantém compatível com a execução.  |      |      |      |      |      |  |
| <b>Fórmula</b>                | $(DLP/DCP) \times 100$  |      |      |      |      |      |  |
| <b>Variáveis</b>              | <b>Despesa Liquidada de Projetos (DLP):</b> valor da execução orçamentária dos projetos orçamentários da unidade até o período fechado anterior ao da consulta do período realizado.<br><b>Dotação Calculada de Projetos (DCP):</b> valor da dotação orçamentária inicial dos projetos orçamentários da unidade, acrescida das complementações efetivadas, sem deduzir as devoluções efetuadas a posteriori, desconsiderando os bloqueios de crédito relacionados a contingenciamentos. |      |      |      |      |      |  |
| <b>Meta</b>                   | 2021  | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | <b>Periodicidade de apuração:</b> Quadrimestral<br><b>Unidade de medida:</b> Percentual<br><b>Fonte:</b> SOF |
|                               | -   | -    | -    | 50%  | 65%  | 75%  |  |
| <b>Esclarecimentos</b>        | Meta: atingir, a cada ano, o percentual estipulado de aderência ao planejamento da execução orçamentária de projetos.   |      |      |      |      |      |  |
| <b>Histórico do indicador</b> | Indicador incluído a partir da revisão do Planejamento Estratégico da JT - ciclo 2021-2026, para o período de 2024 a 2026 (Resolução CSJT 388/2024).  |      |      |      |      |      |  |

# Índice de Promoção da Saúde de Magistrados e Servidores (Meta 12 – específica da Justiça do Trabalho)

## Indicadores de Desempenho Institucional

Objetivo estratégico: 9. Incrementar modelo de gestão de pessoas

|                               |   |        |        |        |        |        |   |
|-------------------------------|---|--------|--------|--------|--------|--------|---|
| <b>Indicador</b>              | Índice de promoção da saúde de magistrados(as) e servidores(as) (Meta 12 - Meta específica da Justiça do Trabalho)  |        |        |        |        |        |   |
| <b>Descrição</b>              | Mede o percentual de magistrados(as) e servidores(as) que realizaram exame periódico de saúde e contabiliza as ações executadas com o intuito de reduzir casos de doenças mais frequentes ou que contribuem em maior grau para o absenteísmo de magistrados(as) e servidores(as).   |        |        |        |        |        |   |
| <b>Fórmula</b>                | ((Magistrados-as com exame periódico + Servidores-as com exame periódico + Ações de saúde promovidas)/3) x 100  |        |        |        |        |        |   |
| <b>Variáveis</b>              |   |        |        |        |        |        |   |
|                               | 2021  | 2022   | 2023   | 2024   | 2025   | 2026   | <b>Periodicidade de apuração:</b> Trimestral<br><b>Unidade de medida:</b> Percentual<br><b>Fonte:</b> Secretaria de Saúde |
| <b>Meta</b>                   | 100,0%  | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |   |
| <b>Esclarecimentos</b>        | Meta: Realizar exames periódicos de saúde em 15% de magistrados(as) e 15% de servidores (as) e promover pelo menos 3 ações com vistas a reduzir a incidência de casos de umadas cinco doenças mais frequentes constatadas nos exames periódicos de saúde ou de uma das cinco maiores causas de absenteísmo do ano anterior. |        |        |        |        |        |   |
| <b>Histórico do indicador</b> | Em 2021 esse indicador acompanhou a Meta Nacional 10, estabelecida anualmente pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) como parte do Monitoramento e Avaliação da Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026. Em 2022 passou a ser a Meta 12 Específica para a Justiça do Trabalho.                                   |        |        |        |        |        |   |

# Índice de Clima Organizacional (ICO)

## Indicadores de Desempenho Institucional

Objetivo estratégico: 9. Incrementar modelo de gestão de pessoas

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

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



## Indicadores de Desempenho Institucional

Objetivo estratégico: 9. Incrementar modelo de gestão de pessoas

|                        |  |      |      |      |         |      |  |
|------------------------|--|------|------|------|---------|------|--|
| Indicador              | Índice de efetividade da prevenção e do enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação – IEPEVAD  |      |      |      |         |      |  |
| Descrição              | 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.   |      |      |      |         |      |  |
| Fórmula                | 2024: D1.1 + D1.2 + D1.3 + D2.1 + D3.1 + D3.2 = 41<br>2025: D1.4 + D2.2 + D2.3.1 + D2.3.2 + D2.3.3 + D3.3 = 34<br>2026: D4.1 = 25  |      |      |      |         |      |  |
| Variáveis              | D1 - Dimensão 1 do questionário IEPEVAD: compromisso com a prevenção e o enfrentamento da violência, do assédio e de todas as formas de discriminação. Subdivide-se em 4 perguntas (D1.1; D1.2; D1.3; e D1.4); D2 - Dimensão 2 do questionário IEPEVAD: fomento à capacitação. Subdivide-se em 3 perguntas (D2.1; D2.2; e D2.3) e a pergunta 2.3 subdivide-se em 3 (D2.3.1; D2.3.2; e D2.3.3); D3 - Dimensão 3 do questionário IEPEVAD: canais de acolhimento, suporte e acompanhamento. Subdivide-se em 3 perguntas (D3.1; D3.2; e D3.3); D4 - Dimensão 4 do questionário IEPEVAD: Ações de prevenção e enfrentamento. Constituída por 1 pergunta (D4.1). |      |      |      |         |      |  |
| Meta                   | 2021   | 2022 | 2023 | 2024 | 2025    | 2026 | Periodicidade de apuração: Semestral<br>Unidade de medida: Pontos<br>Fonte: <i>a definir</i> |
|                        | -  | -    | -    | 41   | 16 / 18 | 25   |  |
| Esclarecimentos        | Meta: alcançar, a cada ano, a respectiva pontuação estipulada na avaliação de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de todas as formas de Discriminação, conforme questionário IEPEVAD (disponibilizado pelo CSJT em: <a href="https://www.csjt.jus.br/web/segggest/estrategia-jt">https://www.csjt.jus.br/web/segggest/estrategia-jt</a> ).  |      |      |      |         |      |  |
| Histórico do indicador | Indicador incluído a partir da revisão do Planejamento Estratégico da JT - ciclo 2021-2026, para o período de 2024 a 2026 (Resolução CSJT 388/2024).   |      |      |      |         |      |  |

# Índice de Conformidade com a Privacidade e Proteção de Dados dos Usuários (ICPPDU)

## Indicadores de Desempenho Institucional

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

|                               |   |      |      |      |      |      |   |
|-------------------------------|---|------|------|------|------|------|---|
| <b>Indicador</b>              | Índice de Conformidade com a Privacidade e Proteção de Dados dos Usuários – ICPPDU  |      |      |      |      |      |   |
| <b>Descrição</b>              | Visa garantir a conformidade com a privacidade e proteção de dados dos(as) usuários(as) do TRT-2 em relação aos normativos vigentes, principalmente à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).  |      |      |      |      |      |   |
| <b>Fórmula</b>                | $\text{Somatório(Dn X PDn)} / \text{Somatório(D X P)}$  |      |      |      |      |      |   |
| <b>Variáveis</b>              | <b>Dimensão (D)</b> - Dimensão temática a ser definida na revisão do questionário ICPPDU.<br><b>Peso (P)</b> - Peso da dimensão a ser definido na revisão do questionário ICPPDU.   |      |      |      |      |      |   |
| <b>Meta</b>                   | 2021  | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | <b>Periodicidade de apuração:</b> Quadrimestral<br><b>Unidade de medida:</b> Pontos<br><b>Fonte:</b> Secretaria Governança e Gestão Estratégica |
|                               | 0,30  | 0,50 | 0,70 | 0,80 | 0,90 | 1,00 |   |
| <b>Esclarecimentos</b>        | Índice obtido como resultado do questionário a ser revisado e disponibilizado pelo CSJT.<br>A consolidação das respostas indica o nível de adequação baseada na seguinte escala: 0,00 a 0,29 - Inicial; 0,30 a 0,49 - Básico; 0,50 a 0,69 - Intermediário; 0,70 a 0,89 - Em Aprimoramento; 0,90 a 1,00 - Aprimorado |      |      |      |      |      |   |
| <b>Histórico do indicador</b> | A partir de 2024, o nome do indicador, fórmula, periodicidade e unidade de medida foram revistos na Revisão do Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho - ciclo 2021-2026, para o período de 2024 a 2026 (Resolução CSJT 388/2024).  |      |      |      |      |      |   |