



MATRIZ FOFA (SWOT)

SUMÁRIO



[O que é a Matriz FOFA \(SWOT\)?](#) 3

Matriz FOFA do TRT-2

[Ambiente interno: Forças e Fraquezas](#) 5

[Ambiente externo: Oportunidades e Ameaças](#) 6

Descrição dos elementos da Matriz FOFA do TRT-2

[Forças](#) 11

[Fraquezas](#) 15

[Oportunidades](#) 18

[Ameaças](#) 21

MATRIZ FOFA (SWOT)

O que é a 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.

A matriz FOFA é composta pelos seguintes elementos: **F**orças, **O**portunidades, **F**raquezas e **A**meaças.

A matriz FOFA permite uma visão abrangente e equilibrada, facilitando a tomada de decisões mais eficazes e estratégicas, ao cruzar fatores internos (forças e fraquezas) com fatores externos (oportunidades e ameaças).

MATRIZ FOFA (SWOT)

Strengths (Forças)

Características positivas internas e que aumentam o potencial de exploração das oportunidades que contribuem para a evolução da instituição. Podem afetar os objetivos institucionais de forma positiva.

Threats (Ameaças)

Situações externas cuja ocorrência pode afetar o cumprimento da missão ou o alcance dos objetivos. Não estão sob o controle da organização.



Weaknesses (Fraquezas)

Características internas que diminuem a capacidade da instituição de se proteger das ameaças em relação ao cumprimento de sua missão. Podem afetar os objetivos institucionais de forma negativa.

Opportunities (Oportunidades)

Situações externas que podem afetar positivamente a instituição. Não estão sob controle da organização.

AMBIENTE INTERNO

Strengths (Forças)

- 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.
- Capacidade interna de absorver e adaptar boas práticas compartilhadas entre os órgãos da JT.
- Fortalecimento da cultura de diversidade, inclusão e sustentabilidade.
- Compromisso com a adoção da Linguagem Simples.

Weaknesses (Fraquezas)

- Insuficiência dos quadros de pessoal.
- Formação incipiente dos(as) magistrados(as) 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.

Threats (Ameaças)

- 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.
- Escassez de profissionais de TIC no mercado de trabalho brasileiro.
- 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.

Opportunities (Oportunidades)

- 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.

DESCRIÇÃO DOS ELEMENTOS

Forças

FO-01: Talento humano

Refere-se a magistrados(as) e servidores(as), no sentido da capacitação, experiência, eficiência, profissionalismo, comprometimento, assiduidade, capacidade de iniciativa, disciplina, multidisciplinaridade, produtividade.

FO-02: Ambiente de trabalho

Refere-se ao bom clima organizacional, relacionamento interpessoal, respeito, cordialidade, capacidade de aprendizado e adaptação às demandas por parte de magistrados(as) e servidores(as). A classificação do elemento como Força do TRT2 foi baseada nas análises das Matrizes SWOT elaboradas pelos Gestores no Processo de Gestão de Riscos e na [Pesquisa de Clima Organizacional](#) promovida pelo Tribunal no ano de 2023, em que o Índice de Clima Organizacional obteve resultado de 72,5%.

FO-03: Gestão de pessoas e de tecnologia aderentes ao trabalho remoto

A modalidade de teletrabalho já vinha sendo adotada e gradualmente expandida pelo TRT-2 antes mesmo da pandemia. Com o início da pandemia, o regime remoto tornou-se a regra, e os procedimentos necessários para a gestão de pessoas à distância foram aprimorados. O monitoramento contínuo do teletrabalho, aliado às adaptações normativas, garantiu a viabilidade da adoção desse modelo, sem prejuízo à prestação jurisdicional e aos demais serviços. Em muitos casos, o teletrabalho proporcionou ganhos orçamentários, aumento de produtividade e benefícios pessoais ao corpo funcional. Atualmente, embora o TRT-2 tenha retomado o regime presencial, práticas de trabalho remoto continuam sendo adotadas, seja de forma híbrida ou integral.

FO-04: Infraestrutura física e tecnológica

O TRT-2 demonstra força através do investimento contínuo na atualização de suas instalações físicas e parque tecnológico. Em 2024, destacaram-se aquisições de equipamentos computacionais modernos e eficientes, atualizações significativas na capacidade de rede e hardware de segurança (*firewalls*, roteadores), melhorias nos *datacenters* visando resiliência, e reformas estratégicas em instalações físicas (ex: Fórum de Santos) que aprimoram as condições de trabalho, a acessibilidade, a segurança (sistemas anti-incêndio, controle de acesso) e a eficiência operacional.

FO-05: Ampla utilização do Pje – JT

O PJe tem sido amplamente utilizado por magistrados(as) e servidores(as) do TRT2 e contribui para eficiência dos procedimentos necessários à prestação jurisdicional. O software tem recebido constantes atualizações com a finalidade de aperfeiçoamento.

DESCRIÇÃO DOS ELEMENTOS



Forças

FO-06: Sistema judiciais e administrativos colaborativos, compartilhados e eficientes

O TRT2 tem promovido processos colaborativos de desenvolvimento de sistemas relevantes no âmbito interno e da Justiça do Trabalho, como um todo. A colaboração tem propiciado a criação de sistemas integrados e adaptados à realidade do Tribunal, de forma mais ágil e com maior qualidade.

FO-07: Compromisso com Governança, Transparência e Compliance

O TRT-2 demonstra forte compromisso por meio de sua Política de Governança, Gestão de Riscos e *Compliance* (Ato GP 76/2023), alinhada às diretrizes dos órgãos superiores (CNJ/CSJT). Além disso, em 2024, o TRT-2 avançou na consolidação do Programa de Integridade e *Compliance* (publicado em 2023), promoveu o Ciclo de Integridade 2024, realizou capacitações sobre ética (inclusive na formação inicial de servidores(as)) e fortaleceu a atuação de estruturas como o Comitê de Ética e Integridade e o Comitê de Planejamento e Gestão Participativa (CPGP). A transparência é assegurada por canais consolidados como o Portal da Transparência, a Ouvidoria e o SIC (Serviço de Informação ao Cidadão), refletindo-se na alta pontuação (98,22%) no Ranking de Transparência do CNJ em 2024.

FO-08: Capacidade de inovação e adaptação

O TRT-2 demonstra contínua capacidade de inovar e se adaptar às novas demandas tecnológicas, sociais e de gestão. Em 2024, isso foi evidenciado pela atuação do Laboratório de Inovação (LIODS-TRT2) em projetos como Argos/Poupa Convênios e PrecatoPag, pela implementação de novas versões do PJe e sistemas satélites (e-Rec, Domicílio Eletrônico), pela modernização da infraestrutura de TI (redes, segurança, datacenter) e pela adoção de ferramentas (Power BI, RPA) e modelos de gestão (Gestão por Competências, Banco de Talentos). A adaptação também se reflete na resposta a novas demandas, como ESG, Diversidade, Acessibilidade, LGPD e Linguagem Simples, e nos ajustes contínuos das modalidades de trabalho (teletrabalho), assegurando a modernização e a eficiência dos serviços.

FO-09: Adoção do Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho

A adoção dos processos constantes na Resolução CSJT Nº 387/2024, que instituiu o Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho, fortalece a Governança do TRT-2 e possibilita melhorias nos resultados dos objetivos estratégicos.

DESCRIÇÃO DOS ELEMENTOS



Forças

FO-10: Experiência consolidada em mediações e métodos de soluções consensuais de conflitos

O TRT-2 possui maturidade e estrutura consolidada (NUPEMEC-JT-CI e CEJUSCs) na aplicação de métodos consensuais. Em 2024, essa expertise resultou na homologação de mais de 12 mil acordos, movimentando mais de R\$ 700 milhões e alcançando altos índices de satisfação dos usuários (93,7% avaliaram a experiência com notas 8 a 10). Isso demonstra a efetividade da Política Judiciária de Tratamento Adequado de Disputas para a célere solução dos processos e a pacificação na jurisdição do TRT-2.

FO-11: Sistemas informatizados de gestão consolidados

O TRT-2 utiliza um conjunto robusto de sistemas informatizados para a gestão de seus processos estratégicos e de apoio, com destaque para as plataformas nacionais SIGEP-JT (Gestão de Pessoas, incluindo módulos como FolhaWeb, SAF, Gestão por Competências, etc) e SIGEO-JT (Gestão Orçamentária e Financeira, com módulos de Execução e Diárias), além do PROAD (Processo Administrativo Virtual). A consolidação e a integração desses sistemas, muitas vezes desenvolvidos de forma colaborativa na Justiça do Trabalho, garantem padronização, eficiência e a geração de dados confiáveis que apoiam o monitoramento do desempenho e a tomada de decisão gerencial.

FO-12: Diversidade de capacitações

A Escola Judicial do TRT-2 (EJUD2) oferece um portfólio amplo e diversificado de capacitações, direcionado a magistrados(as), servidores(as) e estagiários(as), abrangendo formação inicial e continuada. Em 2024, foram realizadas 219 ações em diversas modalidades (presencial, EAD, híbrida), contemplando temas gerenciais (liderança, gestão), técnicos (processuais, administrativos, ferramentas como Argos), comportamentais e transversais, como ética, integridade, diversidade, equidade, inclusão, acessibilidade, saúde, bem-estar e sustentabilidade. Essa variedade temática e de público demonstra o investimento contínuo no desenvolvimento das competências necessárias para a excelência na prestação jurisdicional e na gestão institucional.

FO-13: Otimização da alocação dos recursos orçamentários

O TRT-2 procura fazer a gestão eficiente do orçamento por meio do aperfeiçoamento das ferramentas administrativas de alocação orçamentária. A análise constante dos recursos orçamentários pela área responsável possibilita a alocação destes recursos de forma tempestiva, tornando sua utilização mais eficiente e eficaz.

DESCRIÇÃO DOS ELEMENTOS

Forças

FO-14: Capacidade interna de absorver e adaptar boas práticas compartilhadas entre os órgãos da JT

Além de apenas aproveitar as políticas de compartilhamento existentes na Justiça do Trabalho, o TRT-2 demonstra uma capacidade interna proativa e consolidada para integrar-se e agregar valor a essa cultura colaborativa. O Tribunal absorve e adapta soluções, normativos e processos desenvolvidos por outros Regionais e órgãos superiores (como a rápida adoção de sistemas nacionais – PJe, SIGEP, SIGEO, etc), resultando em ganhos de eficiência, padronização e inovação interna. De forma recíproca, o TRT-2 compartilha suas próprias experiências e desenvolvimentos (a exemplo da liderança em módulos de sistemas nacionais e parcerias em projetos inovadores como o Argos/Poupa Convênios), fortalecendo a rede e contribuindo para a evolução e a melhoria contínua em toda a Justiça do Trabalho. Essa habilidade de intercâmbio efetivo é um diferencial estratégico.

FO-15: Fortalecimento da cultura de diversidade, inclusão e sustentabilidade

O TRT-2 demonstra um compromisso crescente e estruturado com a cultura de diversidade, inclusão, sustentabilidade e igualdade de gênero, refletido em múltiplas iniciativas em 2024: a parceria com o CEERT (Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades) visa aprofundar o conhecimento e implantar a equidade material; Foram realizadas numerosas ações de sensibilização e capacitação abordando temas como raça, gênero, LGBTQIAP+, pessoas com deficiência, povos indígenas, etarismo e combate ao assédio; A inclusão foi promovida por meio de reserva de vagas de estágio, compra e distribuição de cordões temáticos do Orgulho LGBTQIAPN+, e ações de acessibilidade (Central de Libras, projetos de acessibilidade física e digital); A sustentabilidade avançou com a execução do Plano de Logística Sustentável (PLS), a campanha ESG "Caminhos para a transformação", investimentos em eficiência energética, gestão de resíduos e aquisição de veículos híbridos, integrando essas práticas à cultura e gestão do Tribunal; Os trabalhos para o enfrentamento à violência doméstica, em alinhamento à Resolução CNJ nº102/2021, culminaram na estruturação do “Programa Laços de Proteção”.

FO-16: Compromisso com a adoção da Linguagem Simples

Reconhecendo a importância da comunicação clara e acessível para a garantia de direitos, o TRT-2 iniciou em 2024 ações concretas para incorporar a Linguagem Simples. O principal destaque foi o projeto "Facilitação da Linguagem no Acesso à Justiça de Pessoas em Situação de Rua", que resultou na elaboração de um guia com recursos audiovisuais e linguagem acessível para este público. Este compromisso também se alinha aos esforços mais amplos de transparência e acessibilidade comunicacional, incluindo a oferta de recursos como Libras e audiodescrição, visando tornar as informações e os serviços da Justiça do Trabalho compreensíveis e utilizáveis por toda a sociedade, especialmente por grupos vulnerabilizados.

DESCRIÇÃO DOS ELEMENTOS



Fraquezas

FR-01: Insuficiência dos quadros de pessoal.

Apesar de um quadro numeroso, persiste um descompasso entre o efetivo e a alta demanda processual e administrativa. Isso impacta a carga de trabalho e os prazos, sendo o déficit mais crítico em áreas especializadas como a TIC, conforme apontado no Relatório de Gestão 2024 do TRT-2.

FR-02: Formação incipiente dos(as) magistrados(as) em aspectos de gestão.

Embora a EJUD2 ofereça capacitações em gestão, a elevada carga de trabalho jurisdicional continua sendo um desafio para a participação e aprofundamento dos(as) magistrados(as) em competências gerenciais, limitando a otimização da gestão das unidades.

FR-03: Capacitação insuficiente do corpo técnico para atuação na fase de execução dos processos judiciais.

A complexidade da fase de execução exige capacitação contínua. Apesar dos cursos ofertados em 2024 sobre práticas e sistemas, garantir a capacitação técnica suficiente em toda a força de trabalho para lidar com o tema da execução permanece como um desafio.

FR-04: Baixa maturidade em Gestão de Pessoas por Competências.

O modelo de Gestão por Competências e ferramentas como o Banco de Talentos (criado em 2024) estão implementados. Contudo, sua plena integração e utilização efetiva em todos os processos de gestão de pessoas ainda estão em fase de implementação.

FR-05: Resistência à mudança (cultura organizacional).

A implementação de novas tecnologias (IA), metodologias de trabalho e iniciativas culturais (Diversidade, ESG) ainda encontra barreiras em alguns setores, o que pode demandar maior esforço na gestão da mudança para acelerar a adaptação e a colheita de benefícios.

FR-06: Intercorrências na usabilidade do PJe.

Mesmo com as diversas versões do PJe implementadas em 2024 visando melhorias, persistem relatos de dificuldades de usabilidade ou adaptação a novas funcionalidades por parte de alguns usuários, exigindo suporte contínuo e impactando pontualmente fluxos de trabalho.

DESCRIÇÃO DOS ELEMENTOS



Fraquezas

FR-07: Dificuldade em implementar as medidas de valorização da área de TIC previstas na Res. CNJ 370/2021.

A implementação das diretrizes de valorização da TIC, alinhadas à Resolução CNJ nº 370 de 28/01/2021 - ENTIC-JUD, é limitada pelo déficit identificado no quadro de servidores(as) especializados da área, impactando a capacidade de desenvolvimento de projetos estratégicos e otimização dos serviços.

FR-08: Recursos financeiros insuficientes para o investimento necessário em inovação tecnológica e inteligência artificial.

As restrições orçamentárias do setor público dificultam investimentos mais vultosos em tecnologias emergentes, como Inteligência Artificial e outras inovações disruptivas, o que pode limitar o ritmo da modernização tecnológica desejada pelo Tribunal.

FR-09: Baixo conhecimento do corpo funcional acerca da Gestão Estratégica do TRT-2.

Apesar das capacitações realizadas em 2024 sobre o PEI, garantir que todos(as) os(as) servidores(as) e magistrados(as) compreendam e se engajem com os objetivos e metas estratégicas ainda é um desafio, essencial para o alinhamento e execução eficaz da estratégia institucional.

FR-10: Baixa maturidade em Gestão do conhecimento.

O Tribunal ainda carece de um processo estruturado e de ferramentas dedicadas para a gestão do conhecimento sistemática. Isso dificulta a retenção do saber organizacional e o aprendizado com experiências passadas, podendo gerar retrabalho ou perda de eficiência.

FR-11: Pluralidade de controles e ausência de padronização de procedimentos.

Dada a dimensão e complexidade do TRT-2, ainda ocorrem variações na execução de procedimentos e na aplicação de controles entre as diversas unidades, o que pode afetar a eficiência e a uniformidade.

FR-12: Baixa efetividade nas execuções trabalhistas e fiscais.

A fase de execução, embora com melhorias nos índices de congestionamento, continua sendo um desafio relevante, com prazos longos e dificuldades na satisfação do crédito, impactando a percepção de efetividade da prestação jurisdicional como um todo.

DESCRIÇÃO DOS ELEMENTOS



Fraquezas

FR-13: Estágio inicial em maturidade de gestão de processos no Tribunal.

A gestão de processos está em fase de estruturação, com procedimentos de trabalho do escritório e mapeamento dos processos prioritários do Tribunal, em estágios iniciais.

FR-14: Baixa maturidade em planejamento e gestão de contratos.

Embora haja manuais e sistemas de apoio, a maturidade no planejamento (estudos técnicos, análise de riscos) e na gestão/fiscalização efetiva dos contratos ainda apresenta oportunidades de melhoria em diversas áreas, demandando desenvolvimento contínuo.

FR-15: Adesão incipiente à cultura de acessibilidade.

Apesar dos esforços e das ações do Tribunal neste sentido, ainda temos preponderante a barreira atitudinal, preconceito em relação à pessoa com deficiência, tanto na designação de lotação, quanto no acolhimento em seu local de trabalho, bem como à observância das condições especiais de trabalho e as oportunidades não oferecidas à pessoa com deficiência. Observa-se a constante necessidade de aperfeiçoamento de diversos aspectos como cultura institucional no tema, tecnologia assistiva, infraestrutura física e urbanística, capacitação profissional com recursos de acessibilidade, comunicações e informações acessíveis e serviços prestados ao público interno e externo, garantindo-lhes prestação jurisdicional.

DESCRIÇÃO DOS ELEMENTOS

Oportunidades

OP-01: Implantação, modernização e uniformização dos sistemas nacionais.

Observa-se a tendência de nacionalização dos sistemas utilizados pelos Tribunais na Justiça Trabalhista. Os sistemas nacionais utilizados pelo TRT-2 foram implantados com sucesso e estão sendo constantemente modernizados e melhorados. Isso é uma oportunidade para o Tribunal, pois possibilita o aumento da eficiência de seus processos internos.

OP-02: Novas tecnologias aplicáveis à Justiça do Trabalho, utilização de I.A. e Big Data.

O avanço de tecnologias como Inteligência Artificial (IA) e Business Intelligence (BI), oferece oportunidades para otimizar o trâmite processual, a gestão de riscos, o suporte à decisão e a análise de dados, aumentando a eficiência e a qualidade dos serviços.

OP-03: Parcerias institucionais e ampliação da rede de cooperação judiciária.

A crescente rede de parcerias do TRT-2 (outros tribunais, órgãos públicos, sociedade civil, etc) é uma oportunidade para desenvolver inovações, compartilhar custos, ampliar o alcance social e aprimorar a prestação jurisdicional colaborativamente.

OP-04: Estímulo à adoção de boas práticas de Governança Pública.

As diretrizes contínuas dos órgãos superiores e fiscalizadores do TRT-2 (CNJ, CSJT, TCU) e as crescentes demandas sociais por transparência e ESG estimulam o TRT-2 a aprimorar sua governança, gestão de riscos e compliance, fortalecendo sua efetividade e geração de valor público.

OP-05: Aumento do número de conflitos solucionados por métodos consensuais.

A utilização de mecanismos consensuais de solução de litígios está em crescimento no Brasil e, especialmente, na Justiça do Trabalho. O crescimento da cultura de busca pelo consenso é uma oportunidade para o TRT2 já que diminui a demanda por processos judiciais, impactando no tempo e qualidade de tramitação destes.

OP-06: Alinhamento da Justiça do Trabalho aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) previstos na Agenda 2030, da Organização das Nações Unidas (ONU).

Os objetivos do Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho e do TRT2 estão alinhados com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) previstos na Agenda 2030, da Organização das Nações Unidas (ONU). Isso possibilita uma oportunidade em termos de percepção do valor institucional para a sociedade no longo prazo e no que se refere a oferta de serviço com relevante impacto social positivo.

DESCRIÇÃO DOS ELEMENTOS



Oportunidades

OP-07: Aproximação da instituição à sociedade devido à diversificação e ampliação dos canais de comunicação disponíveis.

O desenvolvimento tecnológico possibilitou o surgimento de novas mídias que impulsionaram um aumento da comunicação da Justiça do Trabalho com a sociedade, e conseqüentemente da sua visibilidade. Este modelo de comunicação possibilita o recebimento eficiente de feedbacks, facilita o acesso à justiça e fortalece a relação de confiança com a sociedade.

OP-08: Existência de políticas públicas de inclusão social.

As leis que promovem a inclusão permitem que o TRT-2 adote ações afirmativas, reforce sua responsabilidade social, aumente a diversidade e ofereça um acesso mais justo aos seus serviços.

OP-09: Programa Justiça 4.0 em curso no âmbito do judiciário nacional.

O Programa Justiça 4.0, do CNJ, promove em âmbito nacional o uso de inteligência artificial e novas tecnologias. Ele impulsiona a transformação digital do TRT-2, potencializando a oferta de serviços mais rápidos, eficazes e acessíveis.

OP-10: Utilização da Plataforma Digital do Poder Judiciário Brasileiro.

A PDPJ-Br, instituída pela Resolução CNJ nº 335/2020, representa uma oportunidade para o TRT-2 promover a integração de seus sistemas, aprimorar a interoperabilidade entre plataformas tecnológicas e reduzir custos de desenvolvimento, por meio da adoção de soluções e serviços padronizados em nível nacional, otimizando assim a prestação jurisdicional.

OP-11: Desenvolvimento e fortalecimento de políticas, programas, projetos e processos.

A crescente estruturação nacional de políticas e programas institucionais, aliada ao intercâmbio de boas práticas em projetos e processos entre tribunais, promovido por CNJ e CSJT, representa uma oportunidade para o TRT-2 adotar modelos de referência, fortalecer sua gestão e aprimorar os serviços prestados.

DESCRIÇÃO DOS ELEMENTOS



Oportunidades

OP-12: Parcerias estratégicas para pesquisa e desenvolvimento com Universidades Públicas.

A proximidade com importantes universidades públicas abre oportunidades para o TRT-2 estabelecer parcerias para pesquisa aplicada e desenvolvimento de soluções inovadoras a custos reduzidos, acessando conhecimento especializado para enfrentar desafios complexos.

OP-13: Implantação do plano de transformação digital.

A adoção, pelo TRT-2, do Plano de Transformação Digital elaborado pelo CSJT, em conformidade com as diretrizes da Resolução CNJ nº 370/2021, é uma oportunidade para modernizar serviços, integrar sistemas e ampliar a eficiência na prestação jurisdicional.

DESCRIÇÃO DOS ELEMENTOS



Ameaças

AM-01: Crescimento de distúrbios na saúde mental.

Esta ameaça afeta tanto a sociedade em geral, quanto especificamente o quadro de magistrados(as), servidores(as) e colaboradores(as) do TRT-2. Atualmente há um crescimento de doenças e/ou distúrbios da saúde mental, como estresse, solidão, ansiedade, depressão e demência. Isso pode impactar negativamente no bem-estar, coesão social e na produtividade das pessoas. Tal situação pode ocasionar aumento do número de demissões e conflitos trabalhistas, impactando na demanda do Tribunal. Outras consequências possíveis são o aumento de licenças médicas e perda da produtividade e bem-estar dos(as) magistrados(as) e servidores(as) do TRT2.

AM-02: Restrições orçamentárias para nomeação de cargos vagos.

Devido à crise econômica enfrentada no Brasil nos últimos anos, o orçamento da Justiça do Trabalho enfrenta limitações e, por conta disso, o TRT2 precisa cumprir atos normativos que restringem nomeações de cargos vagos que representem aumento de despesas. Essa restrição pode gerar um aumento do déficit de servidores(as) e, conseqüentemente, prejudicar o alcance de diversos objetivos do Tribunal.

AM-03: Falta de uma política salarial para reposição das perdas inflacionárias da remuneração de pessoal.

A falta de uma política salarial para reposição das perdas inflacionárias da remuneração de pessoal foi identificada como uma Ameaça na SWOT da Justiça do Trabalho. A situação do TRT2 não é diferente e podemos avaliar que isso pode ter como consequências o aumento da rotatividade de servidores(as) ou mesmo o agravamento do déficit de pessoal, no longo prazo.

AM-04: Ataques cibernéticos, disseminação e sofisticação de *Malwares*.

A crescente sofisticação e volume de ciberameaças globais (malware, phishing) representam um risco contínuo à segurança dos dados, à disponibilidade dos sistemas e à reputação do Tribunal, exigindo investimentos constantes em cibersegurança.

AM-05: Escassez de profissionais de TIC no mercado de trabalho brasileiro.

O déficit de profissionais de TIC é um problema nacional, com grande escassez de mão de obra qualificada no mercado brasileiro. Essa realidade dificulta significativamente a contratação de novos(as) servidores(as) pelo TRT-2, especialmente em um contexto de restrições orçamentárias que limitam a reposição de cargos vagos. A insuficiência de pessoal impacta diretamente a capacidade do Tribunal de desenvolver, manter e inovar em sistemas essenciais, comprometendo a transformação digital, a segurança da informação e a eficiência dos serviços prestados.

DESCRIÇÃO DOS ELEMENTOS



Ameaças

AM-06: Conjuntura Política e Socioeconômica desfavorável.

A instabilidade política e socioeconômica, no Brasil e no exterior, pode provocar um aumento no volume e na complexidade das demandas trabalhistas, pressionando a capacidade de resposta do TRT-2 e elevando o risco de sobrecarga operacional e queda na eficiência dos serviços jurisdicionais.

AM-07: Restrições orçamentárias impostas pela Lei Complementar 200/2023.

Devido às restrições impostas pela Lei Complementar 200/2023, o TRT-2 enfrenta limitações orçamentárias que reduzem sua capacidade de resposta e dificultam o alcance de seus objetivos institucionais.

AM-08: Direcionamento nacional obrigatório que conflita com a realidade de gestão do TRT-2.

Diretrizes e metas mandatórias de órgãos superiores (CNJ/CSJT), embora busquem a uniformidade, podem eventualmente demandar recursos ou adaptações que conflitem com as prioridades ou a capacidade operacional específica do TRT-2, exigindo replanejamento.

AM-09: Quebras contratuais por parte de pessoas jurídicas contratadas por órgãos públicos.

A dependência de fornecedores externos para bens e serviços relevantes, expõe o Tribunal a riscos de inadimplemento, atraso ou entrega com qualidade inferior. Esses fatores podem comprometer a continuidade das operações, atrasar projetos prioritários e exigir recursos adicionais para a gestão de conflitos, com impacto direto na eficiência, nos custos e na imagem institucional.

AM-10: Alterações legislativas.

Mudanças na legislação (trabalhista, processual, administrativa) podem gerar aumento de demanda e necessidade de capacitação do quadro do TRT-2, exigir rápida adaptação de sistemas e procedimentos, ou impactar significativamente o planejamento e a execução das atividades do Tribunal.

DESCRIÇÃO DOS ELEMENTOS



Ameaças

AM-11: Precarização e complexidade das relações de trabalho (desemprego, subemprego, salários menores, contratos frágeis, alterações legislativas trabalhistas).

A flexibilização crescente das relações de trabalho, impulsionada por reformas legais e pelo avanço das plataformas digitais, tem fragilizado os vínculos empregatícios, dificultado o acesso à Justiça e comprometido a efetividade na proteção dos direitos trabalhistas. Com isso, os litígios tornam-se mais diversos e complexos, exigindo análises especializadas e soluções ainda em construção. Todo esse contexto desafia a capacidade do TRT-2 de oferecer respostas céleres e compromete a qualidade da prestação jurisdicional.

AM-12: Mudança climática e impactos socioambientais.

Eventos climáticos podem afetar a infraestrutura física, interromper operações e gerar litígios específicos. Além disso, a crescente demanda social e normativa por práticas ESG impõe a necessidade de adaptação contínua da gestão do Tribunal.

AM-13: Avanço acelerado de tecnologias disruptivas.

O avanço acelerado de tecnologias disruptivas, como inteligência artificial e automação, representa uma ameaça se o TRT-2 não acompanhar rapidamente essas mudanças. Isso pode resultar em obsolescência tecnológica, aumento dos riscos de segurança, perda de eficiência operacional e dificuldade em atender às expectativas sociais e jurisdicionais.