



**CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO
SECRETARIA JURÍDICA, PROCESSUAL E DE APOIO ÀS SESSÕES**

RESOLUCAO CSJT N.º 387, DE 30 DE AGOSTO DE 2024

Institui o Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

O **CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO**, em sessão ordinária hoje realizada, sob a presidência do Exmo. Ministro Conselheiro Presidente Lelio Bentes Corrêa, Relator, presentes os Exmos. Ministros Conselheiros Aloysio Corrêa da Veiga, Dora Maria da Costa, Maria Helena Mallmann, Paulo Roberto Ramos Barrionuevo, Marcus Augusto Losada Maia, Cesar Marques Carvalho, Márcia Andrea Farias da Silva e Ricardo Hofmeister de Almeida Martins-Costa, do Exmo. Subprocurador-Geral do Trabalho, Fábio Leal Cardoso, e da Exma. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Anamatra, Juíza Luciana Paula Conforti,

considerando que compete ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, como órgão central do sistema, cujas decisões terão efeito vinculante (Constituição da República, art. 111-A, § 2º, II);

considerando a Estratégia Nacional do Poder Judiciário, aprovada pela [Resolução CNJ n.º 325, de 29 de junho de 2020](#), e as diretrizes do Conselho Nacional de Justiça;

considerando a Portaria CNJ n.º 59, de 23 de abril de 2019, que Regulamenta o funcionamento e estabelece procedimentos sobre a Rede de Governança Colaborativa do Poder Judiciário;

considerando a necessidade de sistematizar e definir estruturas de governança e gestão com o objetivo de garantir eficiência, eficácia e efetividade aos objetivos organizacionais e promover a padronização da gestão no âmbito da

Justiça do Trabalho, consoante diretrizes do Referencial Básico de Governança Pública do Tribunal de Contas da União (TCU);

considerando a proposta apresentada pelo Grupo de Trabalho destinado à elaboração do Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho (MGE), instituído pelo [Ato CSJT.GP.SG.CGEST n.º 155, de 29 de julho de 2019](#);

considerando a [Resolução CNJ n.º 370, de 28 de janeiro de 2021](#), que estabelece a Estratégia Nacional de Tecnologia da Informação e Comunicação do Poder Judiciário (Entic-JUD);

considerando a [Resolução CSJT n.º 325, de 11 de fevereiro de 2022](#), que institui a Política de Governança de Colegiados Temáticos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT);

considerando a Resolução CNJ n.º 552, de 11 de abril de 2024, que dispõe sobre a distribuição de orçamento nos órgãos do Poder Judiciário de primeiro e segundo graus e dá outras providências.

considerando o Acórdão n.º 2.622/2015 – TCU-Plenário e a [Resolução CNJ n.º 347, de 13 de outubro de 2020](#), que dispõe sobre a Política de Governança das Contratações Públicas no Poder Judiciário;

considerando a necessidade de aperfeiçoamento dos processos de trabalho que envolvem o planejamento, a execução, o monitoramento e a revisão da Estratégia da Justiça do Trabalho; e

considerando a decisão proferida nos autos do Processo ATO-1000036-58.2024.5.90.0000,

RESOLVE:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Fica instituído o Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (MGE), na forma desta Resolução.

§ 1º O MGE disciplina, no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho:

- I - a Rede de Governança da Estratégia;
- II - a formulação e a aprovação da Estratégia;

- III - o desdobramento da Estratégia;
- IV - a execução das iniciativas;
- V - o monitoramento dos resultados; e
- VI - a revisão da estratégia.

§ 2º O Guia de Planejamento e Revisão da Estratégia da JT e do CSJT (Guia-MGE, Anexo I) integra o MGE, subsidiando-o no que tange aos procedimentos e às responsabilidades para o planejamento, para a execução, para o monitoramento, para a divulgação de resultados e para a revisão da estratégia; aos instrumentos e aos artefatos do planejamento estratégico; e ao sistema de apoio à gestão da estratégia.

§ 3º O Guia-MGE será atualizado por meio de Ato da Presidência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 4º A versão vigente do Guia-MGE estará disponível no sítio de internet do CSJT.

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

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

II - Desdobramento da estratégia: processo de gestão que alinha, tanto vertical quanto horizontalmente, as funções e as atividades da organização a seus objetivos estratégicos, decompostos em iniciativas estratégicas e temáticas de níveis tático e operacional;

III - Estratégia: o resultado das escolhas feitas (planificação, métodos ou meios) com o objetivo de criar e maximizar valor a médio e longo prazo;

IV - Estruturas de governança: colegiados temáticos e estruturas organizacionais de decisão e de interlocução identificadas com o intuito de sistematizar o processo de condução da governança e da gestão;

V - Gestão: função integrada aos processos organizacionais, responsável pelo planejamento, pela execução e pelo controle de ações, com o manejo de recursos e poderes à disposição de órgãos e entidades para a consecução de seus objetivos;

VI - Gestão de riscos: atividades coordenadas de identificação, análise e avaliação, planejamento de respostas, implementação das respostas e monitoramento dos riscos em uma iniciativa ou em um processo, de forma a maximizar a exposição aos eventos positivos e a minimizar ou evitar a exposição aos eventos negativos;

VII - Governança: mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, a fim de garantir a prestação dos serviços demandados pela sociedade e reduzir o

conflito de interesses e a assimetria de informações entre as partes interessadas;

VIII - Indicadores: são informações que permitem descrever, classificar, ordenar, comparar ou quantificar de maneira sistemática aspectos de determinada realidade e que atendem às necessidades dos tomadores de decisões;

IX - Iniciativa: 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;

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

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

XII - Missão: declaração que sintetiza a essência, a razão de existir da organização, norteia a tomada de decisões, orienta a definição de objetivos e auxilia na escolha das estratégias;

XIII - Objetivos estratégicos: fins a serem perseguidos pela organização para o cumprimento da missão e o alcance da visão de futuro;

XIV - Planejamento estratégico: conjunto de mecanismos sistêmicos, participativos, inovadores e contínuos, que utiliza processos metodológicos para contextualizar e definir o estabelecimento de objetivos, metas, indicadores, iniciativas; a mobilização de recursos; e a tomada de decisões, objetivando a consecução da visão de futuro;

XV - Plano de ação: conjunto de atividades planejadas, de menor complexidade e esforço que um projeto, para criar um produto, disponibilizar um serviço ou atingir um resultado, que se diferencia de operações continuadas, repetitivas ou de rotina;

XVI - Plano de Contribuição: desdobramento da estratégia nacional ou organizacional (local), visando ao alcance dos objetivos estratégicos e das metas do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho, do Regional ou do CSJT, que deverá culminar, obrigatoriamente, na implementação de iniciativas estratégicas, táticas e/ou operacionais;

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

XVIII - Portfólio de iniciativas: conjunto sistematizado de iniciativas voltadas aos objetivos estratégicos, agrupadas com o propósito de facilitar e tornar mais eficiente sua gestão;

XIX - Programa: grupo de projetos e planos de ação inter-relacionados, gerenciados de maneira coordenada para obtenção de benefícios estratégicos e geração de valor para a organização;

XX - Projeto: esforço temporário empreendido para criar um produto, disponibilizar um serviço ou atingir um resultado exclusivo, claro e bem

definido, e que se diferencia de operações continuadas, repetitivas ou de rotina;

XXI - Risco: evento futuro e incerto que pode impactar os objetivos estratégicos;

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

XXIII - Visão de futuro: o que a organização pretende ser no futuro, ao considerar as oportunidades e as ameaças.

Art. 3º São diretrizes do MGE:

I - promoção da governança como mecanismo de liderança, estratégia e controle;

II - alinhamento da estratégia com o planejamento e com a execução do orçamento, da gestão de pessoas, da tecnologia da informação e da sustentabilidade;

III - incentivo à gestão por resultados;

IV - fomento à inovação para o alcance dos objetivos estratégicos;

V - fomento ao desenvolvimento da gestão de riscos vinculada à estratégia;

VI - fomento à execução de iniciativas e ao compartilhamento das boas práticas de gestão; e

VII - comunicação ativa da estratégia.

CAPÍTULO II DA REDE DE GOVERNANÇA DA ESTRATÉGIA

Seção I Da Composição

Art. 4º A Rede de Governança da Estratégia da Justiça do Trabalho (RGE-JT) será composta por:

I - Comitê Nacional de Governança e Estratégia (CNGE); e

II - Subcomitês Nacionais de Governança e Estratégia (SNGE).

Art. 5º No Conselho Superior da Justiça do Trabalho, a governança da estratégia será realizada pelo Comitê de Governança e Estratégia (CGE).

Seção II Do Comitê Nacional de Governança e Estratégia

Art. 6º Integram o Comitê Nacional de Governança e Estratégia (CNGE):

I - o(a) Ministro(a) Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

II - o(a) magistrado(a) gestor(a) de metas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

III - o(a) Secretário(a)-Geral do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

IV - o(a) Gestor(a) da Unidade de Governança e Gestão Estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

V - os Tribunais Regionais do Trabalho eleitos, entre os de mesmo porte, por meio de seus representantes, para coordenar os SNGEs, em mandato de até 2 (dois) anos, permitida 1 (uma) recondução;

VI - o(a) Gestor(a) da Unidade de Orçamento e Finanças do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 1º O(A) magistrado(a) gestor(a) de metas deve ser o mesmo indicado ao Conselho Nacional de Justiça (CNJ), nos termos da Portaria CNJ n.º 59, de 23 de abril de 2019.

§ 2º O(A) Ministro(a) Presidente poderá delegar sua participação no CNGE ao(à) magistrado(a) gestor(a) de metas.

§ 3º A coordenação do CNGE caberá ao(à) Ministro(a) Presidente ou, nos termos do § 2º, ao(à) magistrado(a) gestor(a) de metas.

§ 4º Os integrantes do CNGE serão designados por Ato da Presidência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que também definirá o(a) vice-coordenador(a) do colegiado entre os membros dos incisos II a IV.

§ 5º Os Tribunais integrantes do CNGE serão representados pelos respectivos magistrados gestores de metas e pelos gestores responsáveis pelas Unidades de Governança e Gestão Estratégica.

Art. 7º Os membros do CNGE serão substituídos da seguinte forma:

I - o Ministro Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho ou o(a) magistrado(a) gestor(a) de metas por outro(a) juiz(a) auxiliar designado(a) pela Presidência;

II - o Secretário-Geral, os Gestores da Unidade de Governança e Gestão Estratégica e da Unidade de Orçamento e Finanças do Conselho Superior da Justiça do Trabalho; e os Gestores das Unidades de Governança e Gestão Estratégica dos Tribunais Regionais do Trabalho por seus substitutos legais e eventuais;

III - o magistrado gestor de metas dos Tribunais Regionais do Trabalho coordenadores dos SNGEs pelo gestor da Unidade de Governança e Gestão Estratégica do mesmo Tribunal.

Parágrafo único. Os Tribunais Regionais do Trabalho coordenadores dos SNGEs que não puderem ser representados pelos respectivos substitutos deverão, alternativamente, indicar outro Tribunal Regional entre os de

mesmo porte.

Art. 8º Compete ao CNGE:

I - discutir aspectos essenciais à Justiça do Trabalho, objetivando a elaboração, a execução, o monitoramento e a revisão do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho (PE-JT);

II - orientar os Subcomitês Nacionais de Governança e Estratégia e zelar pela observância das diretrizes e dos padrões estabelecidos;

III - consolidar e aprovar as propostas de elementos da estratégia apresentadas pelos Subcomitês Nacionais de Governança e Estratégia;

IV - elaborar proposta do PE-JT e de suas revisões, bem como das iniciativas voltadas ao cumprimento do Plano;

V - realizar as Reuniões de Análise da Estratégia (RAEs) da Justiça do Trabalho;

VI - propor diretrizes para a comunicação da estratégia e apoiar a execução de ações de comunicação;

VII - solicitar apoio de equipe técnica para auxiliar os trabalhos;

VIII - sugerir medidas preventivas e corretivas para o alcance dos resultados do PE-JT;

IX - atuar como gestor nacional do sistema de gestão estratégica definido para a Justiça do Trabalho;

X - aprovar nova versão do Guia-MGE e submetê-la à Presidência do CSJT para atualização.

Art. 9º As decisões do Comitê Nacional serão tomadas por maioria simples, prevalecendo, em caso de empate, o voto proferido pelo(a) coordenador(a).

Art. 10. As decisões de caráter eminentemente técnico, assim como as de gestão do Plano Estratégico, serão submetidas à ratificação pela Presidência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho quando o CNGE, por maioria simples, assim entender e o Presidente não integrar o CNGE.

Art. 11. A Unidade de Apoio Executivo (UAE) do Comitê Nacional é a Unidade de Governança e Gestão Estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. A UAE do Comitê Nacional de Governança e Estratégia é responsável por auxiliá-lo e secretariá-lo nas atividades de elaboração, execução, monitoramento e revisão do PE-JT.

Seção III

Dos Subcomitês Nacionais de Governança e Estratégia

Art. 12. Os Subcomitês Nacionais de Governança e Estratégia (SNGE)

são os seguintes:

I - Subcomitê Nacional de Governança e Estratégia dos Tribunais Regionais do Trabalho de pequeno porte (SNGEPP);

II - Subcomitê Nacional de Governança e Estratégia dos Tribunais Regionais do Trabalho de médio porte (SNGEMP);

III - Subcomitê Nacional de Governança e Estratégia dos Tribunais Regionais do Trabalho de grande porte (SNGEGP).

§ 1º Os portes dos Tribunais Regionais do Trabalho são definidos por metodologia do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

§ 2º Os Subcomitês Nacionais serão coordenados pelos respectivos magistrados(as) gestores(as) de metas dos Tribunais Regionais do Trabalho citados no art. 6º, inciso V, e terão como vice-coordenador os respectivos gestores das Unidades de Governança e Gestão Estratégica.

§ 3º A Unidade de Apoio Executivo (UAE) dos Subcomitês Nacionais de Governança e Estratégia é a Unidade de Governança e Gestão Estratégica do Tribunal Regional do Trabalho que coordena o Subcomitê de cada porte.

Art. 13. São competências dos Subcomitês Nacionais de Governança e Estratégia:

I - solicitar apoio de equipe técnica dos Tribunais Regionais do Trabalho para auxiliar nos trabalhos do Subcomitê;

II - realizar reuniões conjuntas dos Subcomitês Nacionais de Governança e Estratégia para a abordagem de temas comuns;

III - consolidar as propostas de elementos da estratégia apresentadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho e submetê-las ao CNGE;

IV - realizar a interação entre o CNGE e os Tribunais Regionais do Trabalho que representam;

V - fornecer aos Tribunais Regionais do Trabalho que representam informações relativas ao progresso dos trabalhos, cumprimento das etapas e eventuais alinhamentos;

VI - propor diretrizes para a comunicação da estratégia e apoiar a execução de ações de comunicação; e

VII - representar os Tribunais Regionais do Trabalho que compõem o Subcomitê Nacional no que concerne a assuntos relacionados à governança e à gestão estratégica.

Seção IV

Do Comitê de Governança e Estratégia do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

Art. 14. O Comitê de Governança e Estratégia do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CGE) terá a seguinte composição:

I - o(a) Ministro(a) Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

II - o(a) magistrado(a) gestor(a) de metas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

III - o(a) Secretário(a)-Geral do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

IV - os(as) Gestores(as) das Unidades do Conselho Superior da Justiça do Trabalho vinculadas diretamente à Secretaria-Geral, com exceção das Unidades de Auditoria, de Assessoria Parlamentar e de Apoio Jurídico.

§ 1º O(A) magistrado(a) gestor(a) de metas deve ser o mesmo indicado ao Conselho Nacional de Justiça (CNJ), nos termos da Portaria CNJ n.º 59/2019.

§ 2º O(A) Ministro(a) Presidente poderá delegar sua participação no CGE ao(à) magistrado(a) gestor(a) de metas.

§ 3º A coordenação do CGE caberá ao (à) Ministro(a) Presidente ou, nos termos do § 2º, ao(à) magistrado(a) gestor(a) de metas.

§ 4º O(A) vice-coordenador(a) será o(a) magistrado(a) gestor(a) de metas ou, nos termos do § 2º, o(a) Secretário(a)-Geral do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Art. 15. Os membros do CGE serão substituídos da seguinte forma:

I - o(a) Ministro(a) Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho ou o(a) magistrado(a) gestor(a) de metas por juiz(a) auxiliar designado(a) pela Presidência;

II - os demais membros por seus substitutos legais e eventuais.

Art. 16. Compete ao CGE:

I - discutir aspectos essenciais ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho, objetivando a elaboração, a execução, o monitoramento e a revisão do Plano Estratégico institucional;

II - elaborar proposta do Plano Estratégico do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (PE-CSJT) e de suas revisões, bem como das iniciativas voltadas ao cumprimento do Plano;

III - realizar as Reuniões de Análise da Estratégia (RAE) do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

IV - propor diretrizes para a comunicação da estratégia e apoiar a execução de ações de comunicação;

V - solicitar apoio de equipe técnica para auxiliar os trabalhos;

VI - sugerir medidas preventivas e corretivas para o alcance dos resultados do PE-CSJT.

Art. 17. A Unidade de Apoio Executivo (UAE) do CGE é a Unidade de

Governança e Gestão Estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. A UAE do CGE é responsável por auxiliá-lo e secretariá-lo nas atividades de elaboração, execução, monitoramento e revisão do PE-CSJT.

Art. 18. As decisões do CGE serão tomadas por maioria simples, prevalecendo, em caso de empate, o voto proferido pelo coordenador.

Art. 19. As decisões de caráter eminentemente técnico, assim como as de gestão do plano estratégico do CSJT serão submetidas à ratificação pela Presidência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho quando o Comitê, por maioria simples, assim o entender e o Presidente não compuser o CGE.

Seção V

Do Comitê de Governança e Estratégia dos Tribunais Regionais do Trabalho

Art. 20. A composição mínima do Comitê de Governança e Estratégia (CGE) no Tribunal Regional do Trabalho deve incluir:

I - o(a) presidente do Tribunal Regional do Trabalho, ou magistrado(a) por ele(a) designado(a);

II - o(a) vice-presidente do Tribunal Regional do Trabalho, ou magistrado(a) por ele(a) designado(a);

III - o(a) Corregedor(a) Regional do Tribunal Regional do Trabalho ou magistrado(a) por ele(a) designado(a);

IV - um(a) magistrado(a) representante do primeiro grau de jurisdição;

V - a direção administrativa do órgão;

VI - o(a) titular da Unidade de Governança e Gestão Estratégica;

VII - o(a) coordenador(a) do Comitê Orçamentário de primeiro grau;

VIII - o(a) coordenador(a) do Comitê Orçamentário de segundo grau.

§ 1º Caso o(a) magistrado(a) gestor(a) de metas não figure entre os membros do colegiado, deverá ser adicionado(a) como integrante.

§ 2º O normativo de composição do colegiado deverá estabelecer os suplentes de cada um de seus membros.

CAPÍTULO III DA ESTRATÉGIA

Art. 21. São instrumentos para execução da estratégia da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho:

- I - o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho;
- II - os Planos Estratégicos dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;
- III - os Planos de Contribuição de abrangência nacional; e
- IV - os Planos de Contribuição de abrangência local.

Seção I

Da Formulação e da Aprovação do Plano Estratégico

Art. 22. A proposta do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho (PE-JT), elaborada pelo Comitê Nacional de Governança e Estratégia, e as propostas do Plano Estratégico do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (PE-CSJT) e dos Tribunais Regionais do Trabalho (PE-TRT), elaboradas pelos respectivos colegiados de Governança e Estratégia, devem ser aprovadas pelo Plenário ou pelo Órgão Especial da instituição.

Art. 23. Na elaboração dos Planos Estratégicos, os Tribunais devem considerar as Resoluções, as Recomendações e as Políticas Judiciárias instituídas pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho voltadas à concretização da Estratégia.

Seção II

Do Desdobramento da Estratégia

Art. 24. O desdobramento da estratégia ocorre por meio de planos de contribuição nacionais e locais, podendo se dar a partir do estabelecimento do Portfólio de Iniciativas, devendo ser desdobrados todos os objetivos estratégicos ao longo do ciclo de gestão, obrigatoriamente até o 4º (quarto) ano.

§ 1º Os planos de contribuição nacionais visam ao alcance dos objetivos estratégicos e das metas do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho.

§ 2º Os planos de contribuição locais visam ao alcance dos objetivos estratégicos e das metas do Plano Estratégico do órgão e devem estar alinhados a eventual plano de contribuição nacional de mesma temática.

§ 3º São equiparados a planos de contribuição nacionais o Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação (PDTIC), o Plano de Contratações Anual (PCA), o Plano Anual de Capacitação e as ações previstas no Plano de Logística Sustentável.

Art. 25. O Conselho Superior da Justiça do Trabalho estimulará a elaboração de planos de contribuição temáticos nacionais nas áreas de tecnologia da informação, gestão de pessoas, comunicação institucional e gestão

orçamentária.

Seção III **Da Execução e do Monitoramento**

Art. 26. A execução da estratégia se dá por meio da concretização das iniciativas previstas nos planos de contribuição nacional e local.

§ 1º As iniciativas nacionais devem compor o Portfólio de Iniciativas Nacionais do PE-JT (Portfólio PE-JT) do ciclo vigente, o qual deve ser aprovado pela Presidência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho por meio de Ato.

§ 2º As iniciativas locais devem compor o Portfólio de Iniciativas do PE-TRT ou do PE-CSJT do ciclo vigente, a ser aprovado pela Presidência do respectivo órgão por meio de Ato.

Art. 27. O monitoramento da estratégia da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau e do CSJT se dá pela avaliação do desempenho dos objetivos, dos indicadores, das metas e das iniciativas, de forma a aprimorar o desempenho da Justiça do Trabalho e do CSJT.

Seção IV **Do Sistema de Gestão Estratégica**

Subseção I *Da estruturação e da atualização de dados*

Art. 28. A gestão da estratégia da Justiça do Trabalho, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho deve ser estruturada no sistema de gestão estratégica definido para a Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. Esse sistema consiste em ferramenta(s) tecnológica(s) para planejamento, medição, monitoramento, divulgação e análise da estratégia, bem como para apoio à execução dos planos estratégicos.

Art. 29. O regramento para a utilização e gestão do sistema de gestão estratégica definido para a Justiça do Trabalho está no Guia-MGE.

Subseção II *Da gestão do sistema de gestão estratégica*

Art. 30. A gestão nacional do sistema de gestão estratégica definido para a Justiça do Trabalho, de agora em diante denominado sistema, realizada

pelo CNGE, nos termos do inciso IX do art. 8º, compreende:

I - garantir a adequação do sistema às necessidades da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus e do CSJT;

II - definir as premissas e as estratégias, bem como propor a regulamentação necessária para o suporte e para a sustentação do sistema;

III - promover continuamente melhorias nos processos de gestão, manutenção e suporte do sistema;

IV - analisar propostas e solicitações recebidas sobre o sistema e apoiar o desenvolvimento de projetos relacionados a sua área de competência.

Art. 31. A coordenação nacional executiva do sistema cabe à Unidade de Governança e Gestão Estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, a quem competirá:

I - planejar e coordenar ações decorrentes das deliberações do CNGE;

II - coordenar as atividades desenvolvidas por equipes afetas ao sistema;

III - aprovar e manter o processo de gestão de demandas relacionadas ao sistema;

IV - analisar e deliberar sobre correção de erros e tratamento de incidentes relacionados ao sistema;

V - propor e avaliar o cumprimento dos acordos de níveis de serviço do sistema;

VI - coordenar os serviços de atendimento aos usuários do sistema;

VII - responder às ocorrências de ouvidoria com demandas relacionadas ao sistema;

VIII - autorizar a implantação de novas versões do sistema;

IX - fomentar e coordenar as capacitações.

Seção V **Da Revisão do Plano Estratégico**

Art. 32. Os planos estratégicos devem ser revisados em vista do cumprimento do desdobramento dos objetivos estratégicos de que trata o art. 24 desta Resolução.

Art. 33. Os planos estratégicos podem ser revisados com base nas necessidades identificadas nas RAEs, por demanda do CNGE ou do CGE.

Parágrafo único. As propostas de revisão do Plano Estratégico da JT devem, obrigatoriamente, ser discutidas nos subcomitês (SNGE).

Art. 34. A proposta de revisão do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho (PE-JT), elaborada pelo Comitê Nacional de Governança e Estratégia, e as propostas do Plano Estratégico do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (PE-

CSJT) e dos Tribunais Regionais do Trabalho (PE-TRT), elaboradas pelos respectivos colegiados de Governança e Estratégia, devem ser aprovadas pelo Plenário ou pelo Órgão Especial da instituição.

CAPÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 35. As Escolas Judiciais deverão ofertar, anualmente, cursos de Governança Pública e Gestão Estratégica destinados a magistrados e servidores.

Art. 36. Aplica-se esta Resolução ao próximo ciclo de planejamento estratégico e aos ciclos posteriores.

Art. 37. Revogam-se:

- I - o [Ato CSJT.GP.SG n.º 294, de 20 de outubro de 2014](#);
- II - a [Resolução CSJT n.º 259, de 14 de fevereiro de 2020](#);
- III - a [Resolução CSJT n.º 260, de 14 de fevereiro de 2020](#).

Art. 38. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

LELIO BENTES CORRÊA
Presidente

Este texto não substitui o original publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.