



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

**RESOLUÇÃO 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

(PECSJT) 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.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO

## **Resolução CSJT n.º 387/2024**

Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - MGE

# **Anexo I**

## **Guia de Planejamento e Revisão da Estratégia da JT e do CSJT**

### **Guia-MGE**

**Versão 1, agosto/2024**



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO

## 1. Sobre o Guia de Planejamento e Revisão da Estratégia da JT e do CSJT (Guia-MGE)

I. Este guia é parte subsidiária do disposto na Resolução CSJT nº 387, de 30 de agosto de 2024, que institui o Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus (JT) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

II. A disponibilização do Guia-MGE no sítio do CSJT dar-se-á pela Unidade de Governança e Gestão Estratégica do CSJT.

## 2. Glossário

III. Consideram-se os seguintes termos e definições para os efeitos deste Guia-MGE:

- a. Desdobramento da estratégia: processo de gestão que alinha, tanto vertical quanto horizontalmente, as funções e atividades de uma organização aos seus objetivos estratégicos, decompostos em iniciativas estratégicas e temáticas de níveis tático e operacional;
- b. Estratégia: resultado das escolhas feitas (planificação, métodos ou meios) com o objetivo de criar e maximizar valor a médio e longo prazos;
- c. Gestão: função integrada aos processos organizacionais, responsável pelo planejamento, execução e controle de ações, com o manejo de recursos e poderes à disposição de órgãos e entidades para a consecução de seus objetivos;
- d. Gestão de riscos: atividades coordenadas de identificação, análise e avaliação, planejamento de respostas, implementação das respostas e monitoramento dos riscos em uma iniciativa, de forma a maximizar a exposição aos eventos positivos e minimizar ou evitar a exposição aos eventos negativos;
- e. 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;
- f. Guia de gestão de iniciativas: manual instituído pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho contemplando a metodologia (processos, procedimentos, instrumentos e regras) para gestão do portfólio de iniciativas nacionais e dos programas, projetos e planos de ação que o compõem;



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO

- g. Indicadores: informações que permitem descrever, classificar, ordenar, comparar ou quantificar de maneira sistemática aspectos de uma realidade e que atendem às necessidades dos tomadores de decisões;
- h. 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;
- i. Iniciativa estratégica: iniciativa alinhada ao Plano Estratégico, cujos resultados esperados promovam avanço na consecução dos objetivos estratégicos, preenchendo as lacunas existentes entre o desempenho atual e o desejado;
- j. Iniciativa temática: iniciativa alinhada aos planos de contribuição temáticos e aos planos de contribuição locais relativos a temáticas específicas, cujos resultados esperados promovam avanço na consecução dos objetivos estratégicos, preenchendo as lacunas existentes entre o desempenho atual e o desejado;
- k. 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;
- l. Metas: nível de desempenho e resultados almejados para atingir os objetivos institucionais propostos, de acordo com a estratégia adotada;
- m. 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;
- n. Objetivos estratégicos: fins a serem perseguidos pela organização para o cumprimento da missão e o alcance da visão de futuro;
- o. 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;
- p. 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;



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO

- q. 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;
- r. 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;
- s. Portfólio de iniciativas: conjunto sistematizado de iniciativas voltadas aos objetivos estratégicos, agrupadas com o propósito de facilitar e tornar mais eficiente a sua gestão;
- t. Programa: grupo de projetos e planos de ação inter-relacionados, gerenciados de maneira coordenada para a obtenção de benefícios estratégicos e geração de valor para a organização;
- u. 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;
- v. Risco: evento futuro e incerto que pode impactar os objetivos estratégicos;
- w. Valores: princípios compartilhados, convicções dominantes, elementos motivadores das ações das pessoas, os quais contribuem para a unidade e a coerência do trabalho;
- x. Visão de futuro: o que a organização pretende ser no futuro ao considerar as oportunidades e ameaças.

### 3. Formulação e aprovação do Plano Estratégico

#### IV. São diretrizes para a elaboração do Planejamento Estratégico:

- a. a missão, a visão de futuro e os objetivos estratégicos devem ser redigidos de forma clara, direta e sintética;
- b. o valor institucional deve ser acompanhado de definição conceitual;
- c. o objetivo estratégico deve:
  - i. partir da visão de futuro;



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO

- ii. estar alinhado à missão e aos valores organizacionais;
  - iii. ser acompanhado de definição conceitual;
- d. os indicadores devem ser:
- i. válidos: refletirem o que está sendo medido;
  - ii. estáveis: possibilitarem a avaliação e a comparação do desempenho ao longo do tempo, sem que o conceito das variáveis do indicador, a forma de cálculo e os procedimentos de coleta de dados para apuração variem no tempo;
  - iii. apropriados: medirem os resultados atribuíveis aos objetivos, às metas e às ações que se pretende monitorar, de modo a garantir a utilidade para o monitoramento da estratégia e a tomada de decisões;
  - iv. confiáveis: possuir fonte de dados confiável e inequívoca quanto ao que está sendo medido ou calculado, de modo a garantir resultados idênticos para cálculos processados por partes interessadas diversas;
  - v. seletivos: estabelecerem-se em número equilibrado, sem excessos, com foco nos aspectos essenciais do que se precisa medir para a consecução da estratégia;
  - vi. claros: possuir definição de fácil entendimento, sem apresentar dificuldades de cálculo ou de uso;
  - vii. econômicos: terem custo razoável de coleta e atualização das informações necessárias ao cálculo, quando comparados com a utilidade gerencial da informação que fornecem;
  - viii. acessíveis: terem dados de fácil obtenção, registro e manutenção;
  - ix. tempestivos: terem resultados disponíveis sempre que necessário, com vistas a auxiliar a tomada de decisão;
- e. as metas devem ser:
- i. específicas: expressarem com clareza o que deve ser alcançado, sem ambiguidades;
  - ii. mensuráveis: expressarem em que medida o objetivo deve ser alcançado em certo intervalo de tempo;



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO

- iii. apropriadas: serem relevantes para medirem os objetivos estratégicos;
- iv. desafiadoras: serem capazes de promover desempenho organizacional superior ao inicial;
- v. realistas: serem de alcance possível no período previsto, a custo razoável, ante as restrições existentes;
- vi. temporais: serem fixadas no tempo e expressarem o período esperado para alcance.

V. No último ano de vigência do plano estratégico, sob a coordenação da Rede de Governança da Estratégia da Justiça do Trabalho, serão convidados magistrados, servidores, jurisdicionados, advogados, Ministério Público, associações e entidades de classe, bem como outros órgãos que atuem de forma colaborativa para participarem da elaboração da proposta do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho (PE-JT) e, posteriormente, dos Planos Estratégicos dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 1º Os participantes do processo de planejamento estratégico deverão ser orientados conceitualmente acerca dos temas relativos à metodologia de planejamento estratégico, missão, visão, valores, análise de ambiente, mapa estratégico, objetivos, indicadores, metas, iniciativas, riscos, entre outros, para melhor contribuírem na elaboração da proposta de planejamento estratégico, bem como para facilitar a compreensão e a disseminação da estratégia junto ao corpo funcional dos órgãos.

VI. A elaboração da proposta dos Planos Estratégicos observará as seguintes etapas:

- a. realização de processos participativos pelos Tribunais Regionais do Trabalho e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho;
- b. realização da análise de ambiente e elaboração da proposta de Missão, Visão de Futuro e Valores da Justiça do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;
- c. elaboração do relatório de diagnóstico da estratégia pela Unidade de Governança e Gestão Estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho, no que diz respeito aos respectivos planos coordenados, contendo os resultados dos processos participativos, a análise de ambiente e as diretrizes do planejamento e da estratégia nacional do Poder Judiciário;
- d. formulação dos objetivos, indicadores e metas;



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO

- e. elaboração das Matrizes de Alinhamento da Estratégia da Justiça do Trabalho, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e dos Tribunais Regionais com a Estratégia Nacional do Poder Judiciário;
  - f. elaboração de proposta de Plano Estratégico no Conselho Superior da Justiça do Trabalho pelo CNGE e no Tribunal Regional do Trabalho pelo Comitê de Governança e Estratégia (CGE) local;
  - g. aprovação da proposta pelo Plenário ou Órgão Especial da respectiva instituição;
  - h. aprovação do glossário de indicadores, parte integrante dos Planos Estratégicos da JT, do CSJT e dos TRTs.
- VII. O alinhamento do PE-JT à Estratégia Nacional se dá da seguinte forma:
- a. os objetivos estratégicos devem estar relacionados aos Macrodesafios de acordo com as especificidades da Justiça do Trabalho, sem necessidade de replicação textual;
  - b. as metas da Justiça do Trabalho devem ser definidas com o intuito de alcançar o objetivo estratégico vinculado, com obrigatoriedade de replicação das metas nacionais do Poder Judiciário que couberem à Justiça do Trabalho;
  - c. as metas nacionais do Poder Judiciário aprovadas nos Encontros Nacionais do Poder Judiciário que couberem à Justiça do Trabalho se incorporam, automaticamente, ao PE-JT, cabendo à unidade de Governança e Gestão Estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho promover os ajustes técnicos necessários.
- VIII. O alinhamento dos Planos Estratégicos do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho ao PE-JT se realizará da seguinte forma:
- a. a Missão do Plano Estratégico dos Tribunais Regionais do Trabalho deve ser idêntica à da Justiça do Trabalho;
  - b. os Tribunais Regionais do Trabalho devem observar, em seus planos, os objetivos definidos para a estratégia da Justiça do Trabalho, evitando estabelecer objetivos adicionais, mas podendo acrescentar aspectos específicos ao conceito do objetivo nacional;
  - c. o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, de acordo com a pertinência, deve observar, em seu plano, os objetivos definidos para a estratégia da Justiça do Trabalho, sem a obrigatoriedade de replicá-los e podendo estabelecer objetivos próprios;



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO

- d. os valores, os indicadores e as metas da Justiça do Trabalho devem ser replicados nos planos estratégicos dos Tribunais Regionais do Trabalho, sem prejuízo do acréscimo de outros relacionados às especificidades do respectivo Tribunal;
- e. nos planos estratégicos dos tribunais recomenda-se adotar, anualmente, no máximo, 2 indicadores e respectivas metas para cada objetivo estratégico, além daquelas aprovadas nos Encontros Nacionais do Poder Judiciário ou no PE-JT.

IX. A aprovação do PE-JT e do PE-CSJT pelo Plenário do Conselho Superior da Justiça do Trabalho deve ocorrer até a última sessão do exercício ou de acordo com o calendário da Estratégia Nacional do Poder Judiciário.

§ 1º O calendário para realização das etapas antecedentes será estabelecido pelo CNGE e pelo CGE.

X. Recomenda-se que os riscos vinculados à estratégia da Justiça do Trabalho, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho sejam identificados e tratados por metodologia própria.

#### 4. Glossário de Indicadores

XI. O glossário dos indicadores e das metas deverá especificar as seguintes informações:

- a. nome do indicador;
- b. texto da meta;
- c. alinhamento estratégico ao respectivo plano e aos planos das instâncias superiores;
- d. periodicidade de mensuração parcial e final;
- e. responsáveis pela mensuração e pelo alcance da meta;
- f. unidade de medida do indicador;
- g. fórmula e regra de cálculo;
- h. definição das variáveis;
- i. regra de negócio detalhada por variável;
- j. fonte de dados.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO

## 5. Desdobramento da Estratégia da Justiça do Trabalho

XII. A elaboração e o monitoramento dos planos de contribuição temáticos nacionais são de responsabilidade das unidades que gerenciam os temas no Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

XIII. Os planos de contribuição temáticos nacionais devem contemplar eventuais exigências estabelecidas em normativos superiores e considerar eventuais mapas estratégicos do plano do Poder Judiciário no tema correspondente.

XIV. O Plano de Contribuição temático nacional deverá, obrigatoriamente, desdobrar o objetivo estratégico diretamente vinculado à temática abordada e conter:

- a. a missão da temática abordada em perspectiva nacional;
- b. a visão da temática abordada em perspectiva nacional; e
- c. a análise de ambiente na perspectiva da temática abordada nacionalmente.

§ 1º Os objetivos estratégicos vinculados a unidades temáticas diversas dos temas tecnologia da informação, gestão de pessoas, comunicação institucional e gestão orçamentária poderão ser desdobrados a critério da Administração.

§ 2º O desdobramento poderá se dar apenas pelo estabelecimento de diretrizes e/ou iniciativas temáticas específicas para as unidades temáticas ou de objetivos de contribuição, indicadores e metas vinculados ao tema.

§ 3º As iniciativas do Portfólio de Iniciativas Nacionais vinculadas à temática serão incorporadas, automaticamente, ao respectivo plano de contribuição temático nacional.

XV. O desdobramento deverá culminar, obrigatoriamente, na implementação de iniciativas táticas e/ou operacionais de nível nacional.

## 6. Desdobramento da Estratégia local

XVI. O desdobramento da estratégia local ocorre por meio de planos de contribuição, podendo se dar a partir do estabelecimento do Portfólio de Iniciativas Locais do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e de cada Tribunal Regional do Trabalho.

§ 1º Os planos de contribuição locais visam ao alcance dos objetivos estratégicos e das metas do Plano Estratégico do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Tribunal Regional do Trabalho e devem estar alinhados a eventuais planos de contribuição nacional de mesma temática.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO

§ 2º Em não havendo Plano de Contribuição temático nacional vinculado, o Plano de Contribuição temático local dos tribunais deverá, obrigatoriamente, desdobrar o objetivo estratégico do PE-JT e do PE-TRT diretamente vinculado à temática abordada.

§ 3º A elaboração e o monitoramento dos planos de contribuição dos temas tecnologia da informação, gestão de pessoas, comunicação institucional e gestão orçamentária são de responsabilidade das unidades que gerenciam os temas no órgão.

§ 4º Os objetivos estratégicos vinculados a unidades temáticas diversas dos temas tecnologia da informação, gestão de pessoas, comunicação institucional e gestão orçamentária poderão ser desdobrados a critério da Administração.

XVII. O Plano de Contribuição temático de abrangência local poderá conter:

- a. a missão da temática abordada na perspectiva local;
- b. a visão da temática abordada na perspectiva local; e
- c. a análise de ambiente na perspectiva da temática abordada localmente.

XVIII. O Plano de Contribuição temático dos tribunais deverá, obrigatoriamente, desdobrar o Plano de Contribuição temático nacional vinculado, de acordo com as orientações nele estabelecidas, além de desdobrar objetivos/especificidades do PE-TRT não abordadas no Plano de Contribuição temático nacional.

XIX. O Plano de Contribuição temático do CSJT deverá desdobrar os objetivos do Plano Estratégico Institucional e, se houver, considerar o Plano de Contribuição temático nacional relacionado.

XX. O desdobramento poderá se dar apenas pelo estabelecimento de iniciativas locais ou pelo estabelecimento de objetivos de contribuição, indicadores e metas para a unidade temática do TRT ou do CSJT.

Parágrafo único. As iniciativas podem ser estabelecidas a partir do Portfólio de Iniciativas Locais de cada Tribunal Regional do Trabalho e do CSJT, definido no item 8, no respectivo ciclo de vigência da estratégia.

## 7. Portfólio de Iniciativas Nacionais

XXI. O Portfólio de Iniciativas Nacionais decorre, necessariamente, de propostas apresentadas pelo Comitê Nacional de Governança e Estratégia, condicionada à aprovação da Presidência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 1º A composição inicial do Portfólio de Iniciativas Nacionais será aprovada até o final do primeiro ano de vigência do PE-JT.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO

§ 2º Ao longo do ciclo do Plano Estratégico, o Comitê Nacional de Governança e Estratégia pode apresentar propostas de recomposição do Portfólio com a inclusão ou a exclusão de iniciativas.

XXII. As propostas de iniciativas do Comitê Nacional de Governança e Estratégia são construídas a partir de:

- a. iniciativas executadas localmente pelos Tribunais Regionais do Trabalho e apresentadas à Rede de Governança da Estratégia da Justiça do Trabalho com vistas à aplicação nacional;
- b. iniciativas selecionadas pelo “Prêmio Cooperari - Estratégias para Evoluir”, instituído pelo ATO CSJT.GP.SG.AGGEST N° 7/2021;
- c. iniciativas de novos produtos ou serviços propostas pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

XXIII. As iniciativas apresentadas à Rede de Governança da Estratégia, mencionadas no inciso XXII, alínea “a”, devem estar, comprovadamente, concluídas no órgão proponente, vedadas aquelas que estiverem em fase de desenvolvimento, teste, avaliação ou implantação.

§ 1º O meio e o processo para submissão das iniciativas à Rede de Governança da Estratégia da Justiça do Trabalho são definidos em guia de gestão de iniciativas.

§ 2º A seleção de iniciativas do Prêmio Cooperari é realizada segundo o regimento do ATO CSJT.GP.SG.AGGEST N° 7/2021 e o regulamento específico de cada edição do prêmio.

XXIV. Os documentos que aprovam a execução das iniciativas do Portfólio de Iniciativas Nacionais indicará a obrigatoriedade de implementação local, podendo o Regional, justificadamente, requerer a não implantação que será deliberada pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

## 8. Portfólio de Iniciativas Locais

XXV. O Conselho Superior da Justiça do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho devem estabelecer um Portfólio de Iniciativas Locais, a ser aprovado até o segundo ano do ciclo de gestão da estratégia.

Parágrafo único. O Portfólio de Iniciativas Locais deve ser atualizado, no mínimo, a cada dois anos.

XXVI. O Portfólio de Iniciativas Locais é composto por iniciativas temáticas e estratégicas aprovadas na forma a seguir:



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO

- a. elaboração da proposta com a participação dos titulares de áreas administrativas e judiciárias;
- b. aprovação das iniciativas estratégicas e temáticas a partir do fluxo estabelecido pelo respectivo modelo de gestão de portfólio de iniciativas do Tribunal e do CSJT, se houver.

XXVII. As iniciativas temáticas locais serão estabelecidas pela unidade temática do TRT e do CSJT, com aprovação da Presidência.

Parágrafo único. As iniciativas do Portfólio Nacional, quando obrigatórias, devem ser integradas ao Portfólio Local.

## 9. Execução da estratégia

XXVIII. A execução da estratégia se dá por meio da concretização das iniciativas previstas nos Portfólios de Iniciativas nacionais e locais.

XXIX. A metodologia e os instrumentos para a execução e gestão do Portfólio de Iniciativas Nacionais serão estabelecidos pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho em guia de gestão de iniciativas.

Parágrafo único: Até a definição do guia de gestão de iniciativas, os Tribunais Regionais do Trabalho poderão adotar, para execução e gestão local das iniciativas nacionais, metodologia própria em comum acordo com a Unidade de Governança e Gestão Estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

XXX. A metodologia e os instrumentos para a execução e gestão do Portfólio de Iniciativas Locais são de responsabilidade dos órgãos.

XXXI. As áreas de governança e gestão estratégica devem:

- a. divulgar, de acordo com a periodicidade de mensuração, a situação das metas definidas nos planos estratégicos dos respectivos órgãos;
- b. elaborar e publicar anualmente Relatório de Resultados dos planos estratégicos dos respectivos órgãos contendo, no mínimo:
  - i. a apresentação da missão, da visão de futuro, dos valores e do mapa estratégico;
  - ii. o resultado das metas e dos objetivos estratégicos;
  - iii. o andamento das iniciativas estratégicas, contemplando eventuais recursos orçamentários associados;



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO

- iv. a matriz entre os objetivos estratégicos, as metas e as iniciativas temáticas e estratégicas.

## 10. Monitoramento da estratégia

XXXII. Para o monitoramento da estratégia da Justiça do Trabalho devem ser realizadas reuniões quadrimestrais pelo CNGE, para avaliação dos pontos críticos positivos e negativos relativos ao desempenho dos objetivos, indicadores, metas e iniciativas, buscando subsídios para o aprimoramento do desempenho da Justiça do Trabalho, podendo ser precedidas e subsidiadas por:

- a. reuniões operacionais e táticas das áreas administrativa e judiciária dos tribunais;
- b. Reunião de Análise da Estratégia (RAE) com os membros do Comitê de Governança e Estratégia do Tribunal Regional do Trabalho;
- c. reuniões por Subcomitê Nacional de Governança e Estratégia com os membros do respectivo porte para análise dos pontos críticos e revisão relativa aos objetivos, indicadores, metas e iniciativas.

Parágrafo único. As reuniões indicadas nas alíneas “a”, “b” e “c” deverão ser registradas em ata, a qual deverá ser encaminhada ao CNGE.

XXXIII. Caso a reunião de monitoramento do CNGE tenha na pauta a elaboração e/ou avaliação da Proposta Inicial de Metas do Poder Judiciário, uma reunião dos Subcomitês deve, obrigatoriamente, precedê-la.

XXXIV. Para o acompanhamento da estratégia dos TRTs e do CSJT, serão realizadas as seguintes reuniões:

- a. reuniões operacionais e táticas nas unidades para monitoramento dos indicadores, metas e iniciativas;
- b. 3 (três) vezes ao ano, RAE com os membros do CGE, para análise dos pontos críticos e revisão relativa aos objetivos, indicadores, metas e iniciativas;
- c. 1 (uma) vez ao ano, reunião de comunicação da estratégia.

XXXV. Ao menos uma vez ao ano, as áreas de governança e gestão estratégica da Justiça do Trabalho promoverão encontro nacional para:

- a. conhecer os resultados regionais;
- b. compartilhar soluções para problemas comuns;



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO

- c. nivelar conhecimentos sobre técnicas e métodos de gestão;
- d. divulgar e reconhecer órgão ou unidades que se destacaram no ano;
- e. trocar experiências e boas práticas de gestão.

## 11. Sistema de gestão estratégica definido para a Justiça do Trabalho

XXXVI. O sistema de gestão estratégica definido para a Justiça do Trabalho, doravante denominado sistema, deve ser utilizado como repositório de dados e informações e como instrumento de gestão da estratégia da Justiça do Trabalho, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho.

XXXVII. O uso do sistema objetiva:

- a. proporcionar o alinhamento estratégico dos órgãos mediante o acompanhamento dos indicadores estratégicos dos órgãos, com vistas à melhoria dos processos de trabalho e à superação dos desafios descritos na estratégia;
- b. propiciar a gestão da execução dos planos estratégicos institucionais e de contribuição no âmbito da Justiça do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, a partir de infraestrutura tecnológica de suporte;
- c. estruturar o desdobramento da estratégia em perspectivas, temas, objetivos, indicadores, metas e iniciativas (ações, projetos e programas);
- d. assegurar a transparência da gestão pública da Justiça do Trabalho.

XXXVIII. O Conselho Superior da Justiça do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho devem inserir no sistema os seguintes dados relativos aos planos estratégicos e aos portfólios de iniciativas:

- a. mapas estratégicos;
- b. metas;
- c. indicadores;
- d. iniciativas.

§ 1º As iniciativas locais, vinculadas exclusivamente à estratégia do TRT, sem relacionamento com iniciativa nacional da Justiça do Trabalho, poderão ser geridas em sistema diverso do sistema, caso o Tribunal utilize ferramenta própria para este fim.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO

§ 2º Os valores dos parâmetros referentes a indicadores finalísticos no sistema serão oriundos da base do Sistema de Gerenciamento de Informações Administrativas e Judiciárias da Justiça do Trabalho (e-Gestão) e/ou da Base Nacional de Dados do Poder Judiciário (DataJud).

§ 3º Os Tribunais Regionais do Trabalho devem preencher os dados relativos ao cálculo dos indicadores administrativos no sistema, periodicamente, de acordo com a especificidade do indicador, impreterivelmente, até o 15º dia do mês posterior ao período de mensuração.

§ 4º O Conselho Superior da Justiça do Trabalho poderá dispensar o preenchimento de informações de indicadores no sistema, caso os dados estejam tabulados e disponíveis nos sistemas de informações nacionais do órgão.

XXXIX. A gestão dos planos estratégicos no sistema cabe:

- a. à Unidade de Governança e Gestão Estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, no caso dos planos estratégicos Institucional e da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus;
- b. às unidades de Governança e Gestão Estratégica dos Tribunais Regionais do Trabalho, no caso do planejamento estratégico dos respectivos órgãos.

§ 1º As sugestões dos Tribunais Regionais do Trabalho de melhorias no sistema devem ser encaminhadas ao CNGE, que, após consolidá-las, avaliá-las e priorizá-las, as submeterão à coordenação nacional executiva.

## 12. Revisão dos Planos Estratégicos

XL. A revisão do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho dar-se-á a partir das seguintes etapas:

- a. avaliação das propostas de revisão dos Subcomitês Nacionais da RGE-JT, caso existam;
- b. elaboração da proposta de revisão do PE-JT pelo CNGE;
- c. elaboração da minuta de Resolução pela Unidade de Governança e Gestão Estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;
- d. aprovação da revisão do PE-JT pelo plenário do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO

Parágrafo único. O CNGE poderá solicitar à Unidade de Governança e Gestão Estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho estudos técnicos para subsidiar suas decisões.

XLI. A revisão dos planos estratégicos do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho deve ocorrer a partir das seguintes etapas:

- a. identificação das propostas de revisão advindas das reuniões operacionais e/ou táticas;
- b. avaliação das propostas de revisão nas RAEs;
- c. elaboração da proposta de revisão pelo CGE do órgão;
- d. elaboração da minuta de Resolução pela unidade de governança e gestão estratégica do órgão;
- e. aprovação da revisão do plano estratégico dos Tribunais Regionais do Trabalho pelo Plenário ou Órgão Especial da respectiva instituição.

Parágrafo único. As propostas advindas das reuniões operacionais devem ser submetidas às reuniões táticas e, se aprovadas, às RAEs, em conjunto com as que se originarem das reuniões táticas.

### 13. Disposições gerais

XLII. Os casos omissos deverão ser submetidos à Unidade de Governança e Gestão Estratégica do CSJT e serão resolvidos pelo CNGE.