

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 13ª REGIÃO PARAÍBA

DOC:RA NUM:036 ANO:2021 DATA:20-05-2021

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA

DISPONIBILIZADO: DA_e DATA:21-05-2021

Processo nº 0000184-36.2021.5.13.0000 [Consulte Processo](#)**RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA N.º 036/2021****Processo: 0000184-36.2021.5.13.0000**

Aprova o Planejamento Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região para o período 2021-2026, dispõe sobre a gestão estratégica e dá outras providências.

O Egrégio TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA DÉCIMA TERCEIRA REGIÃO, em Sessão Administrativa, por videoconferência, via "Zoom", realizada em 20/05/2021, sob a Presidência de Sua Excelência o Senhor Desembargador LEONARDO JOSÉ VIDERES TRAJANO, com a presença do Representante da Procuradoria Regional do Trabalho, Sua Excelência o Senhor Procurador JOSÉ CAETANO DOS SANTOS FILHO, presentes Suas Excelências os Senhores Desembargadores ANA MARIA FERREIRA MADRUGA, FRANCISCO DE ASSIS CARVALHO E SILVA, EDVALDO DE ANDRADE, UBIRATAN MOREIRA DELGADO, EDUARDO SERGIO DE ALMEIDA e WOLNEY DE MACEDO CORDEIRO,

CONSIDERANDO o encerramento do ciclo de planejamento estratégico 2015-2020, consubstanciado no "Planejamento Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, período de 2015 a 2020", aprovado pela Resolução Administrativa nº 148/2014 e revisado nos anos de 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020;

CONSIDERANDO o Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, aprovado pela Resolução CSJT nº 259, de 14 de fevereiro de 2020;

CONSIDERANDO a Estratégia Nacional do Poder Judiciário, instituída pela Resolução CNJ nº 325, de 29 de junho de 2020, e o conteúdo temático dos Macrodesafios do Poder Judiciário para o sexênio 2021-2026;

CONSIDERANDO a realização do XIV Encontro Nacional do Poder Judiciário, nos dias 26 e 27 de novembro de 2020, no qual foram estabelecidas as metas nacionais para o ano de 2021;

CONSIDERANDO o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho para o período 2021-2026, aprovado pelo ATO CSJT.GP.SG Nº 034/2021, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

CONSIDERANDO os princípios de gestão participativa e democrática na elaboração das metas nacionais do Poder Judiciário, instituídos pela Resolução CNJ nº 221, de 10 de maio de 2016;

CONSIDERANDO que o modelo participativo de planejamento permite a representação de toda a estrutura organizacional na formulação de objetivos e iniciativas e que esse modelo possibilita maior engajamento e eficácia na execução da estratégia;

CONSIDERANDO as oficinas de gestão estratégica realizadas no presente exercício, com sugestões para definição da Missão, Visão, Valores e Objetivos Estratégicos, apresentadas por magistrados e servidores,

CONSIDERANDO os resultados do Fórum de Gestão Estratégica, promovido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, no dia 10 de maio de 2021;

CONSIDERANDO a necessidade de aperfeiçoamento dos processos de trabalho que envolvem a gestão estratégica;

CONSIDERANDO o disposto no art. 19, inciso V, da Resolução CSJT nº 259/2020, que confere ao E. Pleno a competência para aprovar o planejamento estratégico institucional;

RESOLVEU, por unanimidade de votos, aprovar o Planejamento Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região para o período 2021-2026, dispor sobre a gestão estratégica e dar outras providências, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Fica aprovado o Planejamento Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, ciclo de 2021 a 2026, na forma do Anexo à presente Resolução.

Parágrafo único. Ficam também aprovadas as disposições sobre a gestão estratégica no âmbito do TRT da 13ª Região, nos termos seguintes.

Art. 2º Consideram-se, para os efeitos desta Resolução, os seguintes

termos e definições:

I - planejamento estratégico: conjunto de mecanismos sistêmicos, participativos, inovadores e contínuos, que utiliza processos metodológicos para contextualizar e definir objetivos, metas, indicadores, iniciativas, a mobilização de recursos e a tomada de decisões, objetivando a consecução da visão, e que são consolidados e formalizados em documento da instituição, que contém a missão e os valores institucionais, a visão, o mapa estratégico, os objetivos estratégicos, os indicadores, as metas e iniciativas para determinado período;

II - estratégia: trata-se da forma de pensar no futuro, integrada ao processo decisório, de forma articulada aos resultados almejados;

III - 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, funcionando como um sistema de comunicação, informação e aprendizagem;

IV - 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;

V - visão: o que a organização pretende ser no futuro ao considerar as oportunidades futuras, as aspirações e o reconhecimento dos públicos interno e externo;

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

VII - Identidade estratégica: compreende o estabelecimento da filosofia, da cultura da organização, traduzida na missão, visão e valores;

VIII - diagnóstico estratégico: compreende a avaliação das condições da instituição, através de uma análise interna (forças e fraquezas) e do ambiente externo (ameaças e oportunidades), com a finalidade de se avaliar quais as principais necessidades para viabilizar a conquista dos resultados almejados pela organização;

IX - 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;

X- Objetivos Estratégicos: fins a serem perseguidos pela organização para o cumprimento da missão e o alcance da visão;

XI- Indicadores: descreve como o objetivo será mensurado e acompanhado;

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

XIII - alinhamento estratégico: é a atuação coordenada das estruturas internas em prol da estratégia e da melhoria do desempenho organizacional;

XIV - desdobramento da estratégia: processo de gestão que alinha, vertical e horizontalmente, as funções e atividades de uma organização aos seus objetivos;

XV - parte interessada: pessoa ou organização que pode afetar, ser afetada, ou perceber-se afetada por uma decisão ou atividade organizacional;

XVI - iniciativa: programa, projeto ou ação de intervenção que está diretamente associada à execução da estratégia;

XVII - programa: conjunto de projetos correlacionados, com gestão coordenada e com o intuito de gerar valor para a organização;

XVIII - projeto: esforço temporário planejado e empreendido com finalidade específica, executado por meio de atividades inter-relacionadas ou interativas, com início e término definidos;

XIX- Ação: iniciativa de complexidade inferior ao projeto, que deve contemplar a elaboração de plano de ação estruturado;

XX - Plano de ação: ferramenta direcionada a ações de complexidade inferior ao projeto, composta por atividades definidas em cronograma, com designação de responsabilidade e detalhamento da execução, contendo, no mínimo, título, descrição, responsável, custo, cronograma e resultados esperados;

XXI - Portfólio de iniciativas: consolidação de projetos, programas e ações gerenciados de modo coordenado a fim de atingir objetivos.

XXII- Reunião de Análise da Estratégia - RAE: reunião periódica, para avaliação e acompanhamento dos resultados, buscando possíveis subsídios e soluções para o aprimoramento do desempenho institucional.

Art. 3º A gestão estratégica compreende o planejamento, a execução, o desdobramento e o monitoramento da estratégia.

Parágrafo único. São diretrizes da gestão estratégica:

- I - promoção da estratégia como mecanismo de governança;
- II - alinhamento da estratégia com o planejamento e a execução do orçamento;
- III - incentivo à gestão por resultados e à comunicação da estratégia;
- IV - Fomento à inovação e ao compartilhamento das boas práticas de gestão; V - Desenvolvimento da gestão de riscos vinculada à estratégia.

Art. 4º A Assessoria de Gestão Estratégica é a unidade de apoio à governança estratégica, responsável por auxiliar o planejamento, a execução, o desdobramento, o monitoramento e a revisão do Planejamento Estratégico do Tribunal.

CAPÍTULO II DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Art. 5º O planejamento estratégico é pautado pelas seguintes diretrizes:

- I - alinhamento à Estratégia Nacional do Poder Judiciário, definida pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), e ao Plano Estratégico da Justiça do Trabalho (PE-JT), estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho;
- II - aderência às especificidades do TRT da 13ª Região;
- III - elaboração a partir de um processo de construção coletiva e cooperativa;
- IV - participação de magistrados, servidores, entidades parceiras e da sociedade, através dos instrumentos disponibilizados pelo Tribunal.

Art. 6º O alinhamento à Estratégia Nacional e ao PE-JT ocorre por contribuição, da seguinte forma:

- I - a missão do TRT da 13ª Região é idêntica à da Justiça do Trabalho;
- II - os objetivos estratégicos estão relacionados aos macrodesafios do Poder

Judiciário e ao conteúdo temático dos objetivos da Justiça do Trabalho, bem como observam as especificidades do TRT da 13ª Região;

III - as Metas Nacionais do Poder Judiciário e as Metas da Justiça do Trabalho, bem como a visão e os valores, estão contemplados no planejamento estratégico institucional, sem prejuízo da possibilidade de acréscimo de outros indicadores, relacionados às especificidades do Tribunal e a objetivos específicos.

Art. 7º O Planejamento Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, para o ciclo de 2021 a 2026, é constituído pelos seguintes elementos básicos:

I - identidade Estratégica, representada pela Missão, Visão e Valores; **II** - Diagnóstico Estratégico;

II - mapa Estratégico;

III - objetivos Estratégicos, Indicadores e Metas; **V** - Projetos e Iniciativas;

VI - matriz de Alinhamento com a Estratégia Nacional e com a Estratégia da Justiça do Trabalho.

§ 1º Os objetivos estratégicos devem ser desdobrados em indicadores, metas e iniciativas até o 4º ano de vigência do planejamento estratégico, de acordo com cronograma a ser estabelecido pelo Comitê Gestor da Estratégia da Justiça do Trabalho.

§ 2º O Tribunal poderá antecipar, a critério da Presidência, o desdobramento dos objetivos estratégicos em indicadores, metas e iniciativas, em cronograma diverso do definido pelo Comitê Gestor da Estratégia da Justiça do Trabalho.

Art. 8º Os riscos vinculados ao Planejamento Estratégico deverão ser identificados em até 6 meses após a sua aprovação.

Art. 9º O Planejamento Estratégico TRT13 2021-2026 será revisado periodicamente, a fim de contemplar evoluções ocorridas durante o ciclo anual e alinhar o direcionamento do Tribunal às diretrizes nacionais, sem prejuízo de outras adequações de metas e alinhamentos necessários à sua execução.

§ 1º O processo de revisão poderá ser participativo, utilizando-se dos seguintes mecanismos:

I - realização de consulta pública, em formato de enquete eletrônica;

II - promoção de oficinas temáticas com a participação de magistrados e servidores, representantes de unidades administrativas e judiciárias, garantida a representatividade de 1º e 2º graus e das associações e entidades de classe.

§ 2º Os processos participativos realizados pela Rede de Governança Estratégica da Justiça do Trabalho também subsidiam a elaboração da proposta de revisão do planejamento estratégico do Tribunal.

§ 3º A revisão do planejamento estratégico institucional poderá ainda decorrer:

I - de propostas de revisão advindas de reuniões operacionais, táticas e estratégicas; II - avaliação e aprovação das propostas de revisão em RAE;

III - aprovação da revisão pelo Pleno.

CAPÍTULO III DA EXECUÇÃO E DO DESDOBRAMENTO

Art. 10. A execução da estratégia é de responsabilidade de magistrados e servidores do TRT da 13ª Região, a partir do desdobramento da estratégia e da concretização de projetos e iniciativas voltadas ao cumprimento das metas estabelecidas.

§ 1º Os projetos e as iniciativas aprovadas devem seguir metodologia própria de implementação, a depender da complexidade, conforme o caso:

I - projeto, de acordo com a metodologia do Tribunal para gestão de projetos;

II - plano de ação estruturado com: título, descrição, responsável, datas inicial e final previstas e efetivas, situação da ação no período e resultados obtidos e, quando necessário, classificação orçamentária vinculada e custo estimado e efetivo.

Art. 11. O desdobramento da estratégia deve ser materializado por um conjunto de práticas gerenciais, em especial de planos intraorganizacionais, voltada à obtenção de resultados, com base no estabelecimento, na execução e no acompanhamento de metas, iniciativas e ações impulsionadoras do cumprimento da missão da Justiça do Trabalho e do alcance da visão do Tribunal.

Seção I Dos Planos Intraorganizacionais

Art. 12. Os planos intraorganizacionais compreendem o desdobramento da estratégia organizacional em planos temáticos que definem a forma de contribuição para o alcance dos objetivos.

Art. 13. Os planos intraorganizacionais devem ser desdobrados a partir dos mapas estratégicos do plano da Justiça do Trabalho no tema correspondente e do planejamento estratégico do Tribunal.

§ 1º Em não havendo plano da Justiça do Trabalho no tema correspondente, deve-se considerar a Estratégia do Tribunal.

§ 2º O desdobramento pode se limitar ao estabelecimento de iniciativas de contribuição para o alcance dos objetivos, excepcionando-se o Plano Diretor de Tecnologia da Informação, Plano de Gestão de Pessoas, Plano de Comunicação Institucional, o Plano Anual de Contratações e outros planos temáticos, que devem observar o caput.

§ 3º A elaboração dos planos intraorganizacionais é de responsabilidade da área vinculada ao tema, apoiada pela Assessoria de Gestão Estratégica.

§ 4º O processo de formulação dos planos intraorganizacionais deve ocorrer por meio da estrutura de governança do Tribunal na área temática, com a participação das áreas vinculadas ao tema ou impactadas pelos planos.

§ 5º Os planos intraorganizacionais devem ser elaborados até o final do primeiro ano de vigência do planejamento estratégico do Tribunal, com exceção do Plano Anual de Contratações, a ser elaborado no exercício anterior.

§ 6º Os planos intraorganizacionais devem contemplar, quando for o caso, iniciativas voltadas ao cumprimento de metas estabelecidas no plano temático, aplicando-se, no que couber, a metodologia prevista no art. 10.

CAPÍTULO IV DO MONITORAMENTO

Art. 14. O monitoramento da estratégia se dá por meio do acompanhamento das iniciativas, dos indicadores, das metas e **dos objetivos estratégicos**.

Art. 15. O monitoramento da execução da estratégia será efetivado através das Reuniões de Análise Estratégica (RAE), pelo menos três vezes ao ano, coordenadas pelo Comitê de Governança Institucional, com o suporte da Assessoria de Gestão Estratégica, para avaliação e acompanhamento dos resultados, que poderão implicar na necessidade de ajustes e outras medidas necessárias à melhoria do desempenho

institucional.

§ 1º Será designado responsável para cada objetivo estratégico, com a atribuição de acompanhar a execução das iniciativas estratégicas vinculadas ao respectivo objetivo, fazer a interlocução com as instâncias encarregadas de monitorar a execução da estratégia e sugerir alterações visando ao efetivo desempenho institucional.

§ 2º Os responsáveis por objetivo estratégico devem prestar informações sobre as iniciativas vinculadas ao respectivo objetivo para fins de avaliação por ocasião das RAE's, divulgação de resultados e registro no Sistema de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho (SIGEST), sistema nacional de acompanhamento de indicadores e metas estratégicas, de acordo com cronograma a ser estabelecido.

Art. 16. A Assessoria de Gestão Estratégica deve:

I - divulgar mensalmente os resultados das metas e indicadores previstos no planejamento estratégico;

II - elaborar e publicar anualmente relatório de resultados do planejamento estratégico contendo, no mínimo:

- a)** a apresentação da missão, da visão, dos valores e do mapa estratégico;
- b)** a análise de desempenho das iniciativas, metas e objetivos estratégicos;
- c)** a execução orçamentária das iniciativas executadas;
- d)** a relação de suficiência entre as iniciativas executadas e as metas e objetivos;
- e)** o alinhamento entre as metas e os objetivos dos planos intraorganizacionais, institucional, estratégico da Justiça do Trabalho e da Estratégia Nacional.

CAPÍTULO V DA GOVERNANÇA ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL

Art. 17. A governança da estratégia institucional será exercida pelo Comitê de Governança Institucional.

Art. 18. O Comitê de Governança Institucional tem as seguintes atribuições:

I - coordenar a institucionalização da Política de Governança do TRT13;

II - acompanhar a efetiva implementação do Sistema de Governança Institucional;

III - avaliar e assessorar a gestão do TRT13 no cumprimento das demandas dos conselhos superiores, das instâncias externas de governança, do Tribunal Pleno e da sociedade;

IV - monitorar a execução do Planejamento Estratégico, promovendo, quando oportuno, os ajustes necessários à melhoria do desempenho institucional;

V - participar das reuniões de avaliação da estratégia - RAE;

VI - gerir o Plano de Logística Sustentável no âmbito deste Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, promovendo, quando oportuno, os ajustes necessários à melhoria do desempenho institucional;

VII - participar das reuniões de avaliação Sustentável - RAS;

VIII - propor as modalidades de participação dos usuários externos e internos na elaboração das Metas Nacionais do Poder Judiciário;

IX - mapear e controlar as interações entre as estruturas de governança institucional, auxiliando a tomada de decisões críticas;

X - promover a transparência e a accountability.

Art. 19. O Comitê de Governança Institucional tem a seguinte composição:

I - Alta administração;

II - Diretor da Escola Judicial;

III - Juiz Auxiliar da Presidência, quando houver;

IV - Juiz Auxiliar da Corregedoria, quando houver;

V - Magistrado representante do Comitê Gestor Regional de Priorização do 1º grau;

VI - Diretor-Geral da Secretaria;

VII - Secretário-Geral da Presidência;

VIII - Secretário do Tribunal Pleno e Coordenação Judiciária; **IX-** Assessor de Gestão Estratégica.

§ 1º. Integram a Alta Administração do TRT da 13ª Região os seguintes membros:

I - Desembargador Presidente;

II - Desembargador Vice-Presidente e Corregedor;

III - Diretor-Geral da Secretaria.

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 20. A proposta orçamentária do TRT da 13ª Região deverá estar alinhada ao planejamento estratégico, de forma a garantir os recursos orçamentários necessários à sua execução.

Art. 21. O plano de comunicação do Tribunal deverá contemplar, entre outras iniciativas, a realização periódica de Fórum de Gestão Estratégica, com o objetivo de promover e disseminar a estratégia, debater temas relevantes e políticas do Tribunal.

Art. 22. O **PEI TRT13 2021-2026** será divulgado no sítio eletrônico do Tribunal, conferindo ampla publicidade.

§ 1º Serão também divulgados no sítio eletrônico do Tribunal, resultados, atas e relatórios.

§ 2º Na divulgação de resultados do planejamento estratégico, o Tribunal, sempre que possível, deverá utilizar painel interativo.

Art. 23. Os casos omissos serão resolvidos pelo Presidente do Tribunal.

Art. 24. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

RENAN CARTAXO MAQUES DUARTE

Secretário Geral Judiciário