

2020

Relatório de Resultados

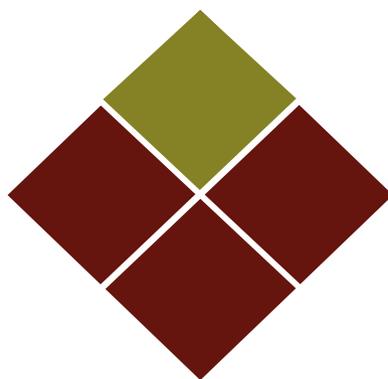
Plano Estratégico
do CSJT
2015-2020



PLANO ESTRATÉGICO

2015 a 2020

Conselho Superior da Justiça do Trabalho



Relatório de Resultados

2015 - 2020

Plano Estratégico

do Conselho Superior da Justiça do Trabalho



APRESENTAÇÃO

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT exerce a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e de segundo grau e, para isso, conta com o seu Plano Estratégico (PE-CSJT), instrumento responsável por delinear missão, visão, valores, perspectivas, objetivos e indicadores estratégicos para o período de 2015 a 2020.

O Plano Estratégico do CSJT para o referido sexênio foi aprovado pela Resolução CSJT nº 146, de 28 de novembro de 2014, em conformidade com o disposto na Resolução CNJ nº 198, de 1º de julho de 2014 e posteriormente revisado pela Resolução CSJT nº 224, de 25 de setembro de 2018.

Os 19 indicadores existentes no Plano são objeto de análise deste relatório, com base nos resultados extraídos dos dados cadastrados pelas unidades do CSJT no Sistema de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho – Sigest.

Este documento objetiva ainda apresentar as iniciativas planejadas para o alcance das metas do Conselho até o ano de 2020, com a expectativa de que os resultados obtidos e as análises realizadas sejam capazes de auxiliar o CSJT na percepção das mudanças que se façam necessárias para o cumprimento das metas, bem como destacar a adoção de medidas corretivas ou de aperfeiçoamento, quando for o caso.

MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI

Ministra Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

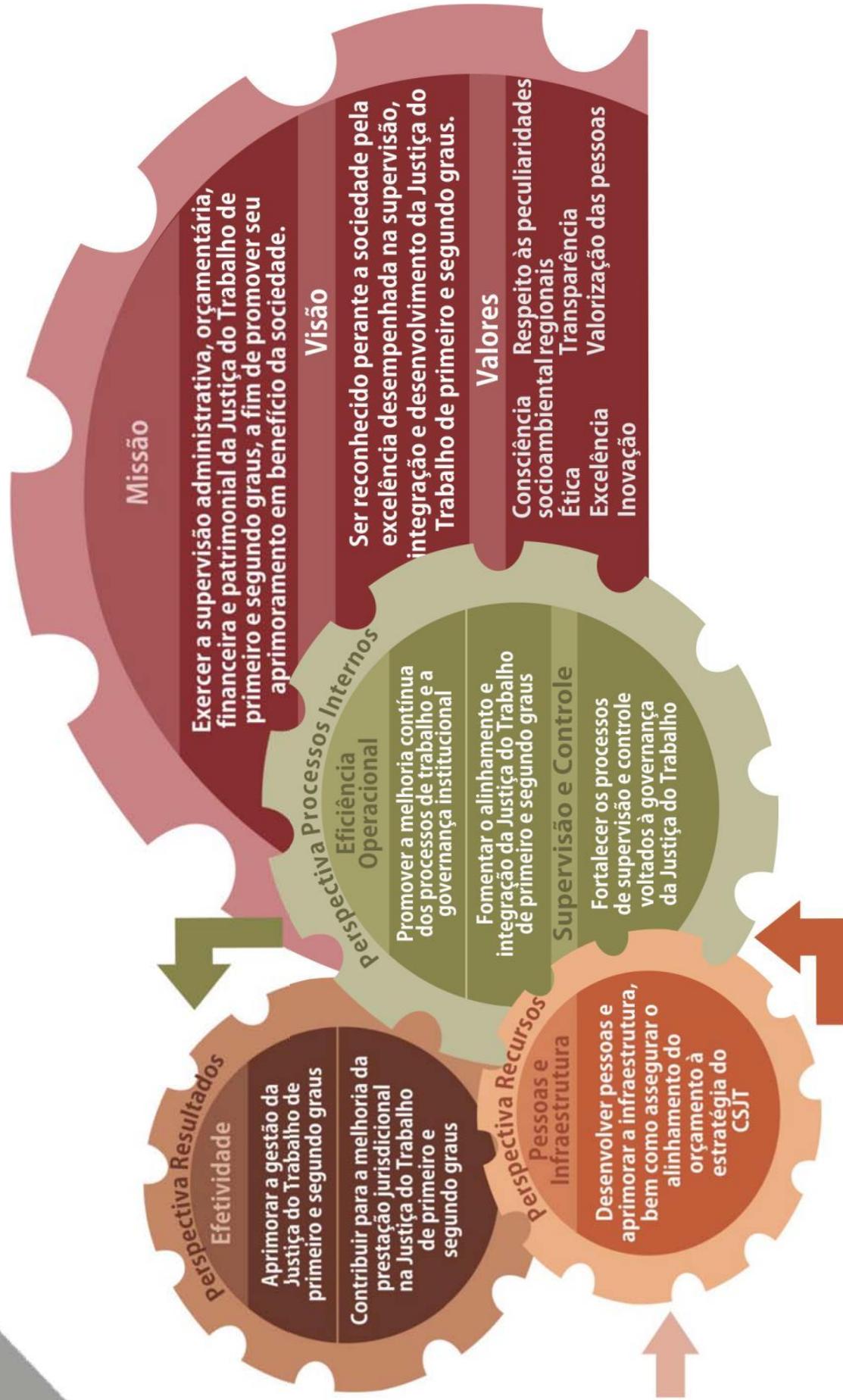


SUMÁRIO

Mapa Estratégico do CSJT.....	08
Resumo dos Resultados.....	12
Meta 1 - Índice Mínimo de Capacitação dos Servidores em Competências – IMCSC.....	14
Meta 2 - Índice de Desenvolvimento da Competência (IDC).....	18
Meta 3 - Índice de Rotatividade Externa – IRE.....	21
Meta 4 – Índice de Clima Organizacional.....	24
Meta 5 - Índice de Afastamento de Servidores Decorrente de Licença Médica – IAFAS...	29
Meta 6 - Índice de Satisfação de TI – ISTI.....	34
Meta 7 - Índice de Mapeamento dos Processos de Trabalho do CSJT – IMP.....	37
Meta 8 - Índice de Alinhamento da Comunicação – IAC.....	42
Meta 9 - Índice de Implantação do Sistema de Gerenciamento de Custos – IISGC.....	46
Meta 10 - Índice de Implantação de Sistema de Gestão de Pessoas – IISGP.....	49
Meta 11 - Índice de Acompanhamento do Cumprimento das Determinações – IACD.....	53
Meta 12 - Índice de Conteúdo Replicado Uniformizado (ICRU).....	57
Meta 13 - Índice de Execução dos Projetos Estratégicos – IEXPE.....	60
Meta 14 - Índice de Recursos Supervisionados – IRS.....	64
Meta 15 - Índice de Cumprimento das Deliberações de Auditoria – ICDA.....	67
Meta 16 - Índice de Transparência das Informações (ITI).....	70
Meta 17 - Índice de Satisfação Interna do Processo Judicial Eletrônico – ISIPJe.....	73
Meta 18 - Índice de Satisfação Externa do Processo Judicial Eletrônico – ISEPJe.....	76
Meta 19 - Índice de Agilidade na Liberação dos Acórdãos para Publicação – IALAP.....	80
Meta 20 - Índice de Implantação do Sistema de Gestão Orçamentária – IISGO.....	83
Meta 21 - Índice de Recolhimento de Acervo de Guarda Permanente – IRAGP.....	86
Meta 22 - Índice de Repercussão dos Produtos Jornalísticos Produzidos – IRPJP.....	89
Conclusão	92

MAPA ESTRATÉGICO DO CSJT

1

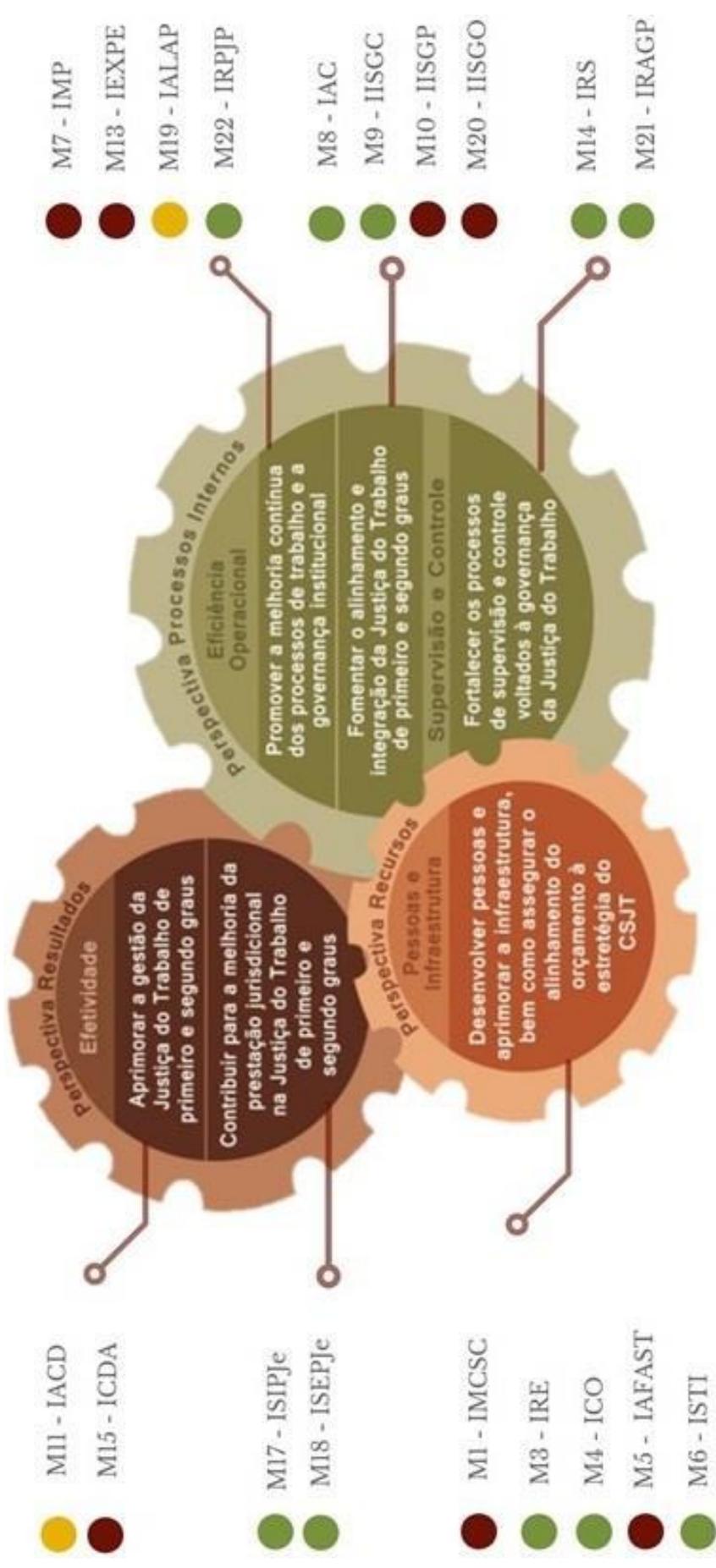


2

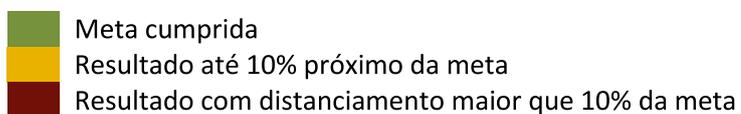
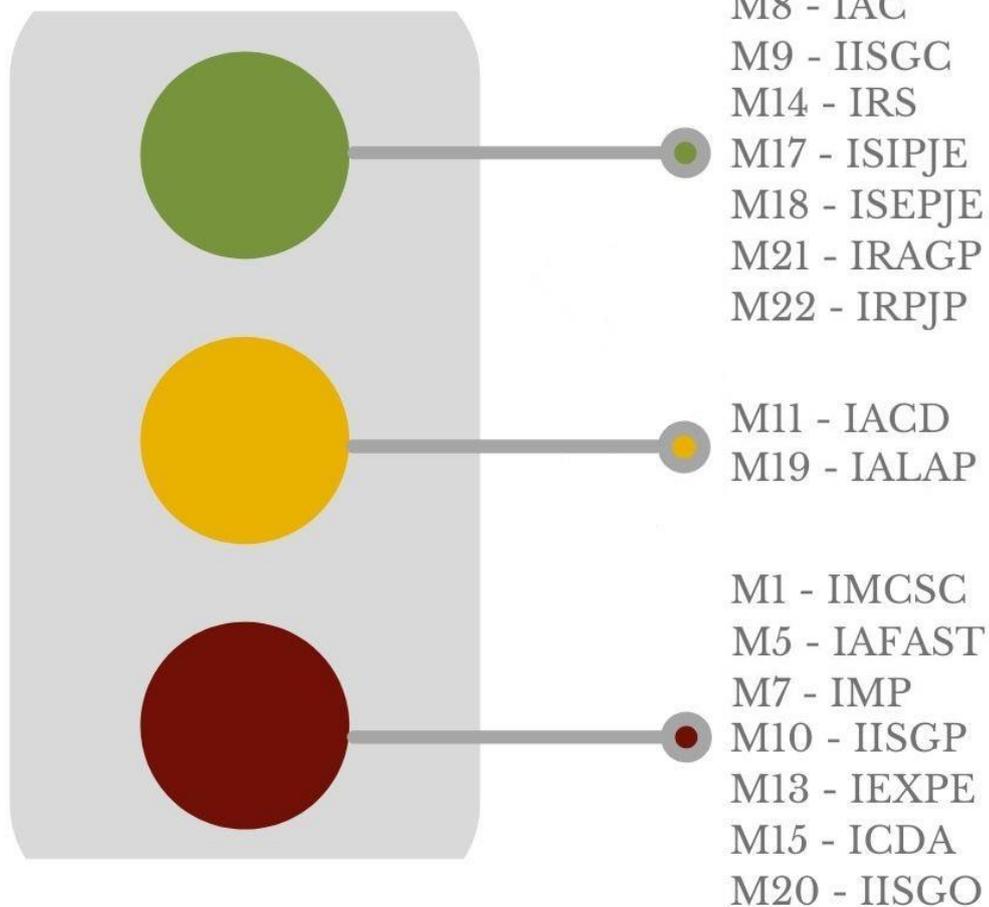
METAS
do Conselho Superior da
Justiça do Trabalho
2015-2020

RESULTADOS
2020

RESUMO DE RESULTADOS



- Meta cumprida
- Resultado até 10% próximo da meta
- Resultado com distanciamento maior que 10% da meta
- Dado indisponível



Cabe ressaltar que os indicadores 2, 12 e 16 foram excluídos na 4ª Revisão do Plano Estratégico do CSJT, conforme a Resolução CSJT nº 224, de 25 de outubro de 2018.

1 META

Perspectiva: Recursos

Tema: Pessoas e Infraestrutura

Objetivo: Desenvolver pessoas e aprimorar a infraestrutura, bem como assegurar o alinhamento do orçamento à estratégia do CSJT

Índice Mínimo de Capacitação dos Servidores em Competências (IMCSC)

Unidade Responsável: Coordenadoria de Gestão de Pessoas

Periodicidade do acompanhamento: Bimestral

Aumentar em 25 pontos percentuais, a partir da medição de 2015, o quantitativo de servidores lotados no CSJT que atingiram o mínimo de 16h/a de capacitação em competência até 2020.

2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020

51,85% | 56,85% | 61,85% | 66,85% | 71,85% | 76,85%

Alcançar

76,85% 

dos servidores
lotados no CSJT

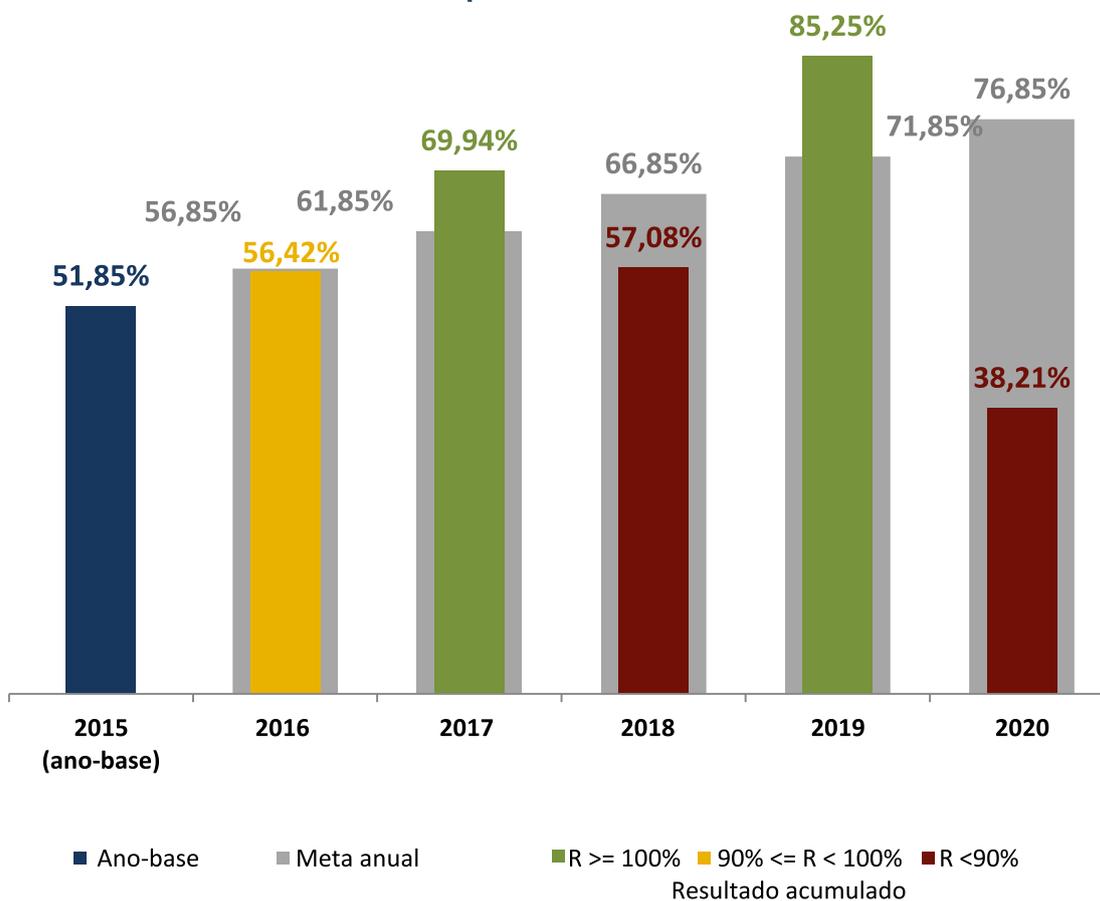
**Meta
2020**



O Índice Mínimo de Capacitação dos Servidores em Competências – IMCSC calcula o número de servidores que foram capacitados no ano com, no mínimo, 16 horas-aula.

$$\text{IMCSC} = \left(\frac{\text{Servidores capacitados}}{\text{Servidores em exercício}} \right) \times 100$$

Meta 1 - Índice Mínimo de Capacitação dos Servidores em Competências - IMCSC



O objetivo definido para a meta 1 para o ciclo 2015-2020 era aumentar em 25p.p a quantidade de servidores lotados no CSJT com capacitação de no mínimo 16h/a até o ano de 2020. Para isso, foi necessário realizar a primeira medição, em 2015, definido como ano-base, a qual alcançou 51,85%.

Com o valor do ano-base definido, foi possível então definir as metas para os anos subsequentes, ou seja, acrescentar 5p.p. a cada ano, atingindo assim 25p.p. a mais em 2020.

Em 2016, a meta foi estabelecida em 56,85%, o que correspondia à capacitação de 78 servidores, considerando que a média de servidores lotados no Conselho era de 137 naquele ano. O resultado, entretanto, por pouco não foi alcançado, tendo em vista terem sido capacitados 77 servidores, apenas 1 a menos do que o necessário para o cumprimento da meta.

No ano de 2017, a meta estabelecida era de 61,85%, significando a capacitação de 91 servidores no ano. A meta foi atingida com o cumprimento de 69,94%, o correspondente a 102 servidores.

Já em 2018, o valor previsto para a meta era de 66,85%, o que correspondia a 101 servidores. No entanto, apenas 86 servidores foram capacitados no período em mais de 16h/a, o que corresponde a 57,08% do montante de servidores que deveriam ser capacitados. O resultado aquém do esperado pode ser justificado pelo crescimento do quadro de servidores no ano de 2018, devido às nomeações decorrentes do último concurso para provimento de vagas no TST.

Para o ano de 2019 a quantidade de servidores capacitados atingiu 85,25%. Percebe-se ainda que, pela primeira vez desde a implantação do Plano Estratégico do CSJT para o quinquênio 2015-2020, o índice alcançou um patamar de mais de 10 pontos superior à meta estabelecida. Uma das razões para o bom desempenho foi o apoio dos gestores em relação ao impulso às ações de capacitação nas respectivas unidades. Além disso, desde 2019 a meta passou a computar também os cursos realizados e oferecidos por órgãos externos ao TST, o que não acontecia anteriormente.

No último ano do ciclo, em 2020, a média de servidores lotados no CSJT era de 141 servidores e para que a meta estabelecida fosse atingida, era necessária a capacitação de 108 servidores. Porém, o advento da pandemia do Covid-19 inicialmente comprometeu a realização de cursos e, conseqüentemente, o resultado do ano foi amplamente impactado, atingindo apenas o valor de 38,21%.

Ao longo do ciclo 2015-2020 os resultados da meta 1 demonstraram, de forma geral, uma tendência de alta na quantidade de servidores capacitados no CSJT. Em geral, as ações empreendidas na área de capacitação foram efetivas para atingir maior percentual de servidores. Não obstante, os anos de 2018 e de 2020, em que, respectivamente, houve aumento do número de servidores em virtude de novas nomeações e início da pandemia do Covid-19.

A prática de busca pela qualificação profissional dos servidores do órgão, demonstrada ao longo dos anos, sugere aprimoramento do nível de conhecimento dos colaboradores para o exercício das funções laborais, o que propicia maior qualidade nos serviços prestados, menor tempo de execução e maior eficiência no gasto de pessoal.

2

META

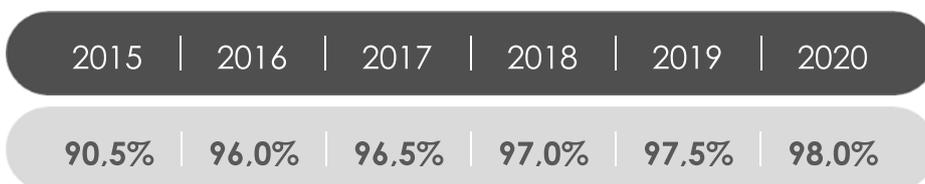
Objetivo: Desenvolver pessoas e aprimorar a infraestrutura, bem como assegurar o alinhamento do orçamento à estratégia do CSJT

Perspectiva: Recursos
Tema: Pessoas e Infraestrutura

Índice de Desenvolvimento da Competência (IDC)

Unidade Responsável: Secretaria-Geral
Periodicidade do acompanhamento: Semestral

Alcançar 98% no nível "Atendeu Plenamente" da Avaliação de Impacto de Treinamento até 2020.



O Índice de Desenvolvimento da Competência – IDC visa avaliar a qualidade dos cursos de capacitação oferecidos internamente (tanto pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho quanto pelo Tribunal Superior do Trabalho), bem como o nível de aproveitamento dos servidores do CSJT.

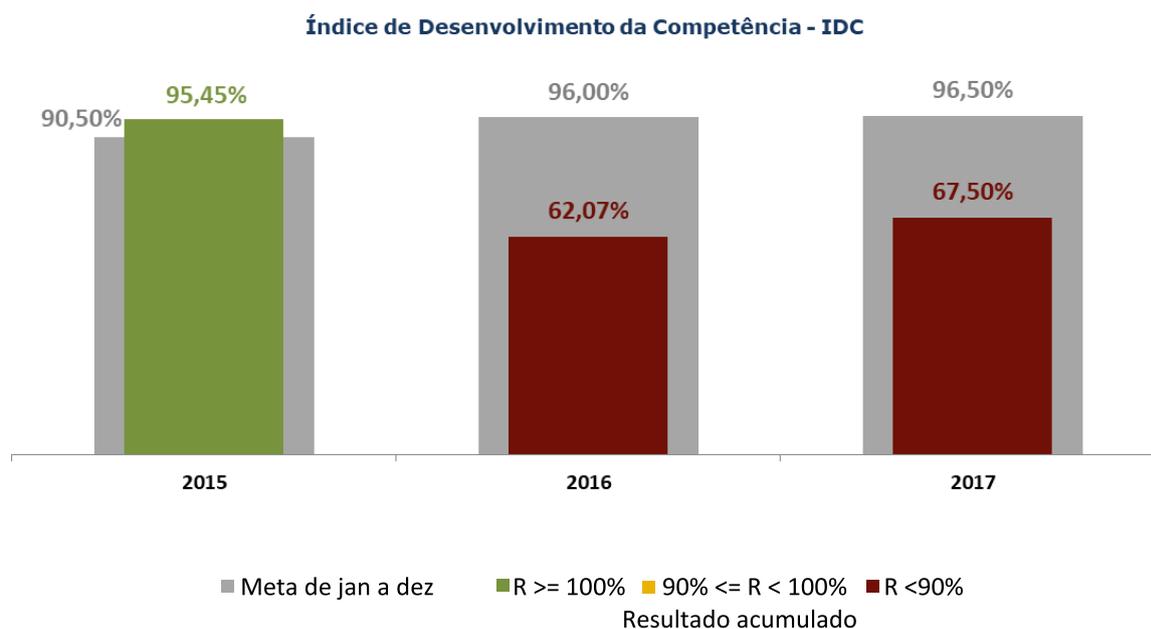
IDC = Percentual de avaliações no nível "Atendeu Plenamente"

META

O IDC foi apurado a partir de ficha de avaliação preenchida pela chefia imediata, a respeito dos resultados esperados após o treinamento interno, de modo a verificar o impacto que a capacitação produziu nas atividades realizadas pelo servidor.

Para cada resultado esperado em um treinamento, a chefia imediata avaliou o desempenho obtido de acordo com as seguintes opções: "Não Atendeu", "Atendeu Parcialmente" e "Atendeu Plenamente". O indicador mensurou semestralmente o percentual de respostas "Atendeu Plenamente" em relação ao total de treinamentos realizados no período.

O gráfico a seguir apresenta os resultados do indicador no período de 2015 a 2017.



Em 2015, este indicador apresentou alto desempenho, superando a meta proposta de 90,5% em 4,95p.p.

Entre 2015 e 2016, houve uma queda significativa no desempenho do indicador, que caiu de 95,45% para 62,07%. Já em 2017, observou-se um pequeno aumento no resultado, com um percentual de 67,50%, mas ainda 29p.p abaixo da meta estabelecida. Nos dois períodos, o não alcance da meta se deu pela baixa incidência de avaliações respondidas pelos servidores e gestores.

2

Perspectiva: Recursos

Tema: Pessoas e Infraestrutura

Objetivo: Desenvolver pessoas e aprimorar a infraestrutura, bem como assegurar o alinhamento do orçamento à estratégia do CSJT

META

Ressalta-se que este indicador foi retirado do Plano Estratégico na [3ª Revisão Técnica - Exercícios de 2018 a 2020](#), tendo em vista a avaliação de que as demais metas da perspectiva recursos são suficientes para o acompanhamento da gestão de pessoas.

3

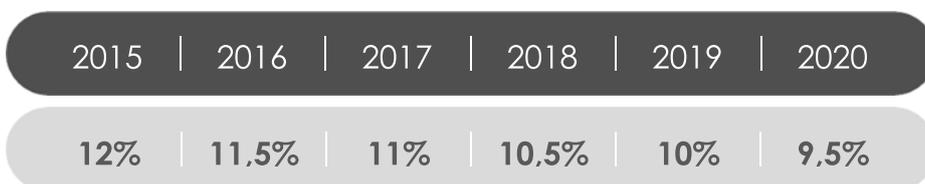
META

Perspectiva: Recursos
Tema: Pessoas e Infraestrutura
Objetivo: Desenvolver pessoas e aprimorar a infraestrutura, bem como assegurar o alinhamento do orçamento à estratégia do CSJT

Índice de Rotatividade Externa (IRE)

Unidade Responsável: Secretaria-Geral
Periodicidade do acompanhamento: Anual

Reduzir a rotatividade externa para 9,5% até 2020.

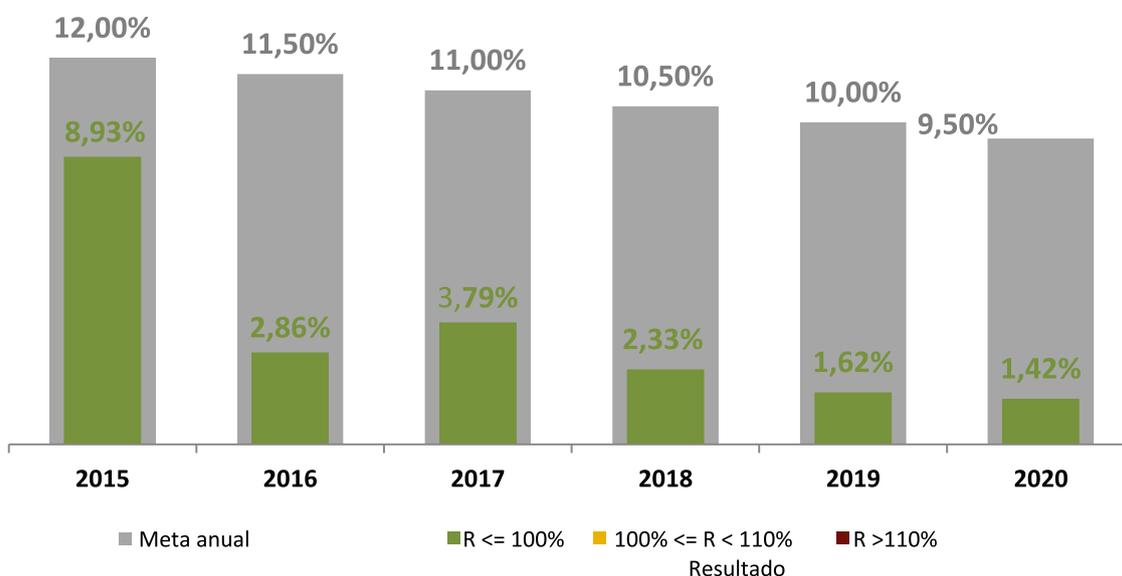


O Índice de Rotatividade Eterna – IRE visa apurar o percentual de servidores ingressos e egressos em relação ao efetivo médio no período avaliado, lotados no Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

$$\text{IRE} = \left[\frac{(\text{Servidores Ingressos} + \text{Servidores Egressos})}{2} \right] \frac{100}{\text{Efetivo médio}}$$

META

Índice de Rotatividade Externa - IRE



De uma média anual de 141 servidores, houve movimentação média de apenas 2 servidores.



O IRE é calculado por meio da ferramenta Business Objects – BO, a partir da apuração do número de servidores ingressos, egressos e do efetivo médio no período, com dados extraídos do Sistema de Recursos Humanos.

A meta proposta para o IRE reduz ao longo dos anos, pois possui tendência “quanto menor melhor”, ou seja, o resultado positivo reflete um resultado menor ou igual à meta estabelecida para aquele período.

O indicador tem apresentado bom desempenho e as metas têm sido alcançadas desde o início da execução do plano, superando inclusive a meta para 2020. Em 2015, o indicador apresentou o resultado de 8,93%. Em 2016, houve uma melhora significativa com o alcance de 2,86%. No ano de 2017, embora se

META

observe uma pequena elevação no resultado comparativamente ao do ano anterior, o indicador superou a meta com o percentual de 3,79%.

Já em 2018, o resultado alcançado foi de 2,33%, resultado mais de 7 pontos percentuais abaixo do esperado de 10,50%.

Em 2019, o indicador obteve o resultado de 1,62%, o que corresponde a 2 servidores ingressos e 3 egressos. Por fim, em 2020, o indicador obteve o melhor desempenho do quinquênio em análise, alcançando resultado de 1,42%, o que corresponde a 2 servidores ingressos e 2 egressos, resultado em uma movimentação média de 2 servidores, consideravelmente abaixo do esperado de 9,5%.

Os dados, portanto, demonstram que as estratégias de gestão de pessoas aplicadas durante o ciclo de 2015 a 2020 no CSJT foram efetivas no sentido de reduzir a movimentação para outros órgãos, o que contribuiu fortemente para a melhoria da gestão do conhecimento organizacional e a estabilização e uniformização dos procedimentos laborais, que passam a ser executados, na maior parte dos casos, pelos mesmos servidores durante períodos longos. A redução do turnover também é indicativo de que o clima organizacional no CSJT é satisfatório e que as pessoas estão motivadas para realizar o trabalho que já executam. De toda maneira, a literatura especializada alerta para o fato de que turnover muito baixo pode contribuir para certa estagnação organizacional, proporcionando baixa permeabilidade à inovação.

4

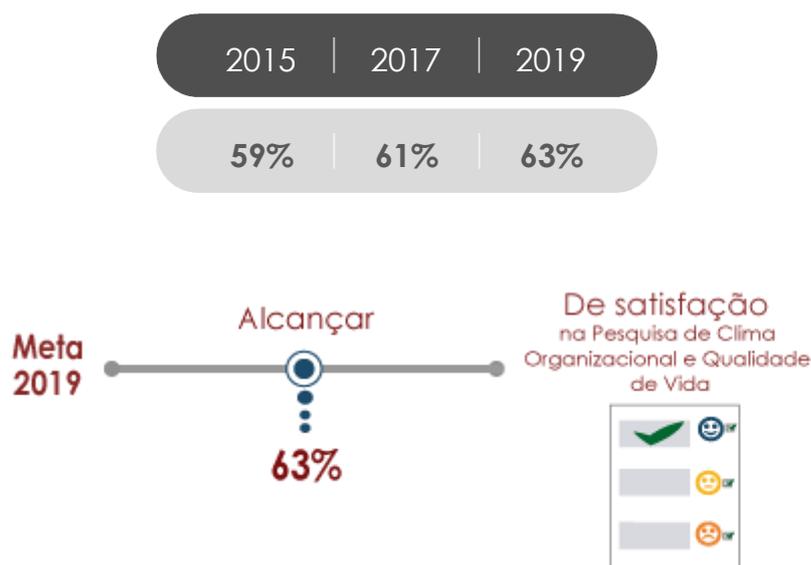
META

Perspectiva: Recursos
Tema: Pessoas e Infraestrutura
Objetivo: Desenvolver pessoas e aprimorar a infraestrutura, bem como assegurar o alinhamento do orçamento à estratégia do CSJT

Índice de Clima Organizacional (ICO)

Unidade Responsável: Secretaria-Geral
Periodicidade do acompanhamento: Bienal

Alcançar 63% de satisfação dos servidores na Pesquisa de Clima Organizacional e Qualidade de vida, até 2019.

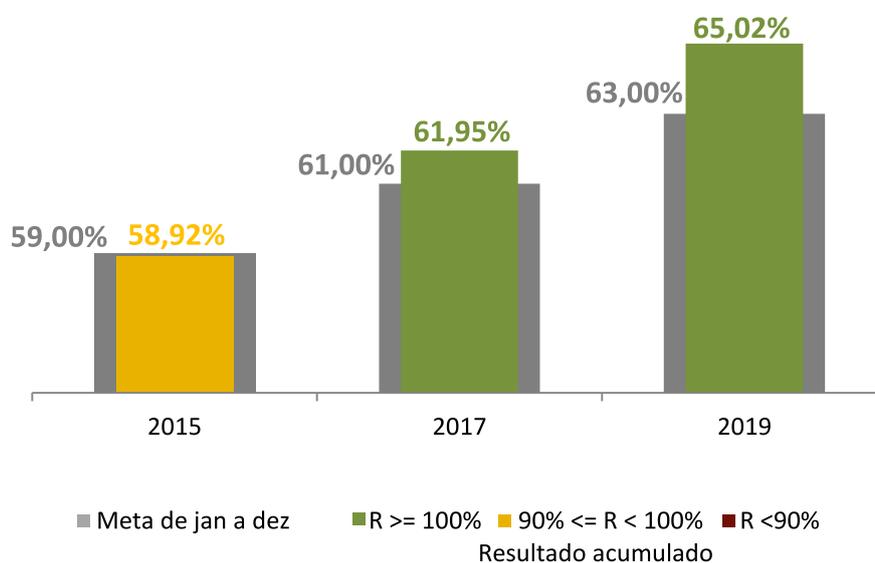


O Índice de Clima Organizacional - ICO visa avaliar a percepção dos servidores em relação ao ambiente organizacional.

$$ICO = \left[\frac{\sum \text{Item} \left(\frac{\text{Número de servidores satisfeitos}}{\text{Total de servidores respondentes}} \right)}{\text{Número de itens}} \right] \times 100$$

META

Índice de Clima Organizacional - ICO



A Pesquisa de Clima Organizacional e Qualidade de Vida (ConVida), sob responsabilidade da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas do TST, tem o objetivo de verificar a percepção dos servidores acerca de aspectos sobre o trabalho. É recomendada pelo Conselho Nacional de Justiça e pelo Tribunal de Contas da União como um importante instrumento de escuta, a fim de que sejam conhecidos os sentimentos e a percepção dos servidores sobre o seu trabalho.

O Índice de Clima Organizacional é o único de acompanhamento bianual, consistindo em avaliar a percepção dos servidores em relação ao ambiente organizacional do CSJT. Essa meta foi revisada pela Resolução nº 197, de 25 de agosto de 2017, com a introdução de duas novas mudanças: o índice passou a ser unificado, em vez de ser dividido em fatores como anteriormente, e a abranger apenas servidores do Conselho em seu cômputo.

Para o cômputo deste indicador, considera-se que fatores avaliados entre 3,70 a 5,00, têm baixo risco de interferir negativamente no Clima Organizacional e na Qualidade de Vida no Trabalho.

Em 2015, esperava-se que no mínimo 59% dos servidores do CSJT apresentassem avaliação adequada do Clima Organizacional (baixo risco), no entanto, o resultado obtido foi de 58,92%, ligeiramente abaixo do resultado esperado. O resultado pode ter sido afetado pela baixa quantidade de participantes (85 respondentes de um total de 142 servidores lotados no CSJT),

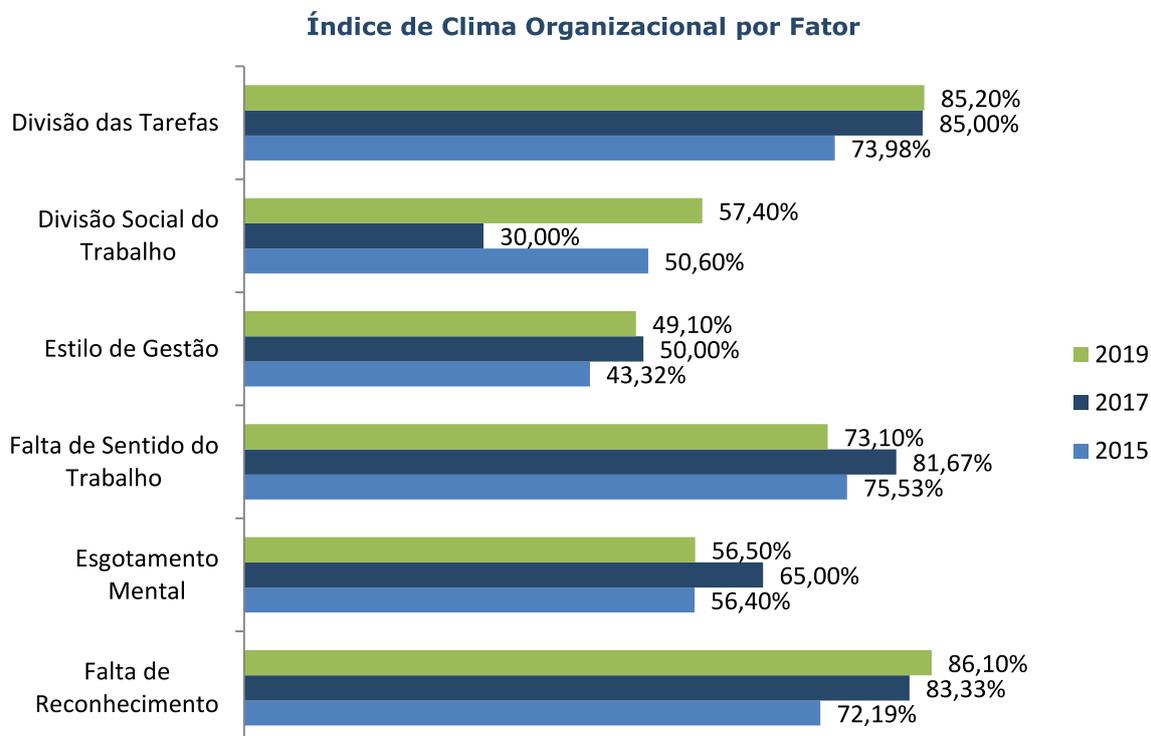
META

entretanto o resultado é considerado satisfatório.

Para o ano de 2017, a Pesquisa demonstrou evolução em relação a 2015. O indicador superou a meta de 61% em quase 1 ponto percentual, ao registrar que 61,95% dos servidores do CSJT estão satisfeitos com o clima organizacional. O resultado de 2017 indica baixo risco dos fatores avaliados contribuírem negativamente para o Clima Organizacional e para a Qualidade de Vida no Trabalho.

Em 2019, a Pesquisa foi realizada entre os dias 12 a 23 de agosto e teve uma participação expressiva dos servidores do CSJT, com 108 servidores respondentes, o que representa 71% do total de servidores lotados, um acréscimo de 80% no número de respondentes em relação à última pesquisa realizada.

O gráfico a seguir apresenta o percentual de servidores que considerava baixo o risco de determinado fator influenciar no Clima Organizacional:



Em 2019, último ano que a pesquisa foi aplicada, os dados indicam que o Conselho mantém ambiente organizado de trabalho, especialmente em relação

4

Perspectiva: Recursos
Tema: Pessoas e Infraestrutura

Objetivo: Desenvolver pessoas e aprimorar a infraestrutura, bem como assegurar o alinhamento do orçamento à estratégia do CSJT

META

aos itens componentes do fator “Divisão das Tarefas”, tais como: “espaço físico e equipamentos disponíveis para o trabalho” e “ritmo de trabalho”.

Na dimensão “Sofrimento Patogênico no Trabalho”, o destaque positivo é o fator “Sentido do Trabalho”, tendo a maioria dos respondentes considerado seu trabalho útil, pois se identifica com as tarefas que realiza, considerando-se, ainda, produtivo e motivado para o trabalho.

Na dimensão “Estilo de Gestão” os servidores consideram positiva a forma como os superiores tratam os subordinados, uma vez que respeitam o estilo de trabalho de cada colaborador, estão integrados as atividades das equipes de trabalho, sendo os servidores tratados de forma igualitária. Entretanto, para cerca de 50% dos servidores, há algum risco para o Clima Organizacional em relação a fatores como o “foco gerencial nas pessoas”, “critérios para distribuição de gratificações” e “feedback sobre o desempenho”. Em relação ao estilo de gestão do CSJT, o que é considerado como fator de maior risco ao Clima é a “falta de participação de servidores no planejamento das mudanças”.

Em resumo, os dados indicam pouca necessidade de intervenção organizacional para a melhoria da qualidade de vida no trabalho, com superação dos resultados esperados no último ano de avaliação do indicador.

Dados detalhados de 2019 estão publicados no endereço eletrônico: <http://portalintranet.redetst/documents/895486/896885/Pesquisa+de+Clima+2019/44f86cd4-a87d-7a68-bd92-fae2018fc423>.

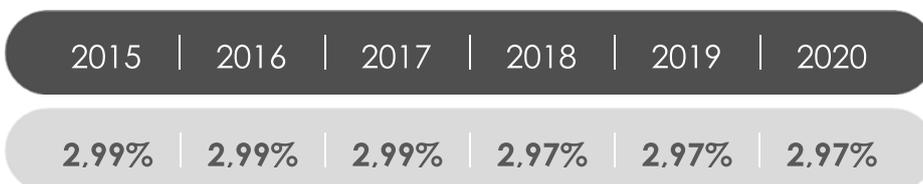
5 META

Perspectiva: Recursos
Tema: Pessoas e Infraestrutura
Objetivo: Desenvolver pessoas e aprimorar a infraestrutura, bem como assegurar o alinhamento do orçamento à estratégia do CSJT

Índice de Afastamento de Servidores Decorrente de Licença Médica (IAFAST)

Unidade Responsável: Secretaria-Geral
Periodicidade do acompanhamento: Mensal

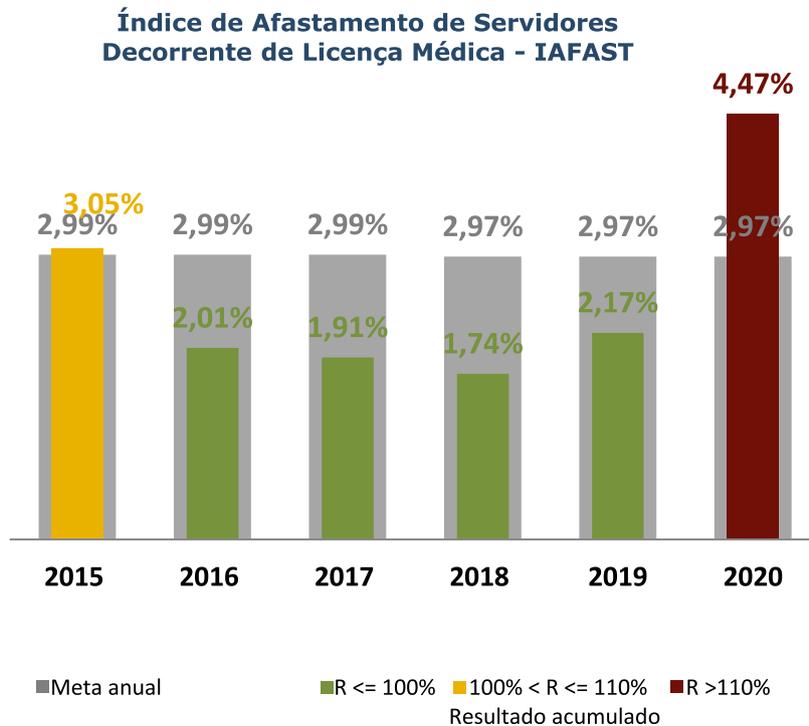
Reduzir para 2,97% o afastamento de servidores decorrente de licença médica para tratamento da própria saúde até 2020.



O Índice de Afastamento de Servidores Decorrente de Licença Médica- IAFASST calcula o percentual de servidores em exercício no Conselho Superior da Justiça do Trabalho que ficaram afastados de suas atividades para tratamento da própria saúde.

$$\text{IAFAST} = \left[\frac{\text{Dias de Afastamento}}{(\text{Servidores} \times \text{Dias corridos})} \right] \times 100$$

META



A meta a ser alcançada pelo IFAST diminuiu ao longo dos anos de execução do plano, pois possui tendência “quanto menor melhor”, ou seja, para que o resultado seja considerado positivo ele deve ser menor ou igual à meta estabelecida para aquele período.

Entre 2015 e 2018, nota-se uma evolução considerável do indicador, que passou de 3,05% para 1,74%, atingindo a meta estipulada para os três últimos anos e demonstrando que menos servidores se afastaram para tratar da própria saúde.

O número de servidores lotados no CSJT tem se mantido relativamente estável ao longo da execução do Plano Estratégico. Em 2018, havia, em média, 151 servidores em exercício no Conselho. Já em relação aos dias de afastamento, percebe-se que a partir de 2016, o índice decresceu,

sem grandes variações. A média de afastamento foi de 6,93 dias por servidor em 2017, reduzindo para 6,6 dias por servidor em 2018.

5

Perspectiva: Recursos

Tema: Pessoas e Infraestrutura

Objetivo: Desenvolver pessoas e aprimorar a infraestrutura, bem como assegurar o alinhamento do orçamento à estratégia do CSJT

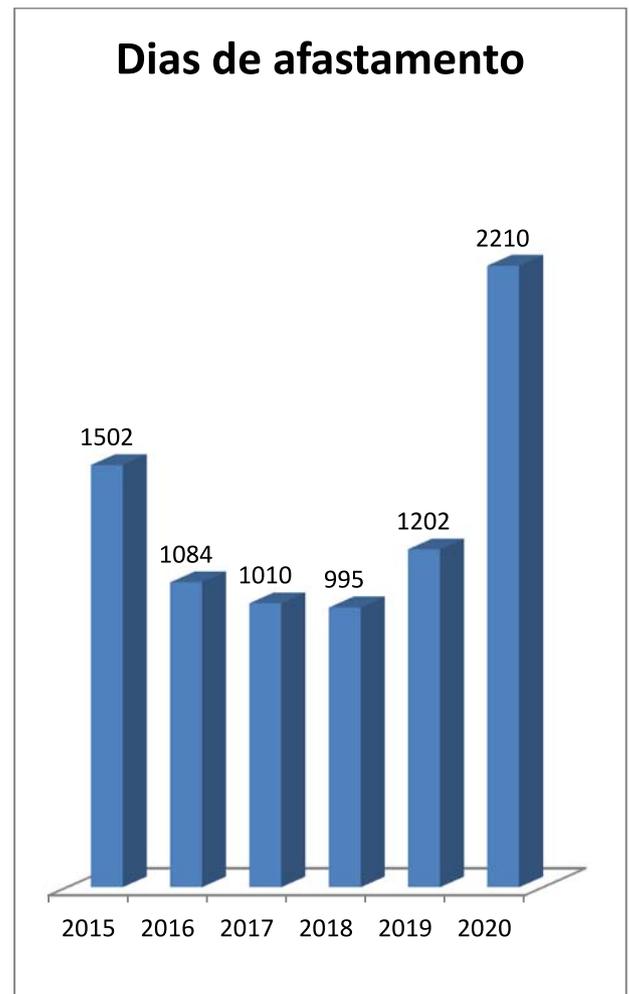
META

O histórico dos dados sinaliza redução no resultado deste indicador entre os anos de 2015 e 2018, com destaque para o ano de 2018, em que foi registrado o menor número de dias de afastamento desde a implantação.

Em 2019, o número de dias de afastamento voltou a subir, alcançando o segundo maior valor desde 2015 (1.202 dias de afastamento) e o índice de 2,17%. Considerando-se a média de servidores lotados no CSJT de 152, percebe-se que o número de dias de afastamento por servidor subiu para 7,91.

Em 2020, o número de dias de afastamento foi o maior registrado no ciclo. Foram 2.210 dias de afastamento, 708 dias acima do pior valor apurado no sexênio, em 2015, cujo resultado foi 1.502 dias. Esse aumento se deve à instalação da pandemia do COVID-19, que implicou o mundo inteiro em todos os setores. Houve impactos na alteração da rotina de trabalho, com a adoção do trabalho remoto, e mudanças nas relações sociais ocasionadas pela necessidade de isolamento pessoal. Esses fatores ocasionaram a elevação dos dias de afastamento com consequências,

inclusive, em doenças vinculadas à saúde mental.



META

Destaca-se que o TST/CSJT disponibiliza diversas atividades que contribuem para a saúde e o bem-estar dos servidores, como ginástica laboral, palestras, oficinas, campanhas de vacinação e demais eventos promovidos pelo TST em Movimento. É importante que haja conscientização dos benefícios gerados por essas atividades e que os gestores incentivem e apoiem os servidores na participação das ações e programas voltados para a saúde, uma vez que podem contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos servidores e gestores participantes e, conseqüentemente, reduzir esse indicador. No entanto, o programa não pôde ser realizado em sua integridade no último ano do ciclo de gestão.



Vale destacar que a redução dos afastamentos dos servidores por motivo de doença, até o ano de 2019, é importante fator de produtividade, uma vez que ao não adoecer há maior disponibilidade da força de trabalho em condições de saúde para o exercício funcional. A disciplina das pessoas para a prevenção/tratamento de doenças é elemento da cultura organizacional que foi incentivada e fixada durante o ciclo de gestão passado.

É evidente que em 2020 a avaliação do cumprimento desta meta deve ser relativizada, uma vez que há relação direta dos efeitos da pandemia em relação aos afastamentos por motivo de doença. Como se pode observar, os dados indicam que a crise sanitária, iniciada em 2020, praticamente dobrou o número de dias de afastamento em relação a 2019.

Em 2020, o Conselho adotou todas as medidas de segurança no trabalho para reduzir os riscos de contaminação pelo vírus da COVID 19, como trabalho remoto, obrigatoriedade do uso de máscaras e regime de plantão com número reduzido para servidores em trabalho presencial, além do fechamento do restaurante e de outras medidas sanitárias.

6 META

Objetivo: Desenvolver pessoas e aprimorar a infraestrutura, bem como assegurar o alinhamento do orçamento à estratégia do CSJT

Perspectiva: Recursos
Tema: Pessoas e Infraestrutura

Índice de Satisfação de TI (ISTI)

Unidade Responsável: Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação
Periodicidade do acompanhamento: Anual

Aumentar para 79% o grau de satisfação dos servidores sobre os serviços de TI prestados até 2020.

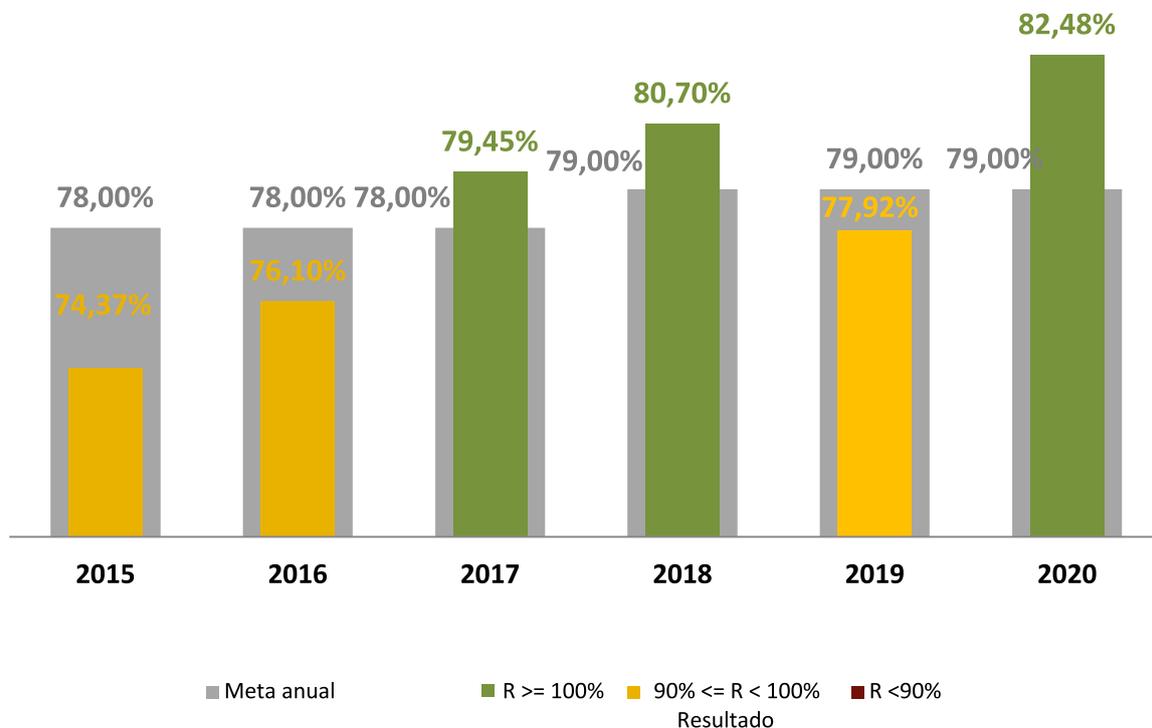


O Índice de Satisfação de Tecnologia da Informação – ISTI avalia o grau de satisfação dos servidores do Conselho Superior da Justiça do Trabalho acerca dos serviços de tecnologia da informação.

$$\text{ISTI} = \left(\frac{\text{Nota Apurada}}{\text{Nota Máxima}} \right) \times 100$$

META

Índice de Satisfação de TI - ISTI



O ISTI é calculado com os dados coletados pela Pesquisa de Satisfação aplicada pela Secretaria de Tecnologia da Informação (SETIN) e avalia especificamente o Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho – PJe.

Como pode ser percebido pelo gráfico acima, o indicador apresentou de modo geral um comportamento crescente durante o ciclo, tendo registrado uma queda apenas no ano de 2019.

Em 2015, o resultado ficou abaixo do esperado: 74,37% dos servidores afirmavam estar satisfeitos com o PJe, posicionando-se aquém da meta proposta de 78%. Em 2016, houve um incremento de quase 2% no indicador, o qual foi insuficiente para levar ao atingimento da meta naquele ano. Nos dois primeiros anos, o PJe ainda estava em estruturação, período em que se lançaram novas versões para estabilizar as funcionalidades disponíveis.

A partir de 2017, houve o alcance da meta com um índice de 79,45% naquele ano. Para 2018, os dados coletados pela Pesquisa indicaram que 80,70% dos usuários do PJe o consideraram satisfatório, o que possibilitou o alcance da meta prevista para o período. Já em 2019, embora a meta tenha se mantido a mesma do ano anterior, houve uma redução no número de servidores satisfeitos; ao final

META

do ciclo, em 2020, o índice superou o esperado com 82% da satisfação. A evolução de 2019 para 2020 decorreu de novas versões constituídas por funcionalidades já solicitadas pelos usuários há algum tempo.

O PJe é o sistema judicial utilizado por servidores, magistrados e membros do Ministério Público. É a principal ferramenta para o processamento de feitos neste segmento de Justiça, cerca de 99% dos processos em tramitação no judiciário trabalhista estão em formato eletrônico acessíveis por esse sistema. Tal condição garante maior integralidade, rastreabilidade, transparência e segurança na atividade judicante, além do aumento de produtividade e redução no tempo de julgamento dos feitos. Nesse contexto, e considerando os dados deste indicador, infere-se que a Justiça Trabalhista tem a sua disposição um sistema de informação adequado à qualificada prestação jurisdicional.

7 META

Perspectiva: Processos Internos

Tema: Eficiência Operacional

Objetivo: Promover a melhoria contínua dos processos de trabalho e a governança institucional

Índice de Mapeamento dos Processos de Trabalho (IMP)

Unidade Responsável: Coordenadoria de Gestão Estratégica

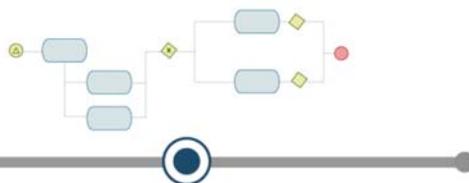
Periodicidade do acompanhamento: Semestral

Mapear 100% dos processos estratégicos de trabalho do CSJT até 2020.



Atingir 100%
dos processos
estratégicos do
CSJT mapeados

**Meta
2020**

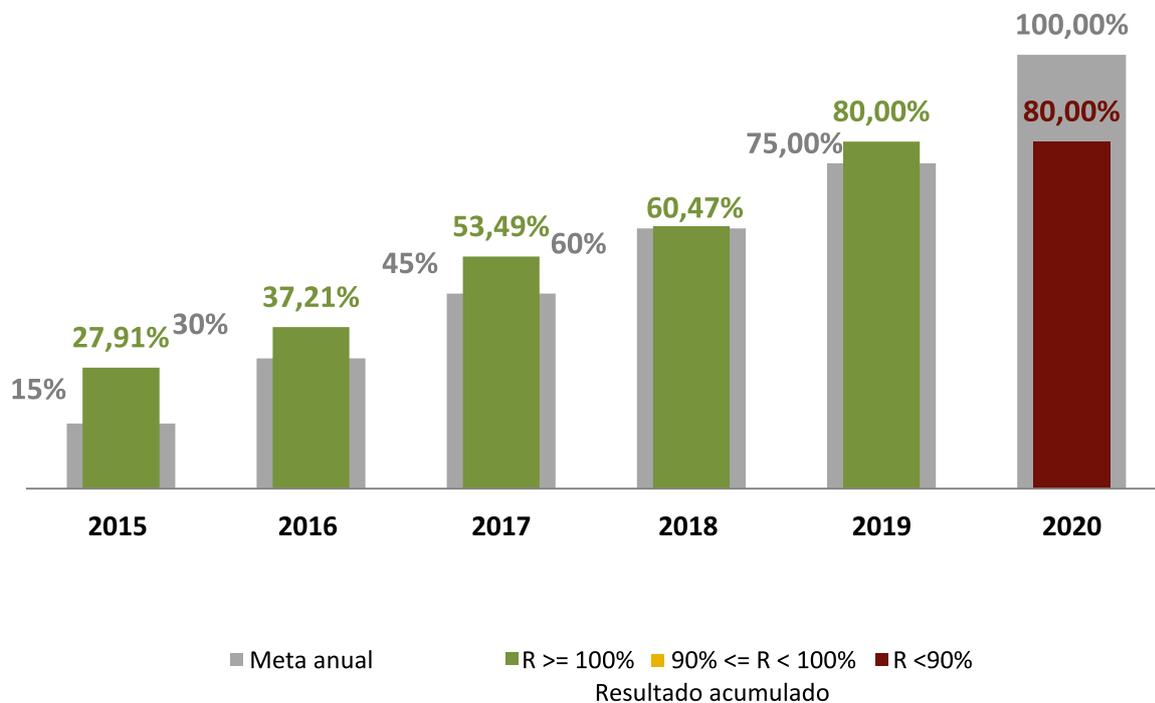


O Índice de Mapeamento dos Processos de Trabalho do CSJT – IMP visa avaliar o percentual de formalização das atribuições das unidades do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, por meio do mapeamento dos processos estratégicos de trabalho pré-definidos pelas unidades do CSJT.

$$\text{IMP} = \left(\frac{\text{Quantidade de processos de trabalho mapeados}}{\text{Quantidade de processos de trabalho do CSJT}} \right) \times 100$$

META

Índice de Mapeamento dos Processos de Trabalho - IMP



Com base na cadeia de valor aprovada para o CSJT, por meio do Ato CSJT.GP.SG nº 337, de 12 de novembro de 2014, e considerando o Plano Estratégico institucional, os processos de trabalho estratégicos de cada unidade do Conselho devem ser elencados e seus fluxos mapeados em ferramenta tecnológica para a formalização das atribuições do CSJT.

No ano de 2015, o índice previa mapear 15% dos processos estratégicos do órgão. No entanto, conforme o gráfico acima demonstra, este número foi superado, atingindo o marco de 27,91% naquele ano, o que equivale a 12 processos dos 43 listados. Já em 2016, foram mapeados mais 4 processos, totalizando 16, o que representa 37,21% dos 43 processos.

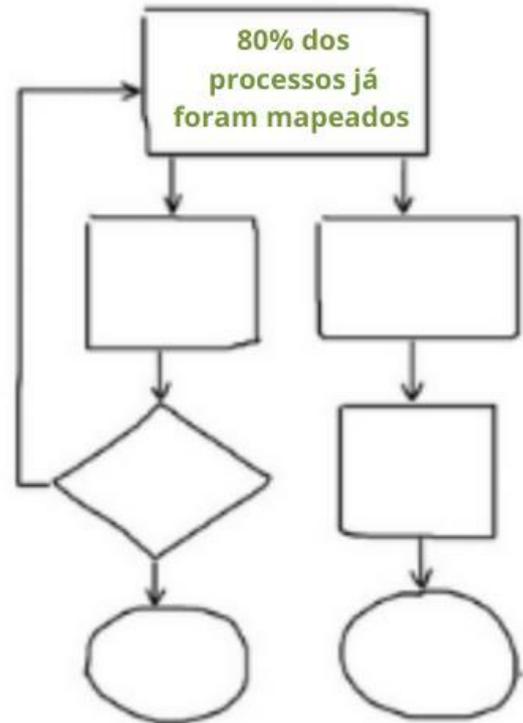
Em 2017, decidiu-se por focar nas áreas com maior número de processos pendentes de mapeamento. Foram mapeados mais 7 processos estratégicos no ano (1 da Secretaria-Geral do CSJT, 3 da CGGOV, 1 da CGEST e 2 da CCAUD), ultrapassando a meta prevista para o ano com o alcance do patamar de 53,49% dos processos estratégicos.

Em 2018 foram mapeados mais 3 processos (2 da CPROC e 1 da SEOFI), o que possibilitou alcançar o resultado de 26 processos mapeados, atingindo o

META

percentual de 60,47% de processos mapeados, ultrapassando a meta prevista para o ano.

Já em 2019, após a 1ª Reunião de Acompanhamento da Estratégia – RAE, foi elaborado um estudo com as unidades do CSJT para atualizar a listagem de processos considerados estratégicos por cada unidade. Dessa forma, alguns processos foram substituídos e outros adicionados, aumentando então de 43 para 50 processos estratégicos no âmbito do CSJT. Desses, 16 foram mapeados no período (1 da Secretaria-Geral, 1 CCAUD, 2 da CGEST, 9 da CGPES, 1 da CPROC e 2 da Divisão de Comunicação do CSJT), totalizando, com as atualizações, 40 processos mapeados.



META

Quantidade de processos mapeados por unidade do CSJT até o final de 2019

Unidades do CSJT	Qtd de processos*	Processos mapeados	Processos pendentes de mapeamento
SECRETARIA-GERAL	3	<ul style="list-style-type: none"> Controle de documentos e expedientes do CSJT Levantamento e elaboração de informações prestadas a outros órgãos 	<ul style="list-style-type: none"> Controle de pessoal do CSJT
SEOFI	6	<ul style="list-style-type: none"> Gestão dos Projetos Nacionais Orçamentários a cargo do CSJT Liberação de Recursos Financeiros relativos à folha de pessoal, custeio e precatórios/RPV 	<ul style="list-style-type: none"> Análise da Execução Orçamentária e Financeira Elaboração da Proposta Orçamentária da Justiça do Trabalho Conformidade contábil do órgão da JT Emissão e análise dos relatórios mensais de custos da Justiça do Trabalho
SETIC	4	<ul style="list-style-type: none"> Gestão de demandas do PJE Criação de Comitês e Grupos Gestão de Demandas Gestão Orçamentária 	
CCAUD	6	<ul style="list-style-type: none"> Planejamento Anual de Auditoria Auditoria in loco Monitoramento do cumprimento das deliberações de auditoria do CSJT Auditoria Sistemica Emissão de parecer técnico Ações Coordenadas de Auditoria 	
CGDOC	1	<ul style="list-style-type: none"> Fomento à Gestão Documental e Memória da JT de 1º e 2º graus 	
CGEST	6	<ul style="list-style-type: none"> Elaboração do PE-CSJT Elaboração do PE-JT Acompanhamento e revisão do PE-CSJT Acompanhamento e revisão do PE-JT Elaboração do Relatório da Política Nacional de Responsabilidade Socioambiental da JT (PNRS-JT) Organização do Encontro de Gestão da Responsabilidade Socioambiental da JT 	
CGPES	11		<ul style="list-style-type: none"> Contratação externa para o desenvolvimento de ações de educação Desenvolvimento de ações de educação por instrutoria interna Planejamento e elaboração do Plano Anual de Capacitação Elaboração de propostas de normativos relacionados à gestão de pessoas Emissão de parecer para subsidiar os Conselheiros Gerenciamento do programa de gestão por competências da JT Coordenação do Plano de Diretrizes de Gestão de Pessoas da JT Gestão da padronização da estrutura organizacional da JT Coordenação do programa de promoção da saúde ocupacional e prevenção de riscos e doenças do trabalho Gestão do Sistema Integrado de Gestão

META

Unidades do CSJT	Qtd de processos*	Processos mapeados	Processos pendentes de mapeamento
			de Pessoas – SIGEP-JT • Gestão do portal da transparência e informações gerenciais do CSJT e JT
CPROC	6	• Tramitação Processual e Publicação de Atos e Decisões do CSJT • Acompanhar o Cumprimento das Decisões do CSJT • Autuar e Distribuir Processos de Competência do CSJT • Sistematizar a jurisprudência do CSJT	• Realizar Serviços de Apoio Diversos • Preparar e Acompanhar as Sessões de Julgamento
ASPAR	2	• Acompanhamento de projetos de lei de autoria do TST • Suplementação orçamentária para a Justiça do Trabalho	
DCCSJT	3	• Promover meios para acesso e interatividade da sociedade com o CSJT • Parametrizar conteúdo para comunicação institucional da JT de 1º e 2º Graus • Integrar as ações de comunicação das unidades administrativas do CSJT	
CSJT/ Coordenadorias e Assessorias	2		• Análise e Instrução Processual • Proposição de Normativos
TOTAL	50	40	10

* Quantidade total de processos identificados e priorizados a nível estratégico com base na cadeia de valor.

A maior parte dos processos foi mapeada no primeiro semestre de 2015, quando se realizou o primeiro treinamento em mapeamento de processos para as unidades do CSJT, e no segundo semestre de 2019, quando houve uma reavaliação estratégica dos processos já mapeados e dos pendentes de mapeamento.

Para 2020, a expectativa era mapear os 10 processos restantes e, assim, atingir a meta prevista de 100% de processos de trabalho mapeados, totalizando os 50 escolhidos. Entretanto, considerando os impactos ocorridos na atividade laboral em decorrência da predominância do trabalho remoto, em consequência da COVID-19, decidiu-se suspender a execução da fase final do mapeamento, até a volta do trabalho presencial/híbrido.

Apesar dos bons resultados atingidos para o indicador, ainda pretende-se, para os anos subsequentes, dar continuidade ao mapeamento de processos, de forma a aperfeiçoar o desempenho das tarefas das unidades, bem como ajudar a estruturar práticas de sustentação da gestão no dia a dia e desenvolver a cultura de melhoria contínua.

8

META

Perspectiva: Processos Internos

Tema: Eficiência Operacional

Objetivo: Fomentar o alinhamento e a integração da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus

Índice de Alinhamento da Comunicação (IAC)

Unidade Responsável: Divisão de Comunicação

Periodicidade do acompanhamento: Anual

Obter o índice de 90% no alinhamento da comunicação até 2020.

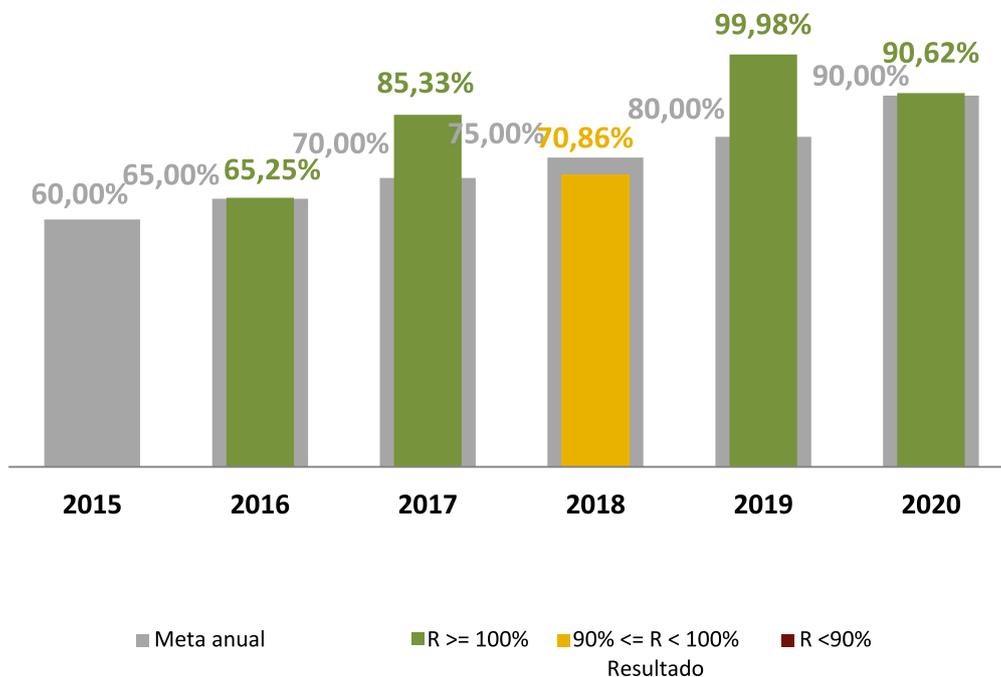


O Índice de Alinhamento da Comunicação – IAC visa avaliar o alinhamento das áreas de comunicação dos órgãos da Justiça de Trabalho de 1º e 2º graus às diretrizes de comunicação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

$$IAC = \left[\frac{\sum_{TRT} \left(\frac{\text{Número de requisitos atendidos}}{\text{Total de requisitos avaliados}} \right)}{\text{Total de respondentes}} \right] \times 100$$

META

Índice de Alinhamento da Comunicação - IAC



Para verificar o cumprimento desta meta, é realizada uma Pesquisa Anual de Alinhamento da Comunicação composta por 5 perguntas, que buscam conhecer o grau de satisfação dos TRTs quanto ao atendimento de suas necessidades de comunicação a partir dos produtos e serviços disponibilizados pelo CSJT.

Em 2015, todos os vetores e informações relevantes à pesquisa já haviam sido definidos, no entanto, o instrumento de aplicação da pesquisa ainda encontrava-se em processo de validação, razão pela qual não foi possível realizá-la no final do ano.

Em 2016, o indicador ultrapassou a meta de 65%. Em 2017, o índice obteve desempenho ainda melhor, sendo incrementado em mais de 20% no decorrer de apenas um ano, mostrando que as áreas de comunicação dos TRTs responderam positivamente às ações de comunicação desenvolvidas.

A despeito dos bons resultados logrados nos anos anteriores, em 2018, o índice alcançou a marca de 70,86%, quase 5 pontos percentuais abaixo do previsto.

A interrupção no processo de ascensão da meta se deu, em parte, pela ausência de resposta ao questionário de cinco TRTs, mas também pela influência do

META

“desconhecimento” dos TRTs em determinadas ferramentas no cômputo geral. Um exemplo é a marcação de “desconheço” sobre as publicações no Twitter para um TRT que não possuía perfil nessa rede social. Nessa situação, é natural o desconhecimento do perfil no *twitter* do CSJT, uma vez que o tribunal não estava inserido no ambiente da rede e, portanto, não acompanhava ou usava os *tweets* postados pelo CSJT.

Já em 2019, o indicador obteve o melhor resultado desde a implementação do PE-CSJT, alcançando o patamar de 99,98%, quase a integralidade de alinhamento da comunicação.

Percebe-se que o resultado deste indicador proporciona *feedback* positivo às políticas de comunicação adotadas pela Divisão de Comunicação do CSJT concernente às necessidades dos Tribunais Regionais.

Em 2020, o resultado foi acima do esperado, concretizando os objetivos de comunicação previstos para o ciclo de gestão.

O histórico da meta revela aprimoramento do alinhamento da comunicação entre o CSJT e os Tribunais Regionais, propiciando homogeneidade à difusão das informações e à imagem da Justiça do Trabalho, além de contribuir para aumentar a propagação das notícias e campanhas, de modo a atingir maior número de pessoas e alcançar maior abrangência geográfica. Com isso, facilita-se a interlocução com a sociedade. Ações bem estruturadas de comunicação favorecem a compreensão sobre o que a Justiça Trabalhista faz e como faz, lastro do princípio da administração pública da publicidade, favorecendo também a integração entre as 24 regiões distribuídas pelo país e o CSJT.

9

META

Perspectiva: Processos Internos

Tema: Eficiência Operacional

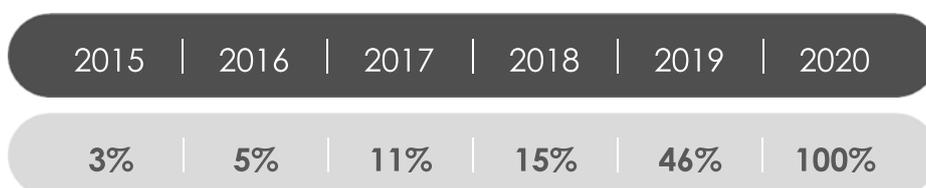
Objetivo: Fomentar o alinhamento e a integração da Justiça do Trabalho de 1º e 2º Graus

Índice de Implantação do Sistema de Gerenciamento de Custos (IISGC)

Unidade Responsável: Secretaria de Orçamento e Finanças

Periodicidade do acompanhamento: Semestral

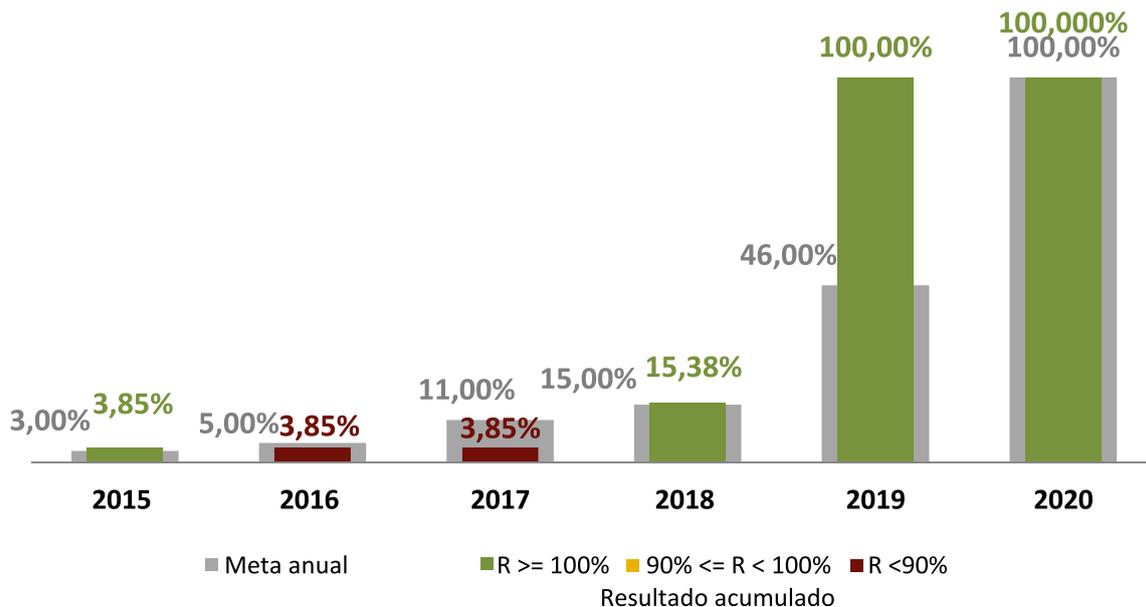
Implantar o Sistema de Custos em toda a Justiça do Trabalho até 2020.



O Índice de Implantação do Sistema de Gerenciamento de Custos – IISGC visa acompanhar o desenvolvimento e a implantação do sistema de gerenciamento de custos nos órgãos da Justiça do Trabalho.

$$\text{IISGC} = \left(\frac{\text{Quantidade de órgãos da justiça do trabalho com sistema de custos implantado}}{\text{Total de órgãos da justiça do trabalho}} \right) \times 100$$

META

Índice de Implantação do Sistema de Gerenciamento de Custos -
IISGC

O índice IISGC é apurado mediante o quociente entre o número de órgãos da Justiça do Trabalho que implantaram o sistema de custos e o total de órgãos existentes no segmento de Justiça (26).

Em 2015, o Sistema de Gerenciamento de Custos foi implantado no Tribunal Superior do Trabalho, o que permitiu o alcance da meta prevista para o ano. Embora o Plano Estratégico do CSJT previsse a implantação do sistema em 5% dos órgãos da Justiça do Trabalho até o fim de 2016, não foi possível progredir na execução da meta, tendo em vista que o sistema foi sobrestado em razão dos cortes orçamentários ocorridos.

No exercício de 2017, houve revisão do cronograma do projeto de implantação, por meio da Resolução CSJT nº 197/2017, para que se adequasse à realidade operacional, dado que, embora o Sistema de Custos tenha sido desenvolvido e implantado no TST, o Comitê Gestor do Sistema de Custos, responsável pela implantação, ainda se encontrava em fase de nomeação, tendo sido criado e nomeado em novembro do mesmo ano. A partir desse momento foram delineadas ações para a implantação do Sistema nos TRTs.

Em março de 2018, foi estabelecido o Plano de Trabalho do Comitê, com o levantamento dos objetos de custos da Justiça de Trabalho e sua comparação com aqueles utilizados pelo Governo Federal nas demonstrações do Portal de Custos.

META

Em 2018, o indicador voltou a apresentar bom desempenho, devido aos esforços na adaptação e nacionalização do projeto piloto e na implantação do sistema em mais três tribunais (1ª, 4ª e 6ª Regiões), resultando no cumprimento da meta para o ano.

Já em 2019, foi concluída a implantação do Sistema de Gerenciamento de Custos nos 26 órgãos da Justiça do Trabalho, razão pela qual foi alcançado o índice de 100% de cumprimento da meta, não tendo sido acompanhada em 2020, uma vez que os resultados esperados já haviam sido atingidos.

A gestão de custos na Administração Pública é condição essencial para avaliação da eficiência organizacional, especialmente em tempos de congelamento de despesas. Portanto, a finalização do projeto ofereceu aos 24 Regionais instrumento para melhor planejar e executar despesas de forma a garantir a aquisição de materiais e serviços essenciais ao funcionamento do Órgão e, quando necessário, definir cortes e priorização de gastos, no tempo e nas condições adequadas.

10 META

Perspectiva: Processos Internos

Tema: Eficiência Operacional

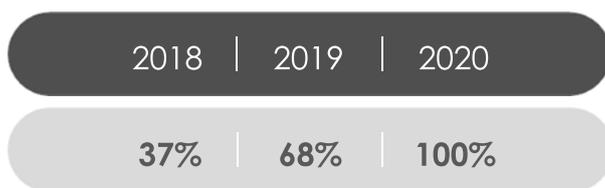
Objetivo: Fomentar o alinhamento e a integração da Justiça do Trabalho de 1º e 2º Grau

Índice de Implantação do Sistema de Gestão de Pessoas (IISGP)

Unidade Responsável: Coordenadoria de Gestão de Pessoas

Periodicidade do acompanhamento: Trimestral

Atingir 100% dos Tribunais Regionais do Trabalho com o sistema de gestão de pessoas do CSJT implantado até 2020.



Atingir **100%**

dos TRTs com o

Sistema
de Gestão
de Pessoas



Implantado

**Meta
2020**

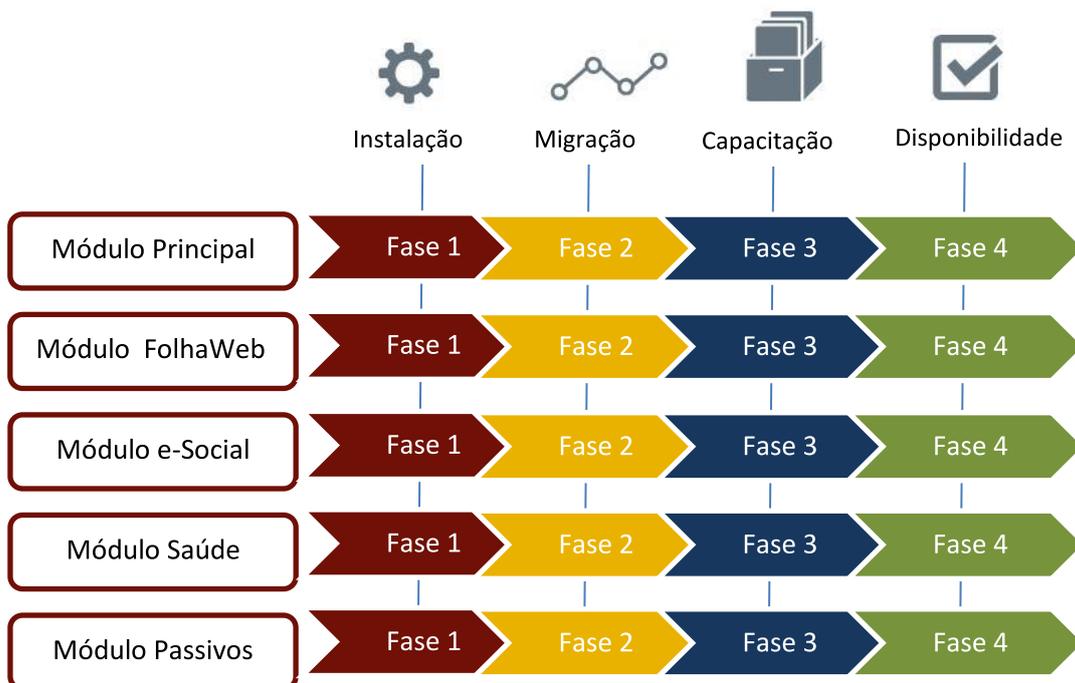
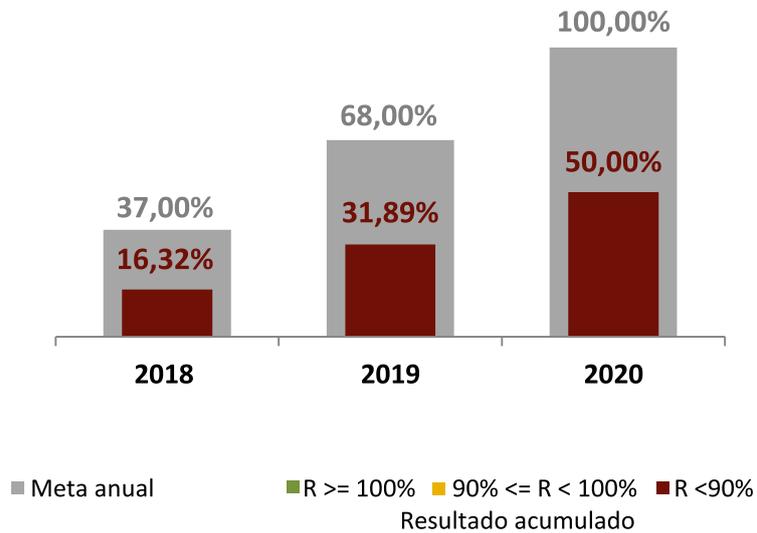


O Índice de Implantação do Sistema de Gestão de Pessoas – IISGP visa acompanhar a implantação do sistema de gestão de pessoas nos Tribunais Regionais do Trabalho e o cumprimento do cronograma aprovado pelo plenário do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

$$\text{IISGP} = \sum \frac{(\text{IISGP do TRT})}{24}$$

META

Índice de Implantação do Sistema de Gestão de Pessoas - IISGP



Em 2018, foi aprovada, pela Resolução CSJT nº 224, de 25 de setembro de 2018, a modificação da fórmula e da memória de cálculo do índice em decorrência da necessidade de alteração de metodologia identificada pela Coordenadoria de

META

Gestão de Pessoas do CSJT, que acompanha a implantação do SIGEP-JT, cuja coordenação cabe ao Comitê Gestor Nacional do SIGEP (cgSIGEP), instituído por meio do ATO CSJT.GP.SG.SETIC.CGGOV n.º 29/2016 e alterações.

No primeiro semestre de 2018, não houve apuração de dados conforme a nova metodologia em função da revisão de cálculo do IISGP ter ocorrido no segundo semestre do ano. Já no segundo semestre, o resultado acumulado não foi suficiente para o alcance da meta, atingindo um montante acumulado de 16,32%, mais de 20 pontos percentuais abaixo do esperado.

Em 2019, não obstante o Módulo Principal ter atingido o índice de 90,88% e o Módulo Folha, 68,58%, o resultado da implantação do Sistema de Gestão de Pessoas, 31,89%, permaneceu bastante aquém do previsto para o atingimento da meta, que era de 68%, ou seja, mais de 35 pontos percentuais abaixo do esperado.

A meta para 2020 era a implantação total do sistema, porém o valor atingido foi de 50%. Importante destacar que até o segundo trimestre de 2020, a Meta 10 (IISGP) vinha sendo apurada pelas fases de implantação dos seus diversos módulos. Contudo, concluiu-se que esta forma de apuração não representava o real cenário de nacionalização da solução na Justiça do Trabalho, uma vez que o número de módulos nacionais do SIGEP-JT seguiu crescendo e que o modelo inicialmente proposto mede apenas a evolução e fases da implantação destes diversos módulos nos Tribunais, não oferecendo um real panorama da utilização do sistema como solução única de gestão de pessoas na Justiça do Trabalho, conforme estabelece a Resolução CSJT Nº. 217 de 23 de março de 2018.

Diante do exposto, o CSJT passou a medir a implantação do SIGEP-JT por meio da apuração da utilização do sistema como solução única para Gestão de Pessoas nos Tribunais Regionais do Trabalho, com orientação de implantação emitida por meio do Ofício Circular da Presidência do CSJT Nº. 60/2020.

10

Perspectiva: Processos Internos

Tema: Eficiência Operacional

Objetivo: Fomentar o alinhamento e a integração da Justiça do Trabalho de 1º e 2º Graus

META

Essa forma de medição apresentou os seguintes resultados:

Módulo	% dos TRTs com o módulo em produção
Principal	70,83%
FolhaWeb	58,33%
SIGS	33,33%
PROGECOM	25,00%

11

META

Perspectiva: Resultados

Tema: Efetividade

Objetivo: Aprimorar a Gestão da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus

Índice de Acompanhamento do Cumprimento das Determinações (IACD)

Unidade Responsável: Coordenadoria Processual

Periodicidade do acompanhamento: Mensal

Contribuir para o alcance de 100% do cumprimento dos requisitos definidos nas determinações do CSJT no prazo estabelecido, até 2020.

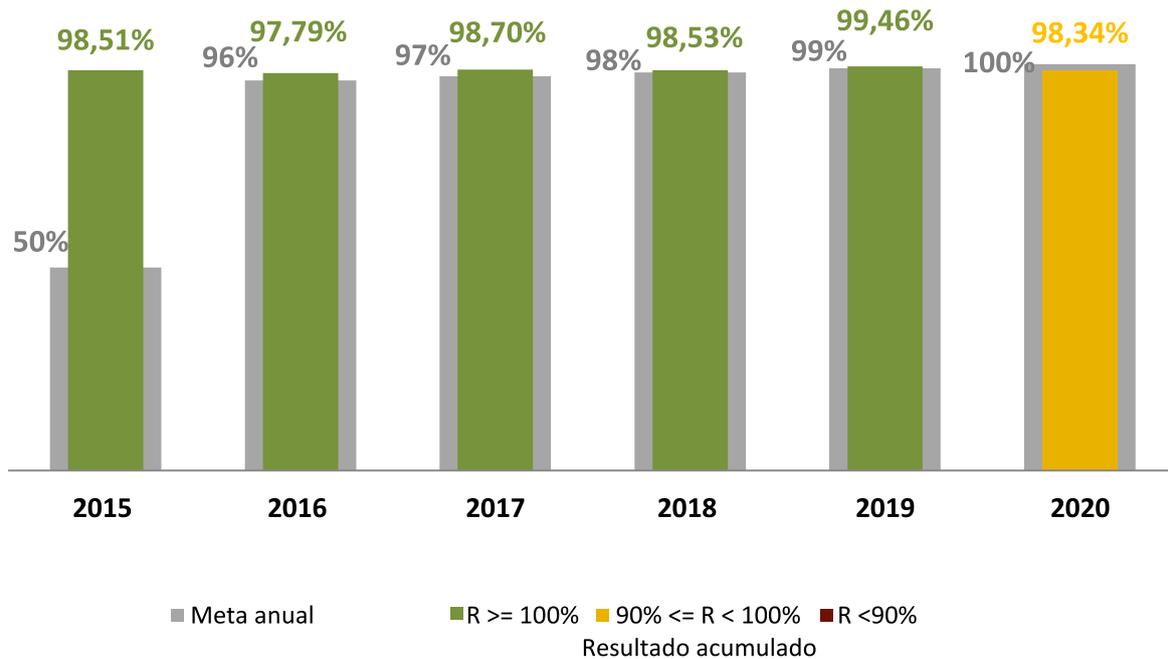


O Índice de Acompanhamento do Cumprimento das Determinações – IACD apresenta o percentual das determinações expedidas pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho que foram cumpridas pelos Tribunais Regionais do Trabalho.

$$\text{IACD} = \left[\frac{\sum_{\text{TRT}} \left(\frac{\text{N}^\circ \text{ de determinações cumpridas}}{\text{Total de determinações}} \right)}{\text{TRTS sujeitos às determinações}} \right] \times 100$$

META

Índice de Acompanhamento do Cumprimento das Determinações - IACD

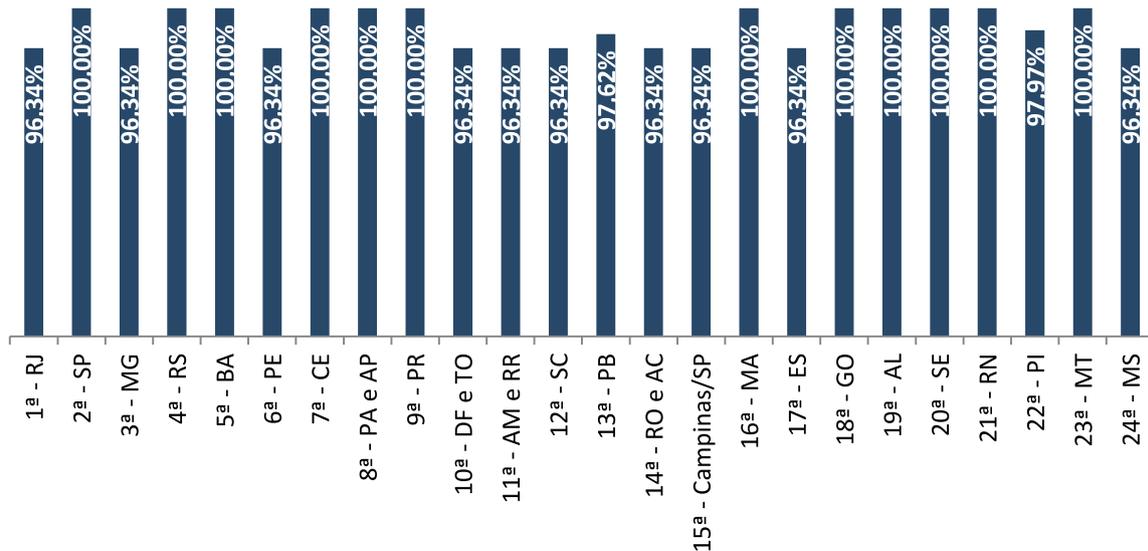


Conforme se observa no gráfico acima, a meta 11 tem sido cumprida em todo o período de vigência do Plano Estratégico do CSJT e demonstra pequena variação nos períodos avaliados. Isso indica que os Tribunais Regionais do Trabalho têm cumprido quase integralmente as determinações expedidas pelo Plenário do CSJT.

Em 2018, foram cumpridas 98,53% das determinações expedidas pelo Conselho; 19 Regionais cumpriram a totalidade das determinações expedidas e apenas 5 não lograram o cumprimento de 100% das determinações expedidas pelo CSJT, quais sejam os TRTs da 6ª, 7ª, 14ª, 16ª e 17ª. Nesse aspecto, constatou-se a dificuldade dos Tribunais no desafio de cumprir o disposto na Resolução CSJT nº 198, de 25 de agosto de 2017.

META

Percentual de Cumprimento das Determinações pelos TRTs



Em 2019, o indicador apresentou um bom resultado, pois 17 Tribunais Regionais, aproximadamente 70%, cumpriram 100% das determinações expedidas pelo CSJT em 2019 e nenhum tribunal obteve índice inferior a 92%. Ressalta-se que para obter bons resultados a Seção de Acompanhamento de Cumprimento de Decisão – SACD da Coordenadoria Processual utiliza a ferramenta “Gestão de Riscos” no acompanhamento do cumprimento das determinações, além de estimular os TRTs a responderem os comandos expedidos pelo CSJT de forma cada vez mais espontânea e sem provocação.

Em 2020, o percentual se manteve elevado, em 98,34% de cumprimento. O resultado deste indicador demonstra que a atuação do Plenário do CSJT, principal atividade finalística do Órgão, concretizou a vocação constitucional deste Conselho de ser Órgão superior de governança da Justiça do Trabalho, exercendo em sua plenitude a supervisão administrativa e orçamentária junto aos órgãos jurisdicionados, garantindo as suas decisões efeito vinculante.

META

As principais deliberações do CSJT cumpridas pelos TRTs estão dispostas na tabela abaixo:

Assunto	Processo	Data Autuação Processo	Ano Autuação Processo
Controle Administrativo	12207-84.2015.5.90.0000	29/06/15	2015
Controle Administrativo	12555-05.2015.5.90.0000	06/07/15	2015
Controle Administrativo	22551-27.2015.5.90.0000	03/11/15	2015
Controle Administrativo	25605-98.2015.5.90.0000	02/12/15	2015
Controle Administrativo	5503-55.2015.5.90.0000	26/03/15	2015
Controle Administrativo	7601-13.2015.5.90.0000	06/05/15	2015
Controle Administrativo	7602-95.2015.5.90.0000	06/05/15	2015
Controle Administrativo	1353-94.2016.5.90.0000	01/02/16	2016
Controle Administrativo	24202-60.2016.5.90.0000	18/11/16	2016
políticas de desenvolvimento	26452-03.2015.5.90.0000	11/12/15	2015
políticas de desenvolvimento	10603-54.2016.5.90.0000	25/05/16	2016
políticas de desenvolvimento	22757-07.2016.5.90.0000	25/10/16	2016
Férias	2702-35.2016.5.90.0000	18/02/16	2016
Férias	3553-74.2016.5.90.0000	02/03/16	2016
Férias	4754-04.2016.5.90.0000	18/03/16	2016
Licença	12208-69.2015.5.90.0000	29/06/15	2015
Licença	9354-05.2015.5.90.0000	28/05/15	2015
Licença	1354-79.2016.5.90.0000	01/02/16	2016
Indenização	14151-24.2015.5.90.0000	04/08/15	2015
Remoção	16952-73.2016.5.90.0000	18/08/16	2016
Vencimentos	20554-72.2016.5.90.0000	28/09/16	2016
Prestação de Contas	21351-82.2015.5.90.0000	21/10/15	2015

12

META

Perspectiva: Processos Internos
Tema: Governança e Desempenho
Objetivo: Fortalecer os processos de supervisão e controle voltados à governança

Índice de Conteúdo Replicado Uniformizado (ICRU)

Unidade Responsável: Divisão de Comunicação
Periodicidade do acompanhamento: Mensal

Uniformizar 100% do conteúdo obrigatório veiculado até 2020.



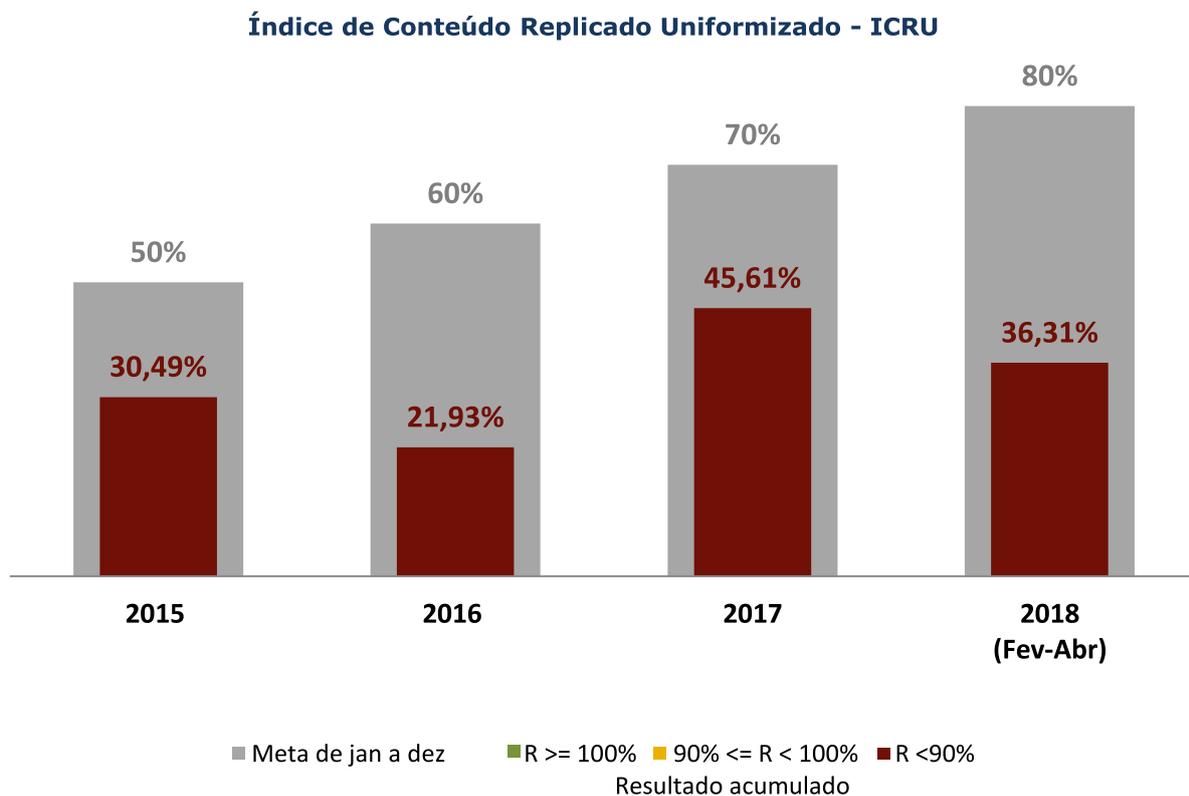
O Índice de Conteúdo Replicado Uniformizado – ICRU visa avaliar o grau de aderência dos Tribunais Regionais do Trabalho à replicação dos conteúdos obrigatórios produzidos pela Divisão de Comunicação do CSJT.

$$\text{ICRU} = \left(\frac{\text{Quantidade de conteúdo replicado}}{\text{Quantidade de conteúdo produzido}} \right) \times 100$$

META

O Índice de Conteúdo Replicado Uniformizado – ICRU avalia o grau de aderência dos Tribunais Regionais do Trabalho à divulgação das ações e campanhas de âmbito nacional, de caráter obrigatório, produzidas pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Entre elas destacam-se matérias, notas, informes e peças publicitárias veiculadas nos sítios eletrônicos, *blogs*, *facebook*, *twitter* e *por e-mail*.

O gráfico a seguir apresenta os resultados do indicador no período de 2015 até abril de 2018:



O ICRU previa o alcance de 50%, 60% e 70% da replicação dos conteúdos obrigatórios pelos TRTs, em 2015, 2016 e 2017, respectivamente. Entretanto, a meta não foi alcançada em nenhum dos períodos.

Na revisão do Plano, realizada no primeiro semestre de 2017, foi exposto pela área responsável que, embora o índice mensurasse a replicação de conteúdos jornalísticos produzidos pelo CSJT considerados obrigatórios, não existia nenhum

META

META

ato normativo que regulasse, orientasse ou obrigasse os TRTs a reproduzirem esses conteúdos. Ademais, diversos fatores prejudicavam a apuração correta dos dados.

Em face das justificativas apresentadas, as variáveis que compõem o indicador foram revisadas em 2017, de forma que se tornou suficiente, para cada TRT, a replicação das campanhas nacionais e das decisões deliberadas pelo CSJT em suas sessões ordinárias, em pelo menos uma mídia. Definiu-se também, nesta época, que a área responsável devia informar aos TRTs quais campanhas são de caráter nacional e quais devem ser replicadas. Com esta revisão, observou-se uma melhora significativa no resultado do indicador em 2017.

No entanto, no primeiro semestre de 2018, o resultado aferido (36,31%) mostrou-se consideravelmente aquém do previsto para o período (80%). O baixo percentual obtido pode ser explicado em decorrência de não estarem disponíveis os dados referentes aos meses de janeiro, maio e junho.

Nesse contexto, cabe mencionar que, na [3ª Revisão Técnica - Exercícios de 2018 a 2020](#), a meta foi retirada, tendo em vista que a área responsável não possui mecanismos capazes de realizar a verificação da replicação em âmbito interno de cada TRT ou de obrigá-los a prestar as informações necessárias e que, além disso, a Meta 22 – Índice de Repercussão dos Produtos Jornalísticos Produzidos (IRPJP) já cumpre o objetivo anteriormente proposto por esta meta.

13

META

Perspectiva: Processos Internos
Tema: Eficiência Operacional

Objetivo: Promover a melhoria contínua dos processos de trabalho e a governança institucional

Índice de Execução dos Projetos Estratégicos (IEXPE)

Unidade Responsável: Coordenadoria de Gestão Estratégica
Periodicidade do acompanhamento: Semestral

Alcançar 80% dos projetos estratégicos em execução dentro do prazo até 2020.

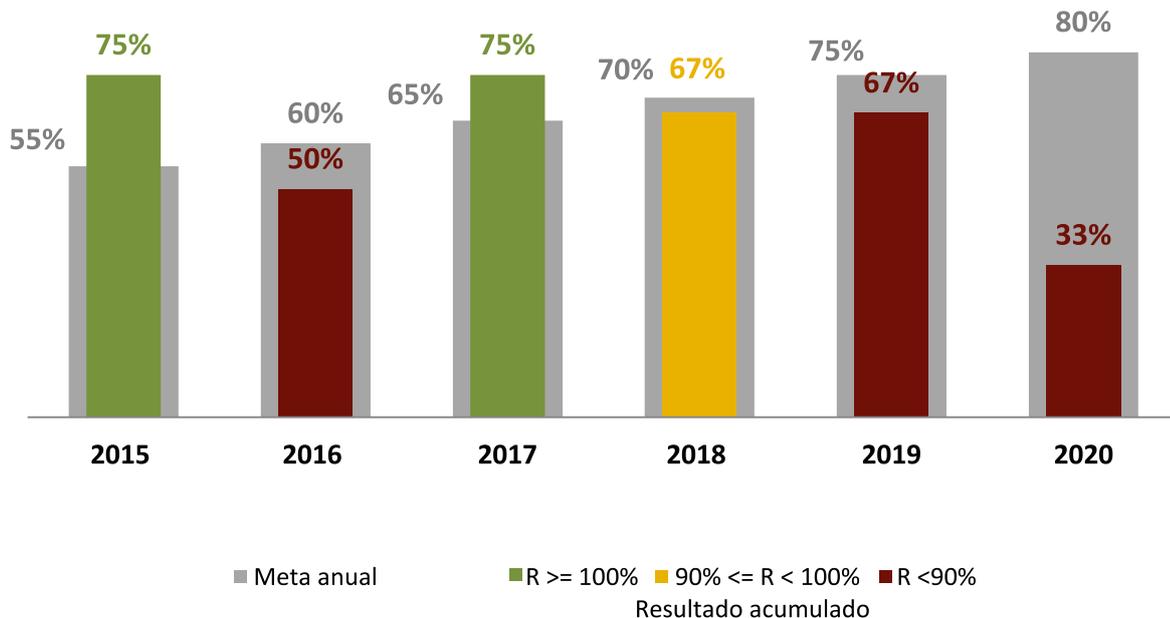


O Índice de Execução dos Projetos Estratégicos – IEXPE acompanha o progresso da execução dos projetos estratégicos do Conselho Superior da Justiça do Trabalho para o alcance da visão institucional estabelecida no PE-CSJT.

$$\text{IEXPE} = \left(\frac{\text{Projetos estratégicos em execução}}{\text{Projetos estratégicos listados para o período}} \right) \times 100$$

META

Índice de Execução dos Projetos Estratégicos - IEXPE



O Índice de Execução dos Projetos Estratégicos - IEXPE mensura o percentual de projetos estratégicos do Conselho Superior da Justiça do Trabalho que estão sendo realizados no prazo.

Inicialmente, foram listados quatro projetos, cujos cronogramas foram acompanhados ao longo do ciclo:

- Mapeamento dos Processos de Trabalho do CSJT;
- Implantação do Sistema de Gestão de Pessoas;
- Implantação do Escritório de Gerenciamento de Projetos Estratégicos;
- Implantação do Sistema de Gerenciamento de Custo;

Em 2015, a meta era alcançar 55% dos projetos em execução dentro do prazo, neste ano, o indicador superou as expectativas estabelecidas em 20 pontos percentuais, chegando-se a um resultado de 75% (três projetos em execução dentro do prazo).

META

No ano de 2016, esperava-se que 60% dos projetos fossem executados dentro do prazo. No entanto, o indicador alcançou um resultado abaixo do previsto, atingindo o índice de 50%, o equivalente à execução de apenas dois projetos dentro do prazo.

Em 2017, o resultado realizado ultrapassou a meta de 65%, pois 75% dos projetos foram executados de acordo com seus cronogramas.

Em 2018, o Projeto de "Implantação do Escritório e Gerenciamento de Projetos Estratégicos" foi cancelado do rol de projetos estratégicos, restando, então, apenas 3 projetos a serem acompanhados: Mapeamento dos Processos de Trabalho do CSJT; Implantação do Sistema de Gestão de Pessoas e Implantação do Sistema de Gerenciamento de Custo.

No ano de 2019, o projeto de Implantação do Sistema de Gerenciamento de Custos foi concluído, antes do prazo previsto, com a implantação integral do sistema em todos os órgãos do judiciário.

Em 2020, a meta, que era de 80%, não foi atingida, o índice foi de 33%. Importante ressaltar que o Índice de Execução dos Projetos Estratégicos (IEXPE) considerava, neste ano, os seguintes projetos:

- Mapeamento dos Processos de Trabalho do CSJT;
- Implantação do Sistema de Gestão de Pessoas;
- Implantação do Sistema de Gerenciamento de Custo.

O projeto de Mapeamento dos Processos de Trabalho do CSJT não pôde ser implantado integralmente devido à pandemia de COVID-19. Até 2019, chegou-se a mapear 40 processos considerados críticos, restando 10 processos para 2020, o que totalizaria 50 processos mapeados. Ocorre que em 2020, os impactos ocasionados na atividade laboral, em decorrência da predominância do trabalho remoto, que foi imposto com o advento da crise sanitária, decidiu-se suspender a execução da fase final do mapeamento, até a volta do trabalho presencial/híbrido.

Já o projeto Implantação do Sistema de Gestão de Pessoas passou por ajustes metodológicos, o que atrasou o cronograma inicial. Por fim, o projeto Implantação do Sistema de Gerenciamento de Custo foi concluído em 2019.

Os resultados deste indicador demonstram que a capacidade de gestão e execução de projetos nacionais ainda pode ser incrementada, o que é essencial para que iniciativas impulsionem melhores resultados na direção do cumprimento da estratégia da Justiça Trabalhista. Para os anos vindouros, está prevista a

13

Perspectiva: Processos Internos

Tema: Eficiência Operacional

Objetivo: Promover a melhoria contínua dos processos de trabalho e a governança institucional

META

retomada da implantação do escritório de projetos corporativo deste órgão, em que se definirá e se aplicará padrões de documentação e mecanismos de elaboração, gestão e avaliação de projetos nacionais, o que deve aumentar a maturidade do CSJT e da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, nesse tema.

14

META

Perspectiva: Processos Internos

Tema: Supervisão e Controle

Objetivo: Fortalecer os processos de supervisão e controle voltados à governança da Justiça do Trabalho

Índice de Recursos Supervisionados (IRS)

Unidade Responsável: Coordenadoria de Controle e Auditoria

Periodicidade do acompanhamento: Mensal

Incrementar o recurso supervisionado no ano de 2015 em 25% até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
R\$ 366.529.899	R\$ 384.856.394	R\$ 403.182.889	R\$ 421.509.384	R\$ 439.835.879	R\$ 458.162.374

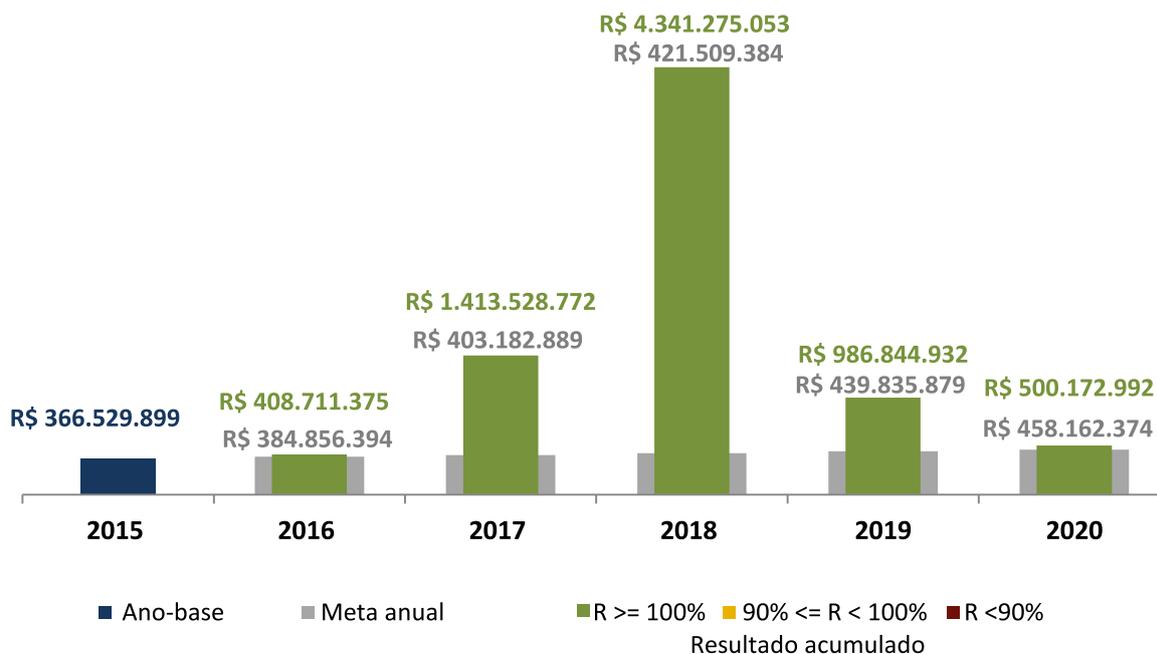


O Índice de Recursos Supervisionados – IRS tem por objetivo acompanhar o montante de valores fiscalizados no ano.

IRS = Recursos Supervisionados no período

META

Índice de Recursos Supervisionados - IRS



O Índice de Recursos Supervisionados – IRS visa acompanhar o montante de valores monitorados durante o ano e incentivar o incremento de, no mínimo, 25% sobre o valor fiscalizado, a partir de 2015.

Como não havia histórico de acompanhamento do IRS em anos anteriores, em 2015, este indicador apresentou apenas o total de recursos supervisionados, pela Coordenadoria de Controle e Auditoria do CSJT, que foi de 366,5 milhões de reais, valor que serviu como linha de base para o estabelecimento das metas dos anos posteriores.

Em 2016, a meta prevista era supervisionar o montante de R\$ 384,9 milhões. Neste ano, o Conselho supervisionou o montante de R\$ 408.711.375, superando a meta estabelecida, o que se repetiu nos anos posteriores, visto que em 2017 supervisionaram-se 3,5 vezes mais recursos do que o previsto para o ano e em 2018, 10,3 vezes mais recursos do que o previsto.

Em 2019, os relatórios de auditoria do período de agosto e dezembro não foram concluídos e, por conseguinte, não houve recursos supervisionados nesses meses,

META

tendo em vista que o ciclo de auditoria, desde a análise inicial do objeto auditado à elaboração do Relatório de Auditoria, dura em torno de 120 dias. No entanto, o montante mensurado, nos meses de março, abril, maio, setembro e outubro, possibilitou o alcance de resultado além do esperado, em decorrência das iniciativas adotadas de controle de auditoria e dos projetos de obras em curso que foram submetidos pelos TRTs no período.

Em 2020, a meta foi superada mais uma vez, visto que a previsão era supervisionar o montante de aproximadamente R\$ 458,2 milhões e foi monitorado R\$ 500,17 milhões.

Pode-se perceber que o IRS foi cumprindo em todo o ciclo, na prática, isso significa uma melhora na gestão orçamentária, o que implica maior controle e fiscalização sobre a aplicação dos recursos no CSJT e nos TRTS, bem como contribuir para evitar eventuais práticas de improbidade administrativa.

A melhoria no monitoramento dos recursos também oferece subsídios para tomada de decisões mais estratégicas, uma vez que possibilita uma visão mais abrangente do custeio de atividades e de despesas de investimentos, o que também qualifica a programação orçamentária futura.

15

META

Perspectiva: Resultados

Tema: Efetividade

Objetivo: Aprimorar a gestão da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus

Índice de Cumprimento das Deliberações do CSJT Decorrentes de Auditoria (ICDA)

Unidade Responsável: Coordenadoria de Controle e Auditoria

Periodicidade do acompanhamento: Mensal

Atingir o índice de 95% de deliberações de auditoria cumpridas.

2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020

50 % | 75% | 80% | 85% | 90% | 95%

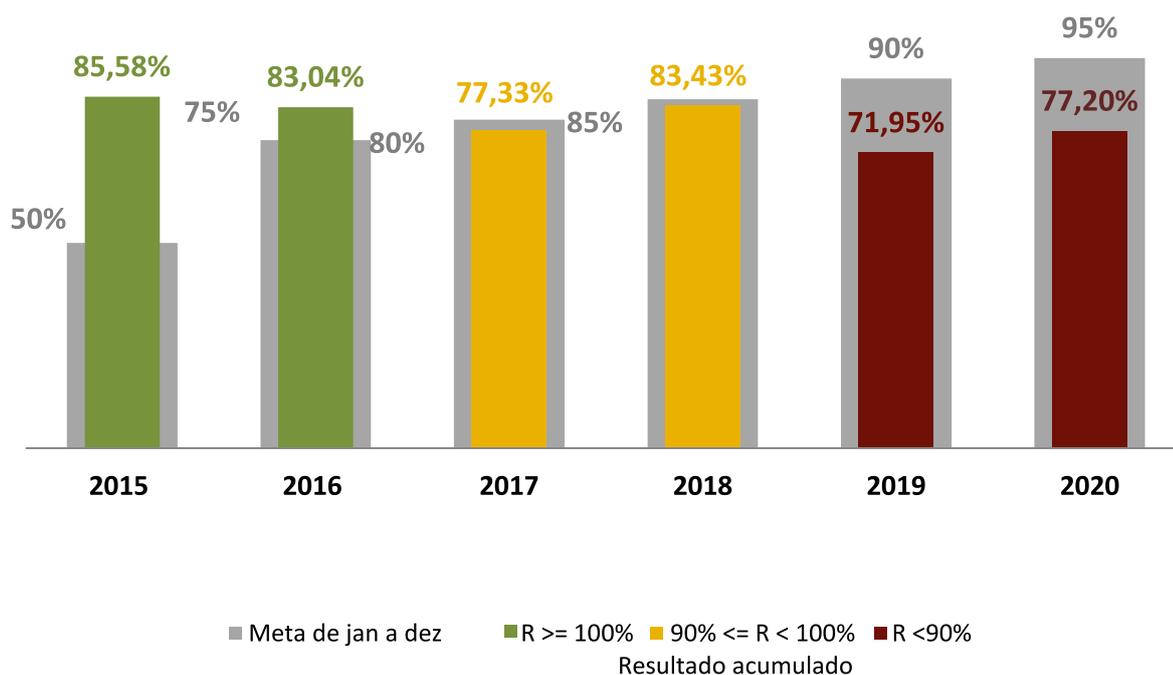


O Índice de Cumprimento das Deliberações do CSJT Decorrentes de Auditoria – ICDA tem por objetivo calcular o grau de atendimento, pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou pelas áreas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, das determinações e/ou recomendações decorrentes de ações de controle proferidas pelo Plenário ou pela Presidência do CSJT.

$$\text{ICDA} = \left(\frac{\text{Deliberações cumpridas}}{\text{Deliberações monitoradas}} \right) \times 100$$

META

Índice de Cumprimento das Deliberações do CSJT Decorrentes de Auditoria - ICDA



A Meta 15 trata do cumprimento de deliberações de auditoria. Por não ter histórico de anos anteriores, em 2015, a meta do Índice de Cumprimento das Deliberações do CSJT Decorrentes de Auditoria - ICDA foi estabelecida com base em um percentual mínimo aceitável de cumprimento das deliberações de auditoria pelos Tribunais Regionais do Trabalho - TRTs.

Esta meta previa atingir 50%, 75%, 80%, 85%, 90% e 95% de deliberações de auditoria cumpridas, anualmente, de 2015 a 2020, nessa ordem.

O gráfico indica que o desempenho dos dois primeiros anos do plano superou as expectativas, mas, em 2017, ocorreu uma queda significativa no resultado do indicador, que apresentou um resultado de 77,33%, inferior à meta estabelecida.

META

Já em 2018, embora tenha havido um aumento de aproximadamente 6 pontos percentuais, o resultado alcançado no período ficou abaixo da meta almejada em quase dois pontos percentuais.

Em 2019, o indicador apresentou o menor valor desde a implantação do PECSJT, alcançando o montante de 71,95%, o que implica que de 492 deliberações monitoradas no período, apenas 354 foram cumpridas.

No último ano do ciclo, 2020, houve um aumento de 5 pontos percentuais em relação ao ano anterior, mas, ainda assim, o resultado do período ficou abaixo da meta estabelecida.

Importante ressaltar que para o acompanhamento desta meta, a Coordenadoria de Controle e Auditoria (CCAUD) teve como iniciativa a elaboração de cronograma com o intuito de monitorar o cumprimento das deliberações pelos TRTs .

Destaca-se, também, que a Coordenadoria supracitada já havia salientado em relação ao não atingimento da meta em 2017, pois, deve-se levar em consideração que, somente a partir de 2011, os TRTs começaram a ser submetidos a auditorias e que os monitoramentos foram iniciados apenas em 2014.

Assim, embora a meta não tenha sido atingida nos últimos anos, os dados indicam boa *performance* do Conselho na sua missão constitucional de exercer a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, por meio de recomendações de auditoria para adoção de práticas de governança e gestão patrimonial e financeira aderentes às normas vigentes. De toda maneira, considerando os resultados alcançados, esse indicador deverá ter continuidade no próximo ciclo de gestão.

16

META

Perspectiva: Resultados

Tema: Efetividade

Objetivo: Aprimorar a gestão da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus

Índice de Transparência das Informações (ITI)

Unidade Responsável: Coordenadoria Processual

Periodicidade do acompanhamento: Mensal

Contribuir para que 100% das informações exigidas em dispositivos legais sejam publicadas e atualizadas nos sítios eletrônicos dos TRTs.

2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020

50 % | 92% | 95% | 97% | 99% | 100%



O Índice de Transparência das Informações – ITI visa acompanhar a divulgação e atualização das informações exigidas em dispositivos legais nos Portais da Transparência mantidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho.

$$ITI = \left[\frac{\sum_{TRT} \left(\frac{\text{Nº de requisitos cumpridos}}{\text{Total de requisitos}} \right)}{\text{TRTS sujeitos às determinações}} \right] \times 100$$

16

Perspectiva: Resultados

Tema: Efetividade

Objetivo: Aprimorar a gestão da Justiça do Trabalho de 1º e 2º grau

META

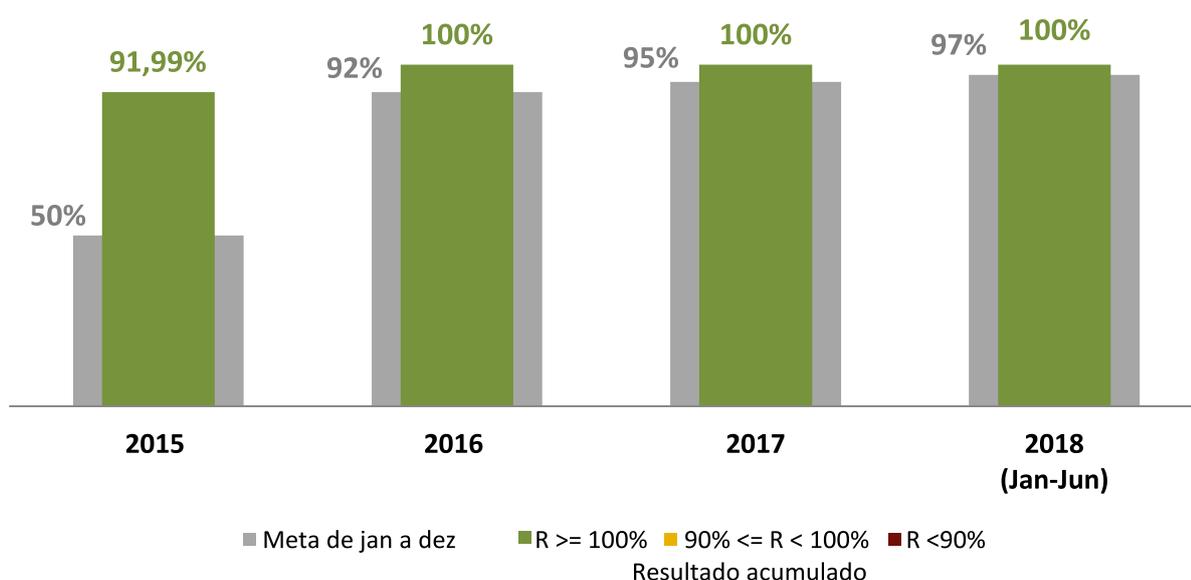
A meta 16 consistia em contribuir para que 100% das informações exigidas em dispositivos legais fossem publicadas e atualizadas nos sítios eletrônicos dos TRTs. A meta do Índice de Transparência das Informações – ITI foi definida com base em uma estimativa de cumprimento das deliberações sobre transparência por parte dos Tribunais Regionais do Trabalho - TRTs, estabelecida em 50%.

Em 2015, primeiro ano de execução do Plano Estratégico Institucional, verificou-se que as metas inicialmente previstas para este indicador haviam sido subestimadas, em razão do seu alto desempenho. Diante disso, o Ato CSJT.GP.SG.CGEST nº 299/2015 aprovou a revisão da meta, elevando em 32 pontos percentuais o valor previsto para 2016. Assim, a meta estabelecida de 60% foi para 92%.

Ademais, em 2016, foi editado o Ato CSJT.GP.SG nº 279/2016, por meio do qual aprovou-se nova revisão e alteração da meta, atualizando para 95% a meta proposta para 2017. Todavia, verificou-se que em 2016 e 2017, o valor realizado ficou acima das metas estabelecidas e alcançou o patamar máximo do indicador, que correspondia ao estipulado para 2020 (100%).

O gráfico a seguir apresenta os resultados do indicador até o primeiro semestre de 2018:

Índice de Transparência das Informações - ITI



META

META

Dessa forma, como o indicador apresentou o resultado constante de 100%. Na [3ª Revisão Técnica - Exercícios de 2018 a 2020](#), optou-se por retirar o indicador do Plano Estratégico, mantendo o seu acompanhamento em nível tático.

Apesar de o alto desempenho deste indicador apontar que os tribunais implementaram os mecanismos necessários à divulgação das informações exigidas nos dispositivos legais, deve-se considerar as constantes inovações normativas, que exigem permanente acompanhamento e atualização de dados. Desse modo, atingiu-se o objetivo de alinhar os TRTs e de efetivar a transparência. No entanto, esse deve ser um processo contínuo.

17

META

Perspectiva: Resultados

Tema: Efetividade

Objetivo: Contribuir para a melhoria da prestação jurisdicional na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus

Índice de Satisfação Interna com o Sistema do Processo Judicial Eletrônico (ISIPJe)

Unidade Responsável: Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação

Periodicidade do acompanhamento: Anual

Incrementar o Índice de Satisfação Interna com o Sistema do PJe em 5% ao ano, a partir da medição de 2015.

2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020

26,93% | 31,93% | 36,93% | 41,93% | 46,93% | 51,93%

Obter **51,93%**
de satisfação **interna**
com o Sistema do PJe

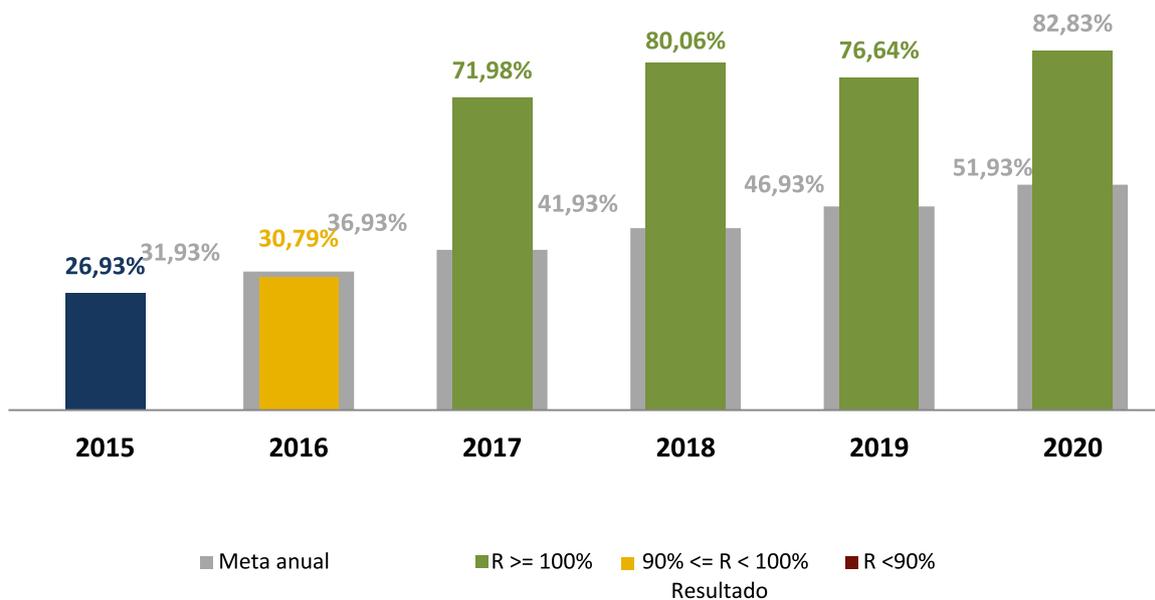


O Índice de Satisfação Interna com o Sistema do Processo Judicial Eletrônico – ISIPJe avalia o grau de satisfação de magistrados e servidores com o sistema do PJe em funcionamento nos Tribunais Regionais do Trabalho e Varas do Trabalho.

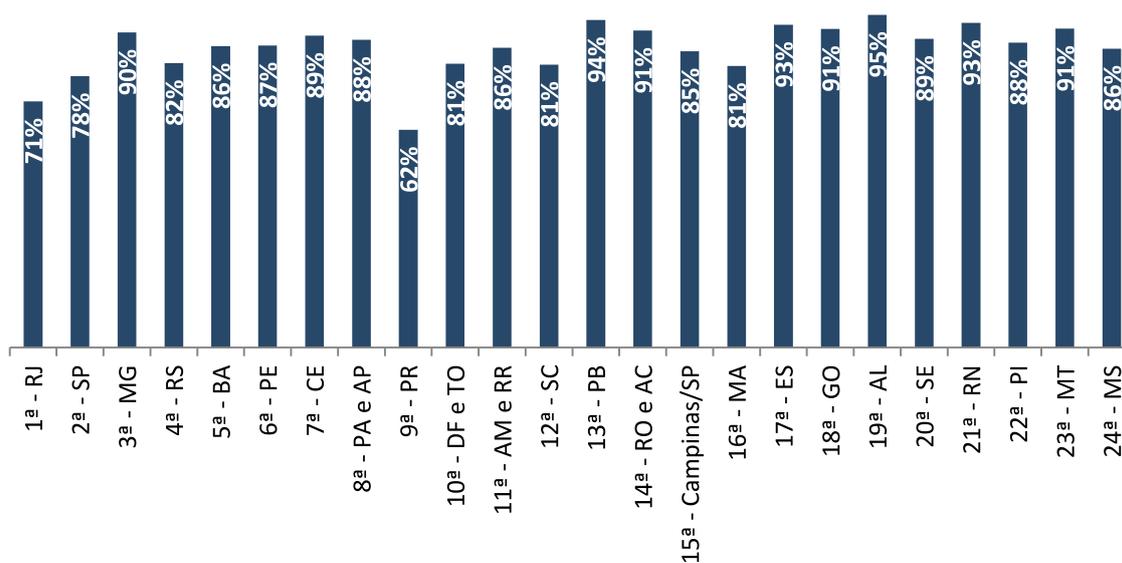
$$\text{ISIPJe} = \left(\frac{\text{Questionários que aprovam o sistema do PJe}}{\text{Questionários respondidos}} \right) \times 100$$

META

Índice de Satisfação Interna com o Sistema do Processo Judicial Eletrônico (ISIPJe)



Percentual de aprovação do Sistema PJe nos TRTs em 2020



META

O Índice de Satisfação Interna com o Sistema do Processo Judicial Eletrônico – ISIPJe avalia o grau de satisfação de magistrados e servidores com o sistema do PJe em funcionamento nos Tribunais Regionais e Varas do Trabalho.

Como não havia histórico de acompanhamento do ISIPJe em anos anteriores, o resultado alcançado em 2015 serviu como linha de base para o estabelecimento das metas dos anos posteriores.

Dessa forma, tendo em vista que, em 2015, o ISIPJe alcançou o resultado de 26,93%, a meta, em 2016, foi estabelecida em 31,93%, mas foi alcançado apenas o patamar de 30,79%, o que corresponde a 6.908 avaliações respondidas de forma positiva dentre o total de 22.436.

Em 2017, o resultado foi superior à meta, chegando a 71,98% de satisfação interna com o Sistema PJe, o que corresponde a 4.690 avaliações satisfatórias dentre as 6.516 respondidas. O resultado desse último ano foi mais de 35p.p acima do fixado e ultrapassou a meta esperada para o ano de 2020. Observa-se, contudo, que o universo de respondentes caiu cerca de 71%.

Destaca-se que, em 2017, a Justiça do Trabalho passou a operar 100% pelo Processo Judicial eletrônico. A coordenação nacional do PJe ressaltou, ainda, que a pesquisa de 2016 apontou que o usuário achava o PJe lento e, assim, foram implementadas medidas visando o ganho de performance.

Em 2018, além de ter atingido a meta prevista, o número de avaliações respondidas subiu de 6.516 para 9.368, um acréscimo de 43,77%, e a satisfação interna dos usuários com o Sistema PJe atingiu o patamar de 80%, superando a meta estabelecida para o ano e ultrapassando novamente o esperado para 2020.

A exemplo dos bons resultados alcançados no biênio anterior, em 2019, o índice superou com folga a meta prevista e ultrapassou, também, a estabelecida para o ano vindouro. No último ano do ciclo, em 2020, o índice atingiu o resultado de 82,83%, sendo que a meta era 51,93%. Dessa forma, o resultado mostrou-se acima da meta estabelecida em mais de 30p.p.

Na prática, o ótimo resultado deste índice, durante o ciclo, indica que não só o Sistema PJe tem sido bem recebido pelos usuários internos dos Tribunais Regionais, como também sinaliza que as melhorias implementadas têm sido satisfatórias.

Além disso, a implementação do sistema PJe ganha importância considerável para a Justiça do Trabalho, visto que inúmeras rotinas burocráticas, antes executadas

META

manualmente pelos servidores, foram eliminadas, o que permitiu unificar e racionalizar a tramitação das demandas judiciais.

Por fim, em 2020, o percentual de processos digitais tramitando no PJe superou os 99%, mostrando que a política de informatização da Justiça do Trabalho alcançou seu intento. Isso permitiu, inclusive, ultrapassar a crise sanitária da COVID 19, no ano de 2020, sem a necessidade da paralização de serviços, os quais passaram a ser realizados quase integralmente de forma virtual.

18

META

Perspectiva: Resultados

Tema: Efetividade

Objetivo: Contribuir para a melhoria da prestação jurisdicional na Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus

Índice de Satisfação Externa com o Sistema do Processo Judicial Eletrônico (ISEPJe)

Unidade Responsável: Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação

Periodicidade do acompanhamento: Anual

Incrementar o Índice de Satisfação Externa com o Sistema do PJe em 5% ao ano, a partir da medição de 2015.

2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020

38,41% | 43,41% | 48,41% | 53,41% | 58,41% | 63,41%

Obter **63,41%**
de satisfação **externa**
com o Sistema do PJe



**Meta
2020**

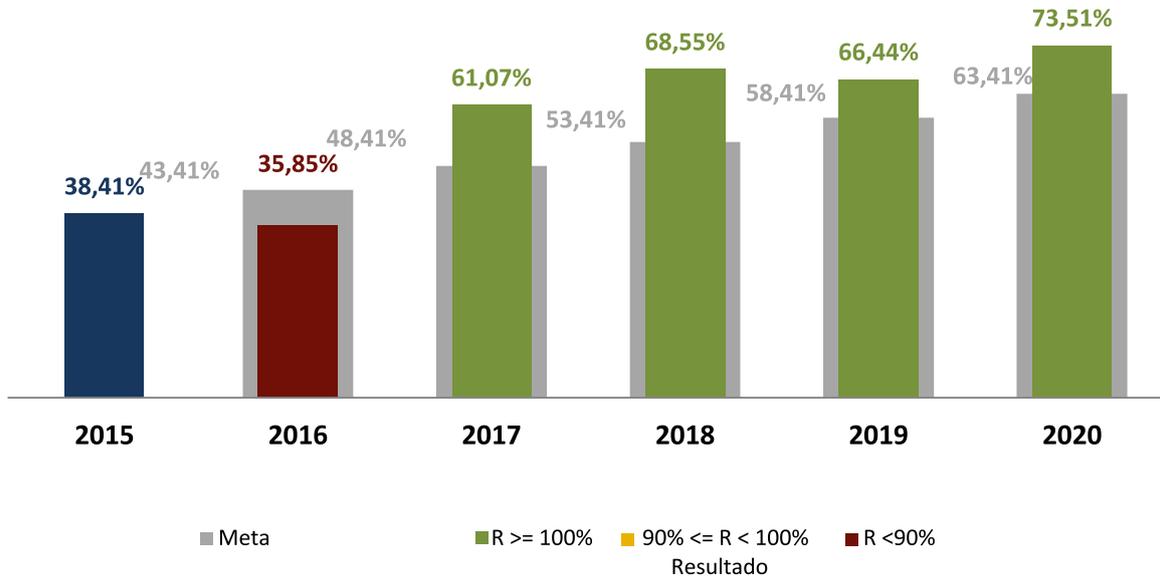


O Índice de Satisfação Externa com o Sistema do Processo Judicial Eletrônico – ISEPJe avalia o grau de satisfação dos usuários externos que atuam na Justiça do Trabalho com o sistema PJe em funcionamento nos Tribunais Regionais do Trabalho e Varas do Trabalho.

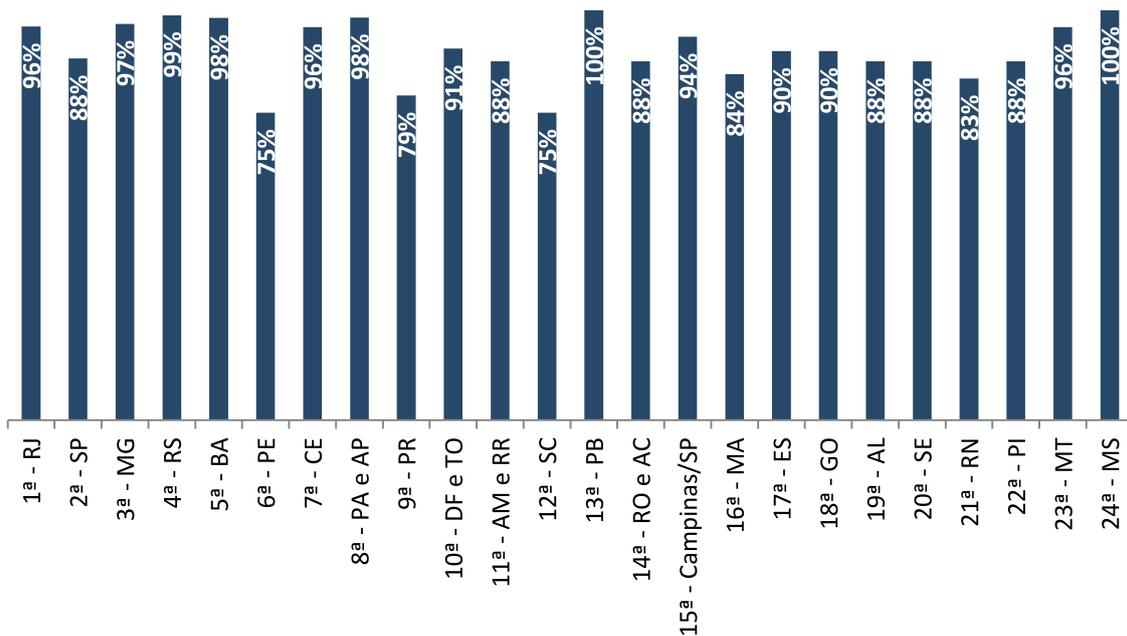
$$\text{ISEPJe} = \left(\frac{\text{Questionários que aprovam o sistema do PJe}}{\text{Questionários respondidos}} \right) \times 100$$

META

Índice de Satisfação Externa com o Sistema do Processo Judicial Eletrônico (ISEPJe)

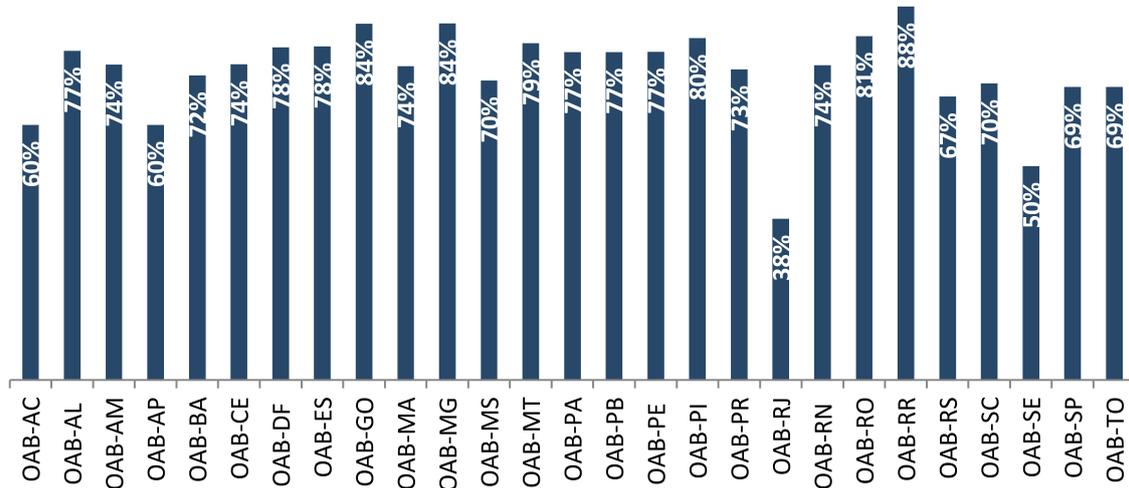


Percentual de Satisfação com o PJe nos MPTs em 2020



META

Percentual de Satisfação com o PJe nas OABs em 2020



O Índice de Satisfação Externa com o Sistema do Processo Judicial Eletrônico – ISIPJe avalia o grau de satisfação dos usuários externos que atuam na Justiça do Trabalho utilizando o sistema do PJe em funcionamento nos Tribunais e Varas do Trabalho.

Em 2015, a pesquisa que apresentou os dados deste indicador foi realizada especificamente nas 24 unidades do Ministério Público do Trabalho – MPT, sendo entrevistados procuradores e servidores dos órgãos. Como foi a primeira vez que a pesquisa de satisfação foi realizada, o ano de 2015 foi estabelecido como ano base. A partir do valor encontrado, foram fixadas as metas para os anos posteriores (2016-2020).

Em 2015, o ISIPJe alcançou o resultado de 38,41%. A meta em 2016 era de 43,41%, tendo o valor realizado ficado 6p.p abaixo do previsto. Importante ressaltar que, neste ano, a pesquisa passou a englobar também os Advogados, razão pela qual o índice reduziu no período. Destaca-se, ainda, que o PJe foi integrado ao sistema do MPT, eliminando o retrabalhado envolvido no manuseio dos dois sistemas.

Em 2017, o resultado passou por elevada evolução chegando a 61,07% de satisfação externa com o Sistema PJe, o que corresponde a 9.639 avaliações satisfatórias dentre as 15.781 respondidas. Destaca-se a expressiva participação do MPT, que mostrou a importância do MNI (modelo nacional de

META

interoperabilidade) para grandes usuários e permitiu priorizar a funcionalidade para a AGU de forma a disponibilizá-la na última versão do PJe.

Em 2018, o indicador alcançou o resultado de 68,55% de satisfação externa com o sistema, mais de 15 pontos percentuais acima da meta estabelecida. Já em 2019, foram respondidos 12.928 questionários, dentre os quais 8.290 aprovam o sistema PJe. Dessa forma, o índice superou o valor esperado em 8p.p, o que corresponde a 66,44%.

Em 2020, o resultado foi maior em 7p.p em relação ao ano anterior, superando a meta estabelecida em, aproximadamente, 10p.p. Percebe-se que o PJe não apresentou menos de 75% de aprovação em nenhum Ministério Público do Trabalho, dentre os 24 existentes, o que aponta uma boa receptividade do sistema por parte dos MPTs. A pesquisa também denota que 13 MPTs têm uma aprovação maior que 90% em relação ao sistema.

A importância da satisfação dos usuários do Ministério Público reside não só no fato da melhoria das atividades cotidianas, mas também no aumento do acesso à justiça, o que implica economia em deslocamentos até às Varas do Trabalho, bem como otimização do tempo, além da garantia de que os representantes do *Parquet* tenham meios disponíveis e adequados para fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista, colaborando para a regularização das relações de trabalho.

Os dados evidenciam que tanto a advocacia pública, quanto a privada e o Ministério Público do Trabalho têm a sua disposição eficiente ferramenta para o acompanhamento de feitos e a prática de atos processuais, podendo atuar em ambiente virtual de forma segura e rastreável, com condições necessárias e suficientes para laborar no complexo, porém moderno, Sistema de Justiça brasileiro.

19

META

Perspectiva: Processos Internos

Tema: Eficiência Operacional

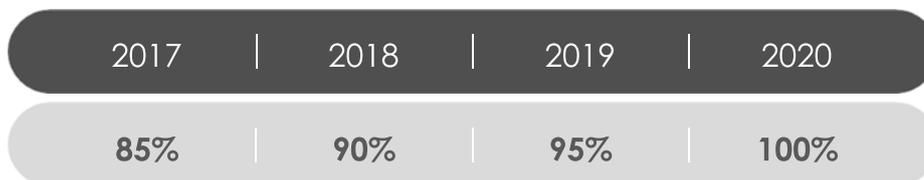
Objetivo: Promover a melhoria contínua dos processos de trabalho e governança institucional

Índice de Agilidade na Liberação dos Acórdãos para Publicação (IALAP)

Unidade Responsável: Coordenadoria Processual

Periodicidade do acompanhamento: Mensal

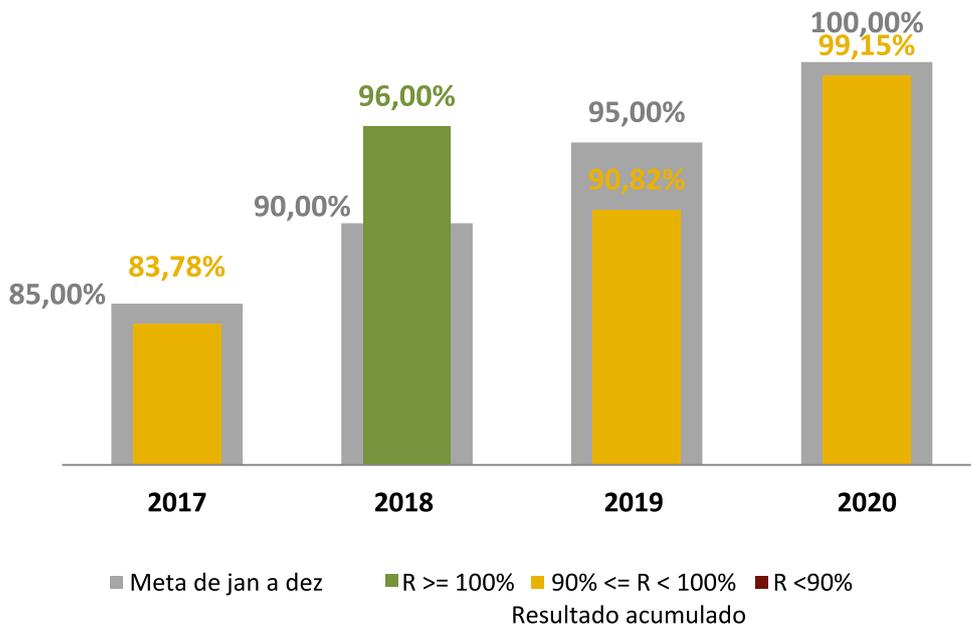
Obter 100% de acórdãos liberados para publicação no prazo, até 2020.



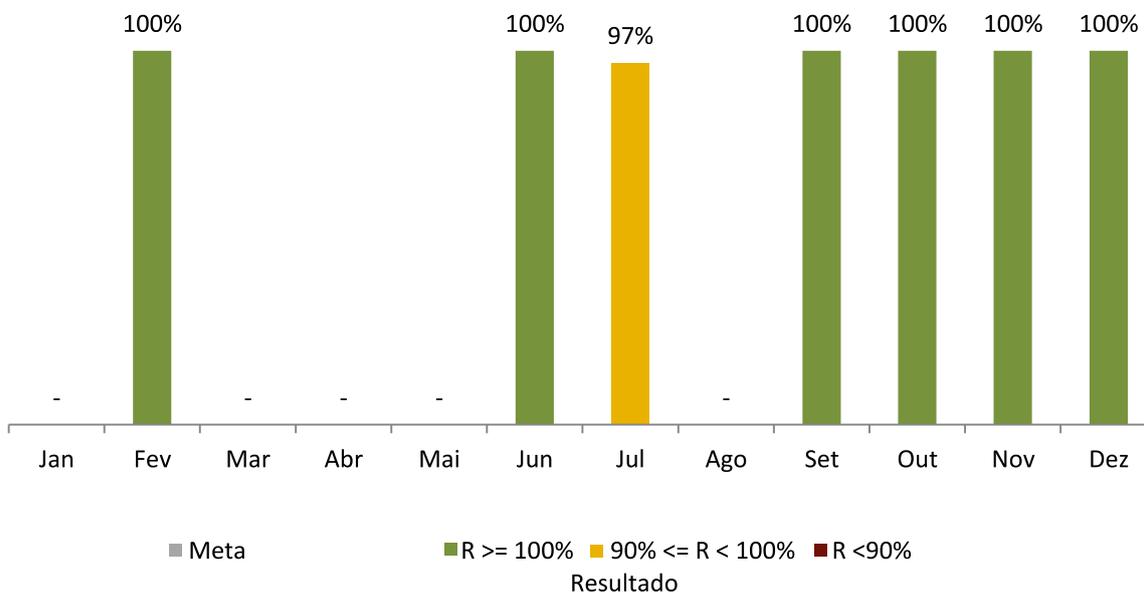
O Índice de Agilidade na Liberação dos Acórdãos para Publicação – IALAP tem por objetivo acompanhar o percentual de acórdãos liberados para publicação, no prazo de 10 dias, contados do dia seguinte à data da sessão na qual foi julgado o processo.

$$\text{IALAP} = \left(\frac{\text{Acórdãos lavrados no prazo}}{\text{Total de acórdãos lavrados}} \right) \times 100$$

Índice de Agilidade na Liberação dos Acórdãos para Publicação - IALAP



Índice de Agilidade na Liberação dos Acórdãos para Publicação - IALAP Resultado Mensal



META

O Índice de Agilidade na Liberação dos Acórdãos para Publicação (IALAP) foi incluído no Plano Estratégico do CSJT no ano de 2017, por meio do Ato CJST.GP.SG nº 279, de 2 de dezembro de 2016. Portanto, só possui metas para os anos de 2017 a 2020.

A meta considera o prazo de 10 dias para a lavratura do acórdão, conforme estabelecido no art. 105 do Regimento Interno do CSJT. Cabe ressaltar que o recesso forense e as férias coletivas dos Ministros do Tribunal Superior do Trabalho suspendem os prazos previstos no regimento.

Em 2017, primeiro ano de acompanhamento, foi observado um resultado de 83,78%, desempenho pouco abaixo do previsto para o período (85,00%); o resultado se deu em razão do baixo valor do mês de novembro (4,44%), impactando significativamente o desempenho anual da meta.

Verificou-se que, em 2018, o resultado alcançado, 96,00%, ficou além do esperado, 90,00%. Este índice positivo foi alcançado principalmente pelo engajamento de esforços daqueles que compõem o quadro do CSJT (Conselheiros, Coordenadores, Servidores, Secretária-Geral, Assessores) na liberação e publicação dos acórdãos dentro do prazo estipulado pelo CNJ.

Em contrapartida, em 2019, o índice ficou abaixo da expectativa do período, visto que em janeiro não houve publicação de acórdãos, dado que a 1ª sessão de julgamento do CSJT para o ano ocorreu apenas no final de fevereiro. Ademais, em setembro, além de não haver acórdãos pendentes de publicação das sessões anteriores, a sessão de julgamento prevista para o mês foi cancelada. Destaca-se, ainda, que para 7 dos 10 meses em que houve publicação, ao menos 90% dos acórdãos foram liberados dentro do prazo de 10 dias, o que representa o alcance da meta de 2019 em todos esses meses.

Em 2020, o resultado foi 99,15%, sendo que a meta para esse período era de 100%. Importante ressaltar que este resultado foi influenciado pela pandemia de COVID-19, já que, durante os meses de março e abril, não houve sessões, retornando-se à normalidade somente no dia 29/05. Por esse motivo, a publicação de acórdãos só foi retomada em junho de 2020.

Ressalta-se, também, que nos meses de janeiro e agosto não há publicação de acórdãos em virtude de não ter ocorrido sessões nos meses de dezembro e julho. A evolução deste indicador, no período de 2017 a 2020, demonstra o compromisso de garantir a publicização dos atos do Colegiado em tempo razoável, contribuindo para a efetividade da atuação do órgão.

20

META

Perspectiva: Processos Internos

Tema: Eficiência Operacional

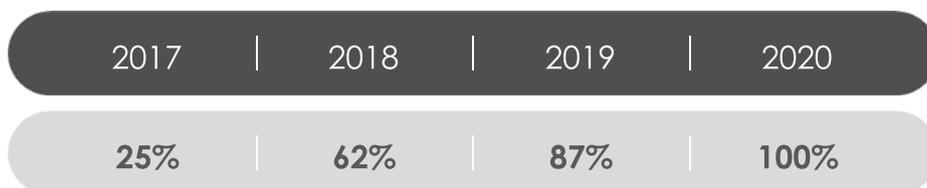
Objetivo: Fomentar o alinhamento e a integração da Justiça do Trabalho de 1º e 2º Grau

Índice de Implantação do Sistema de Gestão Orçamentária (IISGO)

Unidade Responsável: Coordenadoria de Orçamento e Finanças

Periodicidade do acompanhamento: Semestral

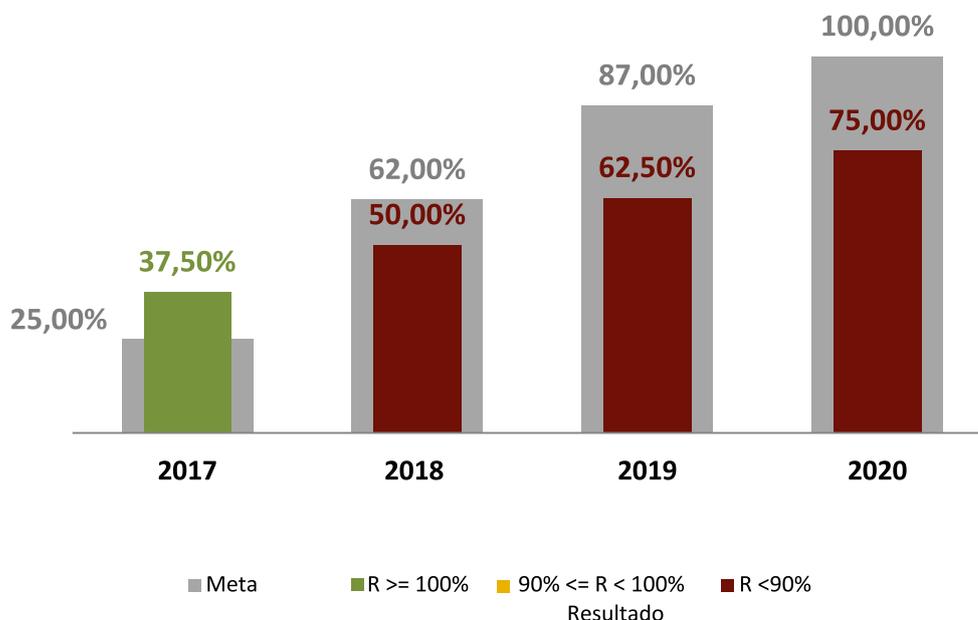
Implantar todos os projetos do Sistema de Orçamento e Finanças em toda a Justiça do Trabalho até 2020.



O Índice de Implantação do Sistema de Gestão Orçamentária – IISGO visa avaliar o percentual de implantação dos projetos que compõem o SIGEO.

$$\text{IISGO} = \left(\frac{\text{Quantidade de projetos implantados}}{\text{Total de projetos}} \right) \times 100$$

Índice de Implantação do Sistema de Gestão Orçamentária - IISGO



O SIGEO é um sistema integrado de gestão orçamentária e financeira que visa uniformizar os procedimentos da Justiça do Trabalho relacionados ao planejamento, à execução e ao acompanhamento orçamentário e financeiro, possibilitando a aferição da eficiência e eficácia da gestão do gasto público.

O sistema é composto por 8 projetos: Planejamento Orçamentário, Acompanhamento da Execução Orçamentária, Escrituração Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais (EFD-Reinf), Centralização, Diárias e Viagens, Assistência Jurídica Gratuita (AJG), Modernização Tecnológica e Execução Orçamentária.

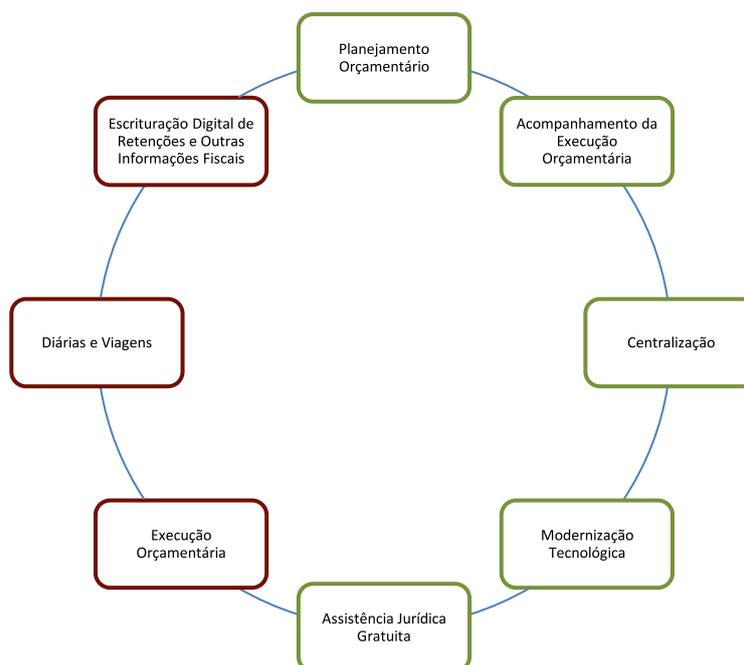
O Índice de Implantação do Sistema de Gestão Orçamentária (IISGO) foi incluído no Plano Estratégico do CSJT no ano de 2017, por meio da Resolução CSJT nº 197, de 25 de agosto de 2017 e, por isso, só possui metas para os anos de 2017 a 2020.

Em 2017, foram implantados 3 dos 8 projetos: Planejamento Orçamentário, Modernização Tecnológica e Centralização, alcançando-se o índice de 37,50% e superando, sem dificuldades, a meta estabelecida para o período de 25,00%.

META

Em 2018, foi implantado mais um projeto (Acompanhamento da Execução Orçamentária), totalizando 4 projetos implantados dos 8 considerados, resultando em um índice de 50%, abaixo do previsto de 62%.

No decorrer de 2019, seria necessário instaurar mais dois projetos no período. No entanto, foi possível a instauração de apenas mais um (Assistência Jurídica Gratuita), culminando em um índice de 62,50%, aquém do esperado.



Para 2020, era esperado a implantação integral do sistema, o que não ocorreu. Restaram a implementação dos 3 projetos remanescentes: Execução Orçamentária, Diárias e Viagens e, Escrituração Digital de Retenções e Outras Informações Fiscais.

A implantação deste sistema é relevante por ser considerado um dos mais modernos em relação à gestão orçamentária da União. Reúne em uma só plataforma de dados informações orçamentárias e financeiras de toda a Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, o que permite, inclusive, a comunicação de forma totalmente eletrônica e *on-line* com o Tesouro Nacional. É uma poderosa ferramenta de gestão financeira e qualifica a atividade finalística do órgão de supervisão do gasto público do sistema judicial trabalhista.

21

META

Perspectiva: Processos Internos

Tema: Supervisão e Controle

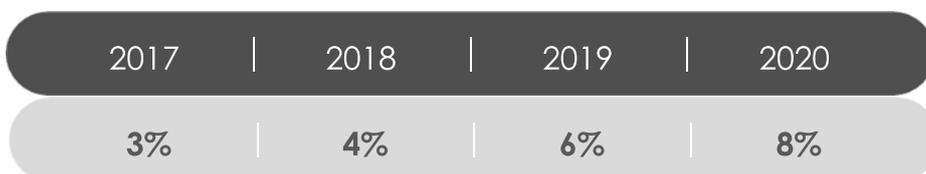
Objetivo: Fortalecer os processos de supervisão e controle voltados à governança da Justiça do Trabalho

Índice de Recolhimento de Acervo de Guarda Permanente (IRAGP)

Unidade Responsável: Coordenadoria de Gestão Documental

Periodicidade do acompanhamento: Anual

Alcançar o índice de 8% de recolhimento de acervo de Guarda Permanente na Justiça do Trabalho de 1º e 2º Graus até 2020.

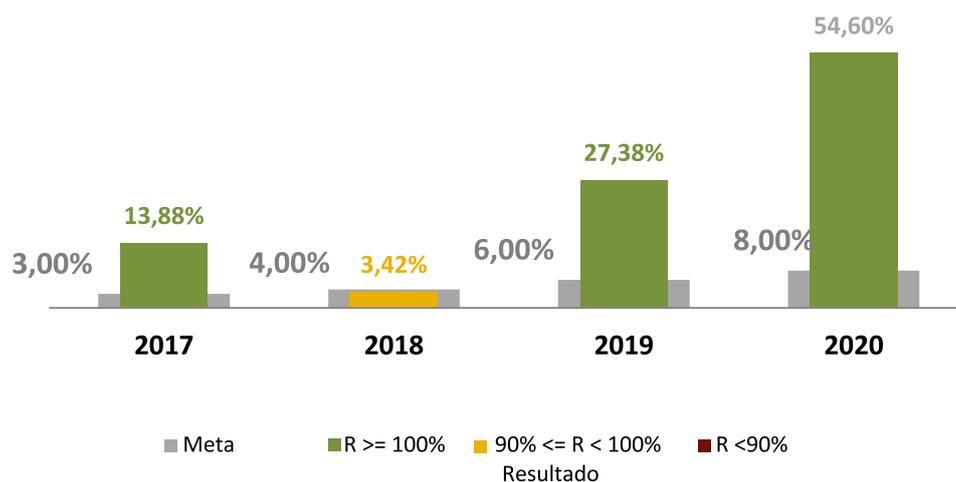


O Índice de Recolhimento de Acervo de Guarda Permanente – IRAGP visa acompanhar o percentual de documentos recolhidos do Arquivo Intermediário para o Arquivo Permanente na Justiça do Trabalho de 1º e 2º Graus, a fim de manter as fontes informativas que preservam a memória institucional.

$$\text{IRAGP} = \left(\frac{\text{Documentos recolhidos}}{\text{Documentos recolhidos} + \text{Documentos eliminados}} \right) \times 100$$

META

Índice de Recolhimento de Acervo de Guarda Permanente - IRAGP



O Índice de Recolhimento de Acervo de Guarda Permanente (IRAGP) foi incluído no Plano Estratégico do CSJT no ano de 2017, por meio da Resolução CSJT nº 197, de 25 de agosto de 2017. Portanto, só possui metas para os anos de 2017 a 2020.

Os documentos recolhidos do Arquivo Intermediário ao Arquivo de Guarda Permanente possuem valor histórico, informativo e probatório. A preservação definitiva desses documentos tem por objetivo revelar a memória institucional da Justiça do Trabalho e a formar um patrimônio de sua identidade cultural, científica, social e política.

Os documentos são detalhados entre os tipos judiciais e administrativos, bem como aqueles distribuídos em meios eletrônicos e em meio físico.

Em 2017, esperava-se alcançar 3% de recolhimento ao acervo de Guarda Permanente, mas a meta foi superada em mais de 10%, tendo ultrapassado, inclusive, o previsto para 2020.

Em 2018, previa-se um recolhimento de 4% e o indicador obteve um ótimo resultado de 21,41%, mesmo com ausência de fornecimento de dados sobre documentos administrativos recolhidos e eliminados, em meio físico ou eletrônico, por parte de 13 TRTs.

META

Em 2019, esperava-se alcançar um índice de 6% de recolhimento de acervo de guarda permanente e o resultado apurado foi de 27,38%, mais de 4 vezes superior ao esperado. Por fim, em 2020 o recolhimento foi de 54,60%, sendo que a previsão era de 8,0%, assim o resultado esperado foi aproximadamente 6 vezes maior do que o esperado.

O resultado deste indicador revela avanço na gestão documental da Justiça do Trabalho a partir do tratamento adequado dos documentos permanentes, preservando-se, dessa forma, a memória institucional da Justiça Trabalhista.

Na prática, isso permite que tanto a Administração, como pesquisadores e a sociedade em geral tenham acesso à informação de forma ordenada, revelando-se, assim, o enorme patrimônio cultural, científico, social e político dos documentos.

22

META

Perspectiva: Processos Internos

Tema: Eficiência Operacional

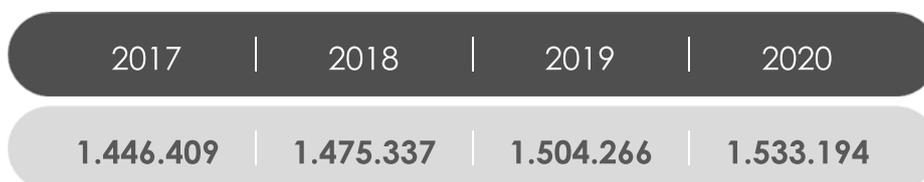
Objetivo: Promover a melhoria contínua dos processos de trabalho e a governança institucional

Índice de Repercussão dos Produtos Jornalísticos Produzidos (IRPJP)

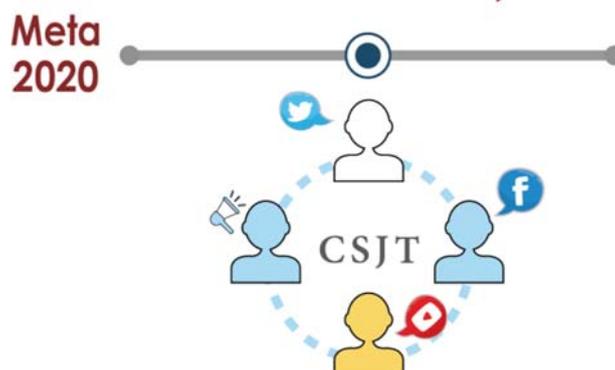
Unidade Responsável: Divisão de Comunicação

Periodicidade do acompanhamento: Mensal

Aumentar em 2 pontos percentuais ao ano a visualização e o alcance dos produtos de comunicação referentes ao CSJT, bem como a sua repercussão na mídia e nas redes sociais, a partir da medição de 2017.



Aumentar
em 2 pp, em relação a 2019,
a **visualização** e o
alcance dos produtos
de **comunicação**
referentes ao CSJT

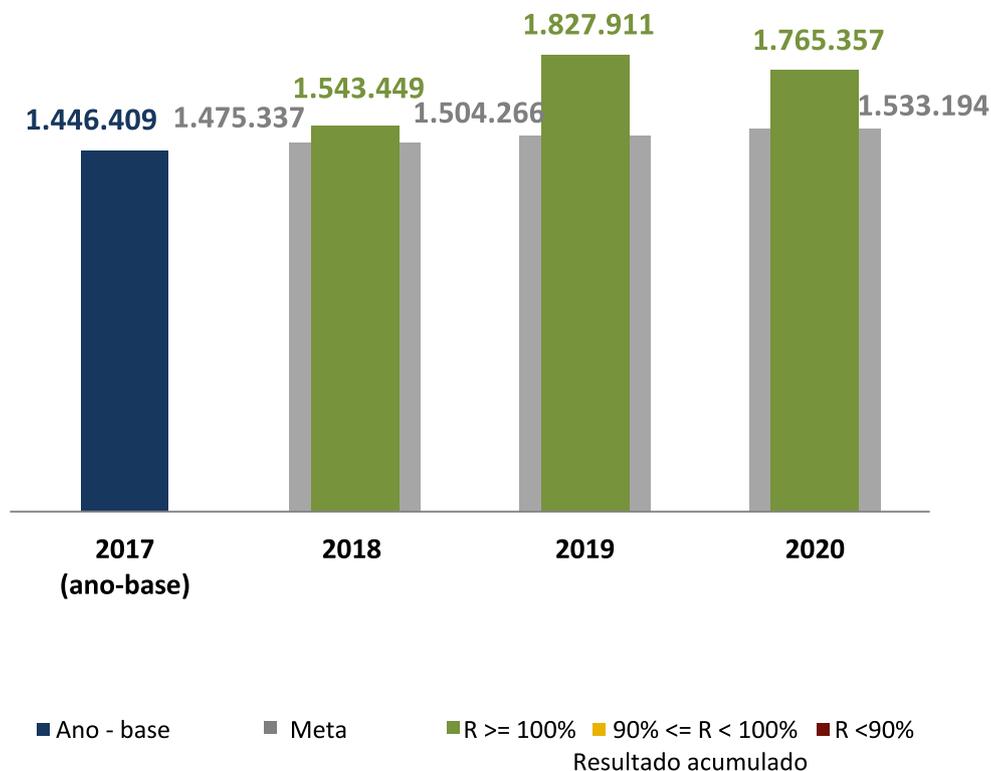


O Índice de Repercussão dos Produtos Jornalísticos Produzidos – IRPJP visa acompanhar o alcance dos produtos de comunicação referentes ao CSJT e sua repercussão na mídia e em outros veículos de comunicação, a fim de fortalecer a imagem do Conselho para o público externo.

IRPJP = visualizações, audições, republicações, compartilhamentos e curtidas das matérias

META

Índice de Repercussão dos Produtos Jornalísticos Produzidos - IRPJP



O Índice de Repercussão dos Produtos Jornalísticos Produzidos (IRPJP) foi incluído no Plano Estratégico do CSJT no ano de 2017, por meio da Resolução CSJT nº 197, de 25 de agosto de 2017. Portanto, só possui metas para os anos de 2018 a 2020, considerando-se o aumento de 2% ao ano, a partir da medição de 2017.

O IRPJP é composto por três subíndices: impresso e online (internet, mídias externas e Maxpress), audiovisual (mídia televisiva e rádio) e mídias sociais (Facebook e Twitter), cuja soma de visualizações, audições, republicações, compartilhamentos e curtidas formam o índice final.

Em 2018, a meta atingiu o resultado de 1.543.449 visualizações, audições, republicações, compartilhamentos e curtidas de matérias, o que corresponde a um patamar de 104,61% da meta prevista para o período. Neste ano, o indicador passou a contar, em seu cômputo, com as visualizações de matérias publicadas no campo "Notícias dos TRTs", no site do TST.

META

Embora se trate de um indicador de acompanhamento mensal, a meta de 2018 diz respeito às visualizações ocorridas no ano de análise, razão pela qual a Divisão de Comunicação, em janeiro de 2019, realizou a revisão do quantitativo de matérias visualizadas mês a mês ao final do ano anterior, percebendo um incremento de 795.645 visualizações no período.

Em 2019, obteve-se um bom desempenho no índice com o resultado de 121,51% em relação à meta estabelecida de visualização e alcance dos produtos de comunicação referentes ao CSJT, ultrapassando consideravelmente o resultado de visualizações, audições, republicações, compartilhamentos e curtidas das matérias para o período.

Em 2020, o resultado alcançado foi de 1.765.357 visualizações, audições, republicações, compartilhamentos e curtidas de matérias, sendo que a meta para o ano era de 1.533.194, o que representa um resultado de 115,14% em relação à meta estabelecida.

Embora a legislação estabeleça mecanismos de participação popular, como consultas e audiências públicas, os veículos de comunicação, especialmente as mídias sociais ganham cada vez mais espaço como ferramentas de conhecimento, debate e troca de ideias e informações. O ótimo desempenho deste índice revela não só amplitude do alcance dos produtos de comunicação do CSJT, como também o aumento da participação social na Justiça Trabalhista por meio dos veículos de comunicação em geral, incluindo as mídias sociais.

CONCLUSÃO

O relatório de metas do ciclo de 2015 a 2020 analisou as metas conforme as seguintes perspectivas: Gestão Orçamentária, Financeira e Fiscalização; Gestão de Pessoas e Tecnologia da Informação; Melhoria dos processos, da gestão de projetos e de documentos e Comunicação. A partir disso, têm-se as seguintes análises:

Gestão Orçamentária, Financeira e Fiscalização.

A Justiça do Trabalho executa anualmente cerca de R\$ 20 bilhões para garantir o funcionamento de sua jurisdição, sendo a maior parte desses gastos, 96%, dispêndios de pessoal para manter o quadro de 3.609 magistrados e 38 mil servidores. (Para esses dados veja o Relatório Justiça em Números 2021, a partir da página 58).

Considerando a vultosa soma e a competência constitucional de órgão de governança superior do sistema de justiça trabalhista, o foco da estratégia, nesse tema, foi, de um lado, oferecer mecanismos aperfeiçoados de gestão orçamentária aos Regionais e, de outro, garantir a conformidade desses gastos.

Quanto à modernização da administração financeira, foi alvissareira a implantação do Sistema de Gestão Orçamentária da Justiça do Trabalho – SIGEO (meta 20), que reúne em uma só plataforma de dados, informações orçamentárias e financeiras de toda a Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, qualificando a atividade finalística do órgão de supervisão do gasto público do sistema judicial trabalhista. Embora o sistema não tenha sido implantado em sua integralidade, avançou-se em 75% do projeto.

Na perspectiva da melhoria dos instrumentos de execução financeira, foi importante a implantação do sistema de gerenciamento de custos em todos os Regionais (meta 9), o que promoveu melhor adequação das aquisições de materiais e serviços essenciais, bem como forneceu informações aos gestores daqueles Órgãos para definição de cortes e a priorização de gastos, no tempo e nas condições desejadas.

No que se refere à fiscalização do erário, o indicador utilizado foi o de Recursos Supervisionados - IRS (meta 14), em que foram avaliados cerca de R\$ 8 bilhões durante o ciclo de gestão, resultado que ficou dentro do esperado para essa meta.

Gestão de Pessoas e Tecnologia da Informação.

No âmbito interno do Conselho, o investimento foi em nosso principal capital, qual seja, a inteligência organizacional, expressa nas competências de servidores, mantidas no órgão e preservadas nos sistemas informatizados.

Para cumprir esse mister, várias metas foram traçadas, como a meta 1, em que se buscou o incremento do grau de capacitação do quadro de pessoal do Conselho, as metas 3 e 5, as quais tinham como foco garantir a fixação de servidores a partir do estabelecimento de Clima Organizacional adequado (meta 4).

Nesse tema da Gestão de Pessoas, os resultados esperados, em sua maior parte, foram atingidos, uma vez que o grau de capacitação desejado (16 horas média de capacitação em 2020) e a redução dos afastamentos por motivo de doença (menos que 2,97% dos servidores) foram alcançados ou ficaram muito próximos do esperado em todos os anos, com exceção de 2020, em decorrência do quadro pandêmico.

Noutro giro, a meta de redução da rotatividade – turnover (manter menor que 9,5%) ficou sempre abaixo do esperado (1,42% em 2020), indicação de que o CSJT é considerado um bom lugar para se trabalhar, o que pode ser demonstrado, por exemplo, por alguns dos resultados da pesquisa de Clima, em que se constata a percepção dos servidores com a adequada “divisão do trabalho”, o correto “estilo gerencial” aplicado e o bom grau de “saúde mental” mantido.

Se o clima de trabalho no CSJT se manteve bom durante os últimos anos, isso também se deve ao grau de adequação dos sistemas de TI utilizados – Meta 6. Essa meta, que era alcançar 79% de satisfação com os sistemas de TI, foi superada em 2020, com 82% de satisfação mostrando que há consistência nos sistemas internos, utilizados pelos servidores do Conselho, assim como já se estabeleceu alto grau de adequação do Processo Judicial Eletrônico –Pje entre os milhares de usuários desse sistema.

Melhoria dos processos, da gestão de projetos e de documentos

O Planejamento Estratégico do CSJT preocupou-se tanto com a melhoria das atividades realizadas internamente, na execução de rotinas, quanto na elaboração e gestão de iniciativas para impulsionar a modernização da Justiça do Trabalho.

Para cumprir este objetivo, buscou-se além de mapear os processos de trabalho críticos (meta 7) para identificação de pontos de desconexão, de retrabalho e de

vulnerabilidade, medir a execução dos Projetos Estratégicos (meta 13) cujos resultados teriam aplicação nacional. Foram 40 processos de trabalho mapeados e 3 projetos nacionais monitorados e implementados.

É resultado contundente dessas iniciativas, a melhoria na agilidade na Liberação dos Acórdãos para Publicação (meta 19). Com a reestruturação do processo de lavratura dos julgados do CSJT, pode-se observar uma evolução dos resultados, uma vez que o Conselho passou a publicar os atos de seu Colegiado em até 10 dias, contribuindo significativamente para a melhoria da efetiva atuação do CSJT. Ao divulgar suas decisões tempestivamente, impulsiona a ordenada gestão administrativa dos Órgãos jurisdicionados, favorecendo o cumprimento dos princípios constitucionais da Administração Pública da eficiência e da legalidade.

Incrementou-se, também, não só a forma como gerencia suas rotinas, mas também como elabora e entrega de produtos e serviços novos para seus usuários, por meio de projetos, que passaram a ser melhor desenhados e gerenciados.

Comunicação

Por fim, ao traçar sua estratégia, o CSJT buscou também se aproximar da sociedade, melhorando seus mecanismos de comunicação, isso para que os usuários reais e potenciais do Sistema de Justiça Trabalhista estivessem orientados sobre o que realiza e como realiza suas funções.

Nesse tema da comunicação, o objetivo foi buscar o alinhamento das áreas de comunicação dos órgãos da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus à comunicação do CSJT. O resultado deste alinhamento foi mensurado pelo Índice de Alinhamento da Comunicação (IAC), meta 8, que demonstrou ações bem estruturadas de comunicação favorecendo a compreensão da sociedade sobre o que fazemos e como fazemos, lastro do princípio da administração pública da publicidade.

Além disso, buscou-se um maior alcance das ações da Justiça Trabalhista por meio do Índice de Repercussão dos Produtos Jornalísticos Produzidos, meta 22. O ótimo desempenho deste índice (1,5 milhão de visualizações/ano nas redes sociais do órgão) revela não só o alcance dos produtos de comunicação do CSJT, como também o aumento da participação social na Justiça Trabalhista por meio dos veículos de comunicação em geral, incluindo as mídias sociais.



4

Resultados 2015 - 2020

Ao adotar o modelo de gestão estratégia, o Conselho definiu e buscou cumprir seus objetivos e metas, a partir do aperfeiçoamento de suas rotinas e serviços, da valorização do seu quadro funcional, do desenvolvimento de sistemas de informação excelentes, da atuação transparente, com comunicação clara e direta para seus usuários. Isso não só garantiu acurada percepção do estágio de cumprimento de sua missão institucional, como criou os meios para aperfeiçoar, sistematicamente, sua atuação como órgão de controle interno e de governança superior, direcionando esforços e recursos para que se pacifiquem relações trabalhistas no Brasil de forma econômica, célere e efetiva.

