



Plano Estratégico da Justiça do Trabalho 2021-2026



JUSTIÇA DO TRABALHO

Plano Estratégico da Justiça do Trabalho 2021-2026



Este documento apresenta a Missão, Visão, Valores, Objetivos e Metas Estratégicos que devem ser cumpridos pelos órgãos de primeiro e segundo graus da Justiça do Trabalho durante o período de 2021 -2026.



SUMÁRIO

Apresentação	5
Introdução	7
Missão	9
Visão	10
Valores	11
Análise Organizacional	12
Mapa Estratégico da Justiça do Trabalho	15
Objetivos Estratégicos	16
Alinhamento à Estratégia Nacional do Poder Judiciário	21
Indicadores e Metas	23
Iniciativas	33
Diretriz estratégica	34
Regras de Ouro	35
Expediente	37

APRESENTAÇÃO

Ao iniciar esta gestão, em fevereiro de 2020, assumi o compromisso de exercer a Presidência com dedicação e muito trabalho, buscando a maior eficiência na gestão, única atitude compatível com o que espera a sociedade do gestor público. Dito de outra forma, a promessa que fiz foi a de buscar condições para que a solução de conflitos, em todas as instâncias da Justiça Trabalhista, ocorra de forma adequada, rápida e permanente.

Apesar dos bons resultados que o Judiciário trabalhista tem apresentando nos últimos anos, comprovados pela redução no tempo de julgamento dos processos, a proporcionar sensação de um Estado presente e atuante; pela difundida e consistente cultura de conciliação, que aproxima pessoas e evita a longevidade dos litígios e pela moderna estrutura tecnológica para o trâmite de processos, à disposição de advogados, partes, servidores e magistrados, é certo que ainda temos muito a melhorar.

É nesse contexto que me cabe a honrosa missão de apresentar o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho para o sexênio 2021-2026.

Vale destacar que esse Plano é resultado de um trabalho realizado a muitas mãos, produzido pela rede de Governança Colaborativa do



Poder Judiciário, que fez percorrer propostas e ideias em todos os seus ambientes de influência, usuários dos serviços, advogados, servidores, magistrados, o que resultou no desenho de nossa estratégia para os próximos seis anos, tudo coordenado em perfeita harmonia pelos Presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho, membros do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Conselho Nacional de Justiça.

Na linha mestra, permanece o compromisso de incrementar a produtividade de nossos magistrados e servidores até que o tempo de duração de um julgamento na Justiça do Trabalho seja razoável, conforme preconiza a nossa Constituição da República. Para isso, vamos manter foco na redução das taxas de congestionamento em todas as fases do processo, ampliar as formas e meios de conciliação judicial e pré-processual, fomentar a saúde dos servidores e magistrados para o exercício seguro da jurisdição e continuar inovando a partir do uso de tecnologia da informação e da análise de dados.

Ademais, é nosso compromisso, inscrito neste documento, envidar os meios necessários para aprimorar a eficiência do serviço judicial, com a melhoria do gasto público, com incremento dos mecanismos de compliance e governança, ao adotar como regra a transparência em relação aos atos de gestão praticados.

Por fim, o que desejamos com esse Plano é que ele sirva como instrumento que permita construir uma Justiça cada vez mais efetiva, atenta aos anseios de uma sociedade fraterna, solidária, plena de oportunidades de trabalho, livre para produzir, crescer e enriquecer.

Ministra Cristina Peduzzi



INTRODUÇÃO

Este documento contém o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho para o sexênio 2021 – 2026, elaborado pela Rede de Governança da Justiça do Trabalho, instituída pela Resolução CSJT nº 259/2020.

Importa destacar que o Plano da Justiça do Trabalho está totalmente alinhado à Estratégia Nacional do Poder Judiciário, estabelecida na Resolução CNJ nº 325/2020, particularmente em relação aos macrodesafios ali estabelecidos; e foi construído a partir do Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, instituído pela Resolução CSJT nº 259/ 2020.

São elementos desse plano a Missão Institucional da Justiça do Trabalho, a Visão de Futuro, os Valores Organizacionais, bem como dez Objetivos Estratégicos que sintetizam os focos de atuação prioritária, para os próximos seis anos, dos órgãos que compõem o sistema de justiça trabalhista.

A referência teórica aplicada para elaboração desse plano é a metodologia de gestão estratégica criada pelos professores da Harvard Business School, Robert Kaplan e David Norton, que desenvolveram o chamado Balanced Scorecard. Tal metodologia preconiza a distribuição de objetivos em perspectivas, assim definidas: Cliente/Sociedade (Resultados para o usuário dos serviços de justiça), Processos

Internos (Resultados da atividade finalística) e Aprendizado e Crescimento (Condições de gestão), que são apresentadas em forma de um “Mapa Estratégico”.

Desde o primeiro ano do ciclo de gestão, adotaram-se as metas nacionais aprovadas nos Encontros Nacionais do Poder Judiciário como parte integrante deste plano, o que se dará até 2026.

De 2021 a 2023, além das metas nacionais do Poder Judiciário e de seus respectivos indicadores, foi adotada cesta de indicadores estratégicos, nos termos do Ato CSJT.GP.SG.AGGEST nº 53, de 14 de julho de 2021, métricas a serem utilizadas pelos órgãos integrantes do sistema de justiça trabalhista para elaboração de seus planos regionais.

Em 2022, a 2ª Revisão Técnica do PE-JT promoveu adequações formais no plano; e, em 2024, a 3ª Revisão Técnica do PE-JT, com base na avaliação das mudanças de cenário ocorridas, desdobrou todos os objetivos estratégicos em indicadores e metas.

As mudanças dos ambientes externo e interno acarretaram alterações significativas para a definição das metas a serem observadas de 2024 a 2026, de modo que a cesta de indicadores estratégicos foi revogada, dando lugar aos indicadores e metas fixados neste documento.



MISSÃO

Conceito: *declaração que sintetiza a essência, a razão de existir da organização, norteia a tomada de decisões, orienta a definição de objetivos e auxilia na escolha das estratégias.*

Realizar Justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania.



VISÃO



Conceito: *o que a organização pretende ser no futuro ao considerar as oportunidades futuras, as aspirações e o reconhecimento dos públicos interno e externo.*

Ser reconhecida como Justiça ágil e efetiva, que contribua para a pacificação social e o desenvolvimento sustentável do país.

VALORES

Conceito: *princípios compartilhados, convicções dominantes, elementos motivadores das ações das pessoas, os quais contribuem para a unidade e a coerência do trabalho.*

- Acessibilidade
- Agilidade
- Comprometimento
- Efetividade
- Eficiência
- Ética
- Inovação
- Respeito à diversidade
- Segurança jurídica
- Sustentabilidade
- Transparência
- Valorização das pessoas



ANÁLISE ORGANIZACIONAL

ANÁLISE INTERNA

FORÇAS:

- Celeridade na fase de conhecimento;
- Política de soluções consensuais de conflitos;
- Formação, qualificação e comprometimento dos magistrados e servidores;
- Infraestrutura física e tecnológica;
- Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho - Pje-JT;
- Sistemas administrativos eficientes;
- Interação e compartilhamento de práticas entre os órgãos da JT;
- Transparência;
- Capacidade de inovação e adaptação às adversidades.

FRAQUEZAS:

- Insuficiência dos quadros de pessoal;
- Baixa efetividade nas execuções trabalhista e fiscal;
- Deficiência na comunicação interna externa;
- Maturidade em gestão de pessoas;
- Pouca valorização dos processos de gestão e governança;
- Ausência de padronização e uniformização de procedimentos;
- Ausência de padronização da estrutura administrativa.

ANÁLISE EXTERNA

OPORTUNIDADES:

- Parceria com outros órgãos e fortalecimento das cooperações judiciais;
- Novas tecnologias aplicáveis à Justiça do Trabalho;
- Credibilidade da Justiça do Trabalho;
- Quebra de paradigma quanto à prestação de serviços via remoto, diante do contexto atual vivenciado no país e no mundo;

- Alinhamento da Justiça do Trabalho aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS);
- Estímulo à adoção de boas práticas de Governança Pública;
- Reformas na legislação;
- Visibilidade da Justiça do Trabalho;
- Atuação dos órgãos superiores e de controle para o desenvolvimento de políticas, programas, projetos e processos.

AMEAÇAS:

- Restrições orçamentárias;
- Cenário político e socioeconômico desfavorável;
- Questionamento da relevância dos direitos sociais e da Justiça do Trabalho;
- Impactos da pandemia do COVID-19;
- Redução da força de trabalho;
- Falta de uma política salarial para reposição das perdas inflacionárias da remuneração de pessoal;
- Qualidade da infraestrutura de telecomunicação no país.

MAPA ESTRATÉGICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO





OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Conceito: fins a serem perseguidos pela organização para o cumprimento da missão e o alcance da visão de futuro.

PERSPECTIVAS:

Perspectiva Sociedade

Perspectiva Processos Internos

Perspectiva Aprendizado e Crescimento

OBJETIVOS DA PERSPECTIVA SOCIEDADE:

- Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais

Aperfeiçoar os processos de comunicação com foco na divulgação e disseminação das competências institucionais, estratégias e políticas públicas implantadas, e resultados operativos da jurisdição trabalhista para todos os atores do sistema de

justiça e sociedade, para fortalecer a transparência e a imagem da Justiça do Trabalho.

Alinhamento aos macrodesafios do Poder Judiciário: Fortalecimento da relação institucional do Judiciário com a sociedade e Garantia dos Direitos Fundamentais.

- **Promover o trabalho decente e a sustentabilidade**

Promover ambientes de trabalho seguros e protegidos, a dignificação do trabalhador, a não discriminação de gênero, raça e diversidade, o combate ao trabalho infantil, bem como a gestão e o uso sustentável, eficiente e eficaz dos recursos sociais, ambientais e econômicos, visando o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS da Organização das Nações Unidas – Agenda 2030.

Alinhamento aos macrodesafios do Poder Judiciário: Promoção da Sustentabilidade e Garantia dos Direitos Fundamentais

OBJETIVOS DA PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS:

- **Garantir a duração razoável do processo**

Materializar a razoável duração do processo em todas as suas fases, garantindo-se a prestação jurisdicional efetiva e ágil, com segurança jurídica e procedimental na tramitação processual, reduzindo-se o congestionamento de processos e elevando-se a eficiência na realização dos serviços judiciais e extrajudiciais.

Alinhamento aos macrodesafios do Poder Judiciário: Agilidade e Produtividade na Prestação Jurisdicional.

- **Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados.**

Promover mecanismos de integridade e transparência em relação aos atos de gestão praticados, garantindo-se alinhamento entre a estratégia corporativa e prioridades de gestão às despesas de maior impacto orçamentário e a boa e regular aplicação dos recursos públicos.

Alinhamento aos macrodesafios do Poder Judiciário: Enfrentamento à Corrupção, à improbidade administrativa e aos ilícitos eleitorais.

- **Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas**

Proporcionar o desenvolvimento da cultura da paz, estimulando a aplicação de meios consensuais de solução de conflito, como a mediação e a conciliação, com vistas a consolidar a Política de Tratamento Adequada de Conflito de Interesses, prevista na Resolução CNJ n.º 125/2010 e na Resolução CSJT n.º 174/2016.

Alinhamento aos macrodesafios do Poder Judiciário: Prevenção de Litígio e Adoção de Soluções Consensuais Para os Conflitos.

- **Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas**

Garantir estrutura, sistemas de informação, processos de trabalho padronizado, bem como pessoal qualificado para o tratamento e solução das demandas judiciais seriadas, visando alcançar maior segurança jurídica, economia processual e racionalidade administrativa na gestão judiciária.

Alinhamento aos macrodesafios do Poder Judiciário: Consolidação dos Sistemas de Precedentes Obrigatórios.

- **Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica**

Aprimorar as estruturas de governança e gestão estratégica, de modo a desenvolver processos de trabalho inovadores, com suporte de sistemas digitais integrados de gestão de pessoal, de aquisições, de finanças, bem como os relacionados às atividades de compliance e gestão de riscos organizacional, que permitam a tramitação de processos e documentos e a prática de atos de gestão com maior rastreabilidade, segurança, confiabilidade, integridade, atualidade, celeridade, transparência e eficiência.

Alinhamento aos macrodesafios do Poder Judiciário: Aperfeiçoamento da Gestão Administrativa e da Governança Judiciária.

OBJETIVOS DA PERSPECTIVA APRENDIZADO E CRESCIMENTO:

- **Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira**

Assegurar a eficiência da gestão de custos vinculada à estratégia, por meio do funcionamento aperfeiçoado e universal de mecanismos de administração orçamentária e financeira, com dados íntegros sobre o planejamento e a qualidade da execução do orçamento.

Alinhamento aos macrodesafios do Poder Judiciário: Aperfeiçoamento da Gestão Orçamentária e Financeira.

- **Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional**

Desenvolver, regulamentar e aplicar estratégias eficientes de alocação de força de trabalho, bem como propiciar um ambiente de trabalho saudável, levando-se em consideração os aspectos físicos e psicossociais que envolvam a organização do trabalho, a gestão por competências, tendo como referencial a corresponsabilidade das lideranças e a autorresponsabilidade dos servidores e magistrados, os normativos dos órgãos de controle, as peculiaridades da jurisdição trabalhista, as competências exigíveis para o trabalho digital, como também as modalidades de trabalho presencial e à distância, além da inovação dos métodos e processos de trabalho.

Alinhamento aos macrodesafios do Poder Judiciário: Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas.

- **Aprimorar a governança de Tecnologia da Informação e Comunicação - TIC e a proteção de dados**

Garantir o aprimoramento, a integridade e a disponibilidade dos sistemas de informação e dos bancos de dados mantidos pela Justiça do Trabalho, por meio de mecanismos de controle consistentes, bem como a modernização de ativos e tecnologias que visem à implementação de grandes bases de dados e aplicação de inteligência artificial para a melhoria dos processos de trabalho e da qualidade dos serviços prestados à sociedade.

Alinhamento aos macrodesafios do Poder Judiciário: Fortalecimento da Estratégia Nacional de TIC e de Proteção de Dados.

ALINHAMENTO À ESTRATÉGIA NACIONAL DO PODER JUDICIÁRIO

Perspectiva	Macrodesafio (Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026)	Objetivo Estratégico (Plano Estratégico da Justiça do Trabalho 2021-2026)
Sociedade	Fortalecimento da relação institucional do Judiciário com a sociedade	Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais
	Garantia dos direitos fundamentais	
	Promoção da sustentabilidade	Promover o trabalho decente e a sustentabilidade
	Garantia dos direitos fundamentais	

Perspectiva	Macrodesafio (Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026)	Objetivo Estratégico (Plano Estratégico da Justiça do Trabalho 2021-2026)
Processos Internos	Agilidade e produtividade na prestação jurisdicional.	Garantir a duração razoável do processo
	Enfrentamento à corrupção, à improbidade administrativa e aos ilícitos eleitorais.	Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados.
	Prevenção de litígio e adoção de soluções consensuais para os conflitos.	Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas
	Consolidação dos sistemas de precedentes obrigatórios.	Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas
	Aperfeiçoamento da gestão administrativa e da governança judiciária.	Fortalecer a governança e a gestão estratégica
Aprendizado e Crescimento	Aperfeiçoamento da gestão orçamentária e financeira.	Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira
	Aperfeiçoamento da gestão de pessoas.	Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional
	Fortalecimento da estratégia nacional de TIC e de proteção de dados.	Aprimorar a governança de TIC e a proteção de dados



INDICADORES E METAS

Integram o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho 2021-2026 – PE-JT os indicadores e as metas aprovados no contexto dos Encontros Nacionais do Poder Judiciário e os definidos neste documento.

Os Tribunais Regionais do Trabalho que incorporaram ao plano estratégico regional indicador da Cesta de Indicadores Estratégicos – CIE, aprovada pelo Ato CSJT.GP.SG.AGGEST nº 53, de 14 de julho de 202, podem excluí-lo, a seu critério e conveniência, em processo de revisão do plano estratégico local.

Além dos indicadores previstos no PE-JT - 2021 a 2026, os Tribunais Regionais do Trabalho poderão adotar, nos respectivos planos estratégicos, outros que atendam a especificidades do plano estratégico regional.

O glossário dos indicadores vinculados a metas nacionais será desenvolvido de acordo com o direcionamento do Conselho Nacional de Justiça e o dos demais será aprovado em Ato específico da Presidência do CSJT.

INDICADORES E METAS DO PE-JT DE 2021 A 2026

Perspectiva	Objetivo Estratégico	Indicadores	Metas	
Sociedade	Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais	Índice de satisfação – IS	2025	Linha de base.
			2026	A ser definida a partir da linha de base
		Índice de ações integradas de comunicação social - IAIC	2025	Aderir a 100% das ações conjuntas de comunicação social definidas no Calendário Nacional Anual de Ações Conjuntas de Comunicação Social da Justiça do Trabalho.
			2026	
		Índice de divulgação de memória institucional - IDMI	2025	Alcançar 50% do índice de divulgação de memória institucional até dezembro de 2025
			2026	Alcançar 100% do índice de divulgação de memória institucional até dezembro de 2026
	Promover o trabalho decente e a sustentabilidade	Índice de Inovação – II	2021	Meta Nacional 9: Integrar a Agenda 2030 ao Poder Judiciário - Realizar ações de prevenção ou desjudicialização de litígios voltadas aos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), da Agenda 2030.
			2022	Meta Nacional 9: realizar ações que visem à difusão da cultura da inovação em suas diversas dimensões e nas interações com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, no âmbito do Poder Judiciário.
			2023	Meta Nacional 9: implantar, no ano de 2023, um projeto oriundo do laboratório de inovação, com avaliação de benefícios à sociedade e relacionado à Agenda 2030.

Perspectiva	Objetivo Estratégico	Indicadores	Metas
Sociedade	Promover o trabalho decente e a sustentabilidade	Índice de Inovação – II	2024 Meta Nacional 9: implantar, no ano de 2024, dois projetos oriundos do laboratório de inovação, de cujo desenvolvimento tenha participado pelo menos um laboratório de outro tribunal, com avaliação de benefícios à sociedade e relacionados à Agenda 2030
			2025 Meta Nacional 9: Desenvolver, no ano de 2025, dois projetos relacionados à Agenda 2030 da ONU, oriundos do Laboratório de Inovação, com participação de pelo menos um laboratório de outra instituição pública, e que gerem benefícios à sociedade.
			2026 Meta Nacional 9: Desenvolver, no ano de 2026, dois projetos inovadores, um com foco na melhoria dos serviços judiciais (atividade finalística), e um com foco na melhoria organizacional (processos internos), relacionados a um dos Macrodesafios da Estratégia Nacional, a partir dos Laboratórios de Inovação de ao menos duas instituições públicas.
		Índice de combate ao trabalho infantil - ICTI	2022 2023 Meta Nacional 11: promover pelo menos uma 2023 ação visando o combate ao trabalho infantil.
			2024 Meta Nacional 11: promover pelo menos duas ações visando o combate ao trabalho infantil e o estímulo à aprendizagem
			2025 Meta Nacional 10: Promover, no âmbito do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem, pelo menos uma ação de combate ao trabalho infantil e de estímulo à aprendizagem, preferencialmente, voltada à promoção da equidade racial, de gênero ou diversidade do público-alvo, por meio do estabelecimento de parcerias interinstitucionais.
			2026 Meta Específica 5: Promover, no âmbito do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem, pelo menos uma ação atinente ao programa, por meio do estabelecimento de parcerias interinstitucionais.
		Índice de desempenho do trabalho decente – IDTD	2024 2025 2026 Alcançar 100% de desempenho do trabalho decente.
		Índice de desempenho ambiental - IDA	2025 Identificar o consumo mensal de energia não renovável do órgão e o descarte de resíduos sólidos em aterro.
			2026 A ser definida a partir dos dados identificados em 2025.

Perspectiva	Objetivo Estratégico	Indicadores	Metas	
Processos Internos	Garantir a duração razoável do processo	Índice de processos julgados - IPJ	2021	Meta Nacional 1: Julgar mais processos que os distribuídos - Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente, excluídos os suspensos e sobrestados no ano corrente.
			2022	Meta Nacional 1: Julgar mais processos que os distribuídos - Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente, excluídos os suspensos e sobrestados no ano corrente. Cláusula de barreira: Taxa de Congestionamento Líquida na Fase de Conhecimento do Justiça em Números, em 2022, menor que 35%.
			2023	Meta Nacional 1: julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente, excluídos os suspensos e sobrestados no ano corrente. Cláusula de barreira: Taxa de Congestionamento Líquida na Fase de Conhecimento do Justiça em Números, em 2023, menor que 35%.
			2024	Meta Nacional 1: julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente, excluídos os suspensos e sobrestados no ano corrente. Cláusula de barreira: Taxa de Congestionamento Líquida na Fase de Conhecimento do Justiça em Números, em 2023, menor que 40%.
			2025	Meta Nacional 1: Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos de 20/12/2024 a 19/12/2025, excluídos os suspensos e sobrestados de 20/12/2024 a 19/12/2025.
			2026	Meta Nacional 1: Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos de 20/12/2025 a 19/12/2026, excluídos os suspensos e sobrestados de 20/12/2025 a 19/12/2026.

Perspectiva	Objetivo Estratégico	Indicadores	Metas	
		Índice de processos antigos julgados - IPAJ	2021	Meta Nacional 2: Julgar processos mais antigos - Identificar e julgar até 31/12/2021 pelo menos, 93% dos processos distribuídos até 31/12/2019, nos 1º e 2º graus.
			2022	Meta Nacional 2: identificar e julgar, até 31/12/2022, pelo menos 93% dos processos distribuídos até 31/12/2020 nos 1º e 2º graus.
			2023	Meta Nacional 2: identificar e julgar, até 31/12/2023, pelo menos 93% dos processos distribuídos até 31/12/2021 nos 1º e 2º graus.
			2024	Meta Nacional 2: identificar e julgar, até 31/12/2024, pelo menos, 93% dos processos distribuídos até 31/12/2022, nos 1º e 2º graus e 98% dos processos pendentes de julgamento há 4 anos (2020) ou mais.
			2025	Meta Nacional 2: Identificar e julgar, até 31/12/2025, pelo menos, 94% dos processos distribuídos até 31/12/2023, nos 1º e 2º graus e todos os processos pendentes de julgamento há mais de 5 anos (2020).
			2026	Meta Nacional 2: identificar e julgar até 31/12/2026, desconsiderados os processos que estiverem suspensos ao final de 2026 ou que forem dessobrestados durante o ano de 2026, pelo menos 94% dos processos distribuídos até 31/12/2024 nos 1º e 2º graus e 99% dos processos pendentes de julgamento há 5 anos (2021) ou mais.

Perspectiva	Objetivo Estratégico	Indicadores	Metas	
Processos Internos	Garantir a duração razoável do processo	Taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais – TCLNFISC	2021	Meta Nacional 5: Reduzir a taxa de congestionamento - Reduzir em 2 pontos percentuais a taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais, em relação a 2019. Cláusula de barreira na fase de conhecimento: 40% e Cláusula de barreira na fase de execução: 65%.
			2022	Meta Nacional 5: reduzir em 1 ponto percentual a taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais, em relação a 2020. Cláusula de barreira: na fase de conhecimento 40% e na fase de execução: 65%.
			2023	Meta Nacional 5: Reduzir em 0,5 ponto percentual a taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais, em relação a 2021. Cláusula de barreira: na fase de conhecimento 40% e na fase de execução 65%.
			2024	Meta Nacional 5: reduzir em 0,5 ponto percentual a taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais, em relação a 2023. Cláusula de barreira na fase de conhecimento: 40% e Cláusula de barreira na fase de execução: 65%
			2025	Meta Nacional 5: Reduzir em 0,5 ponto percentual a taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais, em relação a 2024.
			2026	Meta Nacional 5: Reduzir em 0,5 ponto percentual a taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais, em relação a 2025, ou alcançar taxas de, no máximo, 40% na fase de conhecimento e 45% na fase de execução.
	Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados	Índice de execuções extintas por satisfação da obrigação - IEESO	2026	Meta Específica 3: Aumentar o índice de execuções extintas por satisfação da obrigação em 0,5 ponto percentual em relação à média do biênio anterior ou alcançar, no mínimo, 80% de execuções extintas por esse fundamento, excluídas as execuções fiscais.
		Índice de integridade – lint	2024	Alcançar 100 pontos na avaliação de integridade e transparência

Perspectiva	Objetivo Estratégico	Indicadores	Metas	
Processos Internos	Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas	Índice de conciliação – IC	2021	Meta Nacional 3: Estimular a conciliação - Aumentar o índice de conciliação em relação à média do biênio 2018/2019, em 1 ponto percentual. Cláusula de barreira: 40%.
			2022	Meta Nacional 3: aumentar o índice de conciliação em relação à média do biênio 2019/2020, em 1 ponto percentual. Cláusula de barreira: 40%
			2023	Meta Nacional 3: aumentar o índice de conciliação em relação à média do biênio 2020/2021, em 1 ponto percentual. Cláusula de barreira: 40%.
			2024	Meta Nacional 3: aumentar o índice de conciliação em 0,5 ponto percentual em relação à média do biênio 2021/2022 ou alcançar, no mínimo, 38% de conciliação.
			2025	Meta Nacional 3: Aumentar o índice de conciliação em 0,5 ponto percentual em relação à média do biênio 2022/2023 ou alcançar, no mínimo, 38% de conciliação.
			2026	Meta Nacional 3: aumentar o Índice de Conciliação na fase de conhecimento em 0,5 ponto percentual em relação à média do biênio 2023/2024 ou alcançar, no mínimo, 38% de conciliação.
	Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas	Índice de promoção da cooperação judiciária - IPCJ	2026	Meta Específica 4: 1. Implantar, em cada estado, Comitê Executivo Estadual composto por representantes de cada um dos ramos do Poder Judiciário, conforme previsto no art. 7º da Resolução CNJ nº 350/2020. 2. Celebrar pelo menos 1 (um) acordo com instituições parceiras para a prevenção e a resolução consensual de litígios.
		Índice de capacitação em precedentes obrigatórios - ICPO	2025	Capacitar 25% dos magistrados e servidores do 2º grau de jurisdição e 15% dos magistrados e servidores do 1º grau de jurisdição na trilha de aprendizagem de precedentes obrigatórios disponibilizada em plataforma.
			2026	Capacitar 25% dos magistrados e servidores do 2º grau de jurisdição e 15% dos magistrados e servidores do 1º grau de jurisdição na trilha de aprendizagem de precedentes obrigatórios disponibilizada em plataforma.

Perspectiva	Objetivo Estratégico	Indicadores	Metas	
Processos Internos	Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica	Índice de efetividade das ações de melhoria da governança pública - IEAMGP	2025 2026	Alcançar 100% de efetividade das ações de melhoria da governança definidas no Relatório Sintético da Governança Organizacional Pública da Justiça do Trabalho.
Aprendizado e Crescimento	Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira	Índice de cumprimento da Lei Complementar nº 200/2023 – ICLC200	2024 2025 2026	Pagar até o limite de 100% das despesas primárias, inclusive seus restos a pagar, ao final do exercício financeiro.
		Índice de aderência do planejamento da execução orçamentária - IAPEX	2024	Atingir, respectivamente, 85% e 65% de aderência ao planejamento da execução orçamentária do GND3 e do GND4
			2025	Atingir, respectivamente, 90% e 70% de aderência ao planejamento da execução orçamentária do GND3 e do GND4.
			2026	Atingir, respectivamente, 95% e 75% de aderência ao planejamento da execução orçamentária do GND3 e do GND4.
		Índice de aderência do planejamento da execução orçamentária de projetos – IAPEP	2024	Atingir 50% de aderência ao planejamento da execução orçamentária de projetos.
			2025	Atingir 65% de aderência ao planejamento da execução orçamentária de projetos
			2026	Atingir 75% de aderência ao planejamento da execução orçamentária de projetos.

Perspectiva	Objetivo Estratégico	Indicadores	Metas	
Aprendizado e Crescimento	Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional	Índice de promoção da saúde de magistrados e servidores - IPSMS	2021	Meta Nacional 10: Promover a saúde de magistrados e servidores - Realizar exames periódicos de saúde em 15% dos magistrados e 15% dos servidores e promover pelo menos uma ação com vistas a reduzir a incidência de casos de uma das cinco doenças mais frequentes constatadas nos exames periódicos de saúde ou de uma das cinco maiores causas de absenteísmos do ano anterior.
			2022 2023 2024	Meta 12 (Meta Específica da JT): realizar exames periódicos de saúde em 15% dos magistrados e 15% dos servidores e promover pelo menos 3 ações com vistas a reduzir a incidência de casos de uma das cinco doenças mais frequentes constatadas nos exames periódicos de saúde ou de uma das cinco maiores causas de absenteísmos do ano anterior.
			2025	Meta Específica da Justiça do Trabalho: Instruir, anualmente, o Plano de Qualidade de Vida do tribunal e alcançar: a) a participação de pelo menos 10% do número total de magistrados(as) ativos(as) e de 15% do número total de servidores(as) ativos(as) no TRT, considerando o quantitativo total de participantes distintos no conjunto de ações de qualidade de vida planejadas; b) a realização de exames periódicos de saúde em 15% dos(as) magistrados(as) e em 15% dos(as) servidores(as); c) a promoção de pelo menos 3 (três) ações com vistas a reduzir a incidência de casos de uma das cinco doenças mais frequentes constatadas nos exames periódicos de saúde do ano anterior ou de uma das cinco maiores causas de absenteísmo do ano anterior; d) a promoção de pelo menos 1 (uma) ação em que participem terceirizados(as), estagiários(as) e aprendizes.
			2026	Meta Específica 1: Instituir, anualmente, o Plano de Qualidade de Vida do tribunal e alcançar: a) a participação de pelo menos 10% do número total de magistrados(as) ativos(as) e de pelo menos 15% do número total de servidores(as) ativos(as) no TRT, considerando o quantitativo total de participantes distintos, no conjunto de ações de qualidade de vida planejadas; b) a realização de exames periódicos de saúde em pelo menos 15% dos(as) magistrados(as) e em pelo menos 15% dos(as) servidores(as); c) a promoção de pelo menos 3 (três) ações com vistas a reduzir a incidência de casos de uma das cinco doenças mais frequentes constatadas nos exames periódicos de saúde do ano anterior ou de uma das cinco maiores causas de absenteísmo do ano anterior; d) a promoção de pelo menos 1 (uma) ação em que participem terceirizados(as), estagiários(as) e aprendizes.

Perspectiva	Objetivo Estratégico	Indicadores	Metas	
Aprendizado e Crescimento	Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional	Índice de efetividade da prevenção e do enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação – IEPEVAD	2024	Alcançar 41 pontos na avaliação de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação para os itens D1.1, D1.2, D1.3, D2.1 e D3.1, até dezembro de 2024.
			2025	Alcançar 20 pontos na avaliação de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação para os itens D1.4, D2.3.1, D2.3.2, D.2.3.3 até dezembro de 2025.
			2026	Alcançar 25 pontos na avaliação de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação para o item D4.1, até dezembro de 2026.
		Índice de Promoção da Equidade Racial da Justiça do Trabalho - IPERJT	2026	Meta Específica 2: Aumentar o índice de Promoção da Equidade Racial (IPER) em 5% em relação ao desempenho de 2025, ou alcançar, no mínimo, 50% da pontuação geral do IPER.
	Aprimorar a governança de TIC e a proteção de dados	Índice de processos judiciais eletrônicos – IPJE	2021	Meta Nacional 11: Aumentar a tramitação dos processos de forma eletrônica - Alcançar 100% de processos judiciais eletrônicos em relação ao acervo total.
		Índice de transformação digital - ITD	2022	Meta Nacional 10: implementar, durante o ano de 2022, as ações do Programa Justiça 4.0 nas unidades jurisdicionais do tribunal.
		Índice de conformidade com a privacidade e proteção de dados dos usuários - ICPPDU	2025	Linha de base.
			2026	A ser definida a partir da linha de base



INICIATIVAS

Conforme estabelecido no inciso I do art. 34 da Resolução CSJT nº 259/2020, que aprova o Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, no primeiro ano de vigência do PE-JT, devem ser apresentadas propostas pelos Tribunais Regionais do Trabalho para formação do portfólio inicial de iniciativas nacionais.

As iniciativas previstas na referida resolução serão selecionadas por meio do Prêmio Cooperari – Estratégias para Evoluir, com o objetivo de compor o portfólio do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho para o sexênio 2021-2026.

Outras iniciativas poderão ser apresentadas pelos Regionais Trabalhistas no processo formal de revisão do Plano Estratégico, bem como ao longo da execução do plano por meio de proposição ao Comitê Nacional de Governança e Estratégia que deliberará pela inclusão e submeterá à aprovação da Presidência do CSJT.



DIRETRIZ ESTRATÉGICA

Constitui diretriz estratégica da Justiça do Trabalho a adequação das edificações ao Programa Brasileiro de Etiquetagem (PBE Edifica), de acordo com a conveniência e oportunidade avaliada pelo Tribunal Regional do Trabalho.



REGRAS DE OURO

Recomendações a serem observadas durante o planejamento, a execução, o acompanhamento e a revisão da estratégia pelos Órgãos da Justiça do Trabalho.

1. Os Tribunais Regionais devem observar em seus planos os objetivos definidos para a estratégia da Justiça do Trabalho, evitando estabelecer objetivos adicionais;
2. Recomenda-se adotar, no máximo, 2 metas para cada objetivo estratégico estabelecido pelos Tribunais Regionais do Trabalho, além daquelas aprovadas nos Encontros Nacionais do Poder Judiciário;
3. O Comitê Nacional de Governança e Estratégia da Justiça do Trabalho poderá estabelecer, de forma participativa, a responsabilidade sobre a gestão de iniciativas nacionais;
4. O Tribunal Regional do Trabalho poderá encerrar/converter iniciativas locais quando outra de mesmo teor for definida pelo CSJT ou CNJ;
5. Os indicadores e/ou as metas que tenham métricas processuais devem ser indexados de forma inequívoca, objetiva e transpa-

rente, seguindo as regras dos glossários nacionais fixados pelo CNJ ou CSJT, tendo como referência a Resolução CNJ nº 76/2009, o DATAJUD e o Sistema e-Gestão;

6. Todas as metas estabelecidas anualmente nos Encontros Nacionais do Poder Judiciário devem estar incorporadas ao plano estratégico da Justiça do Trabalho e dos Tribunais Regionais.



EXPEDIENTE

Presidente do TST e do CSJT

Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi

Vice-Presidente do TST e do CSJT

Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho

Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho

Ministro Aloysio Corrêa da Veiga

Diretora da Enamat

Ministra Dora Maria da Costa

Secretária-Geral do CSJT

Carolina da Silva Ferreira

Elaboração

Rede de Governança da Estratégia
da Justiça do Trabalho

Coordenação

Adhara Campos Vieira
Daniel Gerbis de Aguiar

Daniele Fernandes Cunha

Dúlio Mendes Soares

Ivan Gomes Bonifácio

Júlia Loures Nunes

Renata Freire Camargos

Produção gráfica

Secretaria de Comunicação Social (SECOM)

Coordenadoria de Editoria e Imprensa (CEIM)

Núcleo de Comunicação Visual e Design (NCVD)

Projeto gráfico e diagramação

Lucas Almeida

Vinícius Aquino

Direção e supervisão gráfica

Alessandro Jacó

Luisa Martins Torres

Taciana Giesel

Thaís de Sá Gomes



 JUSTIÇA DO TRABALHO