

Redação atual**Redação proposta**

Art. 3º (...)

§1º. § 1º A utilização de banco de horas para compensação da carga horária prevista nesta Resolução não se aplica aos servidores sujeitos ao regime de plantão

Art. 3º (...)

§1º O servidor que tiver jornada reduzida por recomendação médica ou que trabalhe em regime de plantão em escalas de revezamento não poderá constituir banco de horas.

Art. 6º O servidor poderá acumular no banco de horas o quantitativo máximo de 24 (vinte e quatro) horas-crédito mensais e 48 (quarenta e oito) horas-crédito no total acumulado, mediante autorização do gestor da unidade, que se responsabilizará pelo controle do serviço efetivamente desenvolvido pelo servidor no decorrer dessas horas.

Art. 6º O servidor poderá acumular no banco de horas até 48 (quarenta e oito) horas-crédito, mediante autorização do gestor da unidade, que se responsabilizará pelo controle do serviço efetivamente desenvolvido pelo servidor no decorrer dessas horas.

Inexiste

§4º O limite máximo das horas-crédito previsto no caput não se aplica às horas trabalhadas durante o recesso forense.

Art. 10. Fica estabelecido o limite máximo de 18 (dezoito) horas-débito para fins de compensação, necessariamente até o mês seguinte.

Art. 10. Ficam estabelecidos os seguintes limites máximos de horas-débito para fins de compensação, necessariamente até o mês seguinte:

I - 21 (vinte e uma) horas, quando sujeito a jornada semanal de 35 ou 40 horas;

II - 18 (dezoito) horas, quando sujeito a jornada semanal de 30 horas; e

III - 12 (doze) horas, quando sujeito a jornada semanal de 20 horas.

Inexiste

Art. 12-B. Quando o servidor se ausentar para realizar trabalho externo, participar de seminários ou cursos, autorizados pela Administração do Tribunal, ficará dispensado do registro da frequência, cabendo ao gestor da Unidade lançar no sistema a ocorrência.

Art. 16. No caso de vacância, aposentadoria, redistribuição, remoção, cessão, ou requisição de servidor de TRT para outro órgão ou entidade, retorno ao órgão de origem de servidor cedido ou em exercício provisório em TRT, o saldo negativo de horas será descontado da remuneração do servidor ou cobrado mediante Guia de Recolhimento da União, e o eventual saldo positivo será convertido em pecúnia até o limite de 48 horas.

Art. 16. No caso de vacância, aposentadoria, redistribuição, remoção, cessão, ou requisição de servidor de TRT para outro órgão ou entidade, retorno ao órgão de origem de servidor cedido ou em exercício provisório em TRT, o saldo negativo de horas será descontado da remuneração do servidor ou cobrado mediante Guia de Recolhimento da União, e o eventual saldo positivo será convertido em pecúnia.

Inexiste

Art. 17-A. A apuração das horas extraordinárias será realizada de forma apartada das horas excedentes ordinárias, sendo que sua contabilização somente ocorrerá após a compensação de eventual saldo de horas-débito.

Assim, tem-se que a minuta em análise, apresentada pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas deste Conselho, de fato, **deve ser aprovada** porque aperfeiçoa a Resolução CSJT n. 204/2017, na medida em que a adequa à necessidade efetiva das unidades de trabalho, alinha-a ao Ato DILEP.CIF.SEGPES.GDGSET.GP n. 232 de 14 de maio de 2018, que regulamenta a mesma matéria no âmbito do C. TST, bem como a atualiza ao entendimento jurisprudencial referente ao pagamento pela administração, das horas-crédito devidas ao servidor que se desliga de Tribunal Regional.

ISTOPOSTO

ACORDAM os Membros do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, por unanimidade, conhecer da proposta de alteração de Ato Normativo e, no mérito, aprovar, nos termos da fundamentação, a edição de resolução que altera a Resolução CSJT n. 204/2017, a qual regulamenta o banco de horas e o desconto na remuneração decorrente de faltas ou atrasos de servidores no âmbito do Judiciário do Trabalho de primeiro e segundo graus.

Brasília, 14 de fevereiro de 2020.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

Desembargadora Auxiliadora Rodrigues
Conselheira Relatora

Resolução
Resolução
RESOLUÇÃO CSJT

RESOLUÇÃO CSJT Nº 259, DE 14 DE FEVEREIRO DE 2020.

Aprova o Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus e dá outras providências.

O CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, em sessão ordinária hoje realizada, sob a presidência do Exmo. Ministro Conselheiro Presidente João Batista Brito Pereira, presentes os Exmos. Ministros Conselheiros Renato de Lacerda Paiva, Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira e Augusto César Leite de Carvalho, os Exmos. Desembargadores Conselheiros Vania Cunha Mattos, Maria Auxiliadora Barros de Medeiros Rodrigues e Nicanor de Araújo Lima, a Exma. Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Dra. Maria Aparecida Gugel, e a Exma. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, Juíza Noemia Aparecida Garcia Porto,

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

CONSIDERANDO a instituição da Rede de Governança Colaborativa da Estratégia da Justiça do Trabalho, por meio do Ato CSJT.GP.SG nº 294, de 20 de outubro de 2014, com composição disposta pelo Ato CSJT.GP.SG nº 298, de 21 de outubro de 2014;

CONSIDERANDO a Estratégia Nacional do Poder Judiciário e as diretrizes do Conselho Nacional de Justiça;

CONSIDERANDO a vigência do Ciclo de Planejamento Estratégico 2015 – 2020 da Justiça do Trabalho, prevista na Resolução CSJT nº 145, de 28 de novembro de 2014;

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

CONSIDERANDO a necessidade de sistematizar e definir estruturas de governança e gestão com o objetivo de garantir eficiência, eficácia e efetividade aos objetivos organizacionais e promover a padronização da gestão no âmbito da Justiça do Trabalho, consoante diretrizes do Referencial Básico de Governança Pública do Tribunal de Contas da União – TCU;

CONSIDERANDO a proposta apresentada pelo Grupo de Trabalho destinado à elaboração do Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho – gtMGE-JT, instituído pelo Ato CSJT.GP.SG.CGEST nº 155, de 29 de julho de 2019; e

CONSIDERANDO a deliberação do Plenário do CSJT nos autos do Processo CSJT-AN-555-94.2020.5.90.0000,

R E S O L V E:

TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

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

Parágrafo único. O MGE-JT disciplina, no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus:

I – a formulação, o desdobramento e o monitoramento da estratégia;

II – o alinhamento estratégico entre os órgãos e destes com a estratégia nacional;

III – o modo de participação das instâncias internas de governança na elaboração, na avaliação, no direcionamento e no monitoramento da estratégia;

IV – a interação entre as partes interessadas.

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

I - Estratégia: plano de atuação, composto por diretrizes, objetivos e ações, adotado pela organização para alcançar a missão e a visão;

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

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

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

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

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

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

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

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

X - Indicadores: sinalizadores do nível de alcance de uma situação ou estado desejado a partir da mensuração e do acompanhamento do resultado das metas estratégicas;

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

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

XIII - Gestão de riscos: atividades coordenadas para dirigir e controlar uma organização no que se refere a riscos;

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

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

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

XVII - Iniciativas: programas, projetos e planos de ação de curto, médio e longo prazos, externos às atividades de rotina, com vistas, especificamente, a alcançar os objetivos estabelecidos no plano estratégico e preencher as lacunas existentes entre o desempenho atual da organização e o desejado;

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

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

XX - Plano de ação: ferramenta direcionada a ações de complexidade inferior ao projeto, composta por atividades definidas em cronograma, com designação de responsabilidade e detalhamento da execução;

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

XXII - Governança: conjunto de políticas, processos e mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas à prestação de serviços de interesse da sociedade;

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

XXIV - Estruturas de governança: estruturas organizacionais e instâncias de decisão e de interlocução identificadas com o intuito de sistematizar o processo de condução das políticas de governança e gestão das organizações.

Art. 3º São diretrizes do MGE-JT:

I – Promoção da estratégia como mecanismo de governança;

II – Alinhamento da estratégia com o planejamento e com a execução do orçamento;

III – Incentivo à gestão por resultados e à comunicação da estratégia;

IV – Fomento à inovação e ao compartilhamento das boas práticas de gestão;

V – Desenvolvimento da gestão de riscos vinculada à estratégia.

Art. 4º São diretrizes do Planejamento Estratégico:

I - A missão, a visão e os objetivos estratégicos devem ser redigidos de forma clara, direta e sintética;

II - O valor institucional deve ser acompanhado de definição conceitual;

III - O objetivo estratégico deve:

a) partir da visão de futuro;

b) estar alinhado à missão e aos valores organizacionais;

c) ser acompanhado de definição conceitual;

d) ter pelo menos uma meta e um indicador vinculados;

IV - Os indicadores devem ser:

a) Válidos: refletirem o que está sendo medido;

b) Estáveis: possibilitarem a avaliação e a comparação do desempenho ao longo do tempo, sem que o conceito das variáveis do indicador, a forma de cálculo e os procedimentos de coleta de dados para apuração variem no tempo;

c) Apropriados: medirem os resultados atribuíveis aos objetivos, às metas e às ações que se pretende monitorar, de modo a garantir a utilidade para o monitoramento da estratégia e a tomada de decisões;

d) Confiáveis: possuir fonte de dados confiável e inequívoca quanto ao que está sendo medido ou calculado, de modo a garantir resultados idênticos para cálculos processados por partes interessadas diversas;

e) Seletivos: estabelecerem-se em número equilibrado, sem excessos, com foco nos aspectos essenciais do que se precisa medir para a consecução da estratégia;

f) Claros: possuir definição de fácil entendimento, sem apresentar dificuldades de cálculo ou de uso;

g) Econômicos: terem custo razoável de coleta e atualização das informações necessárias ao cálculo, quando comparados com a utilidade gerencial da informação que fornecem;

h) Acessíveis: terem dados de fácil obtenção, registro e manutenção;

i) Tempestivos: terem resultados disponíveis sempre que necessário, com vistas a auxiliar a tomada de decisão;

V - As metas devem ser:

- a) Específicas: expressarem com clareza o que deve ser alcançado, sem ambiguidades;
- b) Mensuráveis: expressarem em que medida o objetivo deve ser alcançado em certo intervalo de tempo;
- c) Apropriadas: serem relevantes para medirem os objetivos estratégicos;
- d) Desafiadoras: serem capazes de promover desempenho organizacional superior ao inicial;
- e) Realistas: serem de alcance possível no período previsto, a custo razoável, ante as restrições existentes;
- f) Temporais: serem fixadas no tempo e expressarem o período esperado para alcance;

VI - O glossário dos indicadores e das metas deverá especificar as seguintes informações:

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

TÍTULO II DA REDE DE GOVERNANÇA DA ESTRATÉGIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (RGE-JT)

CAPÍTULO I DA COMPOSIÇÃO

Art. 5º A Rede de Governança da Estratégia da Justiça do Trabalho (RGE-JT) será composta por:

- I - Comitê Gestor da Estratégia da Justiça do Trabalho (CGE-JT);
- II - Subcomitês Gestores da Estratégia da Justiça do Trabalho (SGE-JT).

CAPÍTULO II DO COMITÊ GESTOR DA ESTRATÉGIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CGE-JT)

Art. 6º Integram o CGE-JT:

- I - o Secretário-Geral do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que o coordenará;
- II - o Coordenador de Gestão Estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;
- III - um representante da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho;

IV -

os Tribunais Regionais do Trabalho eleitos, dentre os de mesmo porte, por meio de seus representantes, para coordenar os SGE-JT;

V - o Tribunal Regional do Trabalho eleito dentre os demais, por meio de seu representante.

§ 1º Os Tribunais integrantes do CGE-JT serão representados pelos magistrados gestores de metas, em conjunto com os responsáveis pelas unidades de planejamento estratégico.

§ 2º Os Tribunais Regionais do Trabalho citados nos incisos IV e V serão eleitos para mandato de dois anos, permitida uma recondução para o mesmo cargo.

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

I - o Secretário-Geral do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, o Coordenador de Gestão Estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e os representantes dos Tribunais Regionais do Trabalho por seus substitutos legais e eventuais;

II - o representante da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho por substituto por ele indicado;

III - os Tribunais Regionais do Trabalho coordenadores dos SGE-JT por Tribunal Regional por ele indicado, dentre as de mesmo porte.

Art. 8º Compete ao CGE-JT:

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

II - orientar os Subcomitês Gestores e zelar pela observância dos padrões e das diretrizes estabelecidas para a execução dos trabalhos relativos ao planejamento estratégico;

III - consolidar e aprovar as propostas apresentadas pelos Subcomitês Gestores;

IV - elaborar proposta do PE-JT e de suas revisões, com definição de glossário de indicadores, e das iniciativas voltadas ao cumprimento do Plano;

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

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

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

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

IX - atuar como gestor nacional do Sistema de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho (SIGEST), nos termos do art. 46.

Art. 9º As decisões do Comitê serão tomadas por maioria simples, prevalecendo, em caso de empate, o voto proferido pelo Coordenador.

Art. 10. As decisões de caráter eminentemente técnico, assim como as de gestão do plano estratégico, serão submetidas à ratificação da Presidência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho quando o Comitê, por maioria simples, assim entender.

Art. 11. A Coordenadoria de Gestão Estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CGEST-CSJT) é responsável por auxiliar e secretariar o CGE-JT nas atividades de elaboração, execução, monitoramento e revisão do PE-JT.

CAPÍTULO III DOS SUBCOMITÊS GESTORES DA ESTRATÉGIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (SGE-JT)

Art. 12. A RGE-JT é composta pelos seguintes Subcomitês:

I – Subcomitê Gestor da Estratégia dos Tribunais Regionais do Trabalho de pequeno porte;

II – Subcomitê Gestor da Estratégia dos Tribunais Regionais do Trabalho de médio porte;

III – Subcomitê Gestor da Estratégia dos Tribunais Regionais do Trabalho de grande porte.

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

§ 2º Os Tribunais Regionais do Trabalho serão representados, nos Subcomitês, pelos magistrados gestores de metas, em conjunto, com os responsáveis pelas unidades de gestão estratégica.

Art. 13. São competências dos Subcomitês Gestores da Estratégia:

I – discutir aspectos essenciais e específicos do Subcomitê;

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

III - realizar as RAEs do Subcomitê;

IV – consolidar as propostas apresentadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho e apresentá-las ao CGE-JT;

V – realizar a interação entre o CGE-JT e os Tribunais Regionais do Trabalho que representarem;

VI – fornecer aos Tribunais Regionais do Trabalho que representarem informações relativas ao progresso dos trabalhos, cumprimento das etapas e eventuais alinhamentos;

VII – propor diretrizes para a comunicação da estratégia e apoiar a execução de ações de comunicação;

VIII – representar os Tribunais Regionais do Trabalho que compõem o Subcomitê no que concerne a assuntos relacionados à gestão estratégica.

TÍTULO III DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Art. 14. Os planejamentos estratégicos da Justiça do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho abrangem o período de seis anos e compõem-se das etapas de elaboração e aprovação, execução, monitoramento e revisão, as quais são coordenadas pela CGEST-CSJT do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, no primeiro caso, e pelas respectivas áreas de Gestão Estratégica, no segundo caso.

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

CAPÍTULO I DA ELABORAÇÃO E APROVAÇÃO

Seção I

Do Plano Estratégico

Subseção I Da Justiça do Trabalho

Art. 15. No último ano de vigência do plano estratégico, serão convidados magistrados, servidores, jurisdicionados, advogados, Ministério Público, associações e entidades de classe, bem como outros órgãos que atuem de forma colaborativa para contribuírem na elaboração da proposta do (PE-JT), a partir das seguintes etapas:

I - realização de processos participativos pelos Tribunais Regionais do Trabalho até o mês de março;

II - realização da análise de ambiente e elaboração da proposta de Missão, Visão e Valores da Justiça do Trabalho, até o mês de maio, na forma a seguir:

a) promoção de oficinas temáticas pelos Tribunais Regionais do Trabalho com a participação, no mínimo, de servidores e magistrados, garantida a representatividade de 1º e 2º graus;

b) elaboração das propostas consolidadas de cada Subcomitê da RGE-JT previstas no inciso III, do art. 13;

c) elaboração da proposta do CGE-JT, prevista no inciso IV, do art. 8º, a partir das propostas dos Subcomitês da RGE-JT;

d) apreciação da proposta do CGE-JT pelos membros da Direção do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho;

e) avaliação, pelo CGE-JT, das considerações resultantes da apreciação referida na alínea d);

f) aprovação da proposta da Justiça do Trabalho pela Presidência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

III – elaboração, até o mês de junho, do relatório de diagnóstico da estratégia pela CGEST a partir dos resultados dos processos participativos, da análise de ambiente, das diretrizes do planejamento e da estratégia nacional do Poder Judiciário;

IV – formulação dos elementos componentes do planejamento estratégico (objetivos, indicadores definidos em glossário e metas), até o mês de setembro, na forma a seguir:

a) promoção de oficinas temáticas pelos Tribunais Regionais do Trabalho com a participação de representantes das unidades administrativas e judiciárias, garantida a representatividade de 1º e 2º graus;

b) elaboração das propostas consolidadas de cada Subcomitê da RGE-JT;

c) elaboração da proposta do CGE-JT, a partir das propostas dos Subcomitês da RGE-JT;

d) apreciação da proposta do CGE-JT pelos Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho;

e) avaliação das considerações dos Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho e elaboração da proposta da Justiça do Trabalho pelo CGE-JT;

f) aprovação da proposta da Justiça do Trabalho pela Presidência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, após avaliação da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho e parecer da CGEST;

V – elaboração da Matriz de Alinhamento com a Estratégia Nacional, do Mapa Estratégico e da minuta de Resolução pela CGEST;

VI – aprovação do PE-JT pelo Plenário do Conselho Superior da Justiça do Trabalho até a última sessão do exercício.

Art. 16. O PE-JT observará o conteúdo temático dos Macrodesafios do Poder Judiciário.

Art. 17. O alinhamento à Estratégia Nacional se dá por contribuição, da seguinte forma:

I - os objetivos estratégicos devem estar relacionados aos Macrodesafios de acordo com as especificidades da Justiça do Trabalho, sem necessidade de replicação textual;

II - as metas da Justiça do Trabalho devem ser definidas com o intuito de alcançar o objetivo estratégico vinculado, sem obrigatoriedade de replicação das metas nacionais do Poder Judiciário.

Art. 18. Os riscos vinculados à estratégia da Justiça do Trabalho devem ser identificados em até 6 meses após a aprovação do plano estratégico.

Subseção II Dos Tribunais Regionais do Trabalho

Art. 19. No último ano de vigência do plano estratégico, serão convidados magistrados, servidores, jurisdicionados, advogados, Ministério Público, associações e entidades de classe, bem como outros órgãos que atuem de forma colaborativa para participarem da elaboração da proposta do plano estratégico do Tribunal Regional do Trabalho, a partir das seguintes etapas:

I - realização da análise de ambiente e elaboração da proposta de valores e de visão de futuro do Tribunal Regional, até o mês de setembro, na forma a seguir:

a) promoção de oficinas temáticas pelos Tribunais Regionais do Trabalho com a participação de servidores e magistrados, garantida a representatividade de 1º e 2º graus;

b) elaboração da proposta por Comissão instituída, cuja composição mínima deve incluir:

1) o presidente do Tribunal Regional do Trabalho;

- 2) o vice-presidente do Tribunal Regional do Trabalho;
- 3) o corregedor regional do Tribunal Regional do Trabalho;
- 4) um magistrado representante do 1º grau de jurisdição;
- 5) a direção administrativa do Tribunal Regional do Trabalho;
- 6) o titular da unidade de gestão estratégica do Tribunal Regional do Trabalho;

II – elaboração, até o mês de outubro, do relatório de diagnóstico da estratégia pela área de gestão estratégica do Tribunal a partir dos resultados dos processos participativos, da análise de ambiente, das diretrizes do planejamento e da estratégia da Justiça do Trabalho;

III – formulação dos elementos componentes do planejamento estratégico (objetivos, indicadores definidos em glossário e metas), até o mês de março do primeiro ano de vigência do PE-JT, na forma a seguir:

- a) promoção de oficinas temáticas pelos Tribunais Regionais do Trabalho com a participação de representantes das unidades administrativas e judiciárias, garantida a representatividade de 1º e 2º graus;
- b) elaboração da proposta pela Comissão aludida na alínea b, do inciso I, com a avaliação da corregedoria regional;

IV – elaboração da Matriz de Alinhamento com a Estratégia Nacional e com a Estratégia da Justiça do Trabalho, do Mapa Estratégico e da minuta de Resolução pela área de gestão estratégica do Tribunal, até o mês de março do primeiro ano de vigência do PE-JT;

V – aprovação do plano estratégico dos Tribunais Regionais do Trabalho pelo Tribunal Pleno, até o mês de abril do primeiro ano de vigência do PE-JT.

§1º Os processos participativos previstos no inciso I, do art. 15, também subsidiam a elaboração da proposta de plano estratégico do Tribunal Regional do Trabalho.

§2º Nos Tribunais Regionais do Trabalho em que houver estrutura de governança instituída em normativo, esta poderá substituir a Comissão aludida nas alíneas b, dos incisos I e III, respeitada a composição mínima estabelecida.

Art. 20. Os planos estratégicos dos Tribunais Regionais do Trabalho observarão o conteúdo temático dos objetivos estratégicos da Justiça do Trabalho.

Art. 21. Os riscos vinculados à estratégia deverão ser identificados em até 6 meses após a aprovação do plano estratégico.

Art. 22. O alinhamento ao PE-JT se dá por contribuição, da seguinte forma:

I - a Missão deve ser idêntica à da Justiça do Trabalho;

II - os objetivos estratégicos devem estar relacionados aos objetivos da Justiça do Trabalho de acordo com as especificidades do Tribunal Regional do Trabalho, sem necessidade de replicação textual, garantido, contudo, que comportem os indicadores e metas da Justiça do Trabalho;

III - os valores, os indicadores e as metas da Justiça do Trabalho devem ser replicados nos planos estratégicos do Tribunais Regionais do Trabalho, sem prejuízo do acréscimo de outros relacionados às especificidades do respectivo Tribunal e aos objetivos estratégicos específicos a seus planos.

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

Seção II Dos Planos Intraorganizacionais

Art. 24. Os planos intraorganizacionais compreendem o desdobramento da estratégia organizacional em planos temáticos que definem a forma de contribuição para o alcance dos objetivos estratégicos.

Subseção I Da Justiça do Trabalho

Art. 25. Os planos intraorganizacionais da Justiça do Trabalho devem ser desdobrados a partir dos mapas estratégicos do plano do Poder Judiciário no tema correspondente e do PE-JT.

§1º Em não havendo plano do Poder Judiciário no tema correspondente, deve ser considerada a Estratégia da Justiça do Trabalho.

§2º O desdobramento pode se limitar ao estabelecimento de iniciativas de contribuição para o alcance dos objetivos estratégicos, excepcionando-se os temas de gestão de pessoas, tecnologia da informação, comunicação e orçamento e finanças do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que devem observar o caput.

§3º A elaboração dos planos intraorganizacionais é de responsabilidade da área do Conselho Superior da Justiça do Trabalho vinculada ao tema, devendo ser apoiada pela CGEST-CSJT.

§4º O processo de formulação dos planos intraorganizacionais deve ocorrer por meio da estrutura de governança da Justiça do Trabalho na respectiva temática e com a participação das áreas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho vinculadas ao tema ou impactadas pelos planos.

§5º Os planos intraorganizacionais deverão ser elaborados até o mês de junho do primeiro ano de vigência do PE-JT.

Subseção II Dos Tribunais Regionais do Trabalho

Art. 26. A estrutura do planejamento estratégico nos Tribunais Regionais do Trabalho deve ser materializada por um conjunto de práticas gerenciais, em especial de planos intraorganizacionais, voltada à obtenção de resultados, com base no estabelecimento, na execução e no acompanhamento de metas, iniciativas e ações impulsionadoras do cumprimento da missão da Justiça do Trabalho e do alcance da visão de futuro do Tribunal.

Art. 27.

Além do nível estratégico, são níveis gerenciais da estrutura do planejamento nos Tribunais Regionais do Trabalho:

I - tático: Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação, Plano de Gestão de Pessoas, Plano de Comunicação Institucional e outros planos temáticos;

II - operacional: Plano Diretor de Tecnologia da Informação, Plano Anual de Contratações e planos de contribuição das demais áreas temáticas.

Art. 28. Os planos intraorganizacionais dos Tribunais Regionais do Trabalho devem ser desdobrados a partir dos mapas estratégicos do plano da Justiça do Trabalho no tema correspondente e do plano estratégico do Tribunal.

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

§2º O desdobramento pode se limitar ao estabelecimento de iniciativas de contribuição para o alcance dos objetivos estratégicos, excepcionando-se os planos táticos e o Plano Anual de Contratações, que devem observar o caput.

§3º A elaboração dos planos intraorganizacionais dos Tribunais Regionais do Trabalho é de responsabilidade da área vinculada ao tema, devendo ser apoiada pela área de Gestão Estratégica.

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

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

Art. 29. Os planos táticos possuem periodicidade de seis anos e definem, entre outros elementos, o conjunto de objetivos, indicadores e iniciativas estratégicas para contribuir com a estratégia institucional.

Art. 30. Os planos operacionais devem contemplar um conjunto de indicadores, metas, programas, projetos e ações a serem desenvolvidos para viabilizar a execução dos planos de nível estratégico e tático.

Parágrafo único. O Plano Anual de Contratações deve ser formulado a partir dos objetivos estratégicos e iniciativas a elas vinculadas com a finalidade de executar a estratégia, devendo especificar, para cada contratação pretendida, o vínculo estratégico.

Art. 31. O Plano Anual de Contratações deve considerar, ainda:

I - o Plano de Obras;

II - o Plano Anual de Capacitação de Magistrados;

III - o Plano Anual de Capacitação de Servidores;

IV - o Plano de Logística Sustentável;

V - o Plano de Contratações de Soluções de Tecnologia da Informação e Comunicação, a ser executado com base no Plano Diretor de Tecnologia da Informação e Comunicação;

VI - Outros planos institucionais que tenham impacto orçamentário.

CAPÍTULO II DA EXECUÇÃO

Art. 32. A execução da estratégia se dá por meio da concretização do portfólio de iniciativas voltadas ao cumprimento das metas estabelecidas nos planos organizacionais.

Art. 33. As iniciativas devem seguir metodologia própria a depender da complexidade, conforme segue:

I – plano de ação estruturado, no mínimo, com título, descrição, responsável, classificação orçamentária vinculada, custo estimado e efetivo, datas inicial e final previstas e efetivas, situação da ação no período e resultados obtidos;

II – projeto segundo estrutura a ser aprovada para a Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. Até a definição da estrutura prevista no inciso II, os Tribunais deverão adotar metodologia própria de gestão de projetos.

Seção I Da Justiça do Trabalho

Art. 34. O portfólio de iniciativas voltadas ao cumprimento das metas estabelecidas no PE-JT é composto pelas iniciativas temáticas e estratégicas dos Tribunais Regionais do Trabalho, de acordo com a vinculação estabelecida a partir do alinhamento entre os planos, bem como por iniciativas nacionais aprovadas na forma a seguir:

I - no primeiro ano de vigência do PE-JT, apresentação, até o mês de junho, de propostas pelos Tribunais Regionais do Trabalho para formação do portfólio inicial de iniciativas nacionais;

II - elaboração da proposta do CGE-JT, a partir das propostas dos Tribunais Regionais do Trabalho;

III - aprovação da proposta da Justiça do Trabalho pelo Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 1º O portfólio inicial de iniciativas nacionais deve ser aprovado até o mês de setembro do primeiro ano de vigência do PE-JT.

§ 2º Após o prazo fixado no inciso I, novas propostas podem ser encaminhadas ao CGE-JT a qualquer tempo, observado o inciso III.

Art. 35. Após a aprovação dos planos intraorganizacionais, deve ser aprovado, em até quatro meses, o portfólio das iniciativas voltadas ao cumprimento das metas estabelecidas no plano temático.

§ 1º O portfólio de iniciativas intraorganizacionais é composto pelas iniciativas temáticas dos Tribunais Regionais do Trabalho, de acordo com a vinculação estabelecida a partir do alinhamento entre os planos, bem como por iniciativas nacionais.

§ 2º A aprovação do portfólio de iniciativas deve se dar no âmbito da estrutura própria de governança ou, quando não houver, no âmbito da área do Conselho Superior da Justiça do Trabalho responsável pelo tema, com o apoio da CGEST-JT.

Seção II

Dos Tribunais Regionais do Trabalho

Art. 36. O portfólio de iniciativas voltadas ao cumprimento das metas estabelecidas no plano estratégico do Tribunal Regional do Trabalho é composto pelas iniciativas temáticas, bem como por iniciativas estratégicas aprovadas na forma a seguir:

I - promoção de oficinas temáticas com a participação dos titulares das áreas administrativas e judiciárias para elaboração da proposta de portfólio de iniciativas;

II - aprovação das iniciativas estratégicas a partir do fluxo estabelecido pelo modelo de gestão de portfólio de iniciativas do Tribunal.

§ 1º O portfólio inicial de iniciativas estratégicas deve ser aprovado em até quatro meses após a aprovação do plano estratégico do Tribunal Regional do Trabalho.

§ 2º Em não havendo modelo de gestão de portfólio de iniciativas instituído, a aprovação deve se dar no âmbito da Comissão aludida na alínea b, do inciso I, do art. 19.

Art. 37. Aprovados os planos intraorganizacionais, o órgão deve, em até quatro meses, aprovar o portfólio de iniciativas voltadas ao cumprimento das metas estabelecidas no plano temático.

Parágrafo único. A aprovação do portfólio de iniciativas deve se dar no âmbito da estrutura própria de governança ou, quando não houver, no âmbito da área responsável pelo tema, com o apoio da área de Gestão Estratégica.

CAPÍTULO III DO MONITORAMENTO

Art. 38. O monitoramento da estratégia se dá por meio do acompanhamento das iniciativas, dos indicadores, das metas e dos objetivos estratégicos.

Seção I

Dos Resultados

Art. 39. As áreas de gestão estratégica devem:

I - divulgar mensalmente os resultados dos planos estratégicos dos respectivos órgãos;

II - elaborar e publicar anualmente Relatório de Resultados dos planos estratégicos dos respectivos órgãos contendo, no mínimo:

a) a apresentação da missão, da visão, dos valores e do mapa estratégico;

b) a análise de desempenho das iniciativas, das metas e dos objetivos estratégicos;

c) a execução orçamentária das iniciativas executadas;

d) a relação de suficiência entre as iniciativas executadas e as metas e os objetivos estratégicos;

e) o alinhamento entre as metas e os objetivos estratégicos dos planos intraorganizacionais, institucionais, estratégico da Justiça do Trabalho e da Estratégia Nacional.

Seção II

Das Reuniões

Subseção I

Da Justiça do Trabalho

Art. 40. Para o acompanhamento da estratégia da Justiça do Trabalho, devem ser realizadas as seguintes reuniões:

I - 3 vezes ao ano, Reunião de Análise da Estratégia (RAE) por Subcomitê Gestor da Estratégia com os membros do respectivo porte para análise dos pontos críticos e revisão relativa aos objetivos, indicadores, metas e iniciativas;

II - 3 vezes ao ano, RAE com os membros do CGE-JT, para análise dos pontos críticos e revisão relativa aos objetivos, indicadores, metas e iniciativas;

III - 2 vezes ao ano, reunião dos responsáveis pelas unidades de gestão estratégica dos Tribunais Regionais do Trabalho e da CGEST-CSJT para monitoramento dos indicadores, metas e iniciativas a eles vinculados.

Parágrafo único. As RAEs realizadas no âmbito dos Subcomitês Gestores da Estratégia devem subsidiar as RAEs do CGE-JT.

Subseção II Dos Tribunais Regionais do Trabalho

Art. 41. Para o acompanhamento da estratégia institucional, os Tribunais Regionais do Trabalho devem realizar as seguintes reuniões:

I - reuniões operacionais e táticas da área administrativa e judiciária para monitoramento dos indicadores, metas e iniciativas;

II - 3 vezes ao ano, RAE com os membros da Comissão citada na alínea b, do inciso I, do art. 19 ou da estrutura de Governança aludida no parágrafo único, do art. 19, para análise dos pontos críticos e revisão relativa aos objetivos, indicadores, metas e iniciativas.

Parágrafo único. As RAEs realizadas no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho devem subsidiar as RAEs dos Subcomitês Gestores da Estratégia.

Seção III Do Sistema de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho (SIGEST)

Subseção I Da estruturação e da atualização de dados

Art. 42. A gestão da estratégia da Justiça do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho deve ser estruturada obrigatoriamente no SIGEST.

Parágrafo único. O SIGEST consiste em ferramenta tecnológica para planejamento, medição, monitoramento e análise da estratégia, bem como para apoio à execução dos planos estratégicos.

Art. 43. A utilização do SIGEST objetiva:

I – proporcionar o alinhamento estratégico da Justiça do Trabalho mediante o acompanhamento dos indicadores estratégicos dos órgãos que a compõem, com vistas à melhoria dos processos de trabalho e à superação dos desafios descritos na estratégia;

II – propiciar a gestão da execução dos planos estratégicos institucionais e intraorganizacionais no âmbito da Justiça do Trabalho, a partir de infraestrutura tecnológica de suporte;

III – estruturar o desdobramento da estratégia em perspectivas, temas, objetivos, indicadores, metas e iniciativas;

IV – assegurar a transparência da gestão pública da Justiça do Trabalho.

Art. 44. O Conselho Superior da Justiça do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho devem inserir no SIGEST os seguintes dados relativos aos planos estratégicos e intraorganizacionais:

I – mapas estratégicos;

II – metas;

III – indicadores;

IV – iniciativas.

§ 1º Os Tribunais Regionais do Trabalho devem preencher os dados relativos ao cálculo dos indicadores e as justificativas de desempenho, quando necessárias, no SIGEST, mensalmente ou de acordo com a especificidade do indicador, impreterivelmente, até o 20º dia do mês posterior ao período de mensuração.

§ 2º As iniciativas devem ser atualizadas no SIGEST, no mínimo, mensalmente, de acordo com a sua execução.

§ 3º A fim de manter o alinhamento com a Estratégia Nacional do Poder Judiciário, as metas nacionais serão acompanhadas no SIGEST, a partir do cadastro de seus índices de cumprimento.

Art. 45. O Conselho Superior da Justiça do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho devem adotar medidas no sentido de fomentar a utilização do SIGEST para a realização da gestão estratégica como fonte de informações e suporte às decisões estratégicas do órgão.

Subseção II Da gestão

Art. 46. A gestão nacional do SIGEST realizada pelo CGE-JT, nos termos do inciso IX, do art. 8º, compreende:

I - garantir a adequação do SIGEST às necessidades da Justiça do Trabalho;

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

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

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

Art. 47. A coordenação nacional executiva do SIGEST cabe à CGEST-CSJT, nos seguintes termos:

I - planejar e coordenar ações decorrentes das deliberações do CGE-JT;

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

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

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

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

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

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

VIII - autorizar a implantação de novas versões do sistema.

Art. 48. A gestão dos planos estratégicos e intraorganizacionais no SIGEST cabe:

I - à CGEST-CSJT, no caso do planejamento estratégico da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus;

II - às unidades de gestão estratégica dos Tribunais Regionais do Trabalho, no caso do planejamento estratégico do respectivo órgão;

III - às unidades temáticas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, no caso dos respectivos planos intraorganizacionais da Justiça do Trabalho;

IV - às unidades temáticas dos Tribunais Regionais do Trabalho, no caso dos respectivos planos intraorganizacionais do órgão.

§ 1º A estruturação dos Planos Anuais de Contratações no SIGEST não é obrigatória, sendo suficiente a identificação do vínculo entre as contratações previstas e a estratégia.

§ 2º As unidades de gestão estratégica devem apoiar as unidades temáticas identificadas nos incisos III e IV na utilização do sistema para o gerenciamento dos planos intraorganizacionais.

§ 3º As sugestões dos Tribunais Regionais do Trabalho de melhorias no SIGEST devem ser encaminhadas ao CGE-JT.

CAPÍTULO IV DA REVISÃO

Art. 49. Os planos estratégicos podem ser revisados a partir das necessidades identificadas nas RAEs.

Seção I Da Justiça do Trabalho

Art. 50. A revisão do PE-JT se dará a partir das seguintes etapas:

I - avaliação das propostas de revisão dos Subcomitês da RGE-JT nas RAEs da Justiça do Trabalho;

II - elaboração da proposta inicial de revisão do JT pelo CGE-JT;

III - apreciação da proposta inicial pelos Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho;

IV - avaliação das considerações dos Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho pelo CGE-JT;

V - elaboração da proposta de revisão do PE-JT pelo CGE-JT;

IV - elaboração da minuta de Resolução pela CGEST;

V - aprovação da revisão do PE-JT pelo plenário do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§1º O CGE-JT poderá solicitar à CGEST estudos técnicos para subsidiar suas decisões.

§2º O CGE-JT poderá submeter as propostas de revisão à avaliação do Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho.

Seção II Dos Tribunais Regionais do Trabalho

Art. 51. A revisão dos planos estratégicos dos Tribunais Regionais do Trabalho deve ocorrer a partir das seguintes etapas:

I – identificação das propostas de revisão advindas das:

- a) reuniões operacionais;
- b) reuniões táticas;
- c) RAEs;

II – avaliação das propostas de revisão nas RAEs;

III - elaboração da proposta de revisão pela Comissão aludida na alínea b, do inciso I, do art. 19, com a avaliação da Corregedoria Regional;

IV – elaboração da minuta de Resolução pela área de gestão estratégica do Tribunal;

V – aprovação da revisão do plano estratégico do Tribunais Regionais do Trabalho pela instância plenária do Tribunal.

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

TÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 52. Para o cumprimento do disposto no inciso II, do art. 33, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho deverá adotar metodologia de gestão de projetos para a Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.

Art. 53. O ciclo de planejamento estratégico de 2015-2020 permanece regido pela Resolução CSJT nº 145, de 28 de novembro de 2014, e suas atualizações, bem como pelo Ato CSJT.GP.SG nº 294, de 20 de outubro de 2014.

Art. 54. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação e se aplica ao ciclo de planejamento estratégico de 2021 a 2026 e posteriores.

Brasília, 14 de fevereiro de 2020.

JOÃO BATISTA BRITO PEREIRA
Ministro Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

RESOLUÇÃO CSJT

RESOLUÇÃO CSJT Nº 260, DE 14 DE FEVEREIRO DE 2020.

Aprova o Modelo de Gestão Estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e dá outras providências.

O CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, em sessão ordinária hoje realizada, sob a presidência do Exmo. Ministro Conselheiro Presidente João Batista Brito Pereira, presentes os Exmos. Ministros Conselheiros Renato de Lacerda Paiva, Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira e Augusto César Leite de Carvalho, os Exmos. Desembargadores Conselheiros Vania Cunha Mattos, Maria Auxiliadora Barros de Medeiros Rodrigues e Nicanor de Araújo Lima, a Exma. Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Dra. Maria Aparecida Gugel, e a Exma. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, Juíza Noemia Aparecida Garcia Porto,

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

CONSIDERANDO a Estratégia Nacional do Poder Judiciário e as diretrizes do Conselho Nacional de Justiça;

CONSIDERANDO a vigência do Ciclo de Planejamento Estratégico 2015 – 2020 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, prevista na Resolução CSJT nº 146, de 28 de novembro de 2014;

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

CONSIDERANDO a necessidade de sistematizar e definir estruturas de governança e gestão com o objetivo de garantir eficiência, eficácia e efetividade aos objetivos organizacionais e promover o alinhamento da gestão no âmbito da Justiça do Trabalho, consoante diretrizes do Referencial Básico de Governança Pública do Tribunal de Contas da União – TCU;

CONSIDERANDO a deliberação do Plenário do CSJT nos autos do Processo CSJT-AN-556-79.2020.5.90.0000,

R E S O L V E:

TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

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

Parágrafo único. O MGE-CSJT disciplina, no âmbito do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT):

I – a formulação, o desdobramento e o monitoramento da estratégia;