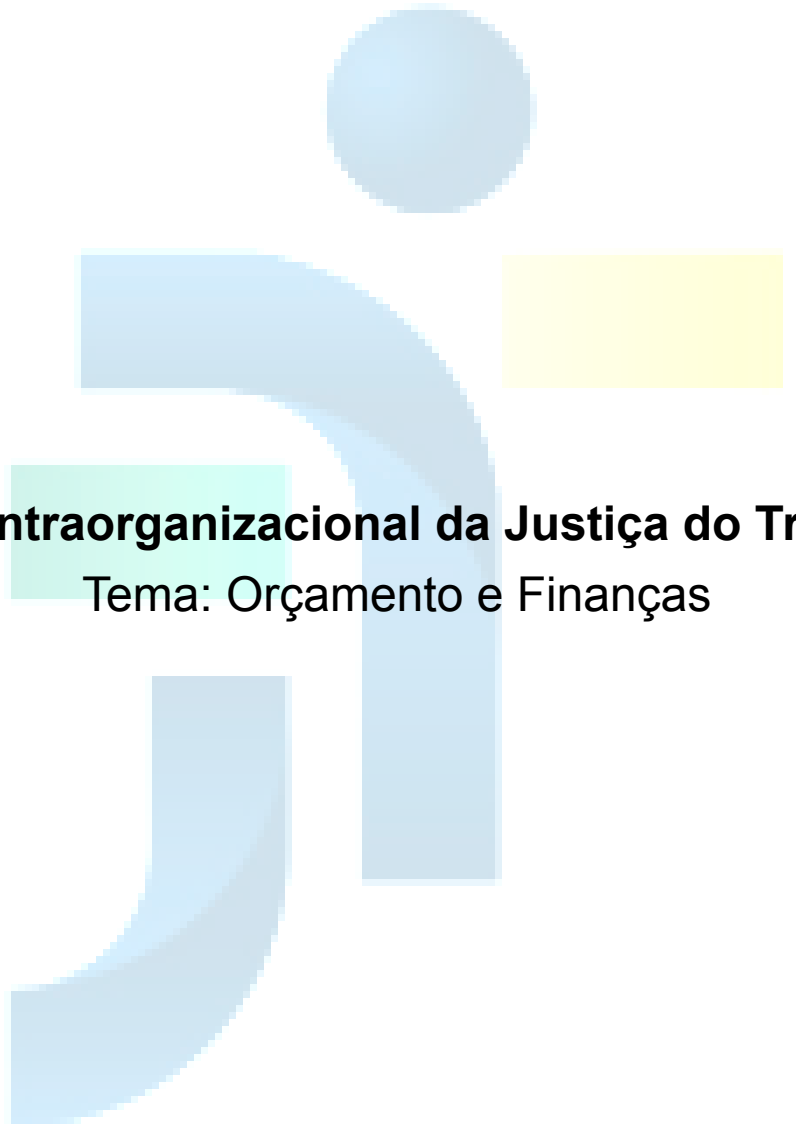


Minuta

ANEXO I DO ATO CSJT n.º /2022



Plano Intraorganizacional da Justiça do Trabalho
Tema: Orçamento e Finanças

Sumário

| | |
|---|-----------|
| INTRODUÇÃO | 3 |
| 1.1 GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA | 3 |
| IDENTIDADE ESTRATÉGICA | 4 |
| 2.1 MISSÃO | 4 |
| 2.2 VISÃO | 5 |
| 2.3 VALORES | 5 |
| ANÁLISE DE AMBIENTE | 6 |
| 3.1 ANÁLISE INTERNA | 7 |
| 3.2 ANÁLISE EXTERNA | 7 |
| MAPA ESTRATÉGICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO | 8 |
| OBJETIVO ESTRATÉGICO VINCULADO DIRETAMENTE AO PLANEJAMENTO INTRAORGANIZACIONAL DA GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA | 9 |
| 5.1 APERFEIÇOAR A GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA | 9 |
| DIRETRIZES PARA AÇÕES A SEREM EMPREENDIDAS PARA O ALCANCE DO OBJETIVO ESTRATÉGICO DE ORÇAMENTO E FINANÇAS | 9 |
| OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DO PE-JT COM OS QUAIS A ÁREA PODE CONTRIBUIR | 12 |
| INDICADORES E METAS | 13 |
| 8.1 ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DA EMENDA CONSTITUCIONAL N° 95 (ICEC95) | 14 |
| 8.2 ÍNDICE DE EXECUÇÃO DAS DOTAÇÕES PARA DESPESAS DISCRICIONÁRIAS (IEDDD) | 15 |

1. INTRODUÇÃO

A adoção de ferramentas gerenciais pelas organizações públicas para o acompanhamento de resultados, o alcance de metas e o aprimoramento da qualidade dos serviços prestados para a sociedade está associada à Nova Gestão Pública (NGP), que foi formalmente inserida no Brasil mediante a Constituição Federal de 1988.

Este novo paradigma para a gestão pública brasileira foi aprofundado a posteriori pela Emenda Constitucional nº 19/1998. Diante disso, passou-se a adotar alinhamento estratégico em busca de resultados para atender a demanda de cidadãos cada vez mais conscientes e exigentes por serviços de qualidade. Aspecto relevante a ser destacado decorre de a NGP estar relacionada a uma maior procura pela análise de desempenho através da implementação de objetivos e estratégias.

Nesse contexto, a Resolução CSJT nº 259, de 14 de fevereiro de 2020, destaca a necessidade em se desdobrar o tema ORÇAMENTO E FINANÇAS em um plano intraorganizacional, a partir do Mapa Estratégico do Poder Judiciário e do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho - PE-JT (Ciclo de Gestão 2021-2026).

O presente documento foi elaborado tendo por base o objetivo estratégico constante do Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho (PE-JT) e o macrodesafio descrito no Mapa Estratégico do Poder Judiciário atinente à perspectiva de aprendizado e crescimento, a qual visa o aperfeiçoamento da Gestão Orçamentária e Financeira no âmbito da Justiça do Trabalho.

1.1 GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA

A gestão dos recursos públicos é pauta constante na atual conjuntura econômica global. Nesse sentido, garantir a aderência entre o planejamento, o orçamento e a sua execução orçamentário-financeira é de fundamental importância em um cenário de escassez de recursos e de necessidades crescentes, inclusive no que se refere à criação de mecanismos de transparência governamental.

Para tanto, o presente Plano Intraorganizacional se baseou em conceitos constantes do Balanced Scorecard (BSC). Esta ferramenta de gestão tem sido útil para o monitoramento e avaliação de sua efetividade, bem como um instrumento de gestão para comunicação, implementação, avaliação e execução de estratégias.

Nesse contexto, a correta modelagem da Gestão Orçamentária e Financeira torna-se essencial no aprimoramento dos processos de planejamento, execução, controle e monitoramento e avaliação, propiciando ao gestor público diversos elementos de análise para a correta tomada de decisão. Ademais, as informações de custos são um valioso capital a ser utilizado pelos gestores públicos na formatação de dados críveis e organizados, necessários à análise da situação orçamentária e financeira das inúmeras ações sob a sua responsabilidade, a fim de otimizar o alcance dos objetivos estratégicos da Justiça do Trabalho.

O Plano Intraorganizacional, na temática de Orçamento e Finanças, para o período de 2022 a 2026 visa auxiliar o alcance dos propósitos estratégicos do Poder Judiciário, especialmente no âmbito da Justiça do Trabalho.

A metodologia do BSC é fundamentada numa relação explícita de causa e efeito entre as perspectivas, orientada pela filosofia da Justiça do Trabalho (missão e visão). Com tal entendimento é que se fixaram os componentes do Plano Intraorganizacional na temática de Orçamento e Finanças a seguir detalhados.

2. IDENTIDADE ESTRATÉGICA

2.1 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.

Apoiar a supervisão e a uniformização orçamentária e financeira da Justiça do Trabalho de 1º e 2º grau, com vistas à promoção do seu aprimoramento em benefício da sociedade, garantindo relações laborais com eficiência e de forma pacífica.

2.2 VISÃO

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

Ser reconhecida pela excelência desempenhada no apoio à supervisão orçamentária, financeira, contábil e de custos da Justiça do Trabalho de 1º e 2º grau, contribuindo para a promoção da eficiência e da efetividade na governança judiciária.

2.3 VALORES

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

Comprometimento: preservação da coisa pública e compromisso com a qualidade, os requisitos e os prazos estabelecidos para os serviços prestados.

Efetividade: garantia da realização dos serviços judiciais em completo atendimento às normas, às metas estabelecidas e às necessidades dos jurisdicionados.

Eficiência: utilização dos recursos públicos com economicidade, sem desperdício, aplicados exclusivamente à concretização da função institucional.

Ética: prática de valores morais como honestidade, probidade e integridade, entre outros, em todas as manifestações e relações humanas.

Excelência: realizar as atividades de maneira harmoniosa e com qualidade.

Inovação: promoção do ambiente de trabalho que favoreça o aproveitamento da inteligência coletiva, da criatividade, do estímulo ao aprendizado, mediante erros controlados, com vistas à melhoria, à adoção ou à criação de novos produtos ou serviços, que gerem valor e garantam o cumprimento da missão institucional.

Qualidade da informação: produzir e disponibilizar informação precisa, atualizada, relevante, completa, simples e confiável.

Respeito à diversidade: acolhimento das pessoas, em todas as relações humanas, independentemente de gênero, etnia, idade, religião ou orientação sexual ou quaisquer diferenças culturais.

Respeito às peculiaridades regionais: buscar na elaboração e execução orçamentária a redução das desigualdades sociais e regionais.

Sustentabilidade: adoção de atitudes que contribuam para um mundo mais pacífico, com menor desigualdade, maior promoção dos direitos humanos e proteção do planeta e dos recursos naturais.

Transparência: compromisso com a divulgação de atos de gestão e judiciais, dados ou resultados organizacionais, independentemente de solicitação, em formatos acessíveis e abertos.

Valorização das pessoas:
estabelecimento de mecanismos para reconhecimento do bom desempenho profissional, estímulo ao aperfeiçoamento funcional e à melhoria permanente na qualidade de vida no trabalho.

3. ANÁLISE DE AMBIENTE

A utilização da metodologia do BSC tem contribuído significativamente para a criação de uma cultura de medição e avaliação do desempenho, que permitirá à Justiça do Trabalho ao longo do tempo melhorar sua capacidade de respostas frente às demandas externas advindas da sociedade.

Nesse cenário, e visando a realização de uma análise clara e eficaz sobre o objetivo estratégico em foco, é que foi construída uma matriz SWOT. Frise-se que a análise SWOT é utilizada para identificar forças, oportunidades, fraquezas e ameaças dentro de um contexto específico. As forças e as fraquezas referem-se ao ambiente interno. Já as oportunidades e ameaças têm origem externa.

Análise de SWOT

| | ÚTIL Para atingir o objetivo | PREJUDICIAL Para atingir o objetivo |
|---|--|---|
| ORIGEM INTERNA Atributos da organização | Pontos Fortes (Strengths) | Pontos Fracos (Weaknesses) |
| ORIGEM EXTERNA Atributos do ambiente | Oportunidades (Opportunities) | Ameaças (Threats) |

3.1 ANÁLISE INTERNA

Forças: Conceito: fenômenos ou condições internas capazes de auxiliar, por longo tempo, o desempenho para o fortalecimento das diretrizes estratégicas - valores, missão e visão.

- Qualificação e comprometimento do corpo técnico;
- Bom relacionamento entre as áreas orçamentária e financeira da Justiça do Trabalho;
- Relevância do tema;

- Ambiente aberto às discussões entre os setores internos e externos referentes ao escopo da temática.

Fraquezas: Conceito: situações, fenômenos ou condições internas que podem comprometer o desempenho das diretrizes estratégicas - valores, missão e visão.

- Quadro de pessoal insuficiente;
- Falta de apoio tecnológico;
- Alta atuação operacional, dificultando a gestão estratégica da temática;
- Baixo acesso a informações qualitativas;
- Carência de sistemas unificados.

3.2 ANÁLISE EXTERNA

Oportunidades: Conceito: fatores externos à organização, atuais ou potenciais, que podem impactar positivamente as diretrizes estratégicas - valores, missão e visão.

- Parcerias entre órgãos do Setor Público;
- Demanda da sociedade por uma gestão pública eficaz e transparente;
- Avanços na área de tecnologia da informação;
- Fomento de modelos de gestão gerenciais e proativos;
- Crescente apoio dos órgãos de controle no que tange à determinação do cumprimento dos dispositivos legais atinentes ao tema.

Ameaças: Conceito: fatores externos à organização, atuais ou potenciais, que podem impactar negativamente as diretrizes estratégicas - valores, missão e visão.

- Limitação legal para a contratação e reposição de servidores no Judiciário da União;
- Constante alteração na legislação vigente;
- Imposição de limites para os gastos públicos em decorrência de limitações legais ou queda da arrecadação de receitas da União;
- Cenário econômico com a necessidade de forte ajuste fiscal;

- Atual cenário político de enfrentamento das atividades desenvolvidas pela Justiça do Trabalho.

4. MAPA ESTRATÉGICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PLANO ESTRATÉGICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO 2021-2026



5. OBJETIVO VINCULADO DIRETAMENTE AO PLANEJAMENTO INTRAORGANIZACIONAL DA GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA ESTRATÉGICO

Um dos grandes desafios na esfera pública reside na complexidade de formulação de seus objetivos, tendo em vista aspectos políticos que provocam mudanças periódicas na gestão e que podem provocar alterações nas estratégias de longo prazo.

Objetivando minimizar estes aspectos, o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho contém a **Missão** Institucional da Justiça do Trabalho, a **Visão** de Futuro, os **Valores** Organizacionais e dez **Objetivos Estratégicos** que sintetizam os focos de atuação prioritária dos órgãos que compõem o sistema de Justiça Trabalhista.

Nesse sentido, apresenta-se a seguir o objetivo estratégico do PE-JT, do tema de Orçamento e Finanças, vinculado à perspectiva de aprendizado e crescimento.

5.1 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.

6. DIRETRIZES PARA AÇÕES A SEREM EMPREENDIDAS PARA O ALCANCE DO OBJETIVO ESTRATÉGICO DE ORÇAMENTO E FINANÇAS

O atingimento do objetivo estratégico vinculado ao tema de Orçamento e Finanças dependerá precipuamente de uma boa execução, a fim de garantir uma estrutura adequada para a entrega da prestação trabalhista. Dessa forma, um bom desempenho desse objetivo irá impactar positivamente na qualidade dos serviços prestados. Mesmo que a temática de orçamento e finanças não seja o foco da missão da Justiça do Trabalho, há que se denotar a sua

relevância estrutural, uma vez que, além da excelência da execução orçamentária, é importante que se mensure corretamente a eficiência e a criação de valor ao menor custo possível. Determinar os custos das várias atividades desenvolvidas, bem como dos diversos serviços é essencial e pode influenciar a forma de financiamento das suas unidades vinculadas.

Os gestores devem sempre identificar os processos relevantes e as ações de inovação, necessários ao aperfeiçoamento das iniciativas existentes, bem como novas ações que possam influenciar a eficiência organizacional. Portanto, no âmbito da Justiça do Trabalho, as ações a serem desenvolvidas devem considerar a constante melhoria dos seus processos para satisfazer as necessidades da Sociedade que dela se serve.

Para tanto, e a fim de garantir o efetivo alinhamento ao PE-JT, este Plano Intraorganizacional define **diretrizes especificamente atreladas ao tema Orçamento e Finanças**. Os Tribunais Regionais do Trabalho deverão elaborar iniciativas a partir das diretrizes definidas neste documento. As iniciativas, conforme orientações da Assessoria de Governança do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, deverão ser cadastradas, até setembro deste ano, no Sigest para acompanhamento.

As iniciativas podem ser desenvolvidas com cronograma de execução até o final do ciclo de gestão (2021-2026), devendo o Tribunal realizar ao menos uma nova iniciativa a cada dois anos, de modo que até 2026 todas as diretrizes tenham sido executadas.

| Objetivo Estratégico PE-JT | Contextualização | Diretriz |
|--|--|---|
| Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira | A administração deve se preparar para uma gestão que implemente as condições necessárias ao aperfeiçoamento da gestão dos recursos públicos. O incentivo para a utilização das informações de custos auxiliará no momento da tomada de decisões pelo gestor público. | <p>Alocar corretamente os custos da Justiça do Trabalho nos Centros de Custos apropriados.</p> <p>Fornecer informações de custos como instrumento de apoio às decisões gerenciais.</p> <p>Desenvolver métricas para o controle dos gastos com pessoal, como por exemplo o cumprimento dos</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | | limites da Lei de Responsabilidade Fiscal. |
| | <p>A Emenda Constitucional nº 95 - EC 95, de 15 de dezembro de 2016, estabeleceu o Novo Regime Fiscal no âmbito dos Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social da União, que vigorará por vinte exercícios financeiros. A referida emenda faz com que as despesas primárias da União passem a ter um teto fiscal a ser observado, cujo parâmetro principal relaciona-se aos pagamentos efetivos do exercício de 2016, reajustados anualmente pela inflação do período (IPCA-e).</p> | Desenvolver métricas para avaliação da qualidade do gasto ou aplicar alguma já existente, como por exemplo o Indicador de Produtividade Comparada - IPC Jus. |
| | <p>O aumento da produtividade do setor público viabiliza a oferta de serviços no contexto de recursos limitados e demandas crescentes. Desse modo, é importante implementar as condições necessárias ao aperfeiçoamento da gestão dos recursos públicos.</p> | Criar mecanismos para priorizar o pagamento de despesas do exercício, em detrimento da criação de despesas a serem inscritas em restos a pagar. |
| | | Promover a transparência das atividades orçamentária e financeira da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus. |
| | | Buscar parcerias com órgãos de controle. |
| | | Propiciar as condições orçamentárias e financeiras para o desenvolvimento e a geração dos serviços qualificados a serem entregues à sociedade, de forma sistematizada. |

| | | |
|--|--|--|
| | A integração e padronização dos sistemas administrativos auxiliam o processo de gestão orçamentária, financeira, contábil e de custos. Entre os benefícios gerados, destaca-se a maior rapidez e segurança das informações geradas, melhoria na qualidade dos processos de trabalho e redução de custos. | Promover sistemática e permanente integração entre os principais sistemas administrativos, especialmente o relativo à despesa de pessoal . |
| | | Absorver novas tecnologias de forma otimizada. |

7. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DO PE-JT COM OS QUAIS A ÁREA PODE CONTRIBUIR

A seguir são pontuados os demais objetivos estratégicos presentes no PE-JT que podem se beneficiar da atuação da temática de Orçamento e Finanças.

| Objetivo Estratégico do PE-JT | Contextualização | Diretriz do Plano Intraorganizacional de Orçamento e Finanças |
|--|---|---|
| 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. | Buscar parcerias com órgãos de controle. |
| | | Promover a transparência das atividades orçamentária e financeira da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus |

| | | |
|--|---|---|
| <p>Promover o trabalho decente e a sustentabilidade</p> | <p>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</p> | <p>Propiciar as condições orçamentárias e financeiras para o desenvolvimento e a geração dos serviços a serem entregues à sociedade, de forma sistematizada.</p> |
| <p>Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados</p> | <p>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.</p> | <p>Promover a transparência das atividades orçamentária e financeira da Justiça do Trabalho de 1 e 2º graus Criar mecanismos para priorizar o pagamento de despesas do exercício, em detrimento da criação de despesas a serem inscritas em restos a pagar.</p> |
| <p>Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica</p> | <p>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.</p> | <p>Fornecer informações de custos como instrumento de apoio às decisões gerenciais. Promover a integração entre os principais sistemas administrativos .</p> |

8. INDICADORES E METAS

Com a finalidade de auxiliar o cumprimento do objetivo estratégico de Orçamento e Finanças, foram definidos os indicadores e metas abaixo elencados. Eles viabilizam, de forma dinâmica, o fornecimento de informações que apoiam o processo gerencial.

8.1 ÍNDICE DE CUMPRIMENTO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 95 (ICEC95)

Indicador de acompanhamento mensal que objetiva a verificação tempestiva do cumprimento do limite de gastos determinado pela EC 95/2016, estabelecendo uma cultura de programação de gastos pelas unidades que compõem a Justiça do Trabalho dentro do exercício financeiro.

Fórmula:

$$ICEC95 = \frac{\text{Despesa Primária Paga (DPP)}}{\text{Dotação Orçamentária para Despesas Primárias Atualizada (DODPA)}} \times 100$$

Onde:

Despesa Primária Paga = Valor das despesas primárias pagas do exercício + Valor das despesas Primárias pagas de Restos a Pagar inscritos/reinscritos.

Dotação Orçamentária para Despesas Primárias Atualizada = Valor da Dotação Orçamentária Atualizada das Despesas Primárias.

Meta

O ICEC95, verificado no SIGEST, deve tender a 100% ao final de cada exercício financeiro, sem, no entanto, ultrapassá-lo. A meta de execução do ICEC95 terá validade enquanto perdurarem os efeitos constitucionais relacionados ao teto de gastos instituído pela EC 95/2016.

Para auxiliar o acompanhamento, sugere-se lançar um alerta no Sistema Integrado de Gestão Estratégica (SIGEST) para o órgão que tiver o índice do ICEC95 superior a:

| Percentual | Mês |
|------------|----------|
| 40% | Abril |
| 80% | Outubro |
| <=100% | Dezembro |

8.2 ÍNDICE DE EXECUÇÃO DAS DOTAÇÕES PARA DESPESAS DISCRICIONÁRIAS (IEDDD)

Indicador de coleta bimestral que objetiva acompanhar o planejamento e a execução das despesas discricionárias, propiciando a redução do desperdício de recursos e a consequente melhoria na qualidade dos gastos pelas unidades que compõem a Justiça do Trabalho dentro do exercício financeiro.

Fórmula:

$$IEDDD = \frac{\text{Despesas Discricionárias Empenhadas (DDE)}}{\text{Dotação Inicial para Despesas Discricionárias (DIDD)}} \times 100$$

Onde:

Despesas Discricionárias Empenhadas = Valor das despesas discricionárias empenhadas no exercício.

Dotação Inicial Para Despesas Discricionárias = Valor da Dotação Orçamentária Inicial das Despesas Discricionárias autorizada pela Lei Orçamentária Anual (LOA) do exercício.

Meta

O percentual calculado do IEDDD para cada ano do PE-JT deverá ser, no mínimo, em cada unidade da Justiça do Trabalho, de:

| Ano | Percentual |
|------|------------|
| 2022 | >=80% |
| 2023 | >=85% |
| 2024 | >=90% |
| 2025 | >=95% |
| 2026 | >=95% |

Minuta

ANEXO II DO ATO CSJT n.º /2022



PLANO INTRAORGANIZACIONAL DE GESTÃO DE PESSOAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO



| | |
|---|-----------|
| INTRODUÇÃO | 3 |
| 2. A GESTÃO DE PESSOAS | 3 |
| 3. IDENTIDADE ESTRATÉGICA | 4 |
| MISSÃO | 4 |
| VISÃO | 5 |
| VALORES | 5 |
| 4. ANÁLISE DE AMBIENTE | 5 |
| ANÁLISE INTERNA | 5 |
| ANÁLISE EXTERNA | 6 |
| 5. MAPA ESTRATÉGICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO | 7 |
| 6. OBJETIVO ESTRATÉGICO VINCULADO DIRETAMENTE AO PLANEJAMENTO INTRAORGANIZACIONAL DE GESTÃO DE PESSOAS | 7 |
| 7. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS COM OS QUAIS A ÁREA PODE CONTRIBUIR | 10 |
| 8. DIRETRIZES ESTRATÉGICAS DE GESTÃO DE PESSOAS | 16 |
| 9. Execução e Acompanhamento do Plano Intraorganizacional | |



INTRODUÇÃO

O presente documento visa dar cumprimento ao determinado no artigo 25 da Resolução CSJT n° 259/2020, que dispõe sobre a elaboração de Plano Intraorganizacional, com os desdobramentos de iniciativas do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho para o período de 2022-2026, especificamente no tema da Gestão de Pessoas.

Além de alinhar-se ao Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho, instituído pela supracitada Resolução, o Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho, observa a Estratégia Nacional do Poder Judiciário, estabelecida na Resolução CNJ n° 325/2020, especialmente aos macrodesafios, e a Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Poder Judiciário estabelecida na Resolução CNJ n° 240/2016.

2. A GESTÃO DE PESSOAS

A Gestão de Pessoas nas organizações é a função que permite a colaboração eficaz de magistrados, servidores e demais colaboradores para alcançar os objetivos organizacionais e individuais. O êxito na conquista dos objetivos institucionais está diretamente associado às competências das pessoas, ou seja, aos conhecimentos, habilidades e atitudes dos colaboradores. Dessa forma, a Gestão de Pessoas possui um papel estratégico em qualquer tipo de instituição.

A Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário, estabelecida por meio da Resolução CNJ n° 240/2016, define que Gestão de Pessoas é o conjunto de políticas, métodos e práticas de uma organização voltados a propiciar condições para que os trabalhadores de uma instituição possam desenvolver o seu trabalho, favorecendo o desenvolvimento profissional, a relação interpessoal, a saúde e a cooperação, com vistas ao alcance efetivo dos seus objetivos estratégicos. A governança de pessoas, por sua vez, é o conjunto de mecanismos de avaliação, direcionamento e monitoramento da Gestão de Pessoas para garantir a realização da missão institucional com qualidade, ética, eficiência, efetividade e de modo sustentável, com redução de riscos e promoção da saúde.

Conforme determinado pela Resolução CNJ n° 325, de 29 de junho de 2020, que instituiu a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026, os órgãos do Poder Judiciário deverão alinhar seus respectivos planos estratégicos à Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026.

O CSJT aprovou, por meio da Resolução CSJT n° 259, de 14 de fevereiro de 2020, o Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de 1° e 2°



graus. As referidas resoluções versam acerca da necessidade de edição de planos intraorganizacionais, que são planos temáticos com desdobramentos que visam alinhar, vertical e horizontalmente, as funções e atividades da organização aos seus objetivos estratégicos, contribuindo, assim, para o seu alcance.

O trabalho ora produzido se propõe a apresentar o Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho, para o período de 2022 a 2026, que norteará os Planos Operacionais das unidades de Gestão de Pessoas dos Tribunais Regionais do Trabalho, de modo que se possa contribuir para o alcance dos propósitos estratégicos do Poder Judiciário, especialmente no âmbito da Justiça do Trabalho.

Considerando a competência constitucional deste Conselho Superior para exercer a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, como órgão central do sistema, cabe à Secretaria de Gestão de Pessoas – SGPES coordenar e orientar as ações de Gestão de Pessoas dos Tribunais Regionais do Trabalho, com vistas à capacitação, valorização e melhoria da qualidade de vida dos servidores do judiciário trabalhista.

Apresentam-se, a seguir, os componentes do Plano Intraorganizacional, sendo estes a Missão, a Visão, e os Valores da Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho, bem como, um demonstrativo do alinhamento dos objetivos estratégicos da Justiça do Trabalho com as diretrizes da Gestão de Pessoas, visando orientar as ações da área de pessoal dos Tribunais Regionais do Trabalho pelos próximos cinco anos.

3. IDENTIDADE ESTRATÉGICA

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.

Promover condições e oportunidades para o desenvolvimento e a plena utilização de competências, propiciando o bem-estar e a valorização das pessoas com vistas ao cumprimento da missão institucional.

VISÃO

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



Ser reconhecida pela excelência na execução das estratégias em Gestão de Pessoas, impulsionando o alcance dos objetivos estratégicos da Justiça do Trabalho.

VALORES

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

1. Agilidade: realização da prática dos atos de gestão em tempo que garanta sua efetividade. **2. Gestão Participativa:** estimular atitudes colaborativas e o diálogo visando a harmonia do judiciário trabalhista. **3. Comprometimento:** preservação da coisa pública e compromisso com a qualidade, os requisitos e os prazos estabelecidos para os serviços prestados. **4. Desenvolvimento constante:** compromisso com o desenvolvimento das pessoas e dos Tribunais Regionais. **5. Efetividade em Gestão de Pessoas:** garantia da realização dos serviços da área de Gestão de Pessoas respeitando as normas, as metas estabelecidas e as necessidades dos colaboradores e da sociedade. **6. Eficiência:** utilização dos recursos públicos com economicidade, sem desperdício, aplicados exclusivamente à concretização da função institucional. **7. Ética:** prática de valores morais como honestidade, probidade e integridade, entre outros, em todas as manifestações e relações humanas. **8. Inovação:** promoção do ambiente de trabalho que favoreça o aproveitamento da inteligência coletiva, da criatividade, do estímulo ao aprendizado, mediante erros controlados, com vistas à melhoria, à adoção ou à criação de novos produtos ou serviços, que gerem valor e garantam o cumprimento da missão institucional. **9. Valorização das pessoas:** estabelecimento de mecanismos para reconhecimento do bom desempenho profissional, estímulo ao aperfeiçoamento funcional e à melhoria permanente na qualidade de vida no trabalho. **10. Respeito à diversidade:** Acolhimento das pessoas, em todas as relações humanas, independentemente de gênero, etnia, idade, religião ou orientação sexual ou quaisquer diferenças culturais.

4. ANÁLISE DE AMBIENTE

ANÁLISE INTERNA



Forças: conceito: fenômenos ou condições internas capazes de auxiliar, por longo tempo, o desempenho para o fortalecimento das diretrizes estratégicas - valores, missão e visão.

- Clima organizacional
- Confiabilidade e celeridade dos processos de gestão de pessoas
- Formação e qualificação profissional dos servidores
- Comprometimento dos servidores
- Interação e compartilhamento de práticas
- Foco no desenvolvimento e na valorização dos servidores
- Capacidade de inovação e adaptação às adversidades
- Engajamento com o propósito da Justiça do Trabalho

Fraquezas: conceito: situações, fenômenos ou condições internas que podem comprometer o desempenho das diretrizes estratégicas - valores, missão e visão.

- Alocação de demandas não planejadas
- Ausência de ou implantação deficiente da Gestão do conhecimento
- Ausência de ou implantação deficiente da Gestão por Resultados
- Ausência de ou implantação deficiente da Política de Sucessão
- Redução da força de trabalho
- Resistência à mudança

ANÁLISE EXTERNA

Oportunidades: conceito: fatores externos à organização, atuais ou potenciais, que podem impactar positivamente as diretrizes estratégicas - valores, missão e visão.

- Parceria e cooperação com outros órgãos
- Disponibilidade de novas tecnologias de informação e comunicação
- Demanda da sociedade por serviços eficientes
- Cenário em constante transformação impulsionando inovações e novas formas de trabalho
- Propagação da cultura e dos métodos ágeis
- Legislação e normativos orientadores

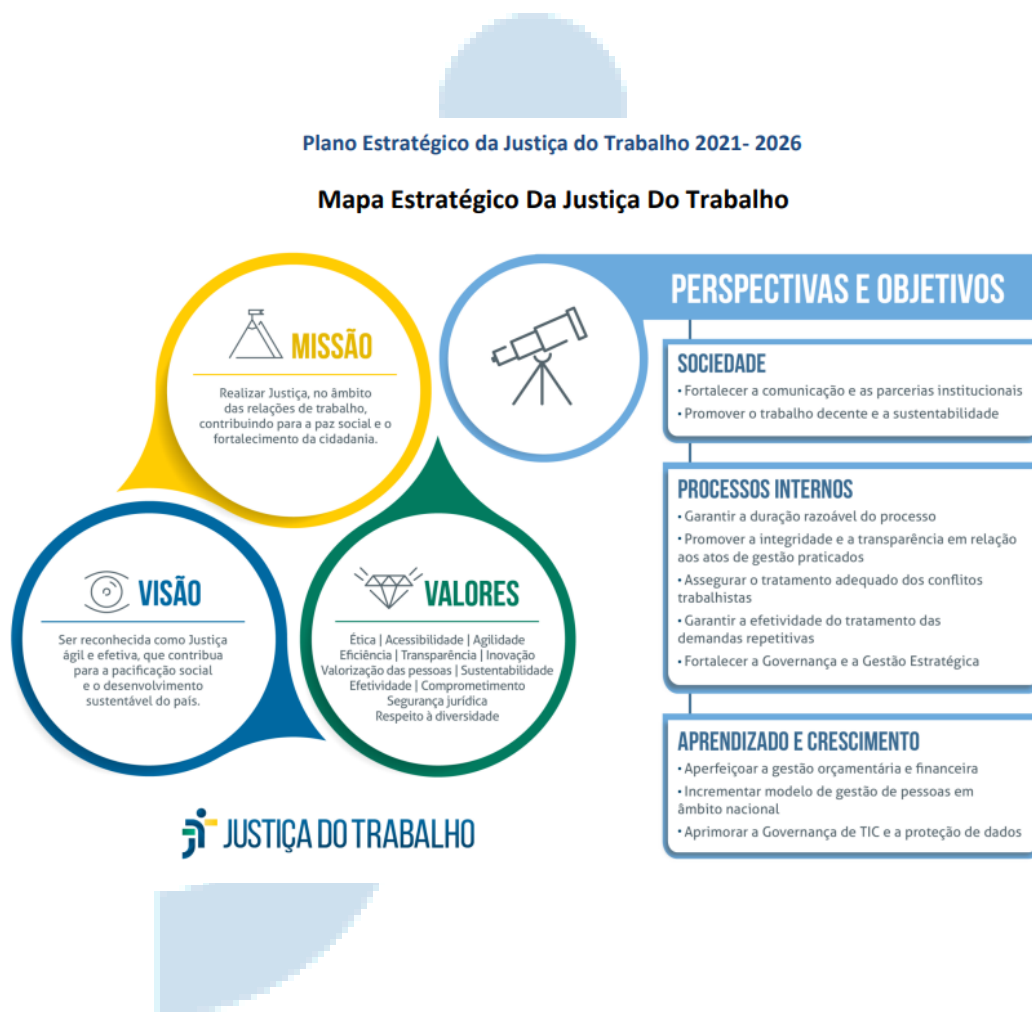
Ameaças: conceito: fatores externos à organização, atuais ou potenciais, que podem impactar negativamente as diretrizes estratégicas - valores, missão e visão.

- Efeitos da pandemia na gestão de pessoas da Justiça do Trabalho
- Restrições orçamentárias
- Limitações para a reposição do quadro de pessoal
- Desvalorização das carreiras do Poder Judiciário



- Perda de talentos pela ausência de mecanismos legais de remuneração por desempenho

5. MAPA ESTRATÉGICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO



6. OBJETIVO ESTRATÉGICO VINCULADO DIRETAMENTE AO PLANEJAMENTO INTRAORGANIZACIONAL DE GESTÃO DE PESSOAS

A metodologia *Balanced Scorecard* (BSC - sigla em inglês que significa indicadores de desempenho balanceados) foi utilizada para traduzir a visão e as estratégias da Justiça do Trabalho em objetivos estratégicos sob a forma de três perspectivas: sociedade, processos internos e aprendizado e crescimento.

Objetivos Estratégicos são fins a serem perseguidos pela organização para o cumprimento da missão e o alcance da visão de futuro. O Plano Estratégico



da Justiça do Trabalho, ciclo 2021-2026, contém dez objetivos estratégicos que sintetizam os focos de atuação prioritária dos órgãos que compõem a Justiça do Trabalho.

Desta forma, apresenta-se a seguir o objetivo estratégico que está diretamente vinculado ao Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas da Justiça do Trabalho.

PERSPECTIVA APRENDIZADO E CRESCIMENTO

- **OBJETIVO 9: 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.

7. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS COM OS QUAIS A ÁREA PODE CONTRIBUIR

SOCIEDADE:

- **OBJETIVO 1: 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.

- **OBJETIVO 2: 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.

PROCESSOS INTERNOS:

- **OBJETIVO 3: 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.

- **OBJETIVO 4: 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.



- **OBJETIVO 5: 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.

- **OBJETIVO 6: 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.

- **OBJETIVO 7: 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:

- **OBJETIVO 8: 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.

- **OBJETIVO 10: 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.

8. DIRETRIZES ESTRATÉGICAS DE GESTÃO DE PESSOAS

As diretrizes estratégicas de Gestão de Pessoas visam direcionar os Tribunais Regionais do Trabalho em relação ao foco nacional do Segmento de Justiça no que diz respeito à temática, de modo a estimular a uniformidade entre os órgãos. Desse modo, as diretrizes devem ser observadas e detalhadas mediante o planejamento e a execução de iniciativas locais pelos TRTs, considerando o nível de implementação e maturidade dos temas nas respectivas Cortes.

As diretrizes estão calcadas nos seguinte eixos:

1. **Eixo 1- Habilidades críticas:** *necessidade de garantir que a força de trabalho tenha habilidades necessárias no momento certo, em um cenário em constante transformação na esfera pública.*

Diretriz 1: Estimular projetos voltados à implementação da gestão por competência.

Diretriz 2: Promover o desenvolvimento de pessoas com foco em competências.

2. **Eixo 2 - Suporte na carreira:** *necessidade de desenvolver lideranças vencendo barreiras que incluem a falta de clareza no plano de carreira, falta de mentores ou banco de talentos.*



Diretriz 3: Promover ações de capacitação voltadas para o desenvolvimento gerencial.

Diretriz 4: Implantar mecanismos de valorização e reconhecimento de servidores.

Diretriz 5: Incentivar o crescimento profissional do servidor, progresso na carreira e impulsionamento de talentos.

3. **Eixo 3 - Futuro do trabalho:** *criar estratégias mais explícitas para o futuro. Identificar o futuro das tendências de trabalho mais relevantes para o Judiciário, avaliando impacto e oportunidades e promovendo a inovação dos métodos e processos de trabalho.*

Diretriz 6: Incentivar novas formas de trabalho, com vistas ao aumento do desempenho, aproveitamento de força de trabalho e à retenção de talentos.

4. **Eixo 4 - Uniformização de estrutura e boas práticas:** *criar condições para que os Tribunais tenham estruturas compatíveis, equidade remuneratória e consenso em relação à interpretação e adoção dos normativos, promovendo as melhores práticas e ações também na área de gestão de pessoas.*

Diretriz 7: Implementar a Resolução CSJT n° 296/2021, que dispõe sobre a padronização da estrutura organizacional e de pessoal e sobre a distribuição da força de trabalho nos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus;

Diretriz 8: Promover e compartilhar ações e práticas que contribuam para o aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas do Judiciário Trabalhista, de modo a estimular o repasse de novas tecnologias, ideias e processos de trabalho ágeis e inovadores;

Diretriz 9: Adotar medidas para gerenciar os riscos relacionados à gestão de pessoas;

Diretriz 10: Adotar sistemas de comunicação ágeis entre as unidades de Gestão de Pessoas, inclusive no que tange à difusão dos normativos editados sobre o tema.

Diretriz 11: Realizar pesquisas acerca da qualidade e da satisfação dos serviços prestados pela Gestão de Pessoas, implementando as ações necessárias.



5. **Eixo 5 - Qualidade de vida e clima organizacional:** *criar condições para que os Tribunais tenham compreensão das necessidades, preocupações e percepções dos magistrados e servidores.*

Diretriz 12: Proporcionar a integração, saúde e bem-estar das pessoas, focando em cada aspecto da Qualidade de Vida no Trabalho: a biológica, a psicológica, a social e a organizacional

A partir dessa estruturação, pretende-se agir sob as fraquezas e ameaças, potencializando as forças e as oportunidades identificadas na análise de ambiente.

Em vista disso, faz-se necessário que a gestão de pessoas concentre esforços na busca da realização de sua missão, por meio de iniciativas convergentes e alinhadas.

9. Execução e Acompanhamento do Plano Intraorganizacional

A execução do Plano Intraorganizacional será realizada pelas áreas de gestão de pessoas dos Tribunais. Caberá a cada Regional avaliar e estabelecer, dentro de sua realidade, quais os programas, os projetos, as ações e as atividades de rotina são necessárias para seu cumprimento, estabelecendo indicadores, metas, cronogramas, responsáveis e outras informações relevantes para o acompanhamento dos resultados.

O Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas do TRT deverá abarcar os indicadores, as metas, os programas e projetos, as ações e as atividades de rotina estabelecidos para a execução do Plano Intraorganizacional da Justiça do Trabalho, além de outros necessários ao desdobramento dos Planos Estratégicos respectivos.

O acompanhamento do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas, na esfera dos Tribunais Regionais, deverá ser realizado pelo Comitê Local de Gestão de Pessoas e a unidade de gestão estratégica, que em conjunto poderão avaliar e revisar a execução do Plano.

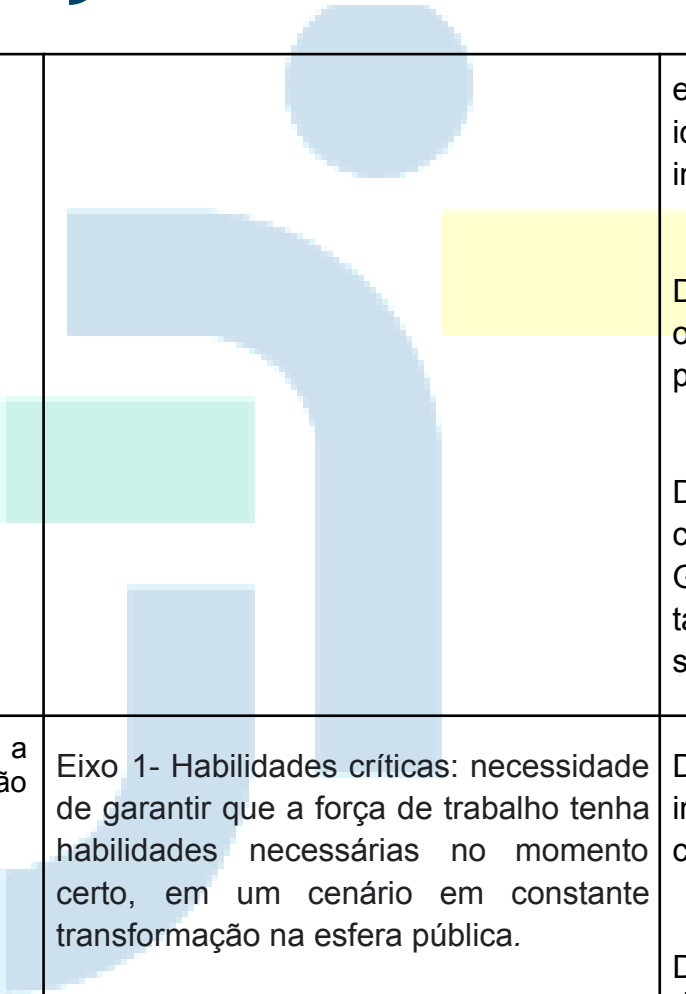
No âmbito nacional, os Planos Intraorganizacionais serão acompanhados pela unidade de gestão de pessoas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Para tanto, caberá aos Tribunais o registro dos Planos e de suas revisões no Sistema de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho - SIGEST, conforme preconiza o art. 44 da Resolução CSJT nº 259/2020.

| Objetivo Estratégico da JT | Eixo | Diretriz |
|---|--|---|
| <p>OBJETIVO 1: Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais</p> | <p>Eixo 3 - Futuro do trabalho: criar estratégias mais explícitas para o futuro. Identificar o futuro das tendências de trabalho mais relevantes para o Judiciário, avaliando impacto e oportunidades.</p> | <p>Diretriz 6: Incentivar novas formas de trabalho, com vistas ao aumento do desempenho, aproveitamento de força de trabalho e à retenção de talentos.</p> |
| | <p>Eixo 4 - Uniformização de estrutura e boas práticas: criar condições para que os Tribunais tenham estruturas compatíveis, equidade remuneratória e consenso em relação à interpretação e</p> | <p>Diretriz 8: Promover e compartilhar ações e práticas que contribuam para o aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas do Judiciário Trabalhista, de modo a estimular o repasse de novas tecnologias,</p> |

| | | |
|---|--|---|
| | <p>adoção dos normativos, promovendo as melhores práticas.</p> | <p>ideias e processos de trabalho ágeis e inovadores.</p> <p>Diretriz 10: Adotar sistemas de comunicação ágeis entre as unidades de Gestão de Pessoas, inclusive no que tange à difusão dos normativos editados sobre o tema.</p> |
| <p>OBJETIVO 2: Promover o trabalho decente e a sustentabilidade</p> | <p>Eixo 3 - Futuro do trabalho: criar estratégias mais explícitas para o futuro. Identificar o futuro das tendências de trabalho mais relevantes para o Judiciário, avaliando impacto e oportunidades.</p> | <p>Diretriz 6: Incentivar novas formas de trabalho, com vistas ao aumento do desempenho, aproveitamento de força de trabalho e à retenção de talentos.</p> |
| | <p>Eixo 5 - Qualidade de vida e clima organizacional: criar condições para que os Tribunais tenham compreensão das necessidades, preocupações e</p> | <p>Diretriz 12: Proporcionar a integração, saúde e bem-estar das pessoas, focando em cada aspecto da Qualidade de Vida no Trabalho: a biológica, a psicológica, a social e a organizacional.</p> |

| | | |
|---|---|--|
| | percepções dos magistrados e servidores. | |
| OBJETIVO 3: Garantir a duração razoável do processo | Eixo 1- Habilidades críticas: necessidade de garantir que a força de trabalho tenha habilidades necessárias no momento certo, em um cenário em constante transformação na esfera pública. | <p>Diretriz 1: Estimular projetos voltados à implementação da gestão por competência.</p> <p>Diretriz 2: Promover o desenvolvimento de pessoas com foco em competências.</p> |
| | Eixo 2 - Suporte na carreira: necessidade de desenvolver lideranças vencendo barreiras que incluem a falta de clareza no plano de carreira, falta de mentores ou banco de talentos. | <p>Diretriz 3: Promover ações de capacitação voltadas para o desenvolvimento gerencial.</p> <p>Diretriz 4: Implantar mecanismos de valorização e reconhecimento de servidores.</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | | <p>Diretriz 5: Incentivar o crescimento profissional do servidor, progresso na carreira e impulsionamento de talentos.</p> |
| | <p>Eixo 3 - Futuro do trabalho: criar estratégias mais explícitas para o futuro. Identificar o futuro das tendências de trabalho mais relevantes para o Judiciário, avaliando impacto e oportunidades.</p> | <p>Diretriz 6: Incentivar novas formas de trabalho, com vistas ao aumento do desempenho, aproveitamento de força de trabalho e à retenção de talentos.</p> |
| | <p>Eixo 4 - Uniformização de estrutura e boas práticas: criar condições para que os Tribunais tenham estruturas compatíveis, equidade remuneratória e consenso em relação à interpretação e adoção dos normativos, promovendo as melhores práticas.</p> | <p>Diretriz 7: Implementar a Resolução CSJT nº 296/2021, que dispõe sobre a padronização da estrutura organizacional e de pessoal e sobre a distribuição da força de trabalho nos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.</p> <p>Diretriz 8: Promover e compartilhar ações e práticas que contribuam para o aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas do Judiciário Trabalhista, de modo a</p> |

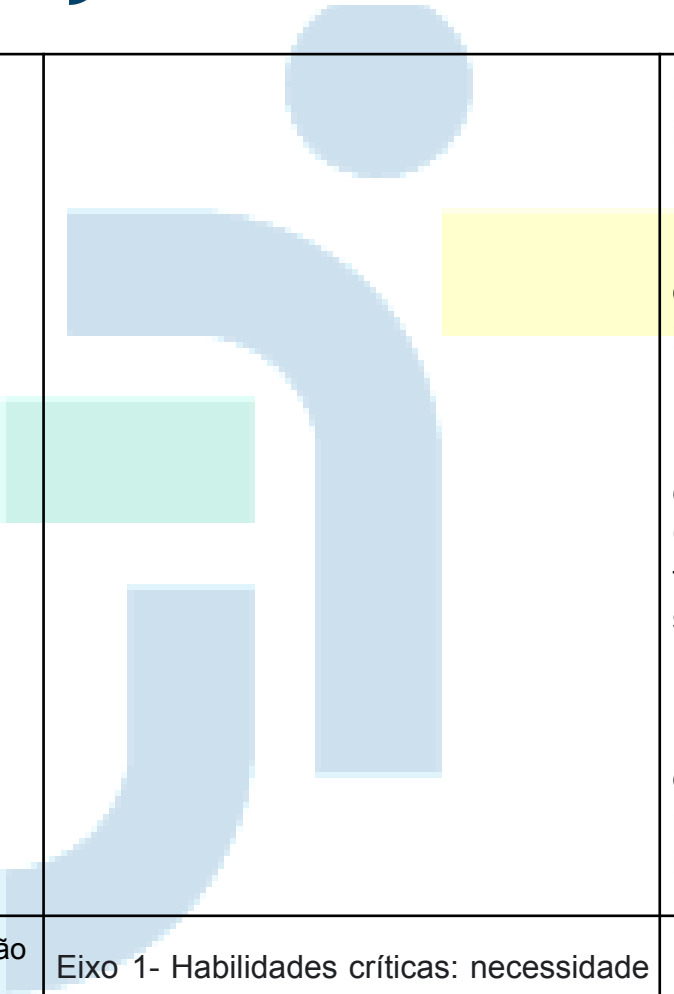
| | | |
|--|--|--|
| |  | <p>estimular o repasse de novas tecnologias, ideias e processos de trabalho ágeis e inovadores.</p> <p>Diretriz 9: Adotar medidas para gerenciar os riscos relacionados à gestão de pessoas.</p> <p>Diretriz 10: Adotar sistemas de comunicação ágeis entre as unidades de Gestão de Pessoas, inclusive no que tange à difusão dos normativos editados sobre o tema.</p> |
| <p>OBJETIVO 4: Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados</p> | <p>Eixo 1- Habilidades críticas: necessidade de garantir que a força de trabalho tenha habilidades necessárias no momento certo, em um cenário em constante transformação na esfera pública.</p> | <p>Diretriz 1: Estimular projetos voltados à implementação da gestão por competência.</p> <p>Diretriz 2: Promover o desenvolvimento de pessoas com foco em competências.</p> |

| | | |
|---|---|--|
| | | |
| | <p>Eixo 2 - Suporte na carreira: necessidade de desenvolver lideranças vencendo barreiras que incluem a falta de clareza no plano de carreira, falta de mentores ou banco de talentos.</p> | <p>Diretriz 3: Promover ações de capacitação voltadas para o desenvolvimento gerencial.</p> |
| | <p>Eixo 4 - Uniformização de estrutura e boas práticas: criar condições para que os Tribunais tenham estruturas compatíveis, equidade remuneratória e consenso em relação à interpretação e adoção dos normativos, promovendo as melhores práticas.</p> | <p>Diretriz 9: Adotar medidas para gerenciar os riscos relacionados à gestão de pessoas;</p> |
| <p>OBJETIVO 5: Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas</p> | <p>Eixo 1- Habilidades críticas: necessidade de garantir que a força de trabalho tenha habilidades necessárias no momento certo, em um cenário em constante transformação na esfera pública.</p> | <p>Diretriz 1: Estimular projetos voltados à implementação da gestão por competência.</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>Diretriz 2: Promover o desenvolvimento de pessoas com foco em competências.</p> |
| | <p>Eixo 3 - Futuro do trabalho: criar estratégias mais explícitas para o futuro. Identificar o futuro das tendências de trabalho mais relevantes para o Judiciário, avaliando impacto e oportunidades e promovendo a inovação dos métodos e processos de trabalho.</p> | <p>Diretriz 6: Incentivar novas formas de trabalho, com vistas ao aumento do desempenho, aproveitamento de força de trabalho e à retenção de talentos.</p> |
| <p>OBJETIVO 6: Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas</p> | <p>Eixo 1- Habilidades críticas: necessidade de garantir que a força de trabalho tenha habilidades necessárias no momento certo, em um cenário em constante transformação na esfera pública.</p> | <p>Diretriz 1: Estimular projetos voltados à implementação da gestão por competência.</p> <p>Diretriz 2: Promover o desenvolvimento de pessoas com foco em competências.</p> |

| | | |
|---|--|--|
| | <p>Eixo 3 - Futuro do trabalho: criar estratégias mais explícitas para o futuro. Identificar o futuro das tendências de trabalho mais relevantes para o Judiciário, avaliando impacto e oportunidades.</p> | <p>Diretriz 6: Incentivar novas formas de trabalho, com vistas ao aumento do desempenho, aproveitamento de força de trabalho e à retenção de talentos.</p> |
| <p>OBJETIVO 7: Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica</p> | <p>Eixo 1- Habilidades críticas: necessidade de garantir que a força de trabalho tenha habilidades necessárias no momento certo, em um cenário em constante transformação na esfera pública.</p> | <p>Diretriz 1: Estimular projetos voltados à implementação da gestão por competência.</p> <p>Diretriz 2: Promover o desenvolvimento de pessoas com foco em competências.</p> |
| | <p>Eixo 2 - Suporte na carreira: necessidade de desenvolver lideranças vencendo barreiras que incluem a falta de clareza no plano de carreira, falta de mentores ou banco de talentos.</p> | <p>Diretriz 3: Promover ações de capacitação voltadas para o desenvolvimento gerencial.</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | | <p>Diretriz 4: Implantar mecanismos de valorização e reconhecimento de servidores.</p> <p>Diretriz 5: Incentivar o crescimento profissional do servidor, progresso na carreira e impulsionamento de talentos.</p> |
| | <p>Eixo 4 - Uniformização de estrutura e boas práticas: criar condições para que os Tribunais tenham estruturas compatíveis, equidade remuneratória e consenso em relação à interpretação e adoção dos normativos, promovendo as melhores práticas.</p> | <p>Diretriz 7: Implementar a Resolução CSJT nº 296/2021, que dispõe sobre a padronização da estrutura organizacional e de pessoal e sobre a distribuição da força de trabalho nos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus;</p> <p>Diretriz 8: Promover e compartilhar ações e práticas que contribuam para o aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas do Judiciário Trabalhista, de modo a estimular o repasse de novas tecnologias,</p> |

| | | |
|---|---|--|
| |  | <p>ideias e processos de trabalho ágeis e inovadores;</p> <p>Diretriz 9: Adotar medidas para gerenciar os riscos relacionados à gestão de pessoas.</p> <p>Diretriz 10: Adotar sistemas de comunicação ágeis entre as unidades de Gestão de Pessoas, inclusive no que tange à difusão dos normativos editados sobre o tema.</p> <p>Diretriz 11: Realizar pesquisas acerca da qualidade e da satisfação dos serviços prestados pela Gestão de Pessoas, implementando as ações necessárias.</p> |
| <p>OBJETIVO 8: Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira</p> | <p>Eixo 1- Habilidades críticas: necessidade de garantir que a força de trabalho tenha habilidades necessárias no momento</p> | <p>Diretriz 1: Estimular projetos voltados à implementação da gestão por competência.</p> |

| | | |
|---|--|--|
| | <p>certo, em um cenário em constante transformação na esfera pública.</p> | <p>Diretriz 2: Promover o desenvolvimento de pessoas com foco em competências.</p> |
| | <p>Eixo 3 - Futuro do trabalho: criar estratégias mais explícitas para o futuro. Identificar o futuro das tendências de trabalho mais relevantes para o Judiciário, avaliando impacto e oportunidades.</p> | <p>Diretriz 6: Incentivar novas formas de trabalho, com vistas ao aumento do desempenho, aproveitamento de força de trabalho e à retenção de talentos.</p> |
| <p>OBJETIVO 9: Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional</p> | <p>Eixo 1- Habilidades críticas: necessidade de garantir que a força de trabalho tenha habilidades necessárias no momento certo, em um cenário em constante transformação na esfera pública.</p> | <p>Diretriz 1: Estimular projetos voltados à implementação da gestão por competência.</p> <p>Diretriz 2: Promover o desenvolvimento de pessoas com foco em competências.</p> <p>Diretriz 3: Promover ações de capacitação voltadas para o desenvolvimento gerencial.</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | | |
| | <p>Eixo 2 - Suporte na carreira: necessidade de desenvolver lideranças vencendo barreiras que incluem a falta de clareza no plano de carreira, falta de mentores ou banco de talentos.</p> | <p>Diretriz 4: Implantar mecanismos de valorização e reconhecimento de servidores.</p> <p>Diretriz 5: Incentivar o crescimento profissional do servidor, progresso na carreira e impulsionamento de talentos.</p> |
| | <p>Eixo 3 - Futuro do trabalho: criar estratégias mais explícitas para o futuro. Identificar o futuro das tendências de trabalho mais relevantes para o Judiciário, avaliando impacto e oportunidades.</p> | <p>Diretriz 6: Incentivar novas formas de trabalho, com vistas ao aumento do desempenho, aproveitamento de força de trabalho e à retenção de talentos.</p> |
| | <p>Eixo 4 - Uniformização de estrutura e boas práticas: criar condições para que</p> | <p>Diretriz 7: Implementar a Resolução CSJT nº 296/2021, que dispõe sobre a</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>os Tribunais tenham estruturas compatíveis, equidade remuneratória e consenso em relação à interpretação e adoção dos normativos, promovendo as melhores práticas.</p> | <p>padronização da estrutura organizacional e de pessoal e sobre a distribuição da força de trabalho nos órgãos da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus;</p> <p>Diretriz 8: Promover e compartilhar ações e práticas que contribuam para o aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas do Judiciário Trabalhista, de modo a estimular o repasse de novas tecnologias, ideias e processos de trabalho ágeis e inovadores.</p> <p>Diretriz 9: Adotar medidas para gerenciar os riscos relacionados à gestão de pessoas.</p> <p>Diretriz 10: Adotar sistemas de comunicação ágeis entre as unidades de Gestão de Pessoas, inclusive no que tange à difusão dos normativos editados sobre o tema.</p> <p>Diretriz 11: Realizar pesquisas acerca da qualidade e da satisfação dos serviços prestados pela Gestão de Pessoas, implementando as ações necessárias.</p> |
|--|---|---|

| | | |
|--|--|--|
| | <p>Eixo 5 - Qualidade de vida e clima organizacional: criar condições para que os Tribunais tenham compreensão das necessidades, preocupações e percepções dos magistrados e servidores.</p> | <p>Diretriz 12: Proporcionar a integração, saúde e bem-estar das pessoas, focando em cada aspecto da Qualidade de Vida no Trabalho: a biológica, a psicológica, a social e a organizacional.</p> |
| <p>OBJETIVO 10: Aprimorar a Governança de Tecnologia da informação e comunicação - TIC e a proteção de dados</p> | <p>Eixo 1- Habilidades críticas: necessidade de garantir que a força de trabalho tenha habilidades necessárias no momento certo, em um cenário em constante transformação na esfera pública.</p> | <p>Diretriz 1: Estimular projetos voltados à implementação da gestão por competência.</p> <p>Diretriz 2: Promover o desenvolvimento de pessoas com foco em competências.</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>Eixo 2 - Suporte na carreira: necessidade de desenvolver lideranças vencendo barreiras que incluem a falta de clareza no plano de carreira, falta de mentores ou banco de talentos.</p> | <p>Diretriz 3: Promover ações de capacitação voltadas para o desenvolvimento gerencial.</p> |
| | <p>Eixo 4 - Uniformização de estrutura e boas práticas: criar condições para que os Tribunais tenham estruturas compatíveis, equidade remuneratória e consenso em relação à interpretação e adoção dos normativos, promovendo as melhores práticas.</p> | <p>Diretriz 8: Promover e compartilhar ações e práticas que contribuam para o aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas do Judiciário Trabalhista, de modo a estimular o repasse de novas tecnologias, ideias e processos de trabalho ágeis e inovadores.</p> <p>Diretriz 9: Adotar medidas para gerenciar os riscos relacionados à gestão de pessoas.</p> <p>Diretriz 10: Adotar sistemas de comunicação ágeis entre as unidades de Gestão de Pessoas, inclusive no que tange à difusão dos normativos editados sobre o tema.</p> <p>Diretriz 11: Realizar pesquisas acerca da qualidade e da satisfação dos serviços</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | | prestados pela Gestão de Pessoas, implementando as ações necessárias. |
|--|--|---|



Minuta

ANEXO III DO ATO CSJT n.º /2022

ANEXO

PLANO INTRAORGANIZACIONAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Tema: Comunicação Social

PLANO ESTRATÉGICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

2021-2026

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| INTRODUÇÃO | 3 |
| ANÁLISE ORGANIZACIONAL | 5 |
| MISSÃO | 6 |
| VISÃO | 7 |
| VALORES | 7 |
| <i>GOLDEN CICLE</i> | 7 |
| AÇÕES | 8 |
| 1 - Pesquisa nacional de imagem | 8 |
| 2 - Ampliação e Fortalecimento da Comunicação Institucional | 9 |
| 2.1 - Julgamentos e projetos institucionais da Justiça do Trabalho | 9 |
| 2.2 - Campanhas externas sobre a função social da Justiça do Trabalho | 10 |
| 2.3 - Campanhas sobre os serviços oferecidos pela Justiça do Trabalho | 10 |
| 2.4 - Parcerias Institucionais de comunicação social | 11 |
| 2.6 Media Training para novas Administração dos TRTs | 12 |
| 3 - Identidade Única da Justiça do Trabalho | 13 |
| 3.1 - Gerenciamento da Identidade da Justiça do Trabalho | 13 |
| 3.2 - Identidade Visual dos Sistemas Corporativos da Justiça do Trabalho | 14 |
| 3.3 Ferramenta única para os portais dos TRTs | 15 |
| 4 - Unificação do discurso | 16 |
| 4.1 - Manual de Comunicação e Redação Jornalística da Justiça do Trabalho | 16 |
| 4.2 - Política de Comunicação Social | 17 |
| 4.3 - Oficina de Texto de Redação Jornalística | 18 |
| CRONOGRAMA | 19 |
| OUTROS OBJETIVOS E PERSPECTIVAS | 20 |

INTRODUÇÃO

O presente documento visa a cumprir o determinado no artigo 25 da [Resolução CSJT 259/2020](#), que dispõe sobre a elaboração de Plano Intra-organizacional, com os desdobramentos de iniciativas do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho para o sexênio 2021-2026, especificamente na área da **Comunicação Social**.

Para a definição das ações táticas, que visam ao alcance das metas estratégicas, utilizou-se, entre outros meios, um estudo elaborado pelo Comitê Gestor de Comunicação Social da Justiça do Trabalho, bem como os desdobramentos e a análise do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho (Ciclo de Gestão 2021-2026).

A palavra “comunicação” tem origem latina e significa “compartilhar, tornar comum”. No âmbito das organizações, especialmente as de caráter nacional, como é o caso da Justiça do Trabalho, a atividade traz à tona a necessidade de alinhamento das ações e projetos institucionais à razão de ser da instituição. Desse modo, para que se obtenha êxito naquilo a que a organização se propõe, é necessário convergir esforços das áreas e organismos que a compõem.

Com caráter multidisciplinar, a comunicação tem relação com diferentes áreas dentro das organizações, atuando tanto de forma micro, dentro de cada um dos 24 Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho/Conselho Superior da Justiça do Trabalho, bem como de forma macroscópica, com a sistematização de ações nacionalizadas, orgânicas e homogêneas, a fim de exercer papéis no intuito de:

- Fortalecer a identidade e a imagem institucional;
- Contribuir para eficiência das atividades e alcance de resultados;
- Gerir relacionamentos entre a instituição e a sociedade;
- Garantir a unicidade de discursos em prol da missão institucional;

- Zelar pela imagem e reputação da organização.

Para que possam cumprir tais propósitos, é essencial que esses organismos possuam um departamento de comunicação estruturado, cujas atividades e ações sejam planejadas em consonância com objetivos e metas estabelecidas nacionalmente para a instituição Justiça do Trabalho e sua relação com a sociedade brasileira e internacional.

Cenário Atual

O Plano Estratégico da Justiça do Trabalho para o ciclo 2021 – 2026, contém dez objetivos estratégicos que sintetizam os focos de atuação prioritária para os próximos seis anos dos órgãos que compõem o sistema de justiça trabalhista. Um entre esses dez está diretamente relacionado com a atuação da Comunicação Social.

Objetivo: Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais

Resultados esperados: aperfeiçoar os processos de comunicação com foco na divulgação e disseminação das competências institucionais, estratégias e políticas públicas implementadas, além dos resultados operativos da jurisdição trabalhista para todos os atores do sistema de justiça e sociedade de modo a fortalecer a transparência e a imagem da Justiça do Trabalho.

Vale ressaltar que, os Tribunais Regionais do Trabalho têm atuado de forma a desenvolver mecanismos de envolvimento e interação com a sociedade para o repasse de informações relevantes de interesse geral, implementando em suas respectivas estruturas unidades específicas para cuidar da comunicação organizacional.

Contudo, embora os tribunais do segmento trabalhista contem com a importante atuação das áreas de comunicação, essas unidades têm capacidade de atuação distinta, em razão da significativa diferença de suas estruturas

(financeira, física e de pessoal). Essa falta de padronização dos recursos humanos e materiais destinados à implementação de projetos de comunicação por vezes compromete uma atuação ampla e uniforme em todo o território nacional no intuito de levar ao conhecimento da população assuntos relacionados à Justiça do Trabalho. Neste sentido, é essencial que a comunicação desenvolvida pela Justiça do Trabalho atue de forma integrada e estratégica para almejar o objetivo proposto.

ANÁLISE ORGANIZACIONAL

Análise Interna

I- Forças:

- Existência de unidades de Comunicação Social em todos os Tribunais e no Conselho;
- Crescente reconhecimento da importância da Comunicação Social como área estratégica, especialmente na reestruturação aprovada;
- Crescimento do compartilhamento de ideias e de projetos entre as áreas de Comunicação Social da Justiça do Trabalho;
- Vinculação direta às Presidências do Tribunais;
- Relevância do papel da Comunicação Social em contexto de crise de imagem;
- Ampliação dos canais de comunicação em rede.

II- Fraquezas:

- Equipes reduzidas e falta de padronização das estruturas;
- Redução do quadro de pessoal para atender outras áreas;
- Atuação predominantemente operacional, o que dificulta a gestão estratégica de comunicação;
- Destinação insuficiente de verbas para a área de comunicação social;

- Carência de monitoramento constante dos resultados obtidos com projetos e programas da Justiça do Trabalho;
- Descontinuidade administrativa.

Análise Externa

I- Oportunidades:

- Parcerias com outras entidades e instituições para ampliação de projetos e programas da Justiça do Trabalho.
- Ampliação de uso de ferramentas gratuitas de grande potencial de alcance.
- Veículos de comunicação dispostos a parcerias com as áreas de comunicação para produção e veiculação de conteúdo.
- Grande interesse da sociedade sobre a legislação do trabalho.

II- Ameaças:

- Impactos do cenário político e econômico no Poder Judiciário do Trabalho;
- Redução do orçamento da Justiça do Trabalho;
- Ajuste fiscal contido na EC 95/2016;
- Movimentos pelo enfraquecimento/extinção da Justiça do Trabalho.

MISSÃO

Gerir políticas e estratégias para fortalecer a comunicação e o relacionamento com a sociedade.

VISÃO

Ser reconhecida como área estratégica, tornando-se referência em comunicação pública.

VALORES

- Ética
- Transparência

- Impessoalidade
- Acessibilidade
- Responsabilidade Socioambiental
- Eficiência
- Inovação
- Agilidade
- Valorização das Pessoas

GOLDEN CICLE

O que? Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais.

Como: Pesquisa de imagem da JT (PI-JT) e outras ações complementares.

Finalidade: Identificar a imagem da Justiça do Trabalho perante a sociedade, a partir da avaliação do conhecimento sobre o segmento de justiça e do valor percebido pelos usuários e demais cidadãos.

- **Tipo/Nível de Indicador:** Indicador Estratégico
- **Abrangência:** Nacional
- **Perspectiva:** Sociedade
- **Periodicidade de Apuração:** bienal (2022, 2024 e 2026)
- **Responsável pela Coleta:** Secretaria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho (Secom/TST) - Alessandro Jacó, chefe da Divisão de Comunicação Institucional (DCI/Secom)
- **Resultados almejados com a aplicação do Objetivo:**
 1. Aferir o grau de satisfação, de confiança, bem como de outras impressões da sociedade em relação à Justiça do Trabalho;
 2. Identificar oportunidades e prevenir eventuais crises;
 3. Aperfeiçoar, com base em estatísticas, os pontos fracos apontados na pesquisa;
 4. Dar ampla divulgação aos pontos fortes aferidos e destacar as melhorias que serão empreendidas para solucionar os problemas apontados.

AÇÕES

Iniciativas a serem empreendidas para o alcance do objetivo estratégico.

1 - Pesquisa nacional de imagem

A fim de avaliar e mensurar a eficiência e a qualidade dos serviços prestados pela Justiça do Trabalho, será realizada pesquisa nacional de imagem focada em três eixos: Conhecimento, Confiança e Avaliação da Justiça do Trabalho.

- **Eixo Conhecimento:** apurar o quanto a Justiça do Trabalho é conhecida pela sociedade e avaliar o nível de conhecimento dos entrevistados acerca dos serviços oferecidos.
- **Eixo Confiança:** aferir o nível de confiança da Justiça do Trabalho pela sociedade, bem como avaliar o nível de confiança daqueles que já utilizaram ou não os serviços oferecidos.
- **Avaliação:** aferir como a Justiça do Trabalho é avaliada pela sociedade, medindo o grau de satisfação dos que já utilizaram ou não os serviços por ela ofertados.

Por meio da contratação de empresa especializada (instituto de pesquisa) ou formulação interna da pesquisa com o apoio de outras unidades do TST e do CSJT, o questionário será disponibilizado ao público, segmentado em temas principais, para apurar o desempenho da Justiça do Trabalho e identificar necessidades de melhoria e oportunidades de aperfeiçoamento.

O levantamento fornecerá um panorama geral sobre o ramo do Poder Judiciário e permitirá a manutenção, bem como a modernização de seus órgãos.

Público-Alvo:

- Mulheres e homens de 18 a 65 anos (usuários ou não dos serviços da Justiça do Trabalho), residentes nas cinco regiões do país, com distinção de escolaridade, renda e profissão;
- Advogados que tenham atuação trabalhista;

- Formadores de opinião; e
- Magistrados e servidores de outros ramos do Poder Judiciário.

A ação deverá finalizar até 31/12/2022, conforme cronograma a ser detalhado.

Responsável: Alessandro Jacó de Almeida, Chefe da Divisão de Comunicação Institucional da Secom/TST.

2 - Ampliação e Fortalecimento da Comunicação Institucional

2.1 - Julgamentos e projetos institucionais da Justiça do Trabalho

A divulgação constante de julgamentos e projetos institucionais visa contribuir para o melhor entendimento, pela sociedade, das atividades jurisdicionais e administrativas exercidas pelas instituições que compõem a Justiça do Trabalho.

Além de visar à transparência, dar visibilidade aos atos com uma linguagem clara, didática e acessível fortalece a relação institucional da Justiça do Trabalho com a sociedade, com a consequente difusão e consolidação da sua imagem.

A ação terá periodicidade diária e/ou semanal.

Responsável: Alessandro Jacó de Almeida, Chefe da Divisão de Comunicação Institucional da Secom/TST e unidades de comunicação dos TRTs.

2.2 - Campanhas externas sobre a função social da Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho tem como função principal realizar justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania. A promoção de campanhas externas objetiva difundir sua função social e fazer com que essas informações sejam corretamente percebidas pela sociedade.

O público externo desse ramo especializado do Poder Judiciário é composto por trabalhadores, empregadores, advogados, procuradores, peritos, entidades de classe, imprensa, membros dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, comunidade acadêmica, Organizações Não Governamentais, influenciadores e formadores de opinião.

Com um público tão amplo e diversificado, campanhas dedicadas a elucidar o papel social da Justiça do Trabalho buscam garantir a unicidade de discursos em prol de sua missão institucional, fomentar uma identidade organizacional e evidenciar o papel essencial da justiça trabalhista para a sociedade.

A ação terá periodicidade trimestral, conforme cronograma a ser detalhado.

Responsável: Alessandro Jacó de Almeida, Chefe da Divisão de Comunicação Institucional da Secom/TST e unidades de comunicação dos TRTs.

2.3 - Campanhas sobre os serviços oferecidos pela Justiça do Trabalho

Divulgar as informações de interesse público e os serviços oferecidos à sociedade pela Justiça do Trabalho ajudam a promover a cultura da transparência, da publicidade, da acessibilidade, da impessoalidade, da efetividade, da ética e da responsabilidade social.

Por meio dos diferentes canais disponíveis de comunicação e tendo como diretriz principal o atendimento dos interesses e necessidades do público, a medida busca não apenas contribuir para o melhor entendimento das atividades exercidas pelas instituições trabalhistas, como também permitir à Justiça do Trabalho cumprir seu papel social perante a sociedade, garantindo o acesso da população às informações necessárias para o exercício de direitos trabalhistas.

A ação terá periodicidade mensal, conforme cronograma a ser detalhado.

Responsável: Alessandro Jacó de Almeida, Chefe da Divisão de Comunicação Institucional da Secom/TST e unidades de comunicação dos TRTs.

2.4 - Parcerias Institucionais de comunicação social

Pretende-se aprimorar as relações com instituições que compartilham dos valores e princípios da Justiça do Trabalho e que, por vezes, partilham dos mesmos interesses. Cita-se como exemplo os tribunais superiores, o Ministério Público do Trabalho, a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) e as universidades.

Um maior diálogo com essas instituições têm como propósito obter apoio em divulgações e promoções de campanhas, ações e eventos promovidos pela Justiça do Trabalho, além de abrir novos canais de comunicação, ampliando o alcance das iniciativas desenvolvidas pela Justiça do Trabalho.

A ação terá prazo especificado em cronograma a ser detalhado.

Responsável: Alessandro Jacó de Almeida, chefe da Divisão de Comunicação Institucional da Secom/TST e unidades de comunicação dos TRTs.

2.5 Plano para a reestruturação das Assessorias de Comunicação dos TRTs

Embora muitas assessorias tenham se estruturado, ainda há cenários que demonstram que a estrutura é incompatível com as funções desempenhadas, o que compromete a proposta do Sistema de Comunicação da Justiça e o fortalecimento da imagem do Poder Judiciário.

Sem a estrutura adequada e a departamentalização das unidades de Comunicação (divisão de responsabilidades dentro da unidade), sem recursos humanos (profissionais de várias áreas para suporte), sem profissionais específicos (jornalistas, radialistas, relações públicas e publicitários) habilitados para o desempenho das atividades, ao longo dos anos, todo o sistema ficará comprometido, o que já começa a ser percebido com as aposentadorias e o desinteresse de alguns profissionais no desempenho da chefia.

Prova da importância dessa área, diante do cenário social em que a credibilidade das instituições é a todo momento colocada em xeque, é que a estratégia nacional do Poder Judiciário elegeu como visão **o fortalecimento do Relacionamento Institucional do Judiciário com a sociedade**, o que está relacionado diretamente com a atuação da área de comunicação social. Também não foi diferente no Plano Estratégico da Justiça do Trabalho 2021-2026 cuja visão de futuro é o **fortalecimento da comunicação e das parcerias institucionais**. Para isso, a elaboração de um estudo, sob coordenação do Comitê de Comunicação Social da Justiça do Trabalho, e de um plano para a reestruturação das áreas de comunicação social dos TRTs se faz necessária.

A ação deverá finalizar até 31/12/2022, conforme cronograma a ser detalhado.

Responsável: Alessandro Jacó de Almeida, chefe da Divisão de Comunicação Institucional da Secom/TST e Comitê de Comunicação Social da Justiça do Trabalho.

2.6 Media Training para novas Administração dos TRTs

Media Training é a preparação de um profissional para ajudá-lo a lidar não somente com entrevistas, mas com outras conjunturas que surgem a partir do contato com canais de mídia e imprensa. De modo geral, são abordados aspectos de oratória, desenvoltura, gestão de crises e postura nas redes sociais.

Em parceria com o CSJT ou com a Enamat, o objetivo é treinar magistrados que necessitem dessa capacitação e fazer da técnica um instrumento para a melhoria da imagem institucional e para o alinhamento de discurso. O treinamento acontecerá com empresas que forneçam o serviço ou com servidores habilitados.

A ação prevê um curso por semestre para as novas administrações, conforme cronograma a ser detalhado.

Responsável: Alessandro Jacó de Almeida, chefe da Divisão de Comunicação Institucional da Secom/TST e SGPEs.

3 - Identidade Única da Justiça do Trabalho

3.1 - Gerenciamento da Identidade da Justiça do Trabalho

Estabelecer, para a sociedade, a noção de unidade e harmonia entre os órgãos que formam a Justiça do Trabalho contribui para sedimentar sua imagem institucional.

Definir padrões básicos e determinar diretrizes e metas nacionais de comunicação irão nortear a produção de conteúdos e o desenvolvimento de projetos e planos da área para que sejam compatíveis e dialoguem entre si de forma ampla e nacional. Aproximar assessorias e secretarias de comunicação dos órgãos trabalhistas, por meio de canais virtuais de comunicação e compartilhamento (nuvens de armazenamento de dados), permitirá a coparticipação na concepção de ideias e a troca de materiais produzidos.

A criação da logomarca única, do Manual da Identidade Visual e do Guia de Padronização dos Portais, instituídos pela [Resolução CSJT 243/2019](#), colaboram para a consolidação da identidade única desejada. A logomarca e o guia permitem conformidade e o manual traz as definições conceituais e estruturais da marca e estabelece as normas, especificações e orientações para a sua correta utilização. Aprimorar o uso da identidade única exige uma comunicação nacional alinhada que atue de forma integrada e estratégica, o que torna possível unir esforços e agir em conjunto para alcançar resultados substanciais.

Dessa forma, conforme dispõe a Resolução 243, a Secretaria de Comunicação do TST fará a fiscalização da aplicação do Guia de Padronização das Páginas Iniciais dos Portais da Justiça do Trabalho a cada fim de semestre, bem como a aplicação da marca. Encontrando inconformidades, a Secom solicitará que a SG officie formalmente o tribunal.

A ação será realizada nos meses de junho e dezembro de cada exercício.

Responsável: Alessandro Jacó de Almeida, chefe da Divisão de Comunicação Institucional da Secom/TST.

3.2 - Identidade Visual dos Sistemas Corporativos da Justiça do Trabalho

Além da marca única e da padronização dos conteúdos nas páginas iniciais, outro segmento que pode ser incorporado ao modelo de unificação de uma identidade visual nacional são os sistemas corporativos nacionais voltados à melhoria da prestação judicial. Desenvolvidos para o uso do público externo e interno, os sistemas nacionais foram desenvolvidos por meio de parcerias entre o Tribunal Superior do Trabalho (TST), o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e os Tribunais Regionais do Trabalho.

Entre os sistemas que se encontram disponíveis, podem ser citados: o Sistema de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho (Sigest), o Sistema de Gestão do Acervo Processual (Bem-te-vi), o Sistema Integrado de Gestão de Pessoas (SIGEP-JT), o Sistema Integrado de Gestão Orçamentária e Financeira (SIGEO-JT), a biblioteca digital mantida pelo Tribunal Superior do Trabalho (*JusLaboris*), e o Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT).

Para trazer unidade, será produzida uma nova identidade visual para os sistemas. Com logomarcas e identidade visual padronizadas, o acesso e a identificação dos serviços serão facilitados, além de propiciar maior integração dos sistemas à Justiça do Trabalho.

Cada um desses sistemas possui uma marca própria, o que dificulta a concepção de unidade e de pertencimento à Justiça do Trabalho. A proposta de unificação dos sistemas já foi apresentada à Administração, que deu aval para a implementação e sua regulamentação. Para isto está sendo desenvolvido um manual de aplicação das marcas dos sistemas nacionais.



Espera-se a publicação de Ato da Presidência com manual de aplicação das marcas até o primeiro semestre de 2022, conforme cronograma a ser detalhado.

Responsável: Alessandro Jacó de Almeida, chefe da Divisão de Comunicação Institucional da Secom/TST e CSAN/CSJT.

3.3 Ferramenta única para os portais dos TRTs

A padronização da exibição dos conteúdos nas páginas iniciais dos portais dos Tribunais Regionais do Trabalho foi realizada com o objetivo de fortalecer a imagem institucional da Justiça do Trabalho. Contudo, como só foi padronizada a página inicial dos portais, se nota enorme diversidade na disponibilização de informações em páginas internas, com textos, imagens e denominações dispostas de diferentes maneiras, além de haver certo descompasso temporal na atualização das respectivas páginas.

Adotar uma ferramenta única para gerenciamento de conteúdos irá padronizar a exibição dos portais em todo o país, facilitará a identificação da Justiça do Trabalho pelo cidadão e proporcionará serviços virtuais de forma

organizada. Além disso, a unicidade técnica permitirá diminuir custos e aumentar a proteção a ataques externos.

Levantamento feito pelo Comitê Gestor de Comunicação Social da Justiça do Trabalho identificou cerca de dez tipos de ferramentas de gerenciamento de conteúdo utilizadas pelos Tribunais, com destaque para Drupal, Joomla e Liferay. Dessa forma, foi solicitado à Secretaria de Tecnologia e Comunicação do CSJT (Setic/CSJT) uma posição acerca da viabilidade de uma ferramenta única para todas a Justiça do Trabalho. A Setic promoveu um levantamento prévio de viabilidade junto aos TRTs e concluiu que a implementação é viável, no entanto, será necessário um estudo mais aprofundado para realizar a contratação em definitivo.

Para a realização da ação será solicitado que o início do estudo técnico para a contratação se dê até o primeiro semestre de 2022.

Responsável: Alessandro Jacó de Almeida, chefe da Divisão de Comunicação Institucional da Secom/TST e CSAN/CSJT.

4 - Unificação do discurso

4.1 - Manual de Comunicação e Redação Jornalística da Justiça do Trabalho

O Manual de Comunicação e Redação Jornalística da Justiça do Trabalho é uma ferramenta que busca fortalecer a comunicação da Justiça do Trabalho com a população brasileira. Em produção pelo Comitê de Comunicação Social da Justiça do Trabalho, o documento traz orientações para os profissionais que produzem rotineiramente matérias e conteúdos veiculados nos canais de comunicação institucional. O objetivo é formar canais de diálogo confiáveis, úteis e ágeis para o cidadão, para que este possa ter acesso às informações de que precisa em fontes confiáveis e oficiais.

O Manual irá instruir os profissionais de comunicação a redigir textos com maior clareza, respeitando a padronização estabelecida para toda a Justiça do Trabalho, estabelecerá os conteúdos de divulgação a serem produzidos para cada canal de comunicação, direcionará os estilos de linguagem a serem utilizados para os públicos externo e interno, apresentará definições simplificadas de termos jurídicos para a criação de conteúdos e padronizará a produção de textos de acordo com regras jornalísticas.

Com a produção do Manual, serão definidas as estruturas e as diretrizes básicas da linha editorial para as produções jornalísticas, tornando possível fornecer a um público diversificado publicações com linguagem acessível e de excelência.

A iniciativa busca reforçar os princípios da transparência, da publicidade dos atos, da impessoalidade, da acessibilidade e da responsabilidade social, e, também, aprimorar seus canais de comunicação para uma melhor divulgação da atuação da Justiça do Trabalho.

O Manual de Comunicação e Redação Jornalística da Justiça do Trabalho foi aprovado na primeira sessão do CSJT em 2022 (Resolução CSJT nº 321, de 11 de fevereiro de 2022).

Responsável: Alessandro Jacó de Almeida, chefe da Divisão de Comunicação Institucional da Secom/TST.

4.2 - Política de Comunicação Social

Com o propósito de contribuir para o fortalecimento da imagem institucional da Justiça do Trabalho, instituir uma Política de Comunicação Social regulamentará a área organizacional, nos âmbitos dos públicos externo e interno, garantindo seu alinhamento aos princípios constitucionais da Administração Pública e aos Planejamentos Estratégicos da Justiça do Trabalho e do Poder Judiciário.

A Política estabelecerá as diretrizes e os critérios para:

- A difusão de informações que contribuem para o melhor entendimento das atividades jurisdicionais e administrativas das instituições perante a sociedade;
- A divulgação clara, didática, acessível e alinhada aos objetivos estratégicos dos julgamentos, notícias, informativos, bem como dos serviços, campanhas e demais iniciativas institucionais;
- Assegurar que os conteúdos divulgados sejam de fácil acesso e adequados ao público-alvo;
- Auxiliar na promoção de um clima organizacional propício ao desenvolvimento institucional;
- Orientar servidores e prestadores de serviços nas demandas de comunicação social.

O documento também buscará estipular meios para o incentivo à inovação de conteúdos, linguagens e formatos, mantendo a comunicação social dos Tribunais alinhada às atualizações tecnológicas e transformações sociais.

A Política de Comunicação Social foi aprovada na primeira sessão do CSJT em 2022 ([Resolução CSJT 321, de 11 de fevereiro de 2022](#)).

Responsável: Alessandro Jacó de Almeida, chefe da Divisão de Comunicação Institucional da Secom/TST.

4.3 - Oficina de Texto de Redação Jornalística

O curso de Redação Jornalística está sendo realizado à distância e tem por objetivo ensinar técnicas de redação para elaboração de textos compreensíveis por diferentes públicos, orientando os participantes, em especial, sobre a adequação de conteúdos jurídicos à linguagem jornalística.

Sob o formato de oficina e com carga horária de 14 horas, o curso é ofertado aos Tribunais Regionais do Trabalho, pelo CSJT. Dividido em turmas, com a possibilidade de dois profissionais inscritos, por Tribunal, em 2021. Em 2022 o

objetivo é oferecer o curso para o restante dos servidores que atuam nas unidades de comunicação

Durante o curso são apresentadas as regras para o uso correto da Língua Portuguesa, identificadas as estruturas e os estilos de redação para a adequação de conteúdos jurídicos à linguagem jornalística e compartilhadas técnicas de redação para a elaboração de textos.

A oficina possibilita o aperfeiçoamento do conteúdo jornalístico produzido pelos Tribunais, fomenta uma linguagem acessível e objetiva e permite fortalecer o diálogo com o seu público.

Prevê-se a realização de curso, durante 2022, com turmas de 81 alunos, conforme cronograma a ser detalhado.

Responsável: Alessandro Jacó de Almeida, chefe da Divisão de Comunicação Institucional da Secom/TST e SGPES.

CRONOGRAMA

A Secretaria de Comunicação Social apresentará cronograma detalhado das atividades necessárias à concretização das ações descritas nos itens 1 a 4, até um mês após a aprovação do plano intraorganizacional.

OUTROS OBJETIVOS E PERSPECTIVAS

Além das ações táticas que objetivam cumprir o objetivo de fortalecer a comunicação e outras parcerias institucionais, a atuação da Secretaria de Comunicação Social permite, subsidiariamente, contribuir para o alcance de outros objetivos estratégicos.

| Perspectiva | Objetivo Estratégico | Indicador | Ação |
|----------------------------------|--|---|--|
| Sociedade | Promover o trabalho decente e a sustentabilidade | Índice de Desempenho de Sustentabilidade (IDS) | Auxiliar a Assessoria de Governança e Gestão Estratégica, criando peças publicitárias, lançando releases e estabelecendo parcerias institucionais para as campanhas: <ul style="list-style-type: none"> • Abril Verde • Combate ao Trabalho Infantil • Semana Nacional da Aprendizagem |
| Aprendizado e Crescimento | Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional | Índice de aderência à norma que padroniza a estrutura da JT de 1º e 2º Graus (IANE) | <ul style="list-style-type: none"> • Desenvolver campanhas internas e projetos gráficos a pedido de outras Coordenadorias; • Estabelecer e gerenciar canais de comunicação com o público interno. |
| Aprendizado e Crescimento | Aprimorar a governança de Tecnologia da Informação e Comunicação - TIC e a proteção de dados | Índice de satisfação com os sistemas de TIC (ISTIC) | <ul style="list-style-type: none"> • Prestar auxílio à Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (Setic) por meio da produção de materiais jornalísticos e peças publicitárias com o intuito de divulgar e instruir o uso ou o aperfeiçoamento dos sistemas implementados pela TIC • Pesquisa de satisfação |
| Processos Internos | Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas | Índice de conciliação - (IC) | <ul style="list-style-type: none"> • Prestar auxílio à Comissão Nacional de Promoção à Conciliação (CONAPROC) na divulgação da campanha da Semana Nacional da Conciliação Trabalhista por meio da produção de peças, inserção na mídia, lançamento de releases e da promoção do evento em redes sociais. |

| | | | |
|--|---|---|--|
| | Agilidade e produtividade na prestação jurisdicional. | Garantir a duração razoável do processo | <ul style="list-style-type: none">• Prestar auxílio à Comissão Nacional de Efetividade da Execução Trabalhista (Cneet) na divulgação da campanha da Semana Nacional da Execução Trabalhista por meio da produção de peças, inserção na mídia, lançamento de releases e da promoção do evento em redes sociais. |
|--|---|---|--|