

Protocolo Administrativo nº 736-2020

RESOLUÇÃO Nº 112, DE 15 DE JULHO DE 2021

O Tribunal Regional do Trabalho da Décima Sexta Região, em Sessão Administrativa Ordinária Telepresencial, hoje realizada, na presença dos Excelentíssimos Senhores Desembargadores José Evandro de Souza (Presidente), Gerson de Oliveira Costa Filho (Vice-Presidente e Corregedor), Márcia Andrea Farias da Silva, Ilka Esdra Silva Araújo, James Magno Araújo Farias e ainda do Excelentíssimo Senhor Procurador Regional do Trabalho Marcos Sérgio Castelo Branco Costa,

CONSIDERANDO o encerramento do ciclo de planejamento estratégico 2015-2020, consubstanciado no “Plano Estratégico Participativo do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, para o período de 2015 a 2020 (PEI 2015-2020)”;

CONSIDERANDO a necessidade de estabelecer um referencial estratégico para a atuação do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (TRT/MA) com vistas a cumprir sua missão, em atendimento às demandas da sociedade, com definição de objetivos de longo alcance;

CONSIDERANDO a necessidade de se conferir continuidade administrativa, independentemente das alternâncias de gestores;

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

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

2026;

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

CONSIDERANDO o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho para o período 2021 2026, aprovado pelo ATO CSJT.GP.SG Nº 34/2021, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

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

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

CONSIDERANDO as sugestões de iniciativas para implementação dos objetivos estratégicos apresentadas por magistrados, servidores, entidades parceiras e sociedade, através da participação em consulta pública e nas oficinas de planejamento estratégico;

CONSIDERANDO o processo de planejamento estratégico deliberado pelos Grupos de Trabalho de Gestão Estratégica deste Tribunal, com participação de suas unidades administrativas e das entidades representativas de Magistrados e Servidores;

Considerando o inteiro teor do Protocolo Administrativo nº 736-2020.

RESOLVE baixar, por unanimidade, a seguinte

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA:

Referendar a Portaria GP nº 188/2021 que, *ad referendum* do Tribunal Pleno, aprovou a o Plano Estratégico Participativo do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região para o período 2021-2026 (PEI 2021-2026), que dispõe sobre a gestão estratégica e dá outras providências, conforme o que segue abaixo:

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º Fica aprovado, *ad referendum* do Pleno, o Plano Estratégico Participativo do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região para o período de 2021 a 2026 (PEP 2021-2026), conforme anexo à presente Portaria.

Parágrafo único. Ficam também aprovadas as disposições sobre a gestão estratégica no âmbito do TRT da 16ª Região, nos termos seguintes.

Art. 2º Consideram-se, para os efeitos desta Portaria, 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;

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

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

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

XV - 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;

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

XVII - Projeto: esforço temporário planejado e

empreendido com finalidade específica, executado por meio de atividades inter-relacionadas ou interativas, com início e término definidos;

XVIII - 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;

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

XX - 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;

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

Parágrafo único. São diretrizes da gestão estratégica:

I - Promoção da estratégia como mecanismo de governança;

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

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

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

V - Desenvolvimento da gestão de riscos vinculada à estratégia.

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

CAPÍTULO II DA GOVERNANÇA ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL

Art. 5º A governança da estratégia institucional será exercida pela Comissão de Planejamento Estratégico, juntamente com demais magistrados e servidores.

Art. 6º A Comissão de Planejamento Estratégico do TRT16 deve ter a seguinte composição mínima:

- I- o presidente (Coordenador);
- II- o vice-presidente e corregedor (Coordenador Substituto);
- III- um magistrado representante do 1º grau de jurisdição;
- IV- a direção administrativa do Tribunal Regional do Trabalho;
- V- o servidor titular da unidade de gestão estratégica (Secretário).

§1º A Coordenadoria assistirá Comissão de Planejamento Estratégico na execução de suas atribuições.

Art. 7º A Comissão de Planejamento Estratégica tem as seguintes atribuições:

I - acompanhar e avaliar a execução do plano estratégico, bem como das iniciativas estratégicas, podendo requisitar informações sobre o seu andamento, sempre que necessário;

II - realizar a análise da estratégia;

III - avaliar os resultados do plano estratégico;

IV - sugerir alterações de diretrizes e estratégias para alcance dos objetivos;

V - definir as formas de participação e de colaboração do Tribunal na elaboração das metas nacionais do Poder Judiciário, encaminhando os resultados às instâncias superiores;

VI - definir, controlar e avaliar os instrumentos de gestão participativa adotados no Tribunal.

CAPÍTULO III DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Art. 8º O planejamento estratégico da TRT da 16ª Região abrange o período de seis anos e compõe-se das etapas de elaboração e aprovação, execução, monitoramento e revisão, sendo pautado pelas seguintes diretrizes:

I - alinhamento à Estratégia Nacional do Poder

Judiciário, definida pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), e ao Plano Estratégico da Justiça do Trabalho (PE-JT), estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

II - aderência às especificidades do TRT da 16ª Região;

III - elaboração a partir de um processo de construção coletiva e cooperativa;

IV - participação de magistrados, servidores, entidades parceiras e da sociedade, através dos instrumentos disponibilizados pelo Tribunal.

Art. 9º O alinhamento à Estratégia Nacional e ao PE-JT ocorre por contribuição, da seguinte forma:

I - a missão, visão e os valores do TRT da 16ª Região são idênticos aos da Justiça do Trabalho;

II - os objetivos estratégicos estão relacionados aos macrodesafios do Poder Judiciário e ao conteúdo temático dos objetivos da Justiça do Trabalho, bem como observam as especificidades do TRT da 16ª Região;

III - as metas nacionais, indicadores e metas da Justiça do Trabalho estão contemplados no plano estratégico institucional, sem prejuízo da possibilidade de acréscimo de outros, relacionados às especificidades do Tribunal e a objetivos específicos.

Art. 10 O Plano Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, para o período de 2021 a 2026 (PEP 2021-2026) é constituído pelos seguintes elementos básicos:

I - Identidade Estratégica, representada pela Missão, Visão e Valores;

II - Diagnóstico Estratégico;

III - Mapa Estratégico;

IV - Objetivos, Indicadores e Metas;

V - Portfólio de Iniciativas;

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

§1º Os objetivos devem ser desdobrados em indicadores, metas e iniciativas até o 4ª ano de vigência do plano estratégico, de acordo com cronograma a ser estabelecido pela Comissão de Planejamento Estratégica.

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

Art. 11 Os riscos vinculados à estratégia deverão ser identificados em até 6 meses após a aprovação do plano estratégico.

SEÇÃO I DA EXECUÇÃO E DO DESDOBRAMENTO

Art. 12 A execução da estratégia é de responsabilidade de magistrados e servidores do TRT da 16ª Região, a partir do desdobramento da estratégia e da concretização do portfólio de iniciativas voltadas ao

cumprimento das metas estabelecidas.

Art. 13 O portfólio de iniciativas voltadas ao cumprimento das metas estabelecidas no plano estratégico é composto por iniciativas aprovadas a partir da promoção de oficinas temáticas com a participação de titulares das áreas administrativas e judiciárias e validadas pelo Comitê de Gestão Estratégica Participativa.

§1º As iniciativas aprovadas devem seguir metodologia própria de implementação, a depender da complexidade, conforme o caso

I - plano de ação estruturado com, no mínimo, 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.

§2º Até a definição da estrutura prevista no inciso II do §1º deste artigo, o Tribunal poderá adotar metodologia própria de gestão de projetos.

§3º O portfólio inicial de iniciativas estratégicas e o glossário de metas devem ser aprovados em até quatro meses após a aprovação do plano estratégico do Tribunal Regional do Trabalho.

Art. 14 O desdobramento da estratégia deve ser materializado por um conjunto de práticas gerenciais, em especial de planos intraorganizacionais, voltada à obtenção de resultados, com base no estabelecimento, na execução e no acompanhamento de metas, iniciativas e ações impulsionadoras do cumprimento da missão da Justiça do Trabalho e do alcance da visão do Tribunal.

Art. 15 Os planos intraorganizacionais compreendem o desdobramento da estratégia organizacional em planos temáticos que definem a forma de contribuição para o alcance dos objetivos.

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

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

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

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

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

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

SEÇÃO II

DO MONITORAMENTO

Art. 16 O monitoramento da estratégia se dá por meio do acompanhamento das iniciativas, dos indicadores, das metas e dos objetivos estratégicos.

Art. 17 O monitoramento da execução da estratégia será efetivado através dos seguintes mecanismos:

I - realização de reuniões operacionais e táticas das áreas administrativa e judiciária, sob a coordenação do Diretor-Geral e do Secretário Geral da Presidência, conforme o caso, para análise da execução da estratégia e acompanhamento das metas, indicadores e iniciativas do plano estratégico e dos planos intraorganizacionais;

II - realização de Reuniões de Análise Estratégica (RAE), pelo menos três vezes ao ano, com a participação do Comitê de Gestão Estratégica Participativa, para avaliação e acompanhamento dos resultados, que poderão implicar na necessidade de ajustes e outras medidas necessárias à melhoria do desempenho institucional.

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

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

com cronograma a ser estabelecido.

Art. 18 A Coordenadoria de Gestão Estratégica deve:

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

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

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

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

c) a execução orçamentária das iniciativas executadas;

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

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

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19 A proposta orçamentária do TRT da 16ª Região deverá estar alinhada ao plano estratégico, de forma a garantir os recursos orçamentários necessários à sua execução.

Art. 20 O plano de comunicação do Tribunal deverá contemplar, entre outras iniciativas, a realização periódica de Fórum de Gestão

Estratégica, com o objetivo de promover e disseminar a estratégia, debater temas relevantes e políticas do Tribunal.

Art. 21 Os casos omissos serão resolvidos pelo Presidente do Tribunal.

Art. 22. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Por ser verdade, DOU FÉ.

MÔNICA BEZERRA DE ARAÚJO LINDOSO
Secretária do Tribunal Pleno
(assinada digitalmente)