

Plano Estratégico Institucional do TRT da 19ª Região - 2021 / 2026

Maceió, 25 de março de 2026

Versão 2025.2

Composição do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região

Des. José Marcelo Vieira de Araújo - Presidente

Des. João Leite de Arruda Alencar - Vice-Presidente

Des. Jasiel Ivo

Des. Antônio Adrualdo Alcoforado Catão

Des^a. Vanda Maria Ferreira Lustosa

Des^a. Eliane Arôxa Pereira Ramos Barreto

Des^a. Anne Helena Fischer Inojosa

Des. Laerte Neves de Souza

CONTROLE DE VERSÕES

VERSÕES	DATA	DESCRIÇÃO
2021	19/05/2021	- Primeira versão: Plano Estratégico Institucional (PEI) aprovado pela Resolução TRT19 n.º 209/2021
2022	27/06/2022	- Numeração dos objetivos estratégicos para facilitar o uso do PEI pelas unidades do TRT19; - Renumeração das metas estratégicas para alinhamento com as metas nacionais do CNJ e do CSJT; - Adição de novos indicadores e novas metas para contemplar todos os objetivos estratégicos. (Vide ata da 1ª RAE de 2022: revisão anual do PEI)
2023	28/03/2023	- Ajuste anual dos parâmetros das metas estratégicas. (Vide ata da 1ª RAE de 2023: revisão anual do PEI)
2024	14/06/2024	- Ajuste anual dos parâmetros das metas estratégicas; - Substituição do indicador “tempo médio dos processos pendentes de análise de recurso de revista” pelo indicador “Acervo Bruto na fase de Execução”; - Inclusão do IGEST como critério de classificação no programa de premiação “Mérito de Produtividade do TRT19”; - Ajuste anual dos parâmetros do Programa Mérito de Produtividade. (Vide ata da 1ª RAE de 2024: revisão anual do PEI)
2024.2	09/10/2024	- Adição dos novos indicadores de replicação obrigatória previstos na Res. CSJT n.º 388/2024; - Reclassificação de indicadores estratégicos para o nível tático. (Vide ata da 2ª RAE de 2024: revisão anual do PEI)
2025	14/05/2025	- Ajuste anual dos parâmetros das metas estratégicas; - Ajuste anual dos parâmetros do Programa Mérito de Produtividade; - Inclusão dos indicadores de produtividade do Prêmio CNJ de Qualidade no programa de premiação “Mérito de Produtividade do TRT19”; (Vide ata da 1ª RAE de 2025: revisão anual do PEI)
2025.2	25/03/2026	- Inclusão de funcionalidades ao documento do PEI – Sumário, Controle de Versões e links de acesso para verificação na origem dos indicadores.

SUMÁRIO

Apresentação.....	5
Introdução.....	6
Identidade Organizacional.....	8
Cadeia de Valor.....	9
Diagnóstico Estratégico.....	10
Mapa Estratégico.....	11
Objetivos Estratégicos.....	13
Matriz de responsabilidade sobre as iniciativas estratégicas.....	17

APRESENTAÇÃO



Apresentamos ao E. Tribunal Pleno o Plano Estratégico Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região para o período de 2021 a 2026, elaborado em face do encerramento do ciclo de planejamento estratégico 2015-2020.

O Plano Estratégico Institucional para o período de 2021 a 2026 (PEI 19 2021-2026) está alinhado às diretrizes nacionais prescritas pela Resolução CNJ 325/2020, do Conselho Nacional de Justiça, segue o Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, de que trata a Resolução CSJT nº 259/2020, e contempla os Macrodesafios do Poder Judiciário 2021-2026. Observa também os objetivos estratégicos definidos para a Justiça do Trabalho, através do ATO CSJT.GP.SG Nº 34/2021, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

O PEI 2021-2026 é o instrumento magno do planejamento, estando nele contidos a identidade organizacional, traduzida pela missão, visão e valores institucionais, o diagnóstico institucional, representado pela matriz SWOT, os objetivos estratégicos com seus respectivos indicadores e metas, bem

como o conjunto de ações integradas e prioritárias, representadas por iniciativas (planos, programas, projetos, etc.), para os próximos seis anos.

O plano estratégico do TRT19 para o período 2021-2026 é o resultado de um processo participativo de todos os que trabalham na Justiça do Trabalho em Alagoas (Magistrados e servidores) e daqueles que, de alguma forma, tem interesse nos seus resultados (Sociedade, aqui representada por suas entidades de classe), cujo propósito é estabelecer uma direção a ser seguida, no sentido de melhorar e fortalecer a atuação desta Justiça Especializada.

Por fim, este plano permitirá comunicar de forma simples e direta, aos públicos interno e externo, os principais objetivos da instituição e suas respectivas metas, além de proporcionar a continuidade administrativa em conformidade com a estratégia nacional e respectivo segmento de justiça, observando o referencial metodológico utilizado, sem prejuízo da identificação das especificidades do Regional, tudo em prol do aprimoramento dos serviços administrativos e da prestação jurisdicional.

Jose Marcelo Vieira de Araújo
Desembargador Presidente
Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região



INTRODUÇÃO

O planejamento estratégico constitui-se num conjunto de mecanismos sistêmicos, participativos, inovadores e contínuos, que utiliza processos metodológicos para contextualizar e definir objetivos, metas, indicadores, iniciativas, a mobilização de recursos e a tomada de decisões, objetivando possibilitar o alcance dos resultados almejados pela Instituição. Configura-se em ferramenta essencial de gestão que leva em conta as atuais condições internas e externas da Instituição e sua evolução.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) definiu, por meio da Resolução CNJ nº 325, de 29 de junho de 2020, a Estratégia Nacional do Poder Judiciário para o período de 2021 a 2026, e previu, no art. 4º, que cada Tribunal deveria instituir seu Plano Estratégico, de forma alinhada às diretrizes e políticas judiciárias nacionais.


A revisão do plano estratégico institucional está prevista também no Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, de que trata a Resolução CSJT nº 259, de 14 de fevereiro de 2020 e decorre, por fim, do encerramento do ciclo de planejamento consubstanciado no “Plano Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, para o período de 2015 a 2020 (PE 2015-2020), aprovado pela Resolução Administrativa nº 39/2015.

O PEI 2021-2026 observa o conteúdo temático dos

Macrodesafios do Poder Judiciário firmados para o novo ciclo, que foram formulados pela Rede de Governança Colaborativa do Poder Judiciário e segue as diretrizes prescritas pela Resolução CSJT nº 259, de 14 de fevereiro de 2020. Além disso, contempla objetivos, indicadores e metas que compõem o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho (PE-JT) 2021-2026, aprovado pelo ATO CSJT.GP.SG Nº 34/2021, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, em especial as Metas Nacionais estabelecidas no XIV Encontro Nacional do Judiciário, na forma consolidada pela Rede de Governança da Estratégia da Justiça do Trabalho.

Para a construção do Plano Estratégico Participativo 2021-2026 do TRT da 19ª Região, foi mantido o referencial metodológico do Balanced Scorecard (BSC), utilizado nos planos estratégicos anteriores. A metodologia do BSC, desenvolvida pelos estudiosos da Harvard Business School, Robert Kaplan e David Norton, permite converter as estratégias em objetivos definidos e mensuráveis e possui como uma de suas premissas analisar a posição atual da Instituição para definir onde se quer chegar. Também nesse aspecto, o Plano deste Tribunal está alinhado ao do Poder Judiciário e da Justiça do Trabalho.

O Balanced Scorecard (BSC), que pode ser traduzido como Indicadores Balanceados de Desempenho, permite uma visão integrada da organização a partir das perspectivas Aprendizado e Crescimento, Processos Internos e Sociedade. O BSC descreve a estratégia de forma clara, formando uma relação de causa e efeito, refletindo o equilíbrio entre as



perspectivas interna e externa. Essa metodologia de gestão foca o desempenho organizacional, a partir da missão e da visão institucionais, por meio do estabelecimento de objetivos, metas, indicadores e iniciativas, funcionando como um sistema de comunicação, informação e aprendizagem.

O BSC possui, basicamente, os seguintes componentes: Mapa Estratégico (representação gráfica da estratégia da organização); Objetivos Estratégicos (descreve o que deve ser alcançado para o sucesso da organização); Indicadores Estratégicos (descreve como o objetivo será medido e acompanhado) e Meta Estratégica (o nível de desempenho ou a taxa de melhoria necessários).

A definição da estratégia do TRT da 19ª Região orientou-se por um processo de construção coletiva. Esse modelo de planejamento garante a representatividade de toda a COMUNIDADE 19 (magistrados, servidores, estagiários, terceirizados e demais colaboradores) na formulação de objetivos e iniciativas e possibilita maior engajamento e eficácia na execução da estratégia.

A participação de magistrados, servidores, entidades parceiras e de integrantes sociedade foi oportunizada por meio da realização de pesquisa de diagnóstico, precedida da apresentação de um relatório circunstanciado dos ambientes interno e externo deste Regional, trazendo aos participantes os subsídios necessários para uma participação segura e responsável.

As respostas colhidas por ocasião da pesquisa foram coligidas pela Secretaria de Gestão Estratégica e submetidas à validação pelas Comissões de Gestão Participativa e Permanente de Avaliação Estratégica.

Em seguida, foram realizadas, oficinas temáticas de planejamento estratégico - reuniões técnicas de análise e definição dos elementos que deveriam constar do Plano Estratégico do Tribunal - nos períodos de 26 de fevereiro de 2021 e de 10 a 14 de maio do mesmo ano. Esses eventos contaram com ampla representação da Alta Gestão, das unidades judiciais de 1º e 2º graus de jurisdição, gestores das unidades de apoio à atividade judicial, gestores das unidades administrativas e magistrados e servidores indicados pelas associações de classe ligadas ao TRT19.

Com as oficinas temáticas de planejamento estratégico foi possível desenvolver de forma colaborativa e democrática a Missão, Visão, Valores, Objetivos, Indicadores, Metas e Iniciativas do PEI 2021-2026, culminando na matriz de responsabilidade social, ora denominada como Matriz de Responsabilidade sobre as Iniciativas Estratégicas, documento que apresenta de forma ordenadas todos os objetivos, indicadores, metas, iniciativas e responsáveis e que passou a integrar o presente plano Estratégico após construção conjunta pelos integrantes das Comissões de Gestão Participativa e Permanente de Avaliação Estratégica.

IDENTIDADE ORGANIZACIONAL

A definição da identidade compreende o estabelecimento da cultura e da razão de ser da instituição, traduzida pelas declarações de missão, de visão e tábua de valores.

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.

Missão do TRT 19



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

Visão

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

Visão do TRT 19



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

Valores

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

Valores do TRT 19



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

CADEIA DE VALOR

A Cadeia de Valor do TRT19, aprovada pela Resolução Administrativa TRT19 n.º 178/2019, consiste em um diagrama que representa, de maneira sintética, o fluxo de transformação das demandas (entradas) recebidas pelo Tribunal, por meio da execução de seus principais macroprocessos, resultando em produtos e serviços colocados à disposição da sociedade.



DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO

O diagnóstico estratégico compreende o levantamento e a análise das condições de uma instituição com a finalidade de se avaliar qual é o seu grau de eficiência. Através dele é possível verificar a existência de problemas ou disfunções que estão afetando os resultados da organização.

Para obter um posicionamento mais claro sobre os fenômenos que requerem uma maior mobilização e envolvimento das pessoas para atingir os resultados esperados, foi elaborada a matriz SWOT, ferramenta de gestão utilizada pelas instituições para representação do diagnóstico estratégico. O termo SWOT é composto pelas iniciais das palavras Strengths (Pontos Fortes), Weaknesses (Pontos Fracos), Opportunities (Oportunidades) e Threats (Ameaças) e permite a análise interna da Instituição (forças e fraquezas) e a análise externa (ameaças e oportunidades), da qual não há ingerência por parte da Instituição.

MATRIZ SWOT DO TRT 19

OPORTUNIDADES

- Atuação dos Conselhos (CNJ e CSJT)
- Expansão da economia local
- Teletrabalho em decorrência da Pandemia
- Estrutura do sistema educacional em Alagoas
- Tecnologias e meios de comunicação disponíveis

PONTOS FORTES

- Distribuição da força de trabalho do Regional
- Capacitação de magistrados e servidores (atuação da EJUD-19)
- Execução orçamentária
- Mobiliário disponibilizado
- Máquinas e equipamentos de trabalho disponíveis
- Canais de comunicação com o público externo
- Canais de comunicação com o público interno
- Sistemas informatizados disponíveis

AMEAÇAS

- Pandemia
- Flexibilização de Direitos Trabalhistas
- Alteração de regras processuais
- Cenário político desfavorável à Justiça do Trabalho
- Mercado fornecedor local
- Nível instrucional da população e virtualização do atendimento da JT

PONTOS FRACOS

- Existência de cargos vagos de magistrados e servidores
- Iminência de aposentadoria de servidores
- Ausência de avaliação por resultados
- Consumo de papel
- Infraestrutura física e tecnológica
- Quantidade de pessoal dedicado à manutenção do funcionamento e disponibilização dos recursos tecnológicos
- Desdobramento da Estratégia
- Proposta orçamentária
- Desempenho na fase de execução processual
- Tempo médio da análise de admissibilidade de Recursos de Revista



MAPA ESTRATÉGICO

O mapa estratégico constitui-se na representação gráfica da estratégia da organização e suas relações de causa e efeito, composto pela Missão, Visão, Valores e Objetivos Estratégicos que orientam, comunicam e direcionam para o alcance da visão almejada. O mapa estratégico possibilita esclarecer e traduzir a visão e a estratégia, comunicar objetivos e metas estratégicas, estabelecer e alinhar iniciativas estratégicas.

O Mapa Estratégico do TRT da 19ª Região para o período 2021-2026 está organizado em três perspectivas: Sociedade, Aprendizagem e Crescimento, e Processos Internos. Contempla dez objetivos estratégicos alinhados aos Macrodesafios definidos pelo CNJ para o Poder Judiciário.

Para cada objetivo, e visando ao cumprimento das metas estabelecidas, foi consolidado um rol de iniciativas estratégicas.

MAPA ESTRATÉGICO

IDENTIDADE

MISSÃO

Realizar Justiça nas relações do trabalho, contribuição para a paz social e o fortalecimento da cidadania.

VISÃO DE FUTURO

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

VALORES

Ética, Acessibilidade, Agilidade, Eficiência, Transparência, Inovação, Valorização das pessoas, Sustentabilidade, Efetividade, Comprometimento, Segurança jurídica, Respeito à diversidade e Colaboração.

SOCIEDADE

COD 1 - Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais

COD 2 - Promover o trabalho decente e a sustentabilidade.

PROCESSOS INTERNOS

COD 3 - Garantir a duração razoável do processo

COD 4 - Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados.

COD 5 - Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas

COD 6 - Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetidas

COD 7 - Fortalecer a governança e gestão estratégica

APRENDIZADO E CRESCIMENTO

COD 8 - Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira

COD 9 - Incrementar modelo de gestão de pessoas

COD 10 - Aprimorar a Governança de TIC e a proteção de dados

IDENTIDADE



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Os objetivos estratégicos são os FINS a serem perseguidos pela organização para o cumprimento da missão e o alcance da visão de futuro e são estabelecidos com base no diagnóstico organizacional e alocados nas perspectivas, estando em harmoniosa relação de causa e efeito entre si.

Os objetivos estratégicos do TRT da 19ª Região estão divididos nas perspectivas **Sociedade, Processos Internos e Aprendizado e Crescimento**.

O Plano Estratégico Institucional do TRT da 19ª Região para o período 2021-2026, estruturado com base no BSC – Balanced Scorecard, seccionado em perspectivas específica, **o que** a instituição precisa ter (perspectiva do Aprendizado e Crescimento), **para que** consiga executar processos de trabalho (perspectiva dos Processos Internos) no sentido de obter os resultados a serem entregues **para quem** os demanda - usuários-cidadãos (perspectiva da Sociedade) e público interno (COMUNIDADE 19).

Assim, os objetivos estratégicos do TRT da 19ª Região estão distribuídos pelas seguintes perspectivas de atuação:

Sociedade – Resultados para o usuário dos serviços de justiça, reproduz as expectativas da coletividade, os anseios da sociedade.

Processos Internos – processos de trabalho da organização que necessitam de maior concentração de esforços para se obter os resultados almejados; diz respeito à forma como será implementada a estratégia.

Aprendizado e Crescimento – Condições de gestão envolvendo recursos e pessoas; identifica o conjunto intelectual e material da organização, descrevendo objetivos relacionados à inovação e ao aprimoramento do sistema de gestão de pessoas, orçamentário, de tecnologia e de informações necessários ao suporte da estratégia.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DOS TRT19 - 2021/2026

Perspectiva: Sociedade

COD 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.**

COD 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, ambientes e econômicos**, visando o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS da Organização das Nações Unidas - **Agenda 2030.**

Perspectiva: Processos Internos

COD 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.

COD 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.

Perspectiva: Processos Internos

COD 5 - ASSEGURAR O TRATAMENTO ADEQUADO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS

Proporcionar o desenvolvimento da cultura da paz, estimulando a aplicação de **meios consesuais 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.

COD 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 mais segurança jurídica, economia processual e racionalidade administrativa na gestão judiciária.

COD 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 sistema 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 documental e a prática de atos de gestão com maior rastreabilidade, segurança, confiabilidade, integridade, atualidade, celeridade, transparência e eficiência.

Perspectiva: aprendizado e crescimento

COD 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.

COD 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 os aspectos físicos e psicossociais que envolvam a organização do trabalho, a gestão por competência, 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.

Perspectiva: aprendizado e crescimento

COD 10 - APRIMORAR A GOVERNANÇA DE TIC E APROTEÇÃO DE DADOS

Garantir o aprimoramento, a integridade e a disponibilidade dos sistemas de informação e dos bancos de dados mantidos pela Justiça de 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.



MATRIZ DE RESPONSABILIDADE SOBRE AS INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

DESDOBRAMENTO DA ESTRATÉGIA

Fixados os objetivos estratégicos e suas respectivas metas, determina-se o conjunto de projetos e programas de duração finita, fora das atividades operacionais rotineiras da instituição, destinados a ajudá-la a alcançar o desempenho almejado.

No Plano Estratégico Institucional do TRT da 19ª Região para o período 2021-2026, as iniciativas e as respectivas unidades responsáveis estão dispostas na Matriz de Responsabilidade Sobre as Iniciativas, conforme representada a seguir:

*Para acompanhar os indicadores do Plano Estratégico Institucional do TRT-19 (AL), clique nos botões abaixo ou nos textos ao longo do documento, localizados na coluna de metas e destacados em azul.



MATRIZ DE RESPONSABILIDADE SOBRE AS INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES	METAS	INICIATIVAS	UNIDADE RESPONSÁVEL
SOCIEDADE	1- Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais	Índice de Divulgação de Memória Institucional – IDMI	<p>Meta 13 – CSJT: Alcançar 25% do índice de divulgação de memória institucional até junho de 2025.</p> <p>Alcançar 50% do índice de divulgação de memória institucional até dezembro de 2025.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Criação de área do site contendo dados sobre a memória institucional. - Instituição de Gestão de Memória e Comissão de Gestão de Memória (CGM). - Elaboração de plano interno de divulgação das ações da memória institucional. - Instituição de Espaço físico (memorial, centro de memória ou museu). - Disponibilização de produção intelectual sobre a história do TRT e/ou da Justiça do Trabalho. - Exposição sobre a história do TRT e/ou da Justiça do Trabalho. - Produção de trabalhos de história oral. 	Coordenadoria de Gestão Documental e Memória
		Índice de Ações Integradas de Comunicação Social – IAIC	<p>Meta 14 – CSJT: Aderir a 100% das ações conjuntas de comunicação social definidas no Calendário Nacional Anual de Ações Conjuntas de Comunicação Social da Justiça do Trabalho.</p>	<p>28/1/25 - Dia Nacional de Combate ao Trabalho Escravo</p> <p>8/3 –Dia Internacional da Mulher</p> <p>7/4 – Dia Mundial da Saúde (PTS)</p> <p>28/4 – Dia Mundial da Segurança e Saúde do Trabalho (Abril Verde)</p> <p>1º/5 – Dia do Trabalho</p> <p>2/05 – Dia Nacional do Combate ao Assédio Moral</p>	Coordenadoria de Comunicação

MATRIZ DE RESPONSABILIDADE SOBRE AS INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES	METAS	INICIATIVAS	UNIDADE RESPONSÁVEL
SOCIEDADE	1- Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais	Índice de Ações Integradas de Comunicação Social – IAIC	Meta 14 – CSJT: Aderir a 100% das ações conjuntas de comunicação social definidas no Calendário Nacional Anual de Ações Conjuntas de Comunicação Social da Justiça do Trabalho.	18/05 - Dia Nacional de Combate ao Abuso e à Exploração Sexual de Crianças e adolescentes 26 a 30/5 - Dia Mundial Contra o Trabalho Infantil 27/7 - Dia Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho 18 a 22/8 - Semana Nacional dos Precedentes Trabalhistas 10/9 - Dia Mundial de Prevenção do Suicídio (Setembro Amarelo - PTS) 15 a 19/9 - Semana Nacional da Execução Trabalhista 10/10 - Dia Nacional de Segurança e de Saúde nas Escolas (out.) Dia Nacional de Segurança e de Saúde nas Escolas 08/12 – Dia da Justiça	Coordenadoria de Gestão Documental e Memória
		Índice de Satisfação – IS	Meta 15 – CSJT: definição da linha de base.	- Indicador ainda em definição de parâmetros.	Secretaria Geral da Presidência

MATRIZ DE RESPONSABILIDADE SOBRE AS INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES	METAS	INICIATIVAS	UNIDADE RESPONSÁVEL
SOCIEDADE	2- Promover o trabalho decente e a sustentabilidade	Índice de Inovação - II	<p>Meta 9 - CNJ: Desenvolver, no ano de 2025, dois projetos relacionados à Agenda 2030 da ONU, oriundos do Laboratório de Inovação, com participação de pelo menos um laboratório de outra instituição pública, e que gerem benefícios à sociedade.</p>	<p>- Cadastrar na plataforma RenovaJud, até 31/05/2025, dois projetos de inovação, relacionados a um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, para serem desenvolvidos em parceria entre seu Laboratório de Inovação e o de outro órgão público, do Judiciário ou externo, identificando o problema ou necessidade comum, os principais beneficiários e os benefícios esperados (proposta de valor).</p> <p>- Atualizar, até 31/07/2025, o cadastro na plataforma RenovaJud para demonstrar a efetiva aplicação pelos Laboratórios de Inovação de abordagem metodológica voltada ao estímulo da criatividade, cocriação e experimentação (processo de inovação), bem como a inovação contida na proposta de solução</p>	SGGE/LIODS

MATRIZ DE RESPONSABILIDADE SOBRE AS INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES	METAS	INICIATIVAS	UNIDADE RESPONSÁVEL
SOCIEDADE	2- Promover o trabalho decente e a sustentabilidade	Índice de Combate ao Trabalho Infantil - ICTI	Meta 10 - CNJ: Promover os Direitos da Criança e do Adolescente Promover, no âmbito do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem, pelo menos uma ação de combate ao trabalho infantil e de estímulo à aprendizagem, preferencialmente, voltada à promoção da equidade racial, de gênero ou diversidade do público-alvo, por meio do estabelecimento de parcerias interinstitucionais.	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar audiência simulada com os alunos no âmbito do TRT, prevista no Projeto TJC; - Promover palestras nas escolas com a temática de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem, prevista no Projeto TJC; - Distribuir kits escolares aos alunos de escolas públicas quilombolas. 	Coordenadores do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem
		Índice de Desempenho Ambiental	Meta 16 - CSJT: Identificar o consumo mensal de energia não renovável do órgão e o descarte de rejeitos em aterro.	<ul style="list-style-type: none"> - Medir o quantitativo de rejeitos oriundos da atividade do órgão mensurado no ano de 2025. - Medir o quantitativo de rejeitos oriundos da atividade do órgão mensurado no quadrimestre. - Medir o quantitativo de energia consumida pelo órgão, cuja geração se dá por fontes não-renováveis, mensurado no ano de 2025. - Medir o quantitativo de energia consumida pelo órgão, cuja geração se dá por fontes não-renováveis, mensurado no quadrimestre. 	SESAIP

MATRIZ DE RESPONSABILIDADE SOBRE AS INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES	METAS	INICIATIVAS	UNIDADE RESPONSÁVEL
SOCIEDADE	2- Promover o trabalho decente e a sustentabilidade	Índice de Desempenho Ambiental Índice de desempenho do trabalho decente	Meta 17 - CSJT: alcançar 100% de desempenho do trabalho decente	<ul style="list-style-type: none"> - Cumprir, até 31/12/2025, as seguintes determinações: - Capacitação do gestor regional do TRT no Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem no Protocolo voltado à atuação na respectiva temática, em 2025. - Capacitação de 20% dos magistrados atuantes no 1º grau de jurisdição no Protocolo voltado à temática do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, em 2025. - Capacitação de 20% dos magistrados atuantes no 2º grau de jurisdição no Protocolo voltado à temática do Programa de Combate ao Trabalho 	Ejud e Presidência

MATRIZ DE RESPONSABILIDADE SOBRE AS INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES	METAS	INICIATIVAS	UNIDADE RESPONSÁVEL
SOCIEDADE	2- Promover o trabalho decente e a sustentabilidade	Índice de Desempenho Ambiental Índice de desempenho do trabalho decente	Meta 17 - CSJT: alcançar 100% de desempenho do trabalho decente	<p>Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, em 2025.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacitação de 20% dos servidores lotados na área judiciária do 1º grau de jurisdição no Protocolo voltado à temática do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, em 2025. - Capacitação de 20% dos servidores lotados na área judiciária do 2º grau de jurisdição no Protocolo voltado à temática do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, em 2025. - Capacitação do gestor regional do TRT no Programa de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho do Migrante no Protocolo voltado à atuação na respectiva temática, em 2025. - Capacitação de 20% dos magistrados 	Ejud e Presidência

MATRIZ DE RESPONSABILIDADE SOBRE AS INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES	METAS	INICIATIVAS	UNIDADE RESPONSÁVEL
SOCIEDADE	2- Promover o trabalho decente e a sustentabilidade	Índice de Desempenho Ambiental Índice de desempenho do trabalho decente	Meta 17 - CSJT: alcançar 100% de desempenho do trabalho decente	<p>atuantes no 1º grau de jurisdição no Protocolo voltado à temática do Programa de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho do Migrante, em 2025.</p> <p>- Capacitação de 20% dos magistrados atuantes no 2º grau de jurisdição no Protocolo voltado à temática do Programa de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho do Migrante, em 2025.</p> <p>- Capacitação de 20% dos servidores lotados na área judiciária do 1º grau de jurisdição no Protocolo voltado à temática do Programa de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho do Migrante, em 2025.</p>	Ejud e Presidência

MATRIZ DE RESPONSABILIDADE SOBRE AS INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES	METAS	INICIATIVAS	UNIDADE RESPONSÁVEL
SOCIEDADE	2- Promover o trabalho decente e a sustentabilidade	Índice de Desempenho Ambiental Índice de desempenho do trabalho decente	Meta 17 - CSJT: alcançar 100% de desempenho do trabalho decente	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitação de 20% dos servidores lotados na área judiciária do 2º grau de jurisdição no Protocolo voltado à temática do Programa de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho do Migrante, em 2025. -Capacitação de 20% dos magistrados atuantes no 1º grau de jurisdição no Protocolo voltado à temática do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, em 2025. - Capacitação de 20% dos magistrados atuantes no 2º grau de jurisdição no Protocolo voltado à temática do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, em 2025. - Capacitação de 20% dos servidores lotados na área judiciária do 1º grau de jurisdição no Protocolo voltado à temática do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, em 2025. 	Ejud e Presidência

MATRIZ DE RESPONSABILIDADE SOBRE AS INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES	METAS	INICIATIVAS	UNIDADE RESPONSÁVEL
SOCIEDADE	2- Promover o trabalho decente e a sustentabilidade	Índice de Desempenho Ambiental Índice de desempenho do trabalho decente	Meta 17 - CSJT: alcançar 100% de desempenho do trabalho decente	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitação de 20% dos servidores lotados na área judiciária do 2º grau de jurisdição no Protocolo voltado à temática do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, em 2025. - O gestor regional deverá participar da capacitação, no respectivo protocolo de atuação relacionado ao programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, promovida pelo CSJT em 2025, com vistas a ser agente multiplicador no TRT. - O gestor regional deverá participar da capacitação, no respectivo protocolo de atuação relacionado ao programa de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho do Migrante, promovida pelo CSJT em 2025, com vistas a ser agente multiplicador no TRT. 	Ejud e Presidência

MATRIZ DE RESPONSABILIDADE SOBRE AS INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES	METAS	INICIATIVAS	UNIDADE RESPONSÁVEL
PROCESSOS INTERNOS	3- Garantir a duração razoável do processo	Índice de processos julgados	Meta 1 - CNJ: Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano	- Revisão do Prêmio mérito de produtividade	SGGE
				- Encaminhamento de relatórios mensais com os resultados parciais às unidades judiciais - SGGE	SGGE
				- Campanha de comunicação institucional para a promoção do Prêmio Mérito e Produtividade	SGGE e CCom
				- Desenvolvimento de Painéis de BI	SGGE, SCR e SETIC
		Índice de processos Antigos	Meta 2- CNJ: Identificar e julgar até 31/12/2025 pelo menos, 94% dos processos distribuídos até 31/12/2023, nos 1º e 2º graus e todos os processos pendentes de julgamento há mais 5 (cinco) anos.	- Revisão do Prêmio mérito de produtividade	SGGE
				- Encaminhamento de relatórios mensais com os resultados parciais às unidades judiciais - SGGE	SGGE
				- Campanha de comunicação institucional para a promoção do Prêmio Mérito e Produtividade	SGGE e CCom

MATRIZ DE RESPONSABILIDADE SOBRE AS INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES	METAS	INICIATIVAS	UNIDADE RESPONSÁVEL
PROCESSOS INTERNOS	3- Garantir a duração razoável do processo	Índice de processos Antigos	Meta 2 - CNJ: Identificar e julgar até 31/12/2025 pelo menos, 94% dos processos distribuídos até 31/12/2023, nos 1º e 2º graus e todos os processos pendentes de julgamento há mais 5 (cinco) anos.	-Encaminhar lista mensal dos processos antigos pendentes de julgamento.	SGGE
				- Desenvolvimento de Painéis de BI	SGGE, SCR e SETIC
		Acervo Bruto na fase de execução	Meta 4 – TRT19: Reduzir em 10% o acervo bruto na fase de execução apurado em 31/12/2024 até 31/12/2025;	- Encaminhamento de relatórios mensais com os resultados parciais às unidades judiciais – SGGE	SGGE
				Projeto Acelera	Presidência
		Taxa de congestionamento na fase de conhecimento	Meta 5.1 - TRT19: Texto anterior: Atingir o percentual igual ou inferior a 40% na taxa de congestionamento líquida na fase de conhecimento até 31/12/2025.	- Revisão do Prêmio mérito de produtividade	SGGE
				- Encaminhamento de relatórios mensais com os resultados parciais às unidades judiciais	SGGE

MATRIZ DE RESPONSABILIDADE SOBRE AS INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES	METAS	INICIATIVAS	UNIDADE RESPONSÁVEL
PROCESSOS INTERNOS	3- Garantir a duração razoável do processo	Taxa de congestionamento na fase de conhecimento	Meta 5.1 - TRT19: Texto anterior: Atingir o percentual igual ou inferior a 40% na taxa de congestionamento líquida na fase de conhecimento até 31/12/2025.	- Campanha de comunicação institucional para a promoção do Prêmio Mérito e Produtividade	SGGE e CCom
				- Desenvolvimento de Painéis de BI	SGGE, SCR e SETIC
		Taxa de congestionamento na fase de execução	Meta 5.2 - TRT19: Atingir o percentual igual ou inferior a 65% na taxa de congestionamento líquida na fase de execução até 31/12/2025.	- Revisão do Prêmio mérito de produtividade revisão	SGGE
				- Encaminhamento de relatórios mensais com os resultados parciais - SGGE	SGGE
				- Campanha de comunicação institucional para a promoção do Prêmio Mérito e Produtividade	SGGE e CCom
				- Desenvolvimento de Painéis de BI	SGGE, SCR e SETIC
		Tempo médio de baixa dos processos na fase de conhecimento	Meta 6 - TRT19: Reduzir o tempo médio líquido dos processos pendentes de baixa na fase de conhecimento para patamar igual ou menor que 150 dias até 31/12/2025.	- Revisão do Prêmio mérito de produtividade	SGGE
				- Encaminhamento de relatórios mensais com os resultados parciais	SGGE

MATRIZ DE RESPONSABILIDADE SOBRE AS INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES	METAS	INICIATIVAS	UNIDADE RESPONSÁVEL
PROCESSOS INTERNOS	3- Garantir a duração razoável do processo	Tempo médio de baixa dos processos na fase de conhecimento	Meta 6 - TRT19: Reduzir o tempo médio líquido dos processos pendentes de baixa na fase de conhecimento para patamar igual ou menor que 150 dias até 31/12/2025.	- Campanha de comunicação institucional para a promoção do Prêmio Mérito e Produtividade	SGGE e CCom
				- Desenvolvimento de Painéis de BI	SGGE, SCR e SETIC
		Tempo médio de baixa dos processos na fase de execução.	Meta 7 - TRT19: Reduzir o tempo médio líquido dos processos pendentes de baixa na fase de execução em 10%, em relação a 31/12/2024 até 31/12/2025. Cláusula de barreira de 1.580 dias.	- Revisão do Prêmio mérito de produtividade	SGGE
				- Encaminhamento de relatórios mensais com os resultados parciais	SGGE
				- Campanha de comunicação institucional para a promoção do Prêmio Mérito e Produtividade	SGGE e CCom
				- Desenvolvimento de Painéis de BI	SGGE, SCR e SETIC
				Projeto Acelera	Presidência
		Tempo médio dos processos pendentes de baixa líquido no 2º grau (da distribuição até a baixa)	Meta 8 - TRT19: Reduzir o tempo médio líquido dos processos pendentes de baixa no 2º grau para patamar igual ou menor que 90 dias.	- Revisão do Prêmio mérito de produtividade	SGGE

MATRIZ DE RESPONSABILIDADE SOBRE AS INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES	METAS	INICIATIVAS	UNIDADE RESPONSÁVEL
PROCESSOS INTERNOS	3- Garantir a duração razoável do processo	Tempo médio dos processos pendentes de baixa líquido no 2º grau (da distribuição até a baixa)	Meta 8 - TRT19: Reduzir o tempo médio líquido dos processos pendentes de baixa no 2º grau para patamar igual ou menor que 90 dias.	- Encaminhamento de relatórios mensais com os resultados parciais às unidades judiciais	SGGE
				- Campanha de comunicação institucional para a promoção do Prêmio Mérito e Produtividade	SGGE e CCom
	4- Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados	Objetivo Estratégico sem indicador definido para 2025.	CSJT não estabeleceu meta para 2025	- Aguardando definição de indicador pelo CSJT.	DG e SGGE/DGI
	5- Assegurar o tratamento adequado aos conflitos trabalhistas	Índice de Conciliações - IC	Meta 3- CNJ: Aumentar o índice de conciliação em relação à média do biênio 2022/2023, em 0,5 ponto percentual. Cláusula de barreira de 38%.	- Revisão do Prêmio mérito de produtividade	SGGE
				- Encaminhamento de relatórios mensais com os resultados parciais às unidades judiciais	SGGE
				- Campanha de comunicação institucional para a promoção do Prêmio Mérito e Produtividade	SGGE e CCom

MATRIZ DE RESPONSABILIDADE SOBRE AS INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES	METAS	INICIATIVAS	UNIDADE RESPONSÁVEL
PROCESSOS INTERNOS	6- Garantir a efetividade do tratamento de demandas repetitivas	Índice de Capacitação em precedentes obrigatórios – ICPO	Meta 18 - CSJT: Capacitar 25% dos magistrados e servidores do 2º grau de jurisdição e 15% dos magistrados e servidores do 1º grau de jurisdição na trilha de aprendizagem de precedentes obrigatórios disponibilizada em plataforma.	- Campanha de comunicação institucional para a divulgação das capacitações obrigatórias.	CCom e EJUD
	7- Fortalecer a governança e a gestão estratégica	Índice de Efetividade das ações de melhoria da governança pública – IEAMGP	Meta 19 - CSJT: Alcançar 100% de efetividade das ações de melhoria da governança definidas no Relatório Sintético da Governança Organizacional Pública da Justiça do Trabalho.	- Revisar o código de ética - Implementar o plano de integridade (Res. 328/2024) - Realizar campanhas de esclarecimento do programa de integridade do Tribunal. - Criar canal de denúncia de atos de corrupção. - Elaborar projeto TRT19 100% Transparente	SGGE/DGI e DG
APRENDIZADO E CONHECIMENTO	8- Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira	Índice de Cumprimento da Lei Complementar nº 200/2023 – ICLC 200	Meta 20 - CSJT: Pagar até o limite de 100% das despesas primárias, inclusive seus restos a pagar, ao final do exercício financeiro.	- Monitorar mensalmente a execução orçamentária anual - Desenvolver e monitorar o cronograma das licitações de 2025 - Desenvolver Plano de Contingência para as demandas sem orçamento de 2025	DG

MATRIZ DE RESPONSABILIDADE SOBRE AS INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES	METAS	INICIATIVAS	UNIDADE RESPONSÁVEL
APRENDIZADO E CONHECIMENTO	8- Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira	Índice de Aderência do planejamento da execução orçamentária – IAPEX	Meta 21 - CSJT: Atingir, respectivamente, 90% e 70% de aderência ao planejamento da execução orçamentária do GND 3 e do GND 4.	<ul style="list-style-type: none"> - Monitorar mensalmente a execução do PCA/2024 - Desenvolver e monitorar o cronograma das licitações de 2024 - Desenvolver Plano de Contingência para as demandas sem orçamento de 2024 	DG
		Índice de Aderência do planejamento da execução orçamentária de projetos – IAPEP	Meta 22 - CSJT: Atingir 65% de aderência ao planejamento da execução orçamentária de projetos.	<ul style="list-style-type: none"> - Monitorar mensalmente a execução do orçamento de projetos - Desenvolver e monitorar o cronograma das licitações dos projetos 	DG

MATRIZ DE RESPONSABILIDADE SOBRE AS INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES	METAS	INICIATIVAS	UNIDADE RESPONSÁVEL
APRENDIZADO E CONHECIMENTO	9- Incrementar modelo de gestão de pessoas	Índice de promoção da saúde de magistrados e servidores - IPSMS	<p>Meta 12 - CSJT: Instruir, anualmente, o Plano de Qualidade de Vida do tribunal e alcançar em 2025: a) a participação de pelo menos 10% do número total de magistrados(as) ativos(as) no TRT e de 15% do número total de servidores(as) ativos(as) no TRT, considerando o quantitativo total de participantes distintos no conjunto de ações de qualidade de vida planejadas; b) a realização de exames periódicos de saúde em 15% dos(as) magistrados(as) e 15% dos(as) servidores(as); c) a promoção de pelo menos 3 (três) ações com vistas a reduzir a incidência de casos de uma das cinco doenças mais frequentes constatadas nos exames periódicos de saúde do ano anterior ou de uma das cinco maiores causas de absenteísmo do ano anterior; d) a promoção de pelo menos 1 (uma) ação em que participem terceirizados(as), estagiários(as) e aprendizes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar e executar Plano de Ação para que sejam promovidas ações com vistas a promover a qualidade de vida e reduzir a incidência de casos de doenças mais frequentes. - Identificar quais as cinco doenças mais frequentes dos servidores e magistrados do Tribunal. - Identificar quais as cinco maiores causas de absenteísmo dos servidores e magistrados do Tribunal. - Promover pelo menos 1 (uma) ação em que participem terceirizados(as), estagiários(as) e aprendizes. 	SESAU/SEGESP

MATRIZ DE RESPONSABILIDADE SOBRE AS INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES	METAS	INICIATIVAS	UNIDADE RESPONSÁVEL
APRENDIZADO E CONHECIMENTO	9- Incrementar modelo de gestão de pessoas	Índice de Efetividade da prevenção e do enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação – IEPEVAD	<p>Meta 23 - CSJT: Alcançar 16 pontos na avaliação de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação para os itens D2.2, D3.3, até julho de 2025.</p> <p>Alcançar 18 pontos na avaliação de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação para os itens D1.4, D2.3.1, D2.3.2, D.2.3.3, até dezembro de 2025.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitar os membros da Comissão de Acessibilidade e Inclusão e do Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação em relação à prevenção e ao enfrentamento da violência, do assédio e de todas as formas de discriminação. - Acompanhar pessoas afetadas por situações de violência, assédio e discriminação é promovido em rede com os demais profissionais de saúde, na perspectiva inter e transdisciplinar. - Realizar campanha nacional sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação. - Realização de capacitações sobre prevenção e enfrentamento da violência, do assédio e de todas as formas de discriminação, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho, direcionadas a Magistrados, gestores e servidores. 	CCOM E EJUD

MATRIZ DE RESPONSABILIDADE SOBRE AS INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

PERSPECTIVA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES	METAS	INICIATIVAS	UNIDADE RESPONSÁVEL
APRENDIZADO E CONHECIMENTO	10- Aprimorar a governança de TIC e a proteção de dados	Objetivo Estratégico sem indicador definido para 2025.	CSJT não estabeleceu meta para 2025.	- Aguardando definição de indicador pelo CSJT.	SETIC e SESAIP



JUSTIÇA DO TRABALHO

Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região (AL)