



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Secretaria do Tribunal Pleno e Órgão Especial

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA TRT5 N. 014, DE 11 DE MAIO DE 2021

Aprova o Plano Estratégico Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região para o período 2021-2026 (PEI 2021-2026), dispõe sobre a gestão estratégica e dá outras providências.

**O ÓRGÃO ESPECIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO**, no uso de suas atribuições legais e regimentais, na 9ª Sessão Telepresencial realizada ao décimo dia do mês de maio do ano de 2021, sob a presidência da Excelentíssima Desembargadora Presidente **DALILA ANDRADE**, com a presença dos Excelentíssimos Desembargadores do Trabalho **JÉFERSON MURICY, ALCINO FELIZOLA, LUIZA LOMBA, PAULINO COUTO, ANA LÚCIA BEZERRA, VÂNIA CHAVES, VALTÉRCIO DE OLIVEIRA, ESEQUIAS DE OLIVEIRA, EDILTON MEIRELES E LÉA NUNES**, bem como do representante do Ministério Público do Trabalho, Excelentíssimo Procurador **LUIS CARLOS GOMES CARNEIRO FILHO**

**CONSIDERANDO** o encerramento do ciclo de planejamento estratégico 2015-2020, consubstanciado no “Plano Estratégico Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, para o período de 2015 a 2020 (PEI 2015-2020)”, aprovado pela Resolução Administrativa n. 080/2014 e revisado nos anos de 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020;

**CONSIDERANDO** a instituição do Comitê de Gestão Estratégica e Participativa, por meio do Ato TRT5 n. 459, de 03 de dezembro de 2019, visando sistematizar e definir estruturas de governança e gestão para garantir eficiência, eficácia e efetividade aos objetivos organizacionais e promover a padronização da gestão no âmbito do TRT5, consoante diretrizes do Referencial Básico de Governança Pública do Tribunal de Contas da União – TCU;

**CONSIDERANDO** o Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus, aprovado pela Resolução CSJT n. 259, de 14 de fevereiro de 2020;

**CONSIDERANDO** a Estratégia Nacional do Poder Judiciário, instituída pela Resolução CNJ n. 325, de 29 de junho de 2020, e o conteúdo temático dos Macrodesafios do Poder Judiciário para o sexênio 2021-2026;

Firmado por assinatura digital em 11/05/2021 14:01 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira. Assinado por DALILA NASCIMENTO ANDRADE. Confira a autenticidade deste documento em <http://www.trt5.jus.br/default.asp?pagina=autenticidadeDoc> Identificador de autenticação: 10121051102338309195.

**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 n. 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 n. 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 consultas públicas, promovidas pelo TRT5, além dos diagnósticos realizados pelo Conselho Nacional de Justiça e Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

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

**CONSIDERANDO** o quanto disposto no PROAD n. 6769/2021,

**RESOLVE**, por unanimidade, aprovar o Plano Estratégico Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região para o período 2021-2026 (PEI 2021-2026), dispor sobre a gestão estratégica e dar outras providências, nos seguintes termos:

## CAPÍTULO I

### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Fica aprovado o Plano Estratégico Participativo do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região para o período de 2021 a 2026 (PEI 2021-2026), na forma do Anexo à presente Resolução.

Parágrafo único. Ficam também aprovadas as disposições sobre a gestão estratégica no âmbito do TRT da 5ª Região, nos termos seguintes.

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

I - Planejamento estratégico: conjunto de mecanismos sistêmicos, participativos, inovadores e



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Secretaria do Tribunal Pleno e Órgão Especial

contínuos, que utiliza processos metodológicos para contextualizar e definir objetivos, metas, indicadores, iniciativas, a mobilização de recursos e a tomada de decisões, objetivando a consecução da visão;

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

III - Estratégia: trata-se da forma de pensar no futuro, integrada ao processo decisório, de forma articulada aos resultados almejados;

IV - *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, funcionando como um sistema de comunicação, informação e aprendizagem;

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: 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 - Identidade estratégica: compreende o estabelecimento da filosofia, da cultura da organização, traduzida na missão, visão e valores;

IX - Diagnóstico estratégico: compreende a avaliação das condições da instituição, através de uma análise interna (forças e fraquezas) e do ambiente externo (ameaças e oportunidades), com a finalidade de se avaliar quais as principais necessidades para viabilizar a conquista dos resultados almejados pela organização;

X - 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;

XI - Objetivos: fins a serem perseguidos pela organização para o cumprimento da missão e o alcance da visão;

XII - Indicadores: descreve como o objetivo será mensurado e acompanhado;

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

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

Firmado por assinatura digital em 11/05/2021 14:01 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira. Assinado por DALILA NASCIMENTO ANDRADE. Confira a autenticidade deste documento em <http://www.trt5.jus.br/default.asp?pagina=autenticidadeDoc> Identificador de autenticação: 10121051102338309195.

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

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

XVII - Iniciativa: programa, projeto ou ação de intervenção que está diretamente associada à execução da estratégia;

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

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

XX - Ação: iniciativa de complexidade inferior ao projeto, que deve contemplar a elaboração de plano de ação estruturado;

XXI - 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, contendo, no mínimo, título, descrição, responsável, custo, cronograma e resultados esperados;

XXII - Portfólio de iniciativas: consolidação de projetos, programas e ações gerenciados de modo coordenado a fim de atingir objetivos.

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 Secretaria 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

### DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Art. 5º O planejamento estratégico é 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;



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Secretaria do Tribunal Pleno e Órgão Especial

II - aderência às especificidades do TRT da 5ª 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. 6º O alinhamento à Estratégia Nacional e ao PE-JT ocorre por contribuição, da seguinte forma:

I - a missão e a visão do TRT da 5ª Região são idênticas à da Justiça do Trabalho;

II - os objetivos 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 5ª Região;

III - as metas nacionais e os valores, 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. 7º O Plano Estratégico Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, para o período de 2021 a 2026 (PEI 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 4º ano de vigência do plano estratégico, de acordo com cronograma a ser estabelecido pelo Comitê Gestor da Estratégia da Justiça do Trabalho.

§ 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. 8º Os riscos vinculados à estratégia deverão ser identificados em até 6 meses após a aprovação do plano estratégico.

Art. 9º O Plano Estratégico Institucional 2021-2026 será revisado anualmente, a fim de contemplar evoluções ocorridas durante o ciclo anual e alinhar o direcionamento do Tribunal às diretrizes nacionais, sem prejuízo de outras adequações de metas e alinhamentos necessários à sua execução.

§ 1º O processo de revisão será participativo, podendo ser utilizados os seguintes mecanismos:

I - realização de consulta pública, em formato de enquete eletrônica;

II - promoção de oficinas temáticas com a participação de magistrados e servidores, representantes de unidades administrativas e judiciárias, garantida a representatividade de 1º e 2º graus e das associações e entidades de classe.

§ 2º Os processos participativos realizados pela Rede de Governança Estratégia da Justiça do Trabalho também subsidiam a elaboração da proposta de revisão do plano estratégico do Tribunal.

§ 3º A revisão do plano estratégico institucional poderá ainda decorrer:

I - de propostas de revisão advindas de reuniões operacionais, táticas e estratégicas;

II - avaliação das propostas de revisão em RAE;

III - validação da proposta de revisão pelo Comitê de Gestão Estratégica e Participativa;

IV - aprovação da revisão pelo Tribunal Pleno ou Órgão Especial.

§ 4º As propostas advindas de reuniões operacionais devem ser submetidas a reuniões táticas, antes da submissão ao Comitê de Gestão Estratégica e Participativa, em RAE.

### CAPÍTULO III

#### DA EXECUÇÃO E DO DESDOBRAMENTO

Art. 10. A execução da estratégia é de responsabilidade de magistrados e servidores do TRT da 5ª Região, a partir do desdobramento da estratégia e da concretização do portfólio de iniciativas voltadas ao cumprimento das metas estabelecidas.

Art. 11. 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 e 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.



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Secretaria do Tribunal Pleno e Órgão Especial

Art. 12. 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.

### **Seção I**

#### **Dos Planos Intraorganizacionais**

Art. 13. Os planos intraorganizacionais compreendem o desdobramento da estratégia organizacional em planos temáticos que definem a forma de contribuição para o alcance dos objetivos.

Art. 14. Os planos intraorganizacionais devem ser desdobrados a partir dos mapas estratégicos do plano da Justiça do Trabalho no tema correspondente e do plano estratégico do Tribunal.

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

§ 2º O desdobramento pode se limitar ao estabelecimento de iniciativas de contribuição para o alcance dos objetivos, 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 Secretaria 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. 11.

## CAPÍTULO IV DO MONITORAMENTO

Art. 15. O monitoramento da estratégia se dá por meio do acompanhamento das iniciativas, dos indicadores, das metas e dos objetivos estratégicos.

Art. 16. O monitoramento da execução da estratégia será efetivado através dos seguintes mecanismos:

I - realização de reuniões operacionais e táticas das áreas administrativa e judiciária, 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 e 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. 17. A Secretaria 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.

## CAPÍTULO V DA GOVERNANÇA ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Secretaria do Tribunal Pleno e Órgão Especial

Art. 18. A governança da estratégia institucional será exercida pelo Comitê de Gestão Estratégica e Participativa.

Art. 19. A proposta orçamentária do TRT da 5ª 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.

CAPÍTULO VI  
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 21. O PEI 2021-2026 será divulgado no sítio eletrônico do Tribunal, conferindo ampla publicidade.

§ 1º Serão também divulgados no sítio eletrônico do Tribunal resultados, atas e relatórios.

§ 2º Na divulgação de resultados do plano estratégico, o Tribunal, sempre que possível, deverá utilizar painel interativo.

Art. 22. Os casos omissos serão resolvidos pelo Presidente do Tribunal.

Art. 23. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

Publique-se. Cumpra-se.

Salvador, 11 de maio de 2021.

Certifico que esta Resolução Administrativa foi divulgada no Caderno Administrativo do DEJT, na edição de 11/5/2021.

Amanda Valois Fachine

Analista Judiciária

**DALILA NASCIMENTO ANDRADE**

Desembargadora Presidente

Firmado por assinatura digital em 11/05/2021 14:01 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira. Assinado por DALILA NASCIMENTO ANDRADE. Confira a autenticidade deste documento em <http://www.trt5.jus.br/default.asp?pagina=autenticidadeDoc> Identificador de autenticação: 10121051102338309195.