

PLANO INTRAORGANIZACIONAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Tema: Gestão de Pessoas

PLANO ESTRATÉGICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

2021-2026

ÍNDICE

1.INTRODUÇÃO	3
2. A GESTÃO DE PESSOAS	4
3. IDENTIDADE ESTRATÉGICA	6
MISSÃO	6
VISÃO	6
VALORES	6
3. IDENTIDADE ESTRATÉGICA	8
ANÁLISE INTERNA	8
ANÁLISE EXTERNA	9
5. MAPA ESTRATÉGICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO	10
6. OBJETIVO ESTRATÉGICO VINCULADO DIRETAMENTE AO PLANEJAMENTO INTRAORGANIZACIONAL DE GESTÃO DE PESSOAS	11
7. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS COM OS QUAIS A ÁREA PODE CONTRIBUIR	13
8. DIRETRIZES ESTRATÉGICAS DE GESTÃO DE PESSOAS	17
9. EXECUÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO PLANO INTRAORGANIZACIONAL	20

1. 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 nº 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 nº 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: 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.

- 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

PLANO ESTRATÉGICO DA JUSTIÇA DO TRABALHO 2021-2026



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. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS COM OS QUAIS A ÁREA PODE CONTRIBUIR

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:

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.

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.

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.

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.

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 n° 259/2020.

Objetivo Estratégico da Justiça do Trabalho	Eixo	Diretriz
OBJETIVO 1: Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais	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.	Diretriz 6: Incentivar novas formas de trabalho, com vistas ao aumento do desempenho, aproveitamento de força de trabalho e à retenção de talentos.
	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.	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 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.
OBJETIVO 2: Promover o trabalho decente e a sustentabilidade	Eixo 3 - Futuro do trabalho: criar estratégias mais explícitas para o futuro. Identificar o futuro das	Diretriz 6: Incentivar novas formas de trabalho, com vistas ao aumento do desempenho, aproveitamento de força de trabalho e à retenção de talentos.

	tendências de trabalho mais relevantes para o Judiciário, avaliando impacto e oportunidades.	
	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.
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.	Diretriz 1: Estimular projetos voltados à implementação da gestão por competência. Diretriz 2: Promover o desenvolvimento de pessoas com foco em competências.
	Eixo 2 - Suporte na carreira: necessidade de desenvolver lideranças vencendo barreiras que incluem a falta de clareza	Diretriz 3: Promover ações de capacitação voltadas para o desenvolvimento gerencial. Diretriz 4: Implantar mecanismos de valorização e reconhecimento de servidores.

	no plano de carreira, falta de mentores ou banco de talentos.	Diretriz 5: Incentivar o crescimento profissional do servidor, progresso na carreira e impulsionamento de talentos.
	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.	Diretriz 6: Incentivar novas formas de trabalho, com vistas ao aumento do desempenho, aproveitamento de força de trabalho e à retenção de talentos.
	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>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, 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>

OBJETIVO 5: Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas	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.
	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.
OBJETIVO 6: Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas	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.
	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	Diretriz 6: Incentivar novas formas de trabalho, com vistas ao aumento do desempenho, aproveitamento de força de trabalho e à retenção de talentos.

	oportunidades.	
OBJETIVO 7: Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica	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
	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.
	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	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; 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;

	normativos, promovendo as melhores práticas.	<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>
OBJETIVO 8: Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira	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 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.	Diretriz 6: Incentivar novas formas de trabalho, com vistas ao aumento do desempenho, aproveitamento de força de trabalho e à retenção de talentos.

OBJETIVO 9: Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional	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. Diretriz 3: Promover ações de capacitação voltadas para o desenvolvimento gerencial.
	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 4: Implantar mecanismos de valorização e reconhecimento de servidores. Diretriz 5: Incentivar o crescimento profissional do servidor, progresso na carreira e impulsionamento de talentos.
	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.	Diretriz 6: Incentivar novas formas de trabalho, com vistas ao aumento do desempenho, aproveitamento de força de trabalho e à retenção de talentos.
	Eixo 4 - Uniformização de estrutura e boas práticas: criar condições para que os Tribunais tenham estruturas compatíveis,	Diretriz 7: Implementar a Resolução CSJT nº 296/2021, que dispõe sobre a padronização da estrutura organizacional e de

	<p>equidade remuneratória e consenso em relação à interpretação e adoção dos normativos, promovendo as melhores práticas.</p>	<p>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</p>	<p>Eixo 1- Habilidades críticas: necessidade de garantir que a</p>	<p>Diretriz 1: Estimular projetos voltados à implementação da gestão por competência.</p>

a proteção de dados	força de trabalho tenha habilidades necessárias no momento certo, em um cenário em constante transformação na esfera pública.	Diretriz 2: Promover o desenvolvimento de pessoas com foco em competências.
	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.
	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>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>

