



A ESTRATÉGIA DO TRIBUNAL REGIONAL  
DO TRABALHO DA 10<sup>A</sup> REGIÃO  
2015/2020

Adaptado do Anexo da Resolução Administrativa 91/2014

TRT10  
ESTRATÉGICO



Juntos rumo à nossa missão!

# TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10<sup>A</sup> REGIÃO

## **Presidente e Corregedor-Geral do TRT10**

Desembargador André R.P.V. Damasceno

## **Vice-Presidente**

Desembargador Pedro Luís Vicentin Foltran

## **Desembargadores**

João Amílcar Silva e Souza Pavan

Brasilino Santos Ramos

Flávia Simões Falcão

Alexandre Nery Rodrigues de Oliveira

Mário Macedo Fernandes Caron

José Ribamar Oliveira Lima Júnior

Ricardo Alencar Machado

José Leone Cordeiro Leite

Elaine Machado Vasconcelos

Dorival Borges de Souza Neto

Maria Regina Machado Guimarães

Elke Dóris Just

Márcia Mazoni Cúrcio Ribeiro

Cilene Ferreira Amaro Santos

Grijalbo Fernandes Coutinho

## **Secretário-Geral da Presidência**

Sérgio Luiz Barbosa Vargas

## **Diretor-Geral**

Wagner Azevedo da Silva

## **Secretária-Geral Judiciária**

Santusa Chaves M. S. de Almeida

## **Comitê de Gestão Estratégica**

Março a Dezembro de 2014

André R.P.V. Damasceno

Pedro Luís Vicentin Foltran

Maria Regina Machado Guimarães

Mário Macedo Fernandes Caron

Dorival Borges de Souza Neto

Mônica Ramos Emery

Sérgio Luiz Barbosa Vargas

Santusa Chaves M. S. de Almeida

Wagner Azevedo da Silva

José Soares Júnior

Nivaldo Rosa

Fabiana Alves de Souza dos Santos

## **Coordenadora de Gestão Estratégica**

Fabiana Alves de Souza dos Santos

## **Equipe Técnica de Gestão Estratégica**

Renata Mafra Ribeiro

Beatriz Aparecida Mendonça dos Santos

Natália Ribeiro de Souza Evangelista

Cleuton Lopes Monteiro

Augusto Cesar Ribeiro Nunes

(estagiário)

Taís Bottechia

(estagiária)

Larissa Vanderlei de Souza Nery

(estagiária)

## **Assistente da Corregedoria**

Julio Cesar dos Santos

# 1. CONTEXTO ESTRATÉGICO INTERNO

## HISTÓRICO

Em 2009, foi elaborado o primeiro Plano Estratégico do TRT 10, com vigência para o período de 1º de janeiro de 2010 a 31 de dezembro de 2014. Essa ação foi resultado de um esforço de alinhamento estratégico em nível nacional, liderado pelo Conselho Nacional de Justiça e formalizado pela Resolução nº 70/2009, daquele Conselho. A referida Resolução instituiu o Planejamento Estratégico do Poder Judiciário, determinando, a respeito de sua forma de implantação, que os Tribunais brasileiros (exceto o Supremo Tribunal Federal, que não se subordina ao CNJ), deveriam elaborar e aprovar nos seus órgãos plenários os seus respectivos planejamentos estratégicos, alinhados à estratégia nacional, até o fim de 2009, com abrangência mínima de 5 anos.

A elaboração de um Plano Estratégico para o Tribunal foi uma das diretrizes do biênio de gestão correspondente aos anos de 2008-2010. Portanto, quando da edição da Resolução CNJ nº 70/2009, datada de 18 de março de 2009, já havia uma predisposição interna no sentido de arregimentar esforços para essa formulação. Esse ambiente foi propício à participação significativa da cúpula administrativa e de gestores das unidades funcionais nas etapas metodológicas de elaboração do Plano Estratégico.

O processo de elaboração teve início com uma explanação aberta sobre a metodologia de elaboração do Plano Estratégico, que contava com duas pesquisas para subsidiar o processo. Foi conduzida análise dos cenários, com lideranças representativas internas e externas. Dois Fóruns de Gestão Estratégica foram realizados, ambos com diferentes momentos de discussão para públicos diferenciados (gestores das unidades funcionais, juízes, equipe de representantes e desembargadores). O mapa estratégico foi utilizado para consubstanciar a síntese estratégica pretendida, que foi posteriormente detalhada.

O mapa estratégico resultante foi composto pelos seguintes elementos: missão (razão de ser da Organização, sua contribuição para a sociedade); visão a longo prazo; valores (premissas importantes na ação diária para alcançar a visão de futuro) e objetivos estratégicos (onde seria preciso agir e que forma se pretende alcançar a visão de futuro). Foram formuladas metas que representavam o cumprimento dos objetivos especificados no mapa estratégico. As metas foram mensuradas por indicadores de resultado, isto é, parâmetros quantificáveis que apontam em que grau estão sendo alcançadas, remetendo à noção de que só pode ser gerenciável o que pode ser medido. O esforço para a concretização das metas foi

traduzido em Projetos Estratégicos, que também foram propostos nos Fóruns de Gestão Estratégica.

Em dezembro de 2009, a Resolução Administrativa nº 45/2009, aprovada pelo Tribunal Pleno, instituiu o Planejamento Estratégico do TRT 10 contendo, além da missão, visão, valores e objetivos estratégicos, metas, indicadores e projetos estratégi-

cos. Os temas definidos traziam em seu bojo questões relevantes para a Justiça como um todo, dado o alinhamento com o Plano Estratégico Nacional, respeitando-se as peculiaridades da 10ª Região da Justiça Trabalhista. Considerou-se, também, o Mapa Estratégico da Justiça do Trabalho, ainda em forma de minuta à época, como um importante direcionador da estratégia do TRT 10.

## A APRENDIZAGEM RESULTANTE DA EXECUÇÃO DA ESTRATÉGIA DURANTE 5 ANOS

Ao final dos primeiros 5 anos de execução de um plano estratégico, muitas reflexões foram possíveis, pois já se pode contar com uma bagagem considerável de sucessos e de pontos de melhoria. Dentre as experiências bem sucedidas e relevantes de menção no presente documento, destaca-se a criação de um Comitê de Gestão Estratégica- CGE, cuja composição inclui magistrados e servidores, de forma a abranger a linha sucessória de antiguidade dentre os Desembargadores na Presidência (Presidente, Vice-Presidente e Desembargador mais antigo após o Vice-Presidente), um Desembargador eleito pelo Tribunal Pleno, dois Magistrados representantes da Associação dos Magistrados da Décima Região – Amatra 10, Gestores do grau hierárquico mais elevado (Diretor-Geral, Secretário-Geral da Presidência e Secretário-Geral Judiciário),

dois Servidores representantes da Associação dos Servidores da Décima Região – ASDR e para assegurar o respaldo decisório da área técnica, o Coordenador de Gestão Estratégica.

A existência do CGE permitiu que o plano estratégico formulado em 2009 tenha se mantido atualizado diante das mudanças e intercorrências ao longo dos anos, porque foi possível realizar, de forma institucionalizada, alterações importantes em indicadores, metas e projetos estratégicos. No entanto, a essência do planejamento, refletida na missão, visão de futuro, valores e objetivos estratégicos permaneceu inalterada, conferindo ao plano a credibilidade e a estabilidade necessárias para avançar frente às dificuldades trazidas pelo contexto em mutação.

Uma prática muito bem sucedida, implementada ainda nos primeiros anos da gestão do plano 2010-2014, foi a realização de reuniões preparatórias antecedentes às Reuniões de Análise da Estratégia - RAEs. Denominadas informalmente como Reuniões de Trabalho do CGE, essas ocasiões foram de grande valor para oportunizar a ambiência adequada a discussões mais profundas e, muitas vezes, para possibilitar esclarecimentos técnicos mais detalhados, favorecendo o processo decisório estratégico.

Também é notório que a noção de indicadores, principalmente no que se refere à importância de identificar e medir de forma específica e periódica fatos, ocorrências, estatísticas ou outras questões merecedoras de atenção da gestão, foi consolidada como prática institucional bem sucedida, vez que, além de adentrar o vocabulário interno, ensejou a ampliação das fontes de informação relevante e de seu compartilhamento, o que aconteceu via inserção de dados no Sistema de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho – SIGEST e pela divulgação das medições dos indicadores estratégicos por meio das RAEs.

Outra prática bem sucedida, adotada por outros órgãos públicos a partir de inspiração no TRT 10, tem sido o Portal de Gestão Estratégica. Esse instrumento de comunicação, disponível na Internet, cujo foco principal é a transparência de intenções e ações estratégicas, possibilita a informação descomplicada acerca da gestão estratégica no Tribunal, incluindo o acompanhamento dos indicadores estratégicos. Mais ainda,

contribui para divulgar a boa imagem do TRT 10 perante a sociedade, haja vista a quantidade significativa de visitas recebidas de todas as partes do país e até do exterior.

Vale observar, no quesito experiências bem sucedidas, que o TRT 10, impulsionado pela necessidade estratégica de medir a satisfação quanto a várias dimensões do Órgão, vem consolidando uma cultura de pesquisas junto aos públicos interno e externo. Buscar conhecer opiniões e níveis de satisfação é uma demonstração de reconhecimento e de valorização das pessoas, mesmo que ainda não seja assim percebido por muitos, talvez pelas dificuldades encontradas quanto a dar o devido tratamento prático às informações obtidas, desafio que se configura como marcante para os dias vindouros da gestão estratégica – e aqui já iniciamos a relação dos pontos de melhoria trazidos pela aprendizagem.

Os pontos de melhoria são constatações que só se tornaram possíveis de serem feitas após os anos de experiência na condução e no acompanhamento de um plano estratégico. Ou seja, como toda aprendizagem, há que se considerar a tentativa e o erro no processo de alcançar os melhores resultados. Assim, são considerados pontos de melhoria quanto à elaboração de um plano estratégico, e que foram contemplados no processo de formulação do presente Plano:

. A visão de futuro é uma declaração altamente norteadora dos objetivos estratégicos e deve conter a indicação mais

exata possível dos aspectos em que se pretende atingir patamares mais elevados, como resultado final do esforço estratégico no período em que vigorar o Plano;

- . As mudanças são complexas e devem ser muito bem definidas, para que possamos gerenciá-las adequadamente;

- . É necessário haver um foco mais preciso, traçando menos objetivos e metas;

- . As estratégias a serem adotadas devem estar claramente definidas;

- . Os conceitos “estratégico” e “importante” devem ser muito bem discriminados a todos os interessados, para que seja possível orientar a introdução de elementos estratégicos no Plano. Estratégia se refere às mudanças a serem implementadas. Sendo assim, nem tudo o que é importante é estratégico, mas tudo o que é estratégico é também importante no sentido de que pode alavancar melhores resultados para o TRT 10.

A execução do Plano Estratégico 2010-2014 também proporcionou identificar pontos de melhorias relacionados aos aspectos inseridos no cotidiano da gestão estratégica, quais sejam:

- . É fundamental fortalecer a gerência de projetos para

trabalhar de forma mais organizada e articulada, para tanto a normatização complementar do Escritório de Projetos Estratégicos foi proposta pela área técnica e foi aprovada pelo Tribunal Pleno por meio da Resolução Administrativa nº 89/2014, em novembro de 2014;

- . É necessário aumentar a participação e o envolvimento de magistrados e servidores em questões estratégicas, gerindo com propriedade e especificidade as mudanças a serem implementadas;











- . O acompanhamento eficiente dos indicadores estratégicos vai muito além da mera inserção de dados no sistema informatizado, é essencial que haja estudos aprofundados sobre os indicadores, sua oscilação e relação com outras variáveis, especialmente quanto aos indicadores que abordam estatísticas, conforme já preconizava a Resolução CNJ nº 70/2009, que vinculou estruturalmente a Estatística à Gestão Estratégica;

- . Enfatizar a articulação da gestão estratégica frente às demais esferas de gestão é condição sine qua non para que ela possa desenvolver-se e agregar o valor potencial que enseja;

- . Alavancar e disseminar a cultura de planejamento deve ser o foco da gestão estratégica no que se refere às mudanças culturais, para que se desenvolva a competência coletiva de planejar.

## 2. CONTEXTO ESTRATÉGICO NACIONAL

O Plano Estratégico do TRT10 2015-2020 foi elaborado em alinhamento com os macrodesafios estratégicos propostos pelo CNJ em 2013, a seguir relacionados no que se refere à atuação da Justiça do Trabalho:

-  Garantia dos direitos de cidadania;
-  Combate à corrupção e à improbidade administrativa;
-  Celeridade e produtividade na prestação jurisdicional;
-  Adoção de soluções alternativas de conflito;
-  Gestão das demandas repetitivas e dos grandes litigantes;
-  Impulso às execuções fiscais, cíveis e trabalhistas;
-  Melhoria da gestão de pessoas;
-  Aperfeiçoamento da gestão de custos;
-  Instituição da governança judiciária;
-  Melhoria da Infraestrutura e governança de TIC.

Além disso, a formulação estratégica do TRT 10 obedeceu as diretrizes do Planejamento Estratégico do Poder Judiciário para o sexênio 2015-2020, aprovado pela Resolução do Conselho Nacional de Justiça nº 198/2014.

Paralelamente ao processo de elaboração do Plano Estratégico do TRT 10, a Justiça do Trabalho, no âmbito da Rede de Governança Colaborativa da Estratégia da Justiça do Trabalho, instituída por meio do Ato CSJT.GP.SG nº 294/2014, discutiu o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho, que foi aprovado pela Resolução CSJT nº 145/2014.

**A matriz de análise do ambiente da Justiça do Trabalho foi assim definida pela referida Resolução:**

## ANÁLISE INTERNA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

**Forças:** Infraestrutura física e tecnológica; celeridade em relação aos demais segmentos de Justiça; aperfeiçoamento e utilização do Processo Judicial Eletrônico; formação e qualificação dos magistrados e servidores.




**Fraquezas:** Inadequação e/ou insuficiência dos quadros de pessoal; baixa efetividade na execução trabalhista e fiscal; baixo comprometimento com a estratégia; falhas na comunicação entre unidades e órgãos da Justiça do Trabalho.

## ANÁLISE EXTERNA DA JUSTIÇA DO TRABALHO






**Oportunidades:** Parcerias com outras instituições; novas tecnologias aplicáveis à Justiça do Trabalho; reformas na legislação.

**Ameaças:** Aumento da demanda processual; contingenciamento de recursos orçamentários; cenário econômico desfavorável.

Os objetivos estratégicos da Justiça do Trabalho serviram como subsídio para a discussão dos objetivos estratégicos do TRT 10, a fim de possibilitar o seu alinhamento. São os seguintes:

-  Assegurar a efetividade da prestação jurisdicional e garantir os direitos da cidadania;
-  Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional;
-  Estimular a conciliação e as soluções alternativas de conflito;



-  Gerir as demandas repetitivas e os grandes litigantes;
-  Impulsionar as execuções trabalhistas e fiscais;
-  Fortalecer os processos de governança e o combate à corrupção;
-  Promover a melhoria da gestão de pessoas e da qualidade de vida;
-  Aperfeiçoar a gestão de custos;

### 3. PRINCIPAIS PREMISSAS ESTRATÉGICAS PARA OS PRÓXIMOS ANOS

O Plano Estratégico 2015-2020 foi construído considerando-se a aprendizagem com o primeiro Plano. No decorrer do seu processo de elaboração, estabeleceu-se como premissas estratégicas:

. Um passo de cada vez - A visão de futuro deve ser alcançada paulatina e consistentemente. A ênfase dos projetos e das ações estabelecidas será nos anos mais próximos ou em iniciativas de duração limitada a poucos meses ou anos;

. Máxima clareza antes de agir - Atingir a máxima clareza com relação às ações e aos projetos a serem empreendidos, o que significa dizer que as mudanças devem ser muito bem definidas como resposta a questões como: "O quê, exatamente, vai mudar? O que está para ser alterado ou transformado? Que resultados desejamos? Sabemos muito bem quais são os nossos estado A (atual) e estado B (novo)? Como as mudanças serão articuladas entre si?";

. Ênfase na competência organizacional de coordenar a mudança de rotinas – um Plano Estratégico aponta para mudanças que devem impactar umas às outras; essas mudanças, em última instância, tratam de mudar a maneira como as coisas acontecem ou são geridas, isto é, as rotinas organizacionais. Essa premissa confere uma visão mais concreta e pragmática à gestão estratégica;

. Reforçar a fase de planejamento como essencial à gestão

– essa premissa estratégica busca fortalecer a cultura de planejamento. Na prática, foram introduzidos no Plano Estratégico a criação de um Comitê e de projetos cujo objetivo se relaciona a detalhar e/ou esclarecer acerca das mudanças a serem feitas. Na fase de planejamento, há uma maior ênfase na produção de documentos que contribuam para o alinhamento organizacional com as ações a serem empreendidas, tais como diagnósticos, levantamento de necessidades, formulação de estratégias, definição de objetivos e planos de ação.

## 4. CONCEITOS TÉCNICOS INTRODUZIDOS NO PLANO

Com a objetivo de conferir foco tanto nas ações quanto ao acompanhamento do Plano Estratégico, houve considerável esforço em se manter um número reduzidos de indicadores estratégicos. No entanto, notou-se que outros índices, não necessariamente atrelados a metas, podem ser úteis para monitorar o andamento de ações, situações ou informações importantes para o desempenho institucional e para a gestão em vários níveis. Assim, os indicadores de relevo foram categorizados em dois conceitos, abaixo esclarecidos.

**Indicadores Estratégicos:** têm por finalidade orientar e/

ou medir ações concretas e estratégicas para atingir os objetivos estratégicos. Estão necessariamente atrelados a metas estratégicas.

**Indicadores Gerenciais:** têm por finalidade possibilitar a identificação e o acompanhamento de pontos relevantes para a gestão em diversos níveis, além de proporcionar comparativos entre diferentes períodos e unidades e evidenciar tendências, embasando decisões táticas e facilitando a gestão profissional. Podem ser indicadores estratégicos nacionais. Podem ou não estar atrelados a metas.

# 5. ELEMENTOS ESTRATÉGICOS

## COMPROMISSO COM A SOCIEDADE

Missão é a declaração de propósito ampla e duradoura, que individualiza e distingue a razão de ser da organização, definindo elementos essenciais de sua identidade institucional. A missão do TRT 10 é:

### MISSÃO

Solucionar os conflitos, no âmbito das relações de trabalho, de forma célere, imparcial e efetiva, fortalecendo a cidadania e contribuindo para a paz e o desenvolvimento social.

Visão de Futuro refere-se à imagem instigante do futuro desejado para a organização num dado horizonte de tempo, geralmente de longo prazo; conjunto compartilhado de intenções estratégicas, desafiantes, porém plausíveis, relativas a esse futuro.

### VISÃO

Ser instituição modelo de integração organizacional, com foco em boas práticas administrativas e judiciais, e na valorização das pessoas, objetivando a melhor prestação jurisdicional.

Valores são crenças, costumes e ideias em que a maioria das pessoas da organização acredita. Os valores permeiam todas as atividades e relações existentes na organização e desta com os clientes. Constituem uma fonte de orientação e inspiração no local de trabalho. São elementos motivadores que direcionam as ações das pessoas na organização, contribuindo para a integração e a coerência do trabalho.

## VALORES

**Acessibilidade.** Garantir o direito constitucional do cidadão de acesso ao judiciário.

**Celeridade.** Ressaltar o combate à morosidade na entrega da prestação jurisdicional.

**Comprometimento.** Assegurar à sociedade o comprometimento institucional, de magistrados e servidores com a missão do TRT 10.

**Desenvolvimento de Pessoas.** Ter pessoas capacitadas, comprometidas e felizes na instituição.

**Ética.** Agir com honestidade e integridade em todas as suas ações e relações.

**Efetividade.** Alcançar resultados positivos em suas ações e objetivos.

**Inovação.** Buscar soluções inovadoras para a melhoria da prestação jurisdicional e acompanhar as tendências de modernidade, evidenciando-se a criatividade e quebra de paradigmas.

**Integração.** Mobilizar e integrar permanentemente as pessoas no âmbito institucional.

**Meritocracia.** Valorizar o mérito como instrumento de gestão isonômica, considerando o contexto organizacional.

**Participação.** Fomentar a contribuição das pessoas, estimulando o sentimento de pertencimento à 10ª Região e de importância nas decisões e ações institucionais.

**Qualidade de Vida.** Promover e zelar pela saúde e qualidade de vida das pessoas.

**Respeito à Pessoa Humana.** Pautar suas ações com estrita observância ao princípio da dignidade da pessoa humana, entendido como valor supremo que atrai todas as demais garantias constitucionais.

**Responsabilidade Socioambiental.** Atuar para a promoção da cidadania e para o uso racional de recursos naturais e bens públicos por meio de práticas sustentáveis.

**Transparência.** Dar ampla divulgação aos normativos e definir parâmetros que possibilitem o alinhamento interno e o direcionamento da Instituição, possibilitando a convergência das ações.

# 6. MAPA ESTRATÉGICO 2015-2020

Resultado para a Sociedade

**Visão de Futuro:**  
Ser instituição modelo de integração organizacional, com foco em boas práticas administrativas e judiciais, e na valorização das pessoas, objetivando a melhor prestação jurisdicional

Compromisso com a Sociedade

**Missão:**  
Solucionar conflitos, no âmbito das relações de trabalho, de forma célere, imparcial e efetiva, fortalecendo a cidadania e contribuindo para a paz e o desenvolvimento

Acessibilidade, Celeridade, Comprometimento, Desenvolvimento de Pessoas, Ética, Efetividade, Inovação, Integração, Meritocracia, Participação, Qualidade de Vida, Respeito à Pessoa Humana, Responsabilidade Socioambiental e Transparência.

Processos Internos

Criar e fomentar políticas e ações para uma prestação jurisdicional célere e de qualidade	Estimular o surgimento e a adoção de boas práticas para a efetividade da execução	Equalizar a força de trabalho entre primeiro e segundo graus, proporcionalmente à demanda de processos	Consolidar a responsabilidade socioambiental na 10ª Região
Melhorar a comunicação institucional	Melhorar a qualidade e segurança das instalações	fortalecer os processos de governança	Melhorar a qualidade do gasto público

Aprendizado e crescimento

Promover a melhoria da gestão de pessoas, da saúde e da qualidade de vida no trabalho	Estimular a integração e a visão sistêmica	Aprimorar a infraestrutura e a governança de TIC
---	--	--

# 7. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

## PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS

### OBJETIVO 1

Criar e fomentar políticas e ações para uma prestação jurisdicional célere e de qualidade.

Identificar necessidades, criar e /ou adaptar soluções de forma compartilhada e participativa, estimular mudanças e boas práticas consagradas, e promover iniciativas institucionais que se revertam em rotinas concretas a serem implantadas no cotidiano de trabalho, com foco na melhoria dos processos asseguradores da prestação jurisdicional célere e de qualidade.

### OBJETIVO 2

Estimular o surgimento e a adoção de boas práticas para a efetividade da execução

Identificar necessidades, meios e condições para o surgimento de iniciativas inovadoras nos processos de execução, efetuar estudos e pesquisas de boas práticas já comprovadas, identificar as melhores formas de disseminação de boas práticas e favorecer a implantação de mudanças de rotinas voltadas para a melhoria dos níveis de efetividade da execução.

### OBJETIVO 3

Equalizar a distribuição da força de trabalho entre primeiro e segundo grau, proporcionalmente à demanda de processos.

Levantar informações, efetuar estudos, desenvolver análises e promover discussões participativas com a finalidade de implementar parâmetros e ações concretas e graduais para a distribuição de servidores, de cargos em comissão e de funções de confiança na 10ª Região, buscando a equalização entre os órgãos de primeiro e segundo grau.

### OBJETIVO 4

Consolidar a Responsabilidade Socioambiental na 10ª Região

Criar e manter mecanismos para medir e minimizar o impacto socioambiental das atividades inerentes ao funcionamento do Tribunal, identificando parâmetros de sustentabilidade e acompanhando-os. Gerar o aproveitamento de condições internas já desenvolvidas, com vistas a beneficiar a sociedade em ações que sejam alinhadas à missão institucional e aos valores do TRT 10.

## OBJETIVO 5

### Melhorar a Comunicação Institucional

Criar, estreitar e manter canais permanentes e efetivos de comunicação com o público interno e com a sociedade, a fim de favorecer os processos de trabalho, de fortalecer a imagem institucional, de fomentar a divulgação e o acesso às informações relevantes e de ampliar a participação nas ações institucionais.

## OBJETIVO 6

### Melhorar a Qualidade e Segurança das Instalações.

Assegurar ao público interno e externo instalações modernas e funcionais, adequadas aos serviços, e planejar e executar ações a fim de elevar os patamares de segurança dos prédios, redondezas e das pessoas, considerando as funções desempenhadas.



## OBJETIVO 7

### Fortalecer os Processos de Governança.

Formular, implantar e monitorar estratégias flexíveis e aderentes às especificidades do TRT 10, produzidas de forma colaborativa pelo Tribunal e pela sociedade. Buscar a eficiência operacional, a transparência institucional, o fortalecimento da autonomia administrativa e financeira do Órgão, assim como a adoção das melhores práticas de comunicação da estratégia, de gestão documental, da informação, de processos de trabalho e de projetos.

## OBJETIVO 8

### Melhorar a qualidade do gasto público.

Identificar e utilizar mecanismos para alinhar as necessidades orçamentárias, de custeio, de investimentos e de pessoal ao aprimoramento da prestação jurisdicional, atendendo aos princípios constitucionais da administração pública. Desenvolver uma cultura de otimização de recursos públicos e de redução do desperdício.

## PERSPECTIVA APRENDIZAGEM E CRESCIMENTO

### OBJETIVO 9

Promover a melhoria da gestão de pessoas, da saúde e da qualidade de vida no Trabalho.

Identificar necessidades e efetuar diagnósticos, desenvolver de forma compartilhada e participativa e adotar políticas, métodos e práticas na gestão de comportamentos internos, objetivando potencializar o capital humano no TRT 10. Promover programas e ações relacionados à avaliação e ao desenvolvimento de competências gerenciais e técnicas dos servidores e magistrados; à valorização dos colaboradores; à humanização nas relações de trabalho; ao estabelecimento de sistemas de recompensas; à qualidade de vida e à saúde das pessoas, à modernização das carreiras e à adequada distribuição da força de trabalho.

### OBJETIVO 10

Estimular a integração e visão sistêmica.

Implementar ações voltadas à conscientização acerca da importância do entendimento e da observação das interligações entre as atividades das unidades do Tribunal, das conexões intrínsecas e dos impactos decorrentes de práticas e procedimentos adotados. Implementar ações direcionadas ao desenvolvimento da cultura de visão sistêmica e compartilhada, promovendo a integração entre componentes das diversas unidades da instituição, a fim de favorecer a motivação e o comprometimento das pessoas com os objetivos do Tribunal.

### OBJETIVO 11

Aprimorar a infraestrutura e governança de TI.

Promover o desenvolvimento interno da tecnologia de informação e comunicação para impulsionar melhorias nos processos de trabalho e oportunizar o uso racional de instrumentos, sistemas e meios disponíveis, em alinhamento com as estratégias nacionais de TIC.

## 8. INDICADORES E METAS

Os indicadores são instrumentos de gestão essenciais nas atividades de monitoramento e avaliação do plano, pois permitem acompanhar o alcance das metas, identificar avanços, correção de problemas, necessidades de mudanças, entre outros. Servem para:

- Acompanhar a realização dos objetivos estratégicos;
- Acompanhar os progressos das ações estratégicas.

A meta é uma evidência de que o plano está sendo bem executado. As metas são valores quantitativos ou qualitativos a serem atingidos em certo momento futuro preestabelecido. É a diferença entre o desempenho que o Tribunal tem atualmente e o desempenho que deseja alcançar, isso representa o valor da meta.

**No portal da Gestão Estratégica (<http://gestaoestrategica.trt10.jus.br>), você encontra todas as informações acerca dos Indicadores e Metas.**

## 9. PROJETOS ESTRATÉGICOS

Segundo o PMBOK: *“Um projeto é um esforço temporário empreendido para criar um produto, serviço ou resultado exclusivo. Os projetos e as operações diferem, principalmente, no fato de que os projetos são temporários e exclusivos, enquanto as operações são contínuas e repetitivas.”*

Os projetos estratégicos impulsionam as mudanças necessárias para chegarmos na visão de futuro que definimos. É o que faz o plano sair do papel!

**No portal da Gestão Estratégica (<http://gestaoestrategica.trt10.jus.br>), você encontra todas as informações acerca dos Projetos Estratégicos.**

The image features a series of stylized human figures in a hallway, receding into the distance. The figures are rendered in a dark, solid color against a light, warm-toned background. The central figure in the foreground is carrying a briefcase. The hallway floor has a checkered pattern, and the walls are a light, warm color. The overall composition is a perspective view looking down the hallway.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

[WWW.TRT10.JUS.BR](http://WWW.TRT10.JUS.BR)

**TRT10**  
ESTRATÉGICO



Juntos rumo à nossa missão!