

**Art. 23.** Revoga-se a Resolução CSJT nº 96, de 23 de março de 2012.

**Art. 24.** Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 11 de fevereiro de 2022.

**MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI**

Ministra Presidente

## **RESOLUÇÃO CSJT Nº 260, DE 14 DE FEVEREIRO DE 2020\* (Republicação)**

**\*(Republicada em cumprimento ao disposto no art. 4º da Resolução CSJT n.º 379/2024)**

Aprova o Modelo de Gestão Estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e dá outras providências.

**O CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO**, em sessão ordinária hoje realizada, sob a presidência do Exmo. Ministro Conselheiro Presidente João Batista Brito Pereira, presentes os Exmos. Ministros Conselheiros Renato de Lacerda Paiva, Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira e Augusto César Leite de Carvalho, os Exmos. Desembargadores Conselheiros Vania Cunha Mattos, Maria Auxiliadora Barros de Medeiros Rodrigues e Nicanor de Araújo Lima, a Exma. Vice-Procuradora-Geral do Trabalho, Dra. Maria Aparecida Gugel, e a Exma. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, Juíza Noemia Aparecida Garcia Porto,

**CONSIDERANDO** que compete ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, como órgão central do sistema, cujas decisões terão efeito vinculante (CF, Art. 111-A, § 2º, II);

**CONSIDERANDO** a Estratégia Nacional do Poder Judiciário e as diretrizes do Conselho Nacional de Justiça;

**CONSIDERANDO** a vigência do Ciclo de Planejamento Estratégico 2015 – 2020 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, prevista na Resolução CSJT nº 146, de 28 de novembro de 2014;

**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;

**CONSIDERANDO** a necessidade de sistematizar e definir estruturas de governança e gestão com o objetivo de garantir eficiência, eficácia e efetividade aos objetivos organizacionais e promover o alinhamento da gestão no âmbito da Justiça do Trabalho, consoante diretrizes do Referencial Básico de Governança Pública do Tribunal de Contas da União – TCU;

**CONSIDERANDO** a deliberação do Plenário do CSJT nos autos do Processo CSJT-AN-556-79.2020.5.90.0000,

**RESOLVE**

### **TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 1º** Fica instituído o Modelo de Gestão Estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (MGE-CSJT), na forma desta Resolução.

**Parágrafo único.** O MGE-CSJT disciplina, no âmbito do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT):

**I** – a formulação, o desdobramento e o monitoramento da estratégia;

**II** – o alinhamento estratégico com a estratégia nacional;

**III** – o modo de participação das instâncias internas de governança na elaboração, na avaliação, no direcionamento e no monitoramento da estratégia;

**IV** – a interação entre as partes interessadas.

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

**I - Estratégia:** plano de atuação, composto por diretrizes, objetivos e ações, adotado pela organização para alcançar a missão e a visão;

**II - Planejamento estratégico:** conjunto de mecanismos sistêmicos, participativos, inovadores e contínuos, que utiliza processos metodológicos para contextualizar e definir o estabelecimento de objetivos, metas, indicadores, iniciativas, a mobilização de recursos e a tomada de decisões, objetivando a consecução da visão de futuro;

**III - Balanced Scorecard (BSC) - Indicadores Balanceados de Desempenho:** metodologia de medição e gestão de desempenho que, a partir da missão e da visão institucionais, foca o desempenho organizacional por meio do estabelecimento de objetivos, metas, indicadores e iniciativas tangíveis, funcionando como um sistema de comunicação, informação e aprendizagem;

**IV - Plano Estratégico:** formalização do planejamento estratégico da organização que contém a missão e os valores institucionais, a visão de futuro, o mapa estratégico, os objetivos estratégicos, os indicadores, as metas e as iniciativas para determinado período.

**V - Missão:** declaração que sintetiza a essência, a razão de existir da organização, norteia a tomada de decisões, orienta a definição de objetivos e auxilia na escolha das estratégias;

**VI - Visão de futuro:** o que a organização pretende ser no futuro ao considerar as oportunidades futuras, as aspirações e o reconhecimento dos públicos interno e externo;

**VII - Valores:** princípios compartilhados, convicções dominantes, elementos motivadores das ações das pessoas, os quais contribuem para a unidade e a coerência do trabalho;

**VIII - Mapa estratégico:** elemento gráfico que descreve a estratégia da organização por meio de objetivos relacionados entre si e distribuídos em dimensões (perspectivas) do Balance Scorecard (BSC) para formar uma cadeia de causa e efeito;

**IX - Objetivos estratégicos:** fins a serem perseguidos pela organização para o cumprimento da missão e o alcance da visão de futuro;

**X - Indicadores:** sinalizadores do nível de alcance de uma situação ou estado desejado a partir da mensuração e do acompanhamento do resultado das metas estratégicas;

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

**XII - Risco:** evento futuro e incerto que pode impactar os objetivos estratégicos;

**XIII - Gestão de riscos:** atividades coordenadas para dirigir e controlar uma organização no que se refere a riscos;

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

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

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

**XVII - Iniciativas:** programas, projetos e planos de ação de curto, médio e longo prazos, externos às atividades de rotina, com vistas, especificamente, a alcançar os objetivos estabelecidos no plano estratégico e preencher as lacunas existentes entre o desempenho atual da organização e o desejado;

**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 - 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;

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

**XXII - Governança:** conjunto de políticas, processos e mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas à prestação de serviços de interesse da sociedade;

**XXIII - Gestão:** função da governança, inerente e integrada aos processos organizacionais, responsável pelo planejamento, execução, controle e monitoramento de ações, com o manejo de recursos e poderes à disposição de órgãos e entidades para a consecução de seus objetivos;

**XXIV - Estruturas de governança:** estruturas organizacionais e instâncias de decisão e de interlocução identificadas com o intuito de sistematizar o processo de condução das políticas de governança e gestão das organizações.

**Art. 3º** São diretrizes do MGE-CSJT:

**I – Promoção da estratégia como mecanismo de governança;**

**II** – Alinhamento da estratégia com o planejamento e com 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 vinculados à estratégia.

**Art. 4º** São diretrizes do Planejamento Estratégico:

**I** - A missão, a visão e os objetivos estratégicos devem ser redigidos de forma clara, direta e sintética;

**II** - O valor institucional deve ser acompanhado de definição conceitual;

**III** - O objetivo estratégico deve:

a) partir da visão de futuro;

b) estar alinhado à missão e aos valores organizacionais;

c) ser acompanhado de definição conceitual;

d) ter pelo menos uma meta e um indicador vinculados.

**IV** - Os indicadores devem ser:

a) Válidos: refletirem o que está sendo medido;

b) Estáveis: possibilitarem a avaliação e a comparação do desempenho ao longo do tempo, sem que o conceito das variáveis do indicador, a forma de cálculo e os procedimentos de coleta de dados para apuração variem no tempo;

c) Apropriados: medirem os resultados atribuíveis aos objetivos, às metas e às ações que se pretende monitorar, de modo a garantir a utilidade para o monitoramento da estratégia e a tomada de decisões;

d) Confiáveis: possuir fonte de dados confiável e inequívoca quanto ao que está sendo medido ou calculado, de modo a garantir resultados idênticos para cálculos processados por partes interessadas diversas;

e) Seletivos: estabelecerem-se em número equilibrado, sem excessos, com foco nos aspectos essenciais do que se precisa medir para a consecução da estratégia;

f) Claros: possuir definição de fácil entendimento, sem apresentar dificuldades de cálculo ou de uso;

g) Econômicos: terem custo razoável de coleta e atualização das informações necessárias ao cálculo, quando comparados com a utilidade gerencial da informação que fornecem;

h) Acessíveis: terem dados de fácil obtenção, registro e manutenção;

i) Tempestivos: terem resultados disponíveis sempre que necessário, com vistas a auxiliar a tomada de decisão.

**V** - As metas devem ser:

a) específicas: expressarem com clareza o que deve ser alcançado, sem ambiguidades;

b) mensuráveis: expressarem em que medida o objetivo deve ser alcançado em certo intervalo de tempo;

c) apropriadas: serem relevantes para medirem os objetivos estratégicos;

d) desafiadoras: serem capazes de promover desempenho organizacional superior ao inicial;

e) realistas: serem de alcance possível no período previsto, a custo razoável, ante as restrições existentes;

f) temporais: serem fixadas no tempo e expressarem o período esperado para alcance.

**VI** - O glossário dos indicadores e das metas deverá especificar as seguintes informações:

a) nome do indicador;

b) texto da meta;

c) alinhamento estratégico ao respectivo plano e aos planos das instâncias superiores;

d) periodicidade de mensuração parcial e final;

e) responsável pela mensuração e pelo alcance da meta;

f) unidade de medida do indicador;

g) fórmula e regra de cálculo;

h) definição das variáveis;

i) regra de negócio detalhada por variável;

j) fonte de dados.

## TÍTULO II

**DO COMITÊ DE GOVERNANÇA E ESTRATÉGIA**

**Art. 5º** O Comitê de Governança e Estratégia (CGE) terá a seguinte composição: *(NR dada pela Resolução CSJT nº 379/2024)*

**I** - o(a) magistrado(a) gestor de metas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, como coordenador(a); *(NR dada pela Resolução CSJT nº 379/2024)*

**II** - o(a) Secretário(a)-Geral do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, como vicecoordenador(a); *(NR dada pela Resolução CSJT nº 379/2024)*

**III** - um representante indicado pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho; *(NR dada pela Resolução CSJT nº 379/2024)*

**IV** - o(a) Secretário(a) de Orçamento e Finanças do CSJT; *(NR dada pela Resolução CSJT nº 379/2024)*

**V** - o(a) Secretário(a) de Tecnologia da Informação e Comunicação do CSJT; *(NR dada pela Resolução CSJT nº 379/2024)*

**VI** - o(a) Secretário(a) de Governança e Gestão Estratégica do CSJT; *(NR dada pela Resolução CSJT nº 379/2024)*

**VII** - o(a) Secretário(a) de Gestão de Pessoas do CSJT; *(NR dada pela Resolução CSJT nº 379/2024)*

**VIII** - o(a) Coordenador(a) de Governança de Contratações e de Obras do CSJT; e *(Incluído pela Resolução CSJT nº 379/2024)*

**IX** - o(a) Chefe da Divisão de Comunicação Institucional da Secretaria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho. *(Incluído pela Resolução CSJT nº 379/2024)*

**Art. 6º** Os membros do Comitê serão substituídos da seguinte forma: *(NR dada pela Resolução CSJT nº 379/2024)*

**I** - o representante da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho por substituto por ele indicado;

**II** – os demais membros por seus substitutos legais e eventuais;

**Art. 7º** Compete à CGE: *(NR dada pela Resolução CSJT nº 379/2024)*

**I** - discutir aspectos essenciais ao CSJT, objetivando a elaboração, execução, monitoramento e revisão do Plano Estratégico institucional;

**II** - elaborar proposta do Plano Estratégico do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (PE-CSJT) e de suas revisões, com definição de glossário de indicadores, e das iniciativas voltadas ao cumprimento do Plano;

**III** - realizar as Reuniões de Análise da Estratégia (RAE) do CSJT;

**IV** - propor diretrizes para a comunicação da estratégia e apoiar a execução de ações de comunicação;

**V** - solicitar apoio de equipe técnica para auxiliar os trabalhos;

**VI** - sugerir medidas preventivas e corretivas para o alcance dos resultados do PE-CSJT.

**Art. 8º** As decisões do Comitê serão tomadas por maioria simples, prevalecendo, em caso de empate, o voto proferido pelo Coordenador. *(NR dada pela Resolução CSJT nº 379/2024)*

**Art. 9º** As decisões de caráter eminentemente técnico, assim como as de gestão do plano estratégico serão submetidas à ratificação da Presidência do CSJT quando o Comitê, por maioria simples, assim o entender. *(NR dada pela Resolução CSJT nº 379/2024)*

**Art. 10.** A Unidade de Apoio Executivo (UAE) do Comitê de governança e Estratégia (CGE) é a Unidade de Governança e Gestão Estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *(NR dada pela Resolução CSJT nº 379/2024)*

**TÍTULO III****DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO**

**Art. 11.** O planejamento O planejamento estratégico do CSJT abrange o período de seis anos e compõe-se das etapas de elaboração e aprovação, execução, monitoramento e revisão, as quais são coordenadas pela Unidade de Governança e Gestão Estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *(NR dada pela Resolução CSJT nº 379/2024)*

**Parágrafo único.** Os participantes do processo de planejamento estratégico deverão ser orientados conceitualmente acerca dos temas relativos a Balanced Scorecard - BSC, missão, visão, valores, análise de ambiente, mapa estratégico, objetivos, indicadores, metas, iniciativas, riscos, entre outros, para melhor contribuírem na elaboração da proposta

de planejamento estratégico, bem como para facilitar a compreensão e a disseminação da estratégia junto ao corpo funcional dos órgãos.

## CAPÍTULO I DA ELABORAÇÃO E APROVAÇÃO

### Seção I Do Plano Estratégico

**Art. 12.** No último ano de vigência do plano estratégico, serão convidados magistrados, servidores, jurisdicionados, advogados, Ministério Público, associações e entidades de classe, bem como outros órgãos que atuem de forma colaborativa para contribuírem na elaboração da proposta do PE-CSJT, a partir das seguintes etapas:

I - realização de processos participativos até o mês de março;

II - realização da análise de ambiente e elaboração da proposta de Missão, Visão e Valores do CSJT, até o mês de maio, na forma a seguir:

a) promoção de oficinas temáticas com a participação de, no mínimo, um representante de cada unidade do CSJT;

b) elaboração da proposta do Comitê; *(NR dada pela Resolução CSJT nº 379/2024)*

III – elaboração, até o mês de junho, do relatório de diagnóstico da estratégia pela Unidade de Governança e Gestão Estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, a partir dos resultados dos processos participativos, da análise de ambiente, das diretrizes do planejamento e da estratégia nacional do Poder Judiciário; *(NR dada pela Resolução CSJT nº 379/2024)*

IV – formulação dos elementos componentes do planejamento estratégico (objetivos, indicadores definidos em glossário e metas), até o mês de setembro, na forma a seguir:

a) promoção de oficinas temáticas com a participação de, no mínimo, um representante de cada unidade do CSJT;

b) elaboração da proposta da CGE; *(NR dada pela Resolução CSJT nº 379/2024)*

V – elaboração da Matriz de Alinhamento com a Estratégia Nacional, do Mapa Estratégico e da minuta de Resolução pela Unidade de Governança e Gestão Estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho; *(NR dada pela Resolução CSJT nº 379/2024)*

VI – aprovação do PE-CSJT pelo Plenário do Conselho até a última sessão do exercício.

**Parágrafo único.** Os representantes das unidades citados na alínea a, do inciso II e na alínea a, do inciso IV devem ser, preferencialmente, o gestor da unidade ou o seu substituto legal e eventual.

**Art. 13.** O PE-CSJT observará o conteúdo temático dos Macrodesafios do Poder Judiciário.

**Art. 14.** O alinhamento à Estratégia Nacional se dá por contribuição, da seguinte forma:

I - os objetivos estratégicos devem estar relacionados aos Macrodesafios de acordo com as especificidades do CSJT, sem necessidade de replicação textual;

II - as metas do CSJT devem ser definidas com o intuito de alcançar o objetivo estratégico vinculado, sem obrigatoriedade de replicação das metas nacionais do Poder Judiciário.

**Art. 15.** Os riscos vinculados à estratégia do CSJT devem ser identificados em até 6 meses após a aprovação do PE-CSJT.

### Seção II Dos Planos Intraorganizacionais

**Art. 16.** Os planos intraorganizacionais compreendem o desdobramento da estratégia organizacional em planos temáticos que definem a forma de contribuição para o alcance dos objetivos estratégicos.

§1º O desdobramento deve ser realizado a partir do mapa estratégico do plano do CSJT de acordo com o tema correspondente.

§2º O desdobramento pode se limitar ao estabelecimento de iniciativas de contribuição para o alcance dos objetivos estratégicos vinculados à temática, excepcionando-se os temas de gestão de pessoas, tecnologia da informação, comunicação e orçamento e finanças do CSJT, que devem observar o §1º.

§3º A elaboração dos planos intraorganizacionais é de responsabilidade da área do CSJT vinculada ao

tema, devendo ser apoiada pela Unidade de Governança e Gestão Estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. (NR dada pela Resolução CSJT nº 379/2024)

**§4º** O processo de formulação dos planos intraorganizacionais deve se dar no âmbito da estrutura própria de governança do CSJT para a temática ou, quando não houver, no âmbito da área do CSJT responsável pelo tema, com o apoio da Unidade de Governança e Gestão Estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. (NR dada pela Resolução CSJT nº 379/2024)

**§5º** Os planos intraorganizacionais devem ser elaborados até o mês de junho do primeiro ano de vigência do PE-CSJT.

**§6º** Os planos intraorganizacionais nos temas gestão de pessoas, tecnologia da informação, comunicação, orçamento e finanças possuem periodicidade de seis anos.

## CAPÍTULO II DA EXECUÇÃO

**Art. 17.** A execução da estratégia se dá por meio da concretização do portfólio de iniciativas voltadas ao cumprimento das metas estabelecidas no plano organizacional.

**Art. 18.** As iniciativas devem seguir metodologia própria a depender da complexidade, conforme segue:

I – plano de ação estruturado, no mínimo, com 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 metodologia própria de gestão de projetos.

**Parágrafo único.** Até a definição da metodologia prevista no inciso II, o CSJT deverá adotar o plano de ação estruturado previsto no inciso I.

**Art. 19.** O portfólio de iniciativas voltadas ao cumprimento das metas estabelecidas no PE-CSJT é composto pelas iniciativas temáticas, bem como por iniciativas estratégicas aprovadas na forma a seguir:

I - promoção de oficinas temáticas com a participação dos responsáveis das unidades para elaboração da proposta de portfólio de iniciativas;

II - aprovação das iniciativas estratégicas a partir do fluxo estabelecido pelo modelo de gestão de portfólio de iniciativas do CSJT.

**§ 1º** O portfólio inicial de iniciativas estratégicas deve ser aprovado em até cinco meses após a aprovação do PE-CSJT.

**§ 2º** Não havendo modelo de gestão de portfólio de iniciativas instituído, a aprovação deve se dar no âmbito do CGE. (NR dada pela Resolução CSJT nº 379/2024)

**Art. 20.** Aprovados os planos intraorganizacionais, o órgão deverá, em até quatro meses, aprovar o portfólio de iniciativas voltadas ao cumprimento das metas estabelecidas no plano temático.

**Parágrafo único.** A aprovação do portfólio de iniciativas deve se dar no âmbito da estrutura própria de governança ou, quando não houver, no âmbito da área responsável pelo tema, com o apoio da Unidade de Governança e Gestão Estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. (NR dada pela Resolução CSJT nº 379/2024)

## CAPÍTULO III DO MONITORAMENTO

**Art. 21.** O monitoramento da estratégia se dá por meio do acompanhamento das iniciativas, dos indicadores, das metas e dos objetivos estratégicos.

### Seção I Dos Resultados

**Art. 22.** A Unidade de Governança e Gestão Estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho deve: (NR dada pela Resolução CSJT nº 379/2024)

I - divulgar mensalmente os resultados do 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, das metas e dos objetivos estratégicos;

c) a execução orçamentária das iniciativas executadas;

- d) a relação de suficiência entre as iniciativas executadas e as metas e os objetivos estratégicos;
- e) o alinhamento entre as metas e os objetivos estratégicos dos planos intraorganizacionais, institucional e da Estratégia Nacional.

## Seção II

### Das Reuniões

**Art. 23.** Para o acompanhamento da estratégia institucional, serão realizadas as seguintes reuniões:

I – mensalmente, reuniões operacionais e táticas nas unidades para monitoramento dos indicadores, metas e iniciativas;

II - 3 vezes ao ano, RAE com os membros do Comitê citado no art. 5º, para análise dos pontos críticos e revisão relativa aos objetivos, indicadores, metas e iniciativas; *(NR dada pela Resolução CSJT nº 379/2024)*

III – 1 vez ao ano, reunião de comunicação da estratégia.

## Seção III

### Do Sistema de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho

**Art. 24.** A gestão da estratégia do CSJT deve ser estruturada obrigatoriamente no Sistema de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho – SIGEST.

**Parágrafo único.** O SIGEST consiste em ferramenta tecnológica para planejamento, medição, monitoramento e análise da estratégia, bem como para apoio à execução dos planos estratégicos.

**Art. 25.** A utilização do SIGEST objetiva:

I – proporcionar o alinhamento estratégico do CSJT mediante o acompanhamento dos indicadores estratégicos, com vistas à melhoria dos processos de trabalho e à superação dos desafios descritos na estratégia;

II – propiciar a gestão da execução dos planos estratégico institucional e intraorganizacionais, a partir de infraestrutura tecnológica de suporte;

III – estruturar o desdobramento da estratégia em perspectivas, temas, objetivos, indicadores, metas e iniciativas;

IV – assegurar a transparência da gestão pública.

**Art. 26.** Devem ser inseridos no SIGEST os seguintes dados relativos aos planos estratégico e intraorganizacionais:

I – mapas estratégicos;

II – metas;

III – indicadores;

IV – memória de cálculo;

V – iniciativas.

**§ 1º** As unidades do CSJT responsáveis devem preencher os dados relativos ao cálculo dos indicadores e as justificativas de desempenho, quando necessárias, no SIGEST, mensalmente ou de acordo com a especificidade do indicador, impreterivelmente, até o 10º dia do mês posterior ao período de mensuração.

**§ 2º** As iniciativas devem ser atualizadas no SIGEST, no mínimo, mensalmente, de acordo com a sua execução.

**Art. 27.** O CSJT deve adotar medidas no sentido de fomentar a utilização do SIGEST para a realização da gestão estratégica como fonte de informações e suporte às decisões estratégicas do órgão.

**Art. 28.** A gestão dos planos estratégico e intraorganizacionais no SIGEST cabe:

I - à Unidade de Governança e Gestão Estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, no caso do planejamento estratégico do CSJT; *(NR dada pela Resolução CSJT nº 379/2024)*

II - às unidades temáticas do CSJT, no caso dos respectivos planos intraorganizacionais.

**Parágrafo único.** A Unidade de Governança e Gestão Estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho deve apoiar as unidades temáticas na utilização do sistema para o gerenciamento dos planos intraorganizacionais *(NR dada pela Resolução CSJT nº 379/2024)*

## CAPÍTULO IV

## DA REVISÃO

**Art. 29.** Os Planos Estratégicos podem ser revisados, a partir das necessidades identificadas nas RAEs.

**Art. 30.** A revisão do PE-CSJT deve ocorrer a partir das seguintes etapas:

I – identificação das propostas de revisão advindas das:

- a) reuniões operacionais;
- b) reuniões táticas;
- c) RAEs;

II – avaliação das propostas de revisão nas RAEs;

III - elaboração da proposta de revisão pela CGE, com a avaliação da Corregedoria Regional; *(NR dada pela Resolução CSJT nº 379/2024)*

IV – elaboração da minuta de Resolução pela Unidade de Governança e Gestão Estratégica do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;

V – aprovação da revisão do Plano Estratégico pelo plenário do CSJT.

**Parágrafo único.** As propostas advindas das reuniões operacionais devem ser submetidas às reuniões táticas e, se aprovadas, às RAEs, em conjunto com as que se originarem das reuniões táticas.

## TÍTULO IV

### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 31.** Para o cumprimento do disposto no inciso II, do art. 18, o CSJT deverá adotar metodologia de gestão de projetos.

**Art. 32.** O ciclo de planejamento estratégico de 2015-2020 permanece regido pela Resolução CSJT nº 146, de 28 de novembro de 2014, e suas atualizações, bem como pelo Ato CSJT.GP.SG nº 293, de 20 de outubro de 2014.

**Art. 33.** Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação e se aplica ao ciclo de planejamento estratégico de 2021 a 2026 e posteriores.

Brasília, 14 de fevereiro de 2020.

**JOÃO BATISTA BRITO PEREIRA**

**Ministro Presidente do Conselho Superior da Justiça do Trabalho**

## ÍNDICE

Conselho Superior da Justiça do Trabalho	1	
Ato	1	
Ato da Presidência CSJT	1	
Secretaria Jurídica, Processual e de Apoio às Sessões	1	
Despacho	1	
Despacho	1	
Distribuição	2	
Distribuição	2	
Resolução	3	
Resolução	3	