



Gestão 2025/2026

PRESIDENTE E GESTOR DE GOVERNANÇA METAS E ORDENADOR DE DESPESAS

Desembargador Ilson Alves Pequeno Junior

VICE-PRESIDENTE E CORREGEDOR REGIONAL

Desembargador Carlos Augusto Gomes Lôbo

DESEMBARGADORES DO TRABALHO

Socorro Guimarães

Maria Cesarineide de Souza Lima

Carlos Augusto Gomes Lôbo

Vania Maria da Rocha Abensur

Ilson Alves Pequeno Junior

Francisco José Pinheiro Cruz

Shikou Sadahiro

COORDENAÇÃO EXECUTIVA

Secretaria-Geral da Presidência

UNIDADE DE APOIO

Secretaria de Governança e Gestão Estratégica

Índice

1	Apresentação				
	Fala do Presidente	4			
2	Plano INOVA TRT-14				
		5			
3	Histórico de Revisões				
		6			
4	Diretrizes que nortearão os trabalhos				
		7			
5	Equipes de Trabalho				
		8			
6	Metodologia e Cronograma				
		9			
6.1	Referencial Metodológico				
		10			
6.2	Gestão Participativa				
		11			
6.3	Brainstorming				
		12			
6.4	Conceitos de Diagnóstico Organizacional				
		13			
6.5	Diagnóstico Organizacional Atual				
		14			
6.6	Conceitos de Identidade Organizacional				
		16			
6.7	Identidade Organizacional Atual				
		17			
6.8	Conceitos de Objetivos, indicadores e metas				
		18			
6.9	Indicadores e Metas Atuais				
		19			
6.10	Iniciativas Estratégicas				
		21			
6.11	Mapa Estratégico				
		22			
6.12	Cronograma				
		23			
7	Considerações Gerais				
		25			

1 Apresentação

Fala do Presidente

A revisão do Planejamento Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (TRT-14) para o período de 2027 a 2032, que aqui denominamos de Plano INOVA TRT-14, é um marco de fundamental importância para o desenvolvimento estratégico institucional que tem por objetivo consolidar as propostas, diretrizes e projetos que moldarão o futuro do Tribunal, assegurando um diferencial positivo de excelência na prestação jurisdicional trabalhista de Rondônia e Acre.

O principal desafio reside na integração harmoniosa de diferentes perspectivas e iniciativas. A revisão envolve a alta administração, gestores, técnicos e parceiros estratégicos, exigindo uma abordagem sistêmica, conectada, colaborativa e transparente. O objetivo central é formular estratégias e ações exequíveis, objetivas, com a participação coordenada de todos os envolvidos.

O novo Plano Estratégico a ser construído, com cenários 2027-2032, com visão prospectiva e propositiva, guiará as iniciativas do TRT-14, assegurando o alinhamento com as diretrizes estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST).



Desembargador Ilson Alves Pequeno Junior

“A conclusão da revisão do Planejamento Estratégico está prevista para outubro de 2026. Para garantir um plano de longo alcance e efetivo, a participação de todos os atores é fundamental”.

2 Plano INOVA TRT-14

O Plano INOVA TRT-14 estabelece as bases para a construção do Planejamento Estratégico Participativo (PEP 2027-2032), definindo diretrizes, estrutura das equipes de trabalho, a metodologia e as fases de desenvolvimento, além do cronograma de elaboração e seus resultados.

Inspirado no modelo do Plano Avança TRT-14, construído em 2014, que orientou o planejamento estratégico de 2015-2020 na gestão do Desembargador Ilson Alves Pequeno Junior, o INOVA TRT-14 busca analisar a situação atual do TRT-14 (**o TRT que somos**), as metas a serem alcançadas (**o TRT que pretendemos ser**) e as ações necessárias para atingi-las (**o que faremos para nos tornarmos o TRT que queremos**).

O plano visa garantir o alinhamento com os macrodesafios do Poder Judiciário e os objetivos estratégicos da Justiça do Trabalho, essenciais para concretizar a visão REGIONAL do TRIBUNAL até 2032.

Qual o ponto de partida?

A revisão do Plano Estratégico Participativo (PEP 2027-2032) considerará os Macrodesafios do Poder Judiciário e as diretrizes locais de gestão, com ênfase na inovação, notadamente a Inteligência Artificial (IA), bem como nas áreas de saúde, qualidade de vida, sustentabilidade, recursos de pessoal, orçamentários e acessibilidade.

3 Histórico da maturidade de governança institucional

O histórico de revisões do Planejamento Estratégico Participativo (PEP) do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, inclui:

PEP 2007/2008: Modelo de gestão focado em eficácia, agilidade, inovação tecnológica e gestão participativa. Destaque para as comissões "Processos" e "Pessoas", implementação de plano de melhoria e idealização de programas sociais e ações itinerantes.

PEP 2009-2014: Baseado na Resolução n.º 70/2009 do CNJ, com foco na efetividade da prestação jurisdicional, simplificação e melhoria de processos, e fortalecimento da força de trabalho. Implantação do Plano de Comunicação Institucional (PCI), Plano Estratégico de Tecnologia da Informação e Comunicação (PETIC), Gestão por Competências e PJe-JT em 100%.

PEP 2015-2020: O PEP 2015-2020 foi resultado de um processo muito participativo, alavancado pelo Plano Avança TRT-14, com a participação de servidores(as) e magistrados(as) em diversas oficinas temáticas.

Foi nesse plano que se evidenciou nos Tribunais Regionais maior alinhamento com a estratégia nacional, com objetivos alinhados aos macrodesafios, aprovados pela então Resolução CNJ n.º 198/2014. Nesse período, foram realizadas as reestruturações administrativas para aperfeiçoar a capacidade da força de trabalho com as demandas, ao tempo de promover a padronização nacional, além de ter sido criada a política de gestão de riscos.

PEP 2021-2026: O Plano Estratégico vigente representou à época de sua construção uma nova fase para o Tribunal, com novos objetivos e metas, sendo fruto da construção coletiva e do aprendizado decorrente dos planos anteriores. Foram incrementadas as ações de gestão de projetos, gestão de processos e de priorização do 1º Grau; foram atualizados o Plano Logística Sustentável (PLS) e implantados o Plenário Virtual, o Núcleo de Atendimento e Atermação Virtual (NAAV), as Secretarias Virtuais, os CEJUSCs (Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania), o Juízo 100% Digital, o Gerenciamento de Processos Administrativos e a modernização do portal eletrônico; bem como houve atualizações e melhorias no sistema de PJe e o alcance do selo 100% PJe.

4 Diretrizes e referenciais que nortearão os trabalhos

A revisão do Planejamento Estratégico Participativo (PEP 2027-2032) será conduzida em conformidade com as seguintes normas:

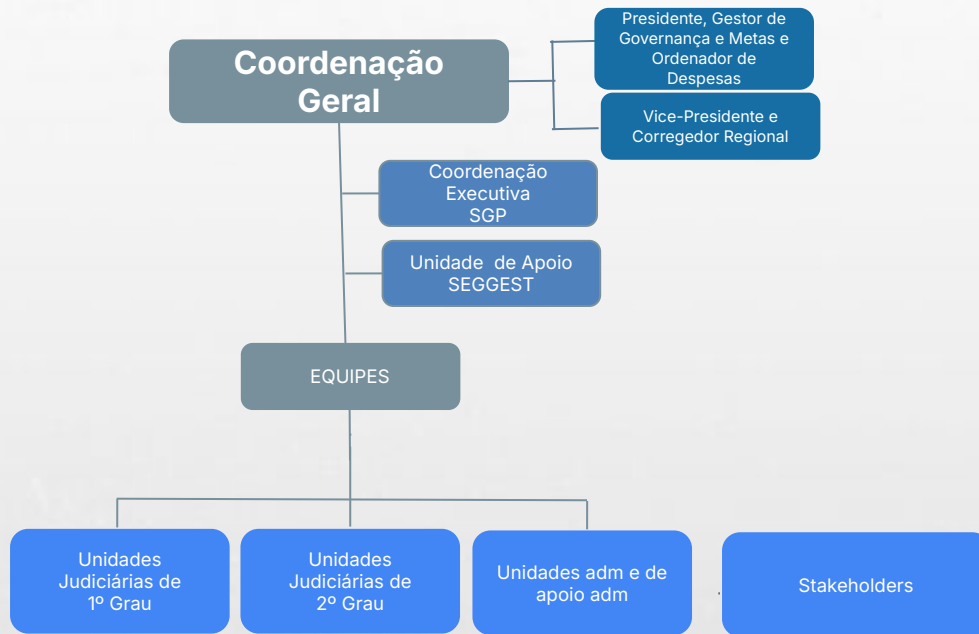
- **RESOLUÇÃO CNJ N.º 325, DE 29 DE JUNHO DE 2020:** Dispõe sobre a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026 e dá outras providências;
- **RESOLUÇÃO CSJT N.º 388, DE 30 DE AGOSTO DE 2024:** Aprova a Revisão do Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho - ciclo 2021-2026, para o período de 2024 a 2026;
- **RESOLUÇÃO CSJT N.º 387, DE 30 DE AGOSTO DE 2024:** Institui o Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;
- **RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA N.º 061, DE 25 DE MAIO DE 2021:** Aprova o Plano Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região para o sexênio 2021-2026;
- **PORTARIA CONJUNTA PRE-COR N.º 001, DE 26 DE MARÇO DE 2025, ALTERADA PELA 007/2025:** Aprova as Diretrizes da Gestão do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região para o biênio 2025/2026.

Além do arcabouço normativo a ser seguido, dada a experiência com os planos anteriores, algumas diretrizes devem ser observadas:

- Aplicar o modelo metodológico já testado com sucesso no plano **Avança TRT-14 (2014)**;
- Aderir ao modelo atual de gestão estratégica da JT;
- Aderir aos indicadores e ao respectivo glossário de metas da JT, para evitar a sobreposição de indicadores e metas;
- Alinhar os objetivos estratégicos ao macrodesafios do Poder Judiciário;
- Integrar os projetos nacionais e as iniciativas locais do Plano de Diretrizes da Gestão às iniciativas estratégicas do PEP 2027-2032;
- Proporcionar a participação das partes interessadas.

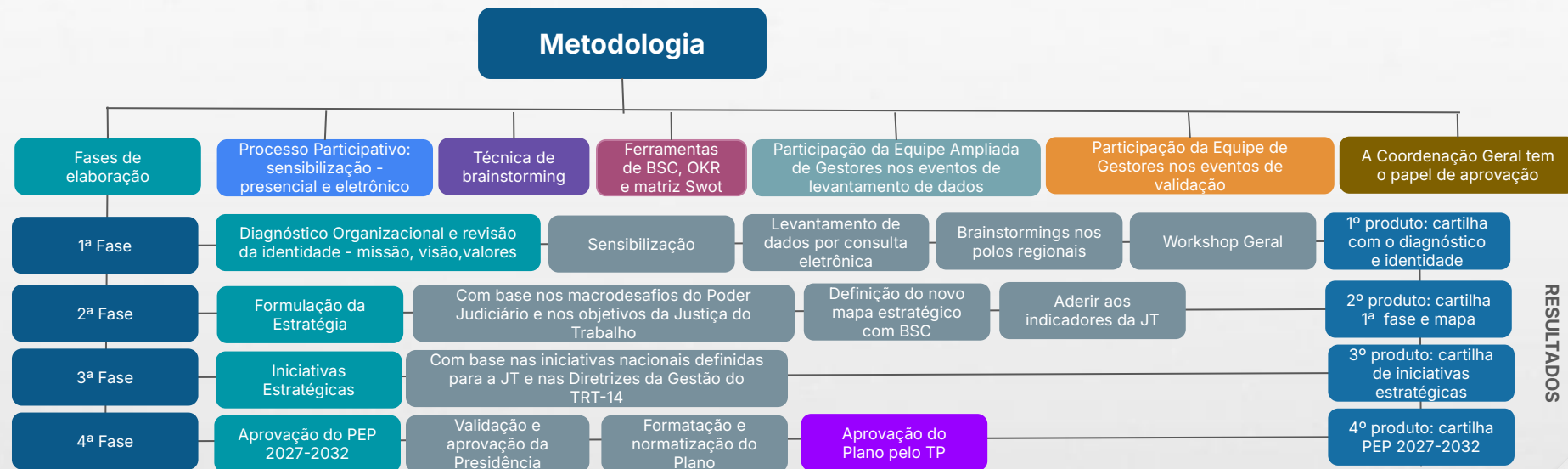
5 Equipes de Trabalho

A condução geral dos trabalhos estará sob a coordenação do Presidente, Gestor de Governança e Metas e Ordenador de Despesas, bem como do Vice-Presidente e Corregedor Regional, cuja estrutura denominar-se-á **Rede de Governança Colaborativa do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região**, conforme figura representativa abaixo:



6 Metodologia e Cronograma

A metodologia a ser aplicada no Plano INOVA TRT-14 consiste em um conjunto de métodos e técnicas a serem utilizados para revisar o atual Planejamento Estratégico Participativo com cenários (PEP 2027-2032), garantindo que o processo seja sistêmico, organizado e consistente. A metodologia descrita a seguir demonstra como o trabalho será feito, desde a coleta de dados até a aprovação do plano.



6.1 Referencial Metodológico

Balanced Scorecard (BSC)

A referência teórica aplicada para elaboração do INOVA TRT-14 é a metodologia de gestão estratégica Balanced Scorecard (BSC), a mesma utilizada nos planejamentos anteriores, conforme prevê a Resolução CSJT n.º 387/2024. O BSC permite descrever a estratégia de forma muito clara, por intermédio das perspectivas a seguir, de forma que todas se interligam entre si, formando uma relação de causa e efeito:



OKR (Objectives and Key Results)

OKR (Objectives and Key Results) - Objetivos e Resultados-Chave é um método de gestão que ajuda a definir objetivos claros e mensuráveis, conectando as metas estratégicas ao dia a dia das equipes. A base do conceito é transformar grandes objetivos em ações práticas.

A massificação da experiência com os OKRs foi na elaboração das diretrizes da gestão para o biênio 2025/2026 e, a ideia é a aplicar a metodologia na definição das Iniciativas Estratégicas, durante a 3ª fase de construção do PEP 2027-2032, visando otimizar tempo e recursos no alcance dos objetivos estratégicos.

6.2 Gestão Participativa

Governança e Estratégia

O modelo de gestão participativa está culturalmente implantado no Regional desde a primeira edição de seu planejamento estratégico (PEP 2007/2008), tendo se consolidado como prática enraizada de planejamento.

A rede local de governança está ancorada no Comitê de Governança e Estratégia, instituída pela Resolução Administrativa n.º 038/2023, com as alterações da Resolução Administrativa n.º 088/2025.

Coordenação Geral e Equipes de Gestores

A Coordenação-Geral de revisão do PEP-2027/2032 será de competência do Presidente, Gestor de Governança Metas e Ordenador de despesas.



A Equipe de Gestores do Regional e sua liderança participarão das discussões para validação e revisão dos termos do planejamento,

São *stakeholders* os demais órgãos do Poder Judiciário e Ministério Público do Trabalho, sediados no âmbito da jurisdição do Tribunal, a Ordem dos Advogados do Brasil, seccionais dos estados de Rondônia e Acre, AMATRA-14, Sinsjustra e Assojaf. À coordenação-geral compete instá-los na fase e no momento oportuno dos trabalhos.

6.3 Brainstorming



Ideação

O modelo de gestão participativa a ser aplicado no **INOVA TRT-14** utilizará a ferramenta *brainstorming*, que consiste em uma técnica de pensamento criativo para gerar novas ideias e soluções de problemas. As equipes, formadas por magistrados(as) e servidores(as), utilizarão esse método de ideação para incentivar novas formas de pensar e gerar soluções.

O objetivo principal do *brainstorming* é gerar e documentar muitas ideias, não importa o quão "fora da caixa" elas possam parecer. No entanto, diante da maturidade da governança no TRT-14, haverá a disponibilização de referenciais teóricos para dar fluidez às oficinas, com *insights* inovadores, criando coletivamente soluções criativas.

Ao encorajar todos a pensar livremente e não ter medo de compartilhar suas ideias, as equipes trarão contribuições coletivas para encontrar a melhor solução possível para um problema.

A metodologia a ser adotada, já conhecida das revisões anteriores, prevê que a parte de consulta prévia e referenciais teóricos serão realizados em formato virtual, ficando a cargo da Presidência definir o melhor formato para cada fase. Ressalte-se que, no formato presencial, será utilizado cartelas coloridas em cartolinas. A técnica de *brainstorming* será aplicada para definir o diagnóstico organizacional, revisar e aprovar a identidade e as iniciativas estratégicas do Regional até 2032.

6.4 Conceitos de Diagnóstico Organizacional

O Diagnóstico Organizacional do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (TRT-14) será conduzido a partir da perspectiva de seus gestores(as), magistrados(as) e servidores(as), por meio da análise dos ambientes interno e externo. O objetivo é retratar a percepção do cenário atual e as expectativas para o futuro da instituição.

Análise do Ambiente Interno:

A análise interna visa identificar as forças e fraquezas do TRT-14:

Forças: Aspectos internos que representam vantagens competitivas e sustentam a execução da estratégia organizacional a longo prazo.

Fraquezas: Aspectos internos que podem dificultar ou prejudicar a execução da estratégia, representando desvantagens.

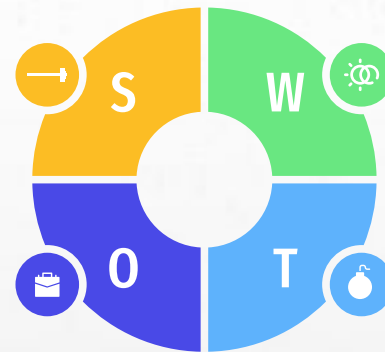
Análise do Ambiente Externo:

A análise externa visa identificar as oportunidades e ameaças que impactam o Tribunal:

Oportunidades: Fatores externos, atuais ou potenciais, que podem impulsionar a estratégia e o alcance dos objetivos organizacionais.

Ameaças: Fatores externos, atuais ou potenciais, que podem comprometer ou impactar negativamente a estratégia e os resultados do Tribunal.

No ambiente interno, os gestores exercem controle sobre as forças e fraquezas. No ambiente externo, embora não exerçam controle direto sobre as oportunidades e ameaças, é fundamental que a gestão as compreenda e as utilize estrategicamente. Isso envolve aproveitar as oportunidades ao máximo e mitigar as ameaças de forma inteligente, sem ignorá-las.



6.5 Diagnóstico Organizacional Atual (2021/2026)

O Diagnóstico Organizacional que serviu de base para o atual planejamento estratégico, foi marcado, à época, por incertezas causadas pela pandemia da Covid-19. Contudo, a análise do ambiente interno realizada à época é ainda a formalmente vigente até os dias atuais.

Forças

- Celeridade na fase de conhecimento
- Política de soluções consensuais de conflitos
- Formação, qualificação e comprometimento dos magistrados(as) e servidores(as)
- Infraestrutura física e tecnológica
- Pje-JT
- Sistemas administrativos eficientes
- Interação e compartilhamento de práticas entre os órgãos do serviço público
- Transparência
- Capacidade de inovação e adaptação às adversidades

Fraquezas

- Insuficiência dos quadros de pessoal especializado
- Baixa efetividade nas execuções trabalhista e fiscal
- Deficiência na comunicação interna e externa
- Baixa maturidade em gestão de pessoas
- Baixa adesão a políticas e processos de gestão e governança
- Estágio incipiente da padronização e uniformização de procedimentos
- Dificuldade de atendimento a padronização de estrutura administrativa
- Baixa maturidade na gestão da informação

A análise do ambiente externo compreende o diagnóstico no que diz respeito às suas oportunidades e ameaças.

Oportunidades

- Parceria com outros órgãos e fortalecimento das cooperações judiciárias
- Novas tecnologias aplicáveis à Justiça do Trabalho
- Quebra de paradigma quanto à prestação de serviços via remoto, diante do contexto atual vivenciado no país e no mundo
- Alinhamento da Justiça do Trabalho aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
- Estímulo à adoção de boas práticas de Governança Pública
- Atuação dos órgãos superiores e de controle para o desenvolvimento de políticas, programas, projetos e processos

Ameaças

- Restrições orçamentárias
- Cenário político e socioeconômico desfavorável
- Questionamento da relevância dos direitos sociais e da Justiça do Trabalho
- Impactos negativos da pandemia da COVID-19
- Restrição ao provimento de cargos
- Falta de uma política salarial para reposição das perdas inflacionárias da remuneração de pessoal
- Qualidade da infraestrutura de telecomunicação nos Estados de Rondônia e Acre

Por que revisar?

A atual análise de ambiente foi concebida no período da pandemia da Covid-19, não representando a situação atual, sendo necessária a sua revisão, para guiar a tomada de decisões, a formulação de estratégias e a adaptação às mudanças ocorridas no período.

6.6

Conceitos da Identidade Organizacional

Identidade Organizacional

A Identidade Organizacional do TRT-14 é composta pela Missão, pela Visão de Futuro e pelos Valores Institucionais. Esse tripé constitui os direcionadores estratégicos do Regional, para os quais são definidos objetivos e priorizados projetos e ações para serem executados a médio e longo prazos.

Missão

É uma declaração concisa da razão de ser da organização, a finalidade de sua existência, o motivo pelo qual foi criada. É o propósito básico do Tribunal para o qual são conduzidas as atividades e os valores que orientam magistrados(as) e servidores(as).



Visão

Representa um estado futuro para a organização, o que essa deseja alcançar. Ao determinar a visão, devemos ter em mente como queremos que o TRT-14 seja visto e reconhecido. Estabelece aonde o tribunal deseja chegar em termos de desempenho institucional.

Valores

São crenças, costumes e ideias que permeiam todas as atividades e relações existentes na organização e desta com os usuários internos e externos.

6.7 Identidade Organizacional Atual (2021-2026)



Valores

Ética | Acessibilidade | Agilidade | Eficiência | Transparência | Inovação | Valorização das pessoas | Sustentabilidade | Efetividade | Comprometimento e engajamento | Segurança jurídica | Respeito à diversidade



Missão

Realizar justiça, no âmbito das relações de trabalho, com celeridade e efetividade, promovendo a paz social e o fortalecimento da cidadania.



Visão de futuro

Consolidar-se perante a sociedade como referência de credibilidade na prestação jurisdicional.

Por que revisar?

Precisamos avaliar se a declaração atual de missão, visão e valores da instituição continua relevante e eficaz. A revisão visa confirmar se esses elementos ainda cumprem as seguintes funções essenciais:

- Proporcionam um senso de direção e propósito para a instituição.
- Alinham todos os membros da instituição em torno de objetivos comuns.
- Facilitam a tomada de decisões estratégicas.
- Orientam a alocação de recursos.
- Ajudam a construir uma cultura organizacional forte e coesa.
- Melhoram a comunicação e o relacionamento com as partes interessadas.

Sem esses elementos, o planejamento estratégico corre o risco de ser superficial, desarticulado e ineficaz.

6.8

Conceitos de Objetivos, Indicadores e Metas

Objetivos Estratégicos

Os Objetivos Estratégicos são os fins a serem perseguidos pela organização para o cumprimento da missão e o alcance da visão de futuro.

Por recomendação do CSJT, em norma que trata do modelo de gestão estratégica para a Justiça do Trabalho, os atuais objetivos estratégicos são similares para todos os tribunais trabalhistas. Os objetivos são compostos por:

Indicadores: são sinalizadores do nível de alcance de uma situação ou estado desejado a partir da mensuração e do acompanhamento do resultado das metas estratégicas.

Metas: representam o nível de desempenho e resultados almejados para atingir os objetivos propostos, de acordo com a estratégia adotada.

Atualmente os objetivos são os seguintes:

- Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais
- Promover o trabalho decente e a sustentabilidade
- Garantir a duração razoável do processo
- Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados
- Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas
- Fortalecer a governança e a gestão estratégica
- Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas
- Aderir integralmente ao modelo nacional de gestão de pessoas
- Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira
- Aprimorar a gestão, governança de TIC e a proteção de dados



6.9

Indicadores e Metas Atuais

Atualmente, os indicadores e as metas do plano estratégico vigente são resultados de pelo menos cinco alterações ao longo do período, pois os indicadores inicialmente definidos e que foram colocados à disposição dos tribunais pelo CSJT por intermédio de uma cesta de indicadores perderam eficácia.



Assim, hoje o Tribunal monitora os seus indicadores já defasados de propósito e os indicadores da Justiça do Trabalho, gerando um retrabalho desnecessário, com desperdício de tempo para analisar dois glossários de metas (local e da JT) e ainda justificar metas não cumpridas pela sua natural inépcia.

Por que revisar:

Os indicadores atuais se tornaram irrelevantes, pois não são coerentes com os objetivos, nem estabelecem uma linha de tendência, que possa ter continuidade, razão pela qual precisam ser bem redefinidos no novo plano estratégico.

Atualmente, os indicadores são os seguintes:

- ✓ Índice de Atendimento das Metas do Plano de Comunicação Social (IAM-PCS)
- ✓ Estimular a Inovação no Poder Judiciário - Meta Nacional 9
- ✓ Índice de desempenho de sustentabilidade - IDS
- ✓ Promover os Direitos da Criança e do Adolescente - Meta 10
- ✓ Índice de processos julgados - IPJ (Meta Nacional 1)
- ✓ Índice de processos mais antigos - IPA (Meta Nacional 2)
- ✓ Reduzir a taxa de congestionamento, exceto execuções fiscais (Meta Nacional 5)
- ✓ Índice de cumprimento do Programa e-Prevenção
- ✓ Índice de conciliação - Meta Nacional 3
- ✓ Índice de cumprimento da Lei Complementar n.º 200/2023 – ICLC200

- ✓ Índice de Atendimento das Metas do Plano Intraorganizacional de Gestão de Pessoas (IAM-PIGEP)
- ✓ Índice de promoção da saúde de magistrados(as) e servidores(as) - meta específica da JT
- ✓ Índice de execução das dotações para despesas discricionárias (IEDD);
- ✓ Índice de Atendimento das Metas do Plano Intraorganizacional de Orçamento e Finanças (IAM-PIOF)
- ✓ Índice de Governança de Tecnologia da Informação e Comunicação (iGovTIC-JUD)
- ✓ Índice de satisfação com os sistemas de TIC (ISTIC)
- ✓ Índice de processos de trabalho críticos mapeados com identificação dos controles internos - IPMCI
- ✓ Tempo médio entre a publicação do acórdão de mérito do precedente e a decisão do processo em que a tese deveria ser aplicada (TMPATA)

6.10 Iniciativas Estratégicas

No contexto do planejamento estratégico, as "Iniciativas Estratégicas" são ações ou projetos específicos que uma organização se compromete a realizar para alcançar seus objetivos estratégicos. Elas representam a tradução dos objetivos em ações concretas e mensuráveis.

Em outras palavras, as Iniciativas Estratégicas são os "como" a organização irá atingir seus objetivos.

Características das Iniciativas Estratégicas:

- **Específicas:** Definidas com clareza, detalhando o que será feito, por quem e quando.
- **Mensuráveis:** Possuem indicadores de desempenho para monitorar o progresso e o sucesso.
- **Alinhadas:** Diretamente relacionadas aos objetivos estratégicos da organização.
- **Realistas:** Consideram os recursos disponíveis, as capacidades da organização e o ambiente externo.

- **Temporais:** Possuem um cronograma definido, com prazos para início, conclusão e acompanhamento.
- **Priorizadas:** Seleccionadas e ordenadas com base em sua importância e impacto nos objetivos estratégicos.

Por que revisar?

As iniciativas estratégicas relacionadas na primeira edição do PEP 2021-2026 foram integralmente realizadas ou perderam objeto, sendo renovadas pelo Plano de Diretrizes da Gestão para o biênio 2025/2026, o qual deve ser modelo para eleger as iniciativas para o PEP 2027-2032.

6.11 Mapa Estratégico

O mapa estratégico é um 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.



Por que revisar?

A revisão do mapa estratégico visa conferir visualização clara e integrada dos objetivos estratégicos, comunicação efetiva, alinhamento estratégico aos macrodesafios do Poder Judiciário e foco em resultados.

6.12 Cronograma do INOVA TRT-14

	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maio	Junho
Atividades macro	1ª fase da revisão: até 21/05/2026 com a entrega da cartilha contendo o diagnóstico organizacional e a identidade					2ª fase da revisão: validação e alinhamento
Reuniões preparatórias para definir a metodologia	Até 31/01/2026 entrega da cartilha contendo a metodologia					
Coleta de dados e templates		Até 20/02/2026 levantar dados e elaborar os templates para os brainstormings				
Sensibilização e Nivelamento			Até 20/03/2026 realizar campanhas de nivelamento e sensibilização			
Matriz SWOT				Até 30/04/2026 realizar a matriz SWOT para análise de cenários e fazer brainstorming para a identidade organizacional nos polos regionais		
Relatório preliminar					Até 21/05/2026 apresentar relatório preliminar com o diagnóstico e a identidade organizacional	

Cronograma do INOVA TRT-14

	Julho	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro
Atividades macro	3ª fase da revisão: até 15/10/2026, validação, alinhamentos, mapa estratégico, indicadores, metas e iniciativas estratégicas			4ª fase da revisão: validação e aprovação do plano		
Workshop de validação - 2ª RAE	Até 15/07/2026 validação diagnóstico e identidade organizacional					
Oficinas de alinhamento e construção do Mapa Estratégico		Até 28/08/2026 definir os objetivos e o mapa estratégico alinhado aos macrodesafios				
Indicadores, metas, iniciativas estratégicas - 3ª RAE				Até 15/10/2026 definir os indicadores e metas e iniciativas estratégicas		
Revisão Técnica, aprovação pelo Comitê de Governança/Presidência				Até 16/10/2026 submeter ao Comitê de Governança e à Presidência para aprovação		
Submeter ao Tribunal Pleno					Até 06/11/2026 submeter a minuta do PEP 2027-2032 ao Pleno para aprovação	
Divulgação - 4ª RAE						Até 18/12/2026 divulgação do PEP 2027-2032 e metas para 2027

7 Considerações Gerais

A conclusão da revisão do Planejamento Estratégico está prevista para **novembro de 2026**. Para garantir um plano abrangente e efetivo, a participação de todos os atores é fundamental.

Como contribuir ao receber as orientações, oportunamente:

- **Envie suas sugestões:** Compartilhe suas percepções e propostas para enriquecer o plano.
- Identifique pontos de melhorias e desafios que devem ser considerados.
- **Participe das consultas e eventos:** Fique atento aos canais de comunicação do TRT-14 para participar de reuniões, workshops e outras atividades relacionadas à revisão do plano.



“A colaboração de todos é essencial para construir um plano estratégico coerente, realista e exequível, que impulse o TRT-14 rumo ao futuro da Justiça do Trabalho”.

Coordenação Geral



JUSTIÇA DO TRABALHO

Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (RO/AC)

Edifício-sede do TRT-14, em Porto Velho, Rondônia

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
Rua Almirante Barroso, nº 600 – Mocambo
76.801-901 – Porto Velho/RO
www.trt14.jus.br