



**TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO  
SECRETARIA-GERAL JUDICIÁRIA**

**RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 2018, DE 3 DE SETEMBRO DE 2018.**

Aprova a 4ª revisão técnica do Plano Estratégico do Tribunal Superior do Trabalho para o período de 2015 a 2020.

**O EGRÉGIO ÓRGÃO ESPECIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**, em Sessão Ordinária hoje realizada, sob a Presidência do Exmo. Sr. Ministro João Batista Brito Pereira, Presidente do Tribunal, presentes os Exmos. Srs. Ministros Renato de Lacerda Paiva, Vice-Presidente do Tribunal, Lelio Bentes Corrêa, Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, Ives Gandra da Silva Martins Filho, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Emmanoel Pereira, Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Dora Maria da Costa, Kátia Magalhães Arruda, José Roberto Freire Pimenta, Cláudio Mascarenhas Brandão, Douglas Alencar Rodrigues e Maria Helena Mallmann e a Exma. Sra. Cristina Soares de Oliveira e Almeida Nobre, Subprocuradora-Geral do Trabalho,

**RESOLVE:**

Aprovar a 4ª revisão técnica do Plano Estratégico do Tribunal Superior do Trabalho para o período de 2015 a 2020, nos termos do anexo desta Resolução.

Publique-se.

**JOÃO BATISTA BRITO PEREIRA**  
**Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho**



# Plano Estratégico 2015 a 2020 4ª Revisão Técnica - 2018





# Plano Estratégico 2015 a 2020

4ª Revisão Técnica - 2018







## Sumário

---

A Logomarca . . . . .	<b>6</b>
Planejamento Estratégico . . . . .	<b>7</b>
Missão e Visão . . . . .	<b>9</b>
Valores . . . . .	<b>10</b>
Análise dos Ambientes Interno e Externo . . . . .	<b>11</b>
Metodologia Aplicada . . . . .	<b>14</b>
Mapa Estratégico . . . . .	<b>15</b>
Objetivos Estratégicos . . . . .	<b>17</b>
Indicadores e Metas . . . . .	<b>20</b>
Perspectiva Recursos . . . . .	<b>22</b>
Perspectiva Processos Internos . . . . .	<b>33</b>
Perspectiva Resultados . . . . .	<b>45</b>
Alinhamento dos Objetivos Estratégicos . . . . .	<b>50</b>
Iniciativas Estratégicas . . . . .	<b>51</b>
Revisões Técnicas . . . . .	<b>56</b>



## Tribunal Superior do Trabalho

Ministro João Batista Brito Pereira  
**Presidente**

Ministro Renato de Lacerda Paiva  
**Vice-Presidente**

Ministro Lelio Bentes Corrêa  
**Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho**

Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho

Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi

Ministro Emmanoel Pereira

Ministro Aloysio Corrêa da Veiga

Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho

Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira

Ministra Dora Maria da Costa

Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos

Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro

Ministro Walmir Oliveira da Costa

Ministro Mauricio Godinho Delgado

Ministra Kátia Magalhães Arruda

Ministro Augusto César Leite de Carvalho

Ministro José Roberto Freire Pimenta

Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes

Ministro Hugo Carlos Scheuermann

Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte

Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão

Ministro Douglas Alencar Rodrigues

Ministra Maria Helena Mallmann

Ministro Breno Medeiros

Ministro Alexandre Luiz Ramos

Coelis Maria Araújo Martins  
**Secretária-Geral da Presidência**

Valério Augusto Freitas do Carmo  
**Secretário-Geral Judiciário**

Gustavo Caribé de Carvalho  
**Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal**



## Apresentação

---

O Planejamento Estratégico do Poder Judiciário foi instituído pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio da Resolução nº 70, de 18/3/2009. Nesse sentido, o Órgão Especial do Tribunal Superior do Trabalho aprovou o primeiro Plano Estratégico para o período de 2010 a 2014, que derivou da soma de esforços dos servidores das diversas unidades, bem como da análise da Comissão Permanente de Planejamento Estratégico e apreciação pelos Ministros. O CNJ dispôs sobre o Planejamento e a Gestão Estratégica do Poder Judiciário para o sexênio 2015-2020, consoante Resolução nº 198, de 16/6/2014.

Tendo em vista as disposições normativas, o êxito da experiência e os Macrodesafios estabelecidos para o Poder Judiciário, esta Corte Superior apresenta seu Plano Estratégico para o referido período, aprovado mediante a Resolução Administrativa nº 1693, de 6/10/2014. Certamente, a perenidade dessa iniciativa demonstra o envolvimento de seus inúmeros colaboradores.

Assim, renova-se a expectativa de consolidação e melhoria contínua de uma gestão cada vez mais comprometida com a oferta de resultados à sociedade, com foco na sua missão, seus valores e visão voltados para a prestação de um serviço de excelência aos jurisdicionados.

**Ministro ANTONIO JOSÉ DE BARROS LEVENHAGEN**  
Presidente do Tribunal Superior do Trabalho





## A Logomarca



A execução do Plano Estratégico do TST conta com a contribuição de todos os seus colaboradores. Por isso, no intuito de representar esse espírito de cooperação da equipe do TST, foi criada a logomarca “TST Estratégico”.

Trata-se de um cata-vento que simboliza a congregação de todos os colaboradores que, unidos e com foco na geração de resultados, utilizam-se dos seus conhecimentos para o alcance dos objetivos institucionais.

A sua atual versão denota mais robustez em razão do nível de maturidade que vem se elevando ao longo da execução da estratégia.

Suas cores em degradê representam a diversidade de experiências dos envolvidos distribuídas em quatro hastes que identificam os servidores, os representantes das unidades, a Comissão Permanente de Planejamento Estratégico e os ministros. Estes constroem as diretrizes de forma integrada que culminam na formação do círculo branco, junção de todas as cores e, portanto, de todos os esforços. Assim, todos contribuem para a movimentação da estratégia.



## Planejamento Estratégico

---

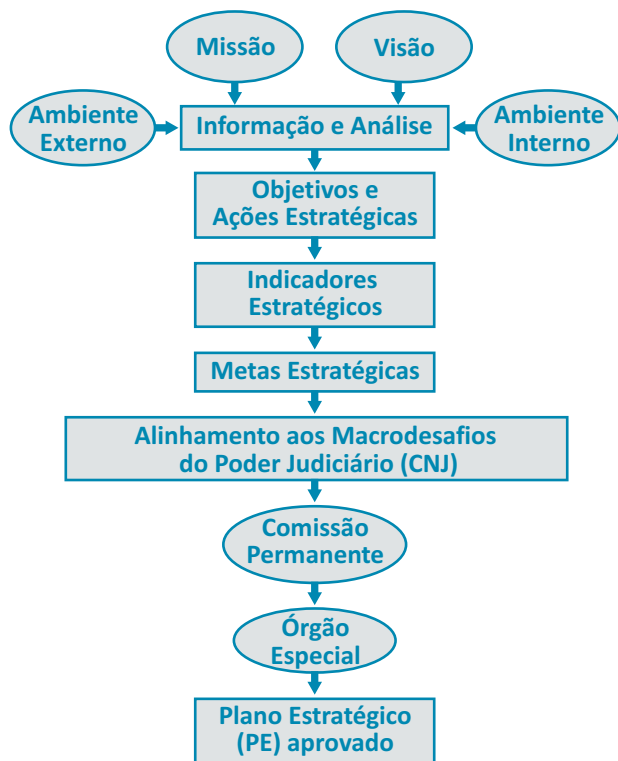
É um processo gerencial, contínuo e dinâmico que envolve toda a estrutura hierárquica da organização, considera os aspectos orçamentários, sociais, culturais, de processos internos e ambientais e visa a alcançar o futuro almejado mediante ações delineadas no presente.

Em sua elaboração é promovida a análise dos ambientes interno e externo da instituição, com o esboço do cenário a fim de se estabelecerem as diretrizes estratégicas (missão, valores, visão, objetivos, indicadores e metas) que nortearão as ações eleitas para o período contemplado.

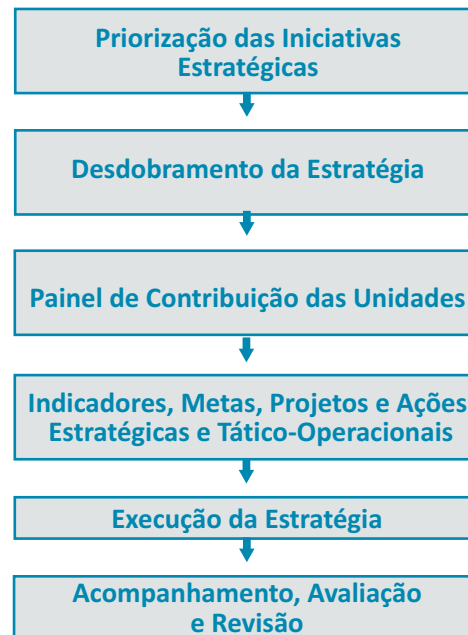


# Processo de Planejamento Estratégico Institucional

## Elaboração do Plano Estratégico (2014)



## Implementação (2015 - 2020)





## **Missão**

É a declaração de propósito ampla e duradoura que individualiza e distingue a razão de ser da organização.

### **Missão do TST**

Uniformizar a jurisprudência trabalhista brasileira.

## **Visão**

Refere-se à imagem instigante do futuro desejado para a organização num dado horizonte de tempo, geralmente, de longo prazo.

### **Visão do TST**

Consolidar-se como Órgão de excelência nas pacificações das relações de trabalho.



## Valores

São crenças, costumes e ideias em que a maioria das pessoas da organização acredita. Permeiam todas as atividades e relações existentes, inclusive em face dos clientes. Constituem uma fonte de orientação e inspiração no ambiente de trabalho. São elementos motivadores que direcionam as ações dos colaboradores na instituição e contribuem para a integração e a coerência do trabalho.

### São Valores do TST

#### **Comprometimento**

Atuar com dedicação para alcance dos objetivos.

#### **Efetividade**

Realizar ações com eficiência e eficácia de modo a cumprir sua função institucional.

#### **Ética**

Agir com honestidade, integridade e imparcialidade.

#### **Foco no Jurisdicionado**

Concentrar esforços na resolução das demandas dos jurisdicionados.

#### **Proatividade e Inovação**

Antecipar-se aos fatos com ações preventivas e promover a inovação e o aperfeiçoamento contínuo de procedimentos e serviços.

#### **Sustentabilidade**

Atuar com responsabilidade socioambiental.

#### **Transparência**

Praticar ações com visibilidade plena no cumprimento das atribuições.



## Análise dos Ambientes Interno e Externo

É um método utilizado para avaliar fatores internos (forças e fraquezas) e externos (oportunidades e ameaças) que servirão de subsídios para a elaboração do Planejamento Estratégico de uma instituição. Esses fatores podem ser favoráveis ou desfavoráveis para o cumprimento da missão e a construção da visão, sendo assim definidos:

### Ambiente Interno

#### **Pontos Fortes**

Fenômenos ou condições internas capazes de auxiliar, por longo tempo, o desempenho e o cumprimento da missão e dos objetivos da instituição.

#### **Pontos Fracos**

Situações, fenômenos ou condições internas que podem dificultar a realização da missão e o cumprimento dos objetivos institucionais.

### Ambiente Externo

#### **Oportunidades**

Fatores externos à organização, atuais ou potenciais, que podem impactar positivamente sua missão, seus objetivos e/ou seu desempenho.

#### **Ameaças**

Fatores externos à organização, atuais ou potenciais, que podem impactar negativamente sua missão, seus objetivos e/ou seu desempenho.



## Análise do Ambiente Interno

### Pontos Fortes

- Apoio da Alta Administração na continuidade do Planejamento Estratégico;
- Atualização constante de recursos tecnológicos;
- Bom convívio entre os colaboradores;
- Estrutura física adequada;
- Alto investimento na capacitação de servidores em cursos de curta duração.

### Pontos Fracos

- Alta taxa de congestionamento de processos judiciais;
- Alta taxa de rotatividade de servidores;
- Baixa retenção de capital intelectual (deficiência de Gestão do Conhecimento);
- Deficiência na comunicação entre as unidades;
- Deficiência na gestão de riscos;
- Insuficiente investimento na participação de servidores em cursos de longa duração.



## Análise do Ambiente Externo

### Oportunidades

- Democratização das informações por canais de comunicação de massa;
- Pactos Republicanos de Estado por um sistema de Justiça mais acessível, ágil e efetivo;
- Implantação do processo judicial eletrônico;
- Edição da Lei nº 13.015/2014, que dispõe sobre o processamento de recursos no âmbito da Justiça do Trabalho.

### Ameaças

- Crise econômica mundial levando ao eventual crescimento dos conflitos trabalhistas;
- Desvalorização das carreiras do Judiciário;
- Sistema processual ineficiente;
- Política salarial desvinculada do desempenho;
- Ausência de mecanismos eficientes de autocomposição.





## Metodologia Aplicada

A metodologia denominada “*Balanced Scorecard – BSC*” (indicadores de desempenho balanceados) foi desenvolvida por dois mestres da universidade americana Harvard Business School, professores David P. Norton e Robert S. Kaplan, em meados de 1990. É utilizada mundialmente para descrição de objetivos estratégicos com indicadores de desempenho, metas e iniciativas. O sistema BSC permite traduzir a estratégia em ações operacionais e seu controle com direcionamento dos esforços para a sua realização.

Os indicadores são usados para mensurar e comunicar a estratégia da organização, alinhar as iniciativas individuais, entre unidades e organizacionais, com o fim de alcançar uma meta comum. O BSC é, principalmente, um sistema de comunicação, informação e aprendizagem. Assim, não se trata de um sistema de controle tradicional.

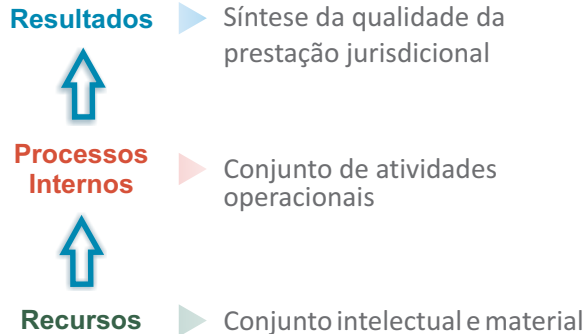
Nesse contexto, o modelo BSC é representado por elementos chamados “perspectivas”, que são categorias de objetivos mensuráveis, cada uma com foco em determinado aspecto de desempenho organizacional. Por outro lado, dentro de cada perspectiva, é comum identificar-se um ou mais conjuntos de objetivos estratégicos, cada um relacionado a um fator crítico de sucesso, ou seja, a um tema estratégico.



## Mapa Estratégico

É a representação gráfica que permite visualizar os diferentes componentes do modelo *Balanced Scorecard* de uma organização numa cadeia de causa-efeito que, por meio de ações, conecta os impulsionadores (objetivos estratégicos das perspectivas inferiores do mapa) com os elementos almejados (objetivos estratégicos das perspectivas superiores do mapa), resultando no cumprimento da Missão da instituição e na construção da sua Visão.

### Perspectivas do Mapa Estratégico do TST



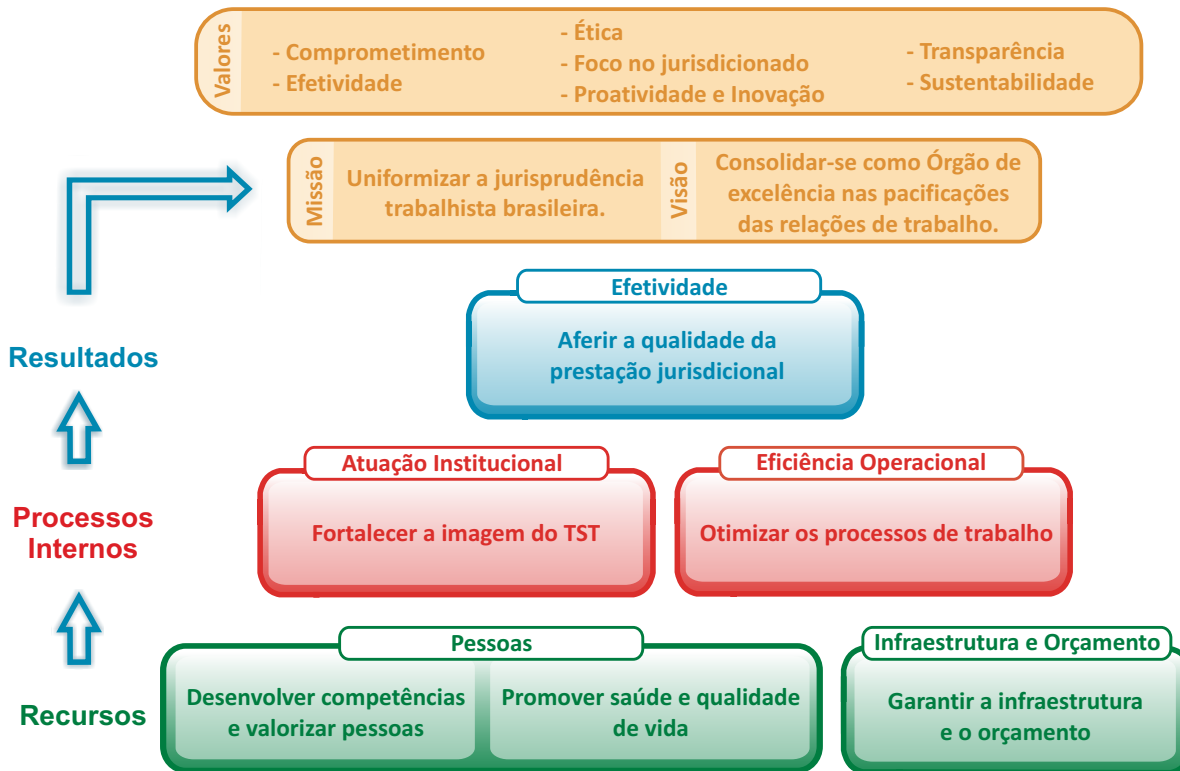
### Temas Estratégicos do TST

Para o fiel cumprimento da Missão e da Visão, o TST definiu os Temas que nortearão as ações institucionais:

- Pessoas
- Infraestrutura e Orçamento
- Atuação Institucional
- Eficiência Operacional
- Efetividade



# Mapa Estratégico





## Objetivos Estratégicos

São declarações de ações para se realizar a Missão e alcançar a Visão.

### Objetivos Estratégicos do TST

#### Perspectiva Recursos



#### Pessoas

**Desenvolver competências e valorizar pessoas**

Desenvolver continuamente as competências e valorizar as pessoas para melhor desempenho de suas atribuições.

**Responsável: DGSET**

**Promover saúde e qualidade de vida**

Promover o bem-estar, a saúde e a motivação das pessoas, contribuindo para melhor desempenho profissional e pessoal.

**Responsável: DGSET**

#### Infraestrutura e Orçamento

**Garantir a infraestrutura e o orçamento**

Disponibilizar, de forma racional, os recursos materiais, físicos, tecnológicos e orçamentários, garantindo a eficiência, a qualidade operacional e a ampla acessibilidade.

**Responsáveis: SEGP e DGSET**



### Perspectiva Processos Internos



#### Atuação Institucional

**Fortalecer a imagem do TST**

Promover ações que reforcem a imagem do TST na realização de sua Missão e de sua responsabilidade socioambiental.

**Responsáveis: SEGP e DGSET**

#### Eficiência Operacional

**Otimizar os processos de trabalho**

Aprimorar processos de trabalho a fim de proporcionar maior eficiência na sua execução e efetividade dos resultados.

**Responsáveis: SEGP, SEGJUD e DGSET**



## Objetivos Estratégicos do TST

### Perspectiva Resultados



#### Efetividade

Aferir a qualidade da prestação jurisdicional

Medir o desempenho organizacional por meio de indicadores que visem à satisfação dos jurisdicionados.

**Responsáveis: SEGP e SEGJUD**



## Indicadores e Metas

---



## Indicadores

---

São sinalizadores do nível de alcance de uma situação ou estado desejado. Refletem o desempenho da organização relacionado aos objetivos estratégicos, ao informar o "quanto" ela se encontra direcionada à sua Visão. Podem ser traduzidos em números, percentuais, descrições de processos ou fatos que indiquem a mudança quantitativa e/ou qualitativa de uma condição.

## Metas

---

Representam os resultados almejados para atingir os objetivos institucionais propostos. São o nível de desempenho ou a taxa de melhoria necessários à evolução da organização, de acordo com a estratégia adotada. A quantificação das metas, que se dá por meio de indicadores, possibilita o controle da performance institucional a partir de valores preestabelecidos com prazos de execução fixados.





## Indicadores e Metas

### Perspectiva Recursos - Tema Pessoas

Objetivo - Desenvolver competências e valorizar pessoas

#### Indicador

Responsável: DGSET

**Índice Mínimo de Capacitação dos Servidores em Competências (IMCSC)** =  $\frac{\text{Servidores Capacitados}}{\text{Servidores em Exercício}} \times 100$

#### Variáveis

**Servidores Capacitados:** servidores que tiveram participação igual ou superior a 16h/a de capacitação por área de lotação (Gabinetes de Ministro, SEGP, SEGJUD e DGSET) no período de referência.

**Servidores em Exercício:** servidores em exercício por área de lotação (Gabinetes de Ministro, SEGP, SEGJUD e DGSET) no período de referência.

#### Meta 1

Periodicidade: anual  
Acompanhamento: bimestral

Aumentar os percentuais de servidores, por área, que atingiram o mínimo de 16h/a de capacitação em competências até 2020.

Ano	IMCSCgab	IMCSCsegp	IMCSCsegjud	IMCSCdgset
2015	20%	31%	21%	24%
2016	21%	32%	22%	25%
2017	22%	33%	23%	26%
2018	23%	34%	24%	27%
2019	24%	35%	25%	28%
2020	25%	36%	26%	29%



## Indicadores e Metas

### Perspectiva Recursos - Tema Pessoas

#### Objetivo - Desenvolver competências e valorizar pessoas

##### Indicador

Responsável: DGSET

$$\text{Índice Mínimo de Capacitação dos Servidores em Competências (IMCSC)} = \frac{\text{Servidores Capacitados}}{\text{Servidores em Exercício}} \times 100$$

##### Período de referência: 2013

Servidores lotados em Gabinetes de Ministro no período	857
Servidores lotados em Gabinetes de Ministro que atingiram 16h/a de capacitação no período	174
IMCSCgab	20,26

##### Período de referência: 2013

Servidores lotados no âmbito da SEGP no período	248
Servidores lotados no âmbito da SEGP que atingiram 16h/a de capacitação no período	78
IMCSCsegp	31,53

##### Período de referência: 2013

Servidores lotados no âmbito da SEGJUD no período	504
Servidores lotados no âmbito da SEGJUD que atingiram 16h/a de capacitação no período	104
IMCSCsegjud	20,54



## Indicadores e Metas

Perspectiva Recursos - Tema Pessoas

Objetivo - Desenvolver competências e valorizar pessoas

**Indicador**

**Responsável:** DGSET

**Índice Mínimo de Capacitação dos Servidores em Competências (IMCSC)** =  $\frac{\text{Servidores Capacitados}}{\text{Servidores em Exercício}} \times 100$

**Período de referência: 2013**

Servidores lotados no âmbito da DGSET no período	510
Servidores lotados no âmbito da DGSET que atingiram 16h/a de capacitação no período	122
IMCSCdgset	23,90



## Indicadores e Metas

Perspectiva Recursos - Tema Pessoas

Objetivo - Desenvolver competências e valorizar pessoas

Indicador

Responsável: DGSET

Índice de Desenvolvimento da Competência (IDC) = Avaliação de Impacto de Treinamento

Variável

**Avaliação de Impacto de Treinamento:** nível de desempenho dos servidores treinados apurado em instrumento validado no período de referência.

Meta 2

Periodicidade: anual  
Acompanhamento: semestral

Período de referência: 2013

IDC 89,8%

Alcançar 88% no nível “Atendeu Plenamente” da Avaliação de Impacto de Treinamento até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
90,5%	91%	91,5%	86%	87%	88%



## Indicadores e Metas

Perspectiva Recursos - Tema Pessoas

Objetivo - Desenvolver competências e valorizar pessoas

**Indicador** Responsável: DGSET

$$\text{Índice de Rotatividade Interna (IRI)} = \frac{\text{Saídas das Unidades}}{\text{Efetivo Médio}} \times 100$$

### Variáveis

**Saídas das Unidades:** servidores desligados das unidades no período de referência.

**Efetivo Médio:** média de servidores no período de referência.

### Meta 3

**Periodicidade:** anual

**Acompanhamento:** anual

Reduzir a rotatividade interna para 14% até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
19%	18%	17%	16%	15%	14%

### Período de Referência: média 2012 e 2013

Média 2012 e 2013	Saídas das Unidades	Efetivo Médio	Rotatividade Interna
	436	2.227	20%



## Indicadores e Metas

Perspectiva Recursos - Tema Pessoas

Objetivo - Desenvolver competências e valorizar pessoas

Indicador Responsável: DGSET

$$\text{Índice de Rotatividade Externa (IRE)} = \frac{\left( \frac{\text{Servidores Ingressos} + \text{Servidores Egressos}}{2} \right)}{\text{Efetivo Médio}} \times 100$$

### Variáveis

**Servidores Ingressos:** servidores ingressos no TST no período de referência.

**Servidores Egressos:** servidores egressos do TST no período de referência.

**Efetivo Médio:** média de servidores no período.

### Meta 4

Periodicidade: anual

Acompanhamento: anual

Reduzir a rotatividade externa para 7,5% até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
8,89%	8,29%	8,09%	7,89%	7,69%	7,50%

### Período de Referência: média 2012 e 2013

Média 2012 e 2013	Ingressos	Egressos	Efetivo Médio	Rotatividade Externa
	187	209	2.227	8,89%



## Indicadores e Metas

Perspectiva Recursos - Tema Pessoas

Objetivo - Desenvolver competências e valorizar pessoas

**Indicador**

**Responsável:** DGSET

**Índice de Clima Organizacional e Qualidade de Vida no TST (ICOQVT)** = Pesquisa de Clima Organizacional e Qualidade de Vida

**Variável**

**Pesquisa de Clima Organizacional e Qualidade de Vida:** resultados da Pesquisa de Clima Organizacional e Qualidade de Vida, apurados em instrumento validado no período de referência.

**Meta 5**

**Periodicidade:** bianual

Alcançar o nível “satisfatório” na Pesquisa de Clima Organizacional e Qualidade de Vida, para os fatores **Divisão de Tarefas, Divisão Social do Trabalho, Estilo de Gestão, Sentido do Trabalho, Risco de Esgotamento e Reconhecimento**, nos percentuais de 73%, 52%, 52%, 89%, 54% e 86% respectivamente, até 2019.

Ano	Divisão de Tarefas	Divisão Social do Trabalho	Estilo de Gestão	Sentido do Trabalho	Risco de Esgotamento	Reconhecimento
2015	69%	48%	48%	85%	50%	82%
2017	71%	50%	50%	87%	52%	84%
2019	73%	52%	52%	89%	54%	86%



## Indicadores e Metas

### Perspectiva Recursos - Tema Pessoas

#### Objetivo - Desenvolver competências e valorizar pessoas

Indicador

Responsável: DGSET

Índice de Clima Organizacional e Qualidade de Vida no TST (ICOQVT) = *Pesquisa de Clima Organizacional e Qualidade de Vida*

#### Período de referência: resultado 2015

Cerca de 48% dos servidores responderam à pesquisa. O nível “satisfatório” foi alcançado nos seguintes percentuais:

Ano	Divisão de Tarefas	Divisão Social do Trabalho	Estilo de Gestão	Sentido do Trabalho	Risco de Esgotamento	Reconhecimento
2015	69%	48%	48%	85%	50%	82%





## Indicadores e Metas

Perspectiva Recursos - Tema Pessoas

Objetivo - Promover saúde e qualidade de vida

### Indicador

Responsável: DGSET

Índice de Afastamento de Servidores Decorrente de Licença Médica (IAFAST) =  $\frac{\text{Dias de Afastamento}}{\text{Servidores} \times 365} \times 100$

### Variáveis

**Dias de Afastamento:** dias de afastamento dos servidores em decorrência de licença médica para tratamento da própria saúde no período de referência.

**Servidores:** média de servidores no período de referência.

### Meta 6

Periodicidade: anual  
Acompanhamento: mensal

Reduzir para 2,97% o afastamento de servidores decorrente de licença médica para tratamento da própria saúde até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
2,99%	2,99%	2,99%	2,97%	2,97%	2,97%

### Período de referência: 2013

Dias de Afastamento	25.110
Servidores	2.300
IAFAST	2,99%



## Indicadores e Metas

Perspectiva Recursos - Tema Infraestrutura e Orçamento

Objetivo - Garantir a infraestrutura e o orçamento

**Indicador**      **Responsável:** DGSET

**Índice do Consumo de Papel (ICP)** = *Resmas de Papel*

### Variável

**Resmas de Papel:** resmas de papel A4 utilizadas no período de referência.

#### Meta 7

**Periodicidade:** anual  
**Acompanhamento:** mensal

Reduzir para 14.620 o consumo de resmas de papel A4 até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
16.174	15.850	15.533	15.222	14.918	14.620

#### Período de referência: 2012

Resmas de Papel	16.841
ICP	16.841



## Indicadores e Metas

Perspectiva Recursos - Tema Infraestrutura e Orçamento

Objetivo - Garantir a infraestrutura e o orçamento

**Indicador**      **Responsável: SEGP**

$$\text{Índice de Satisfação de TI (ISTI)} = \frac{\text{Nota Apurada}}{\text{Nota Máxima}}$$

### Variáveis

**Nota Apurada:** respostas “Raramente” x 1 + respostas “Às vezes” x 2 + respostas “Frequentemente” x 3 + respostas “Sempre” x 4, no período de referência.

**Nota Máxima:** respostas (“Nunca” + “Raramente” + “Às vezes” + “Frequentemente” + “Sempre”) x 4, no período de referência.

### Meta 8

**Periodicidade:** anual

Aumentar para 79% o grau de satisfação dos servidores sobre os serviços de TI prestados até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
78%	78%	78%	79%	79%	79%

### Observação

As respostas classificadas como “Não se Aplica” não constarão do cômputo da variável “Nota Máxima”.

**Período de referência: 2013**

ISTI

77,1%



## Indicadores e Metas

### Perspectiva Processos Internos - Tema Atuação Institucional

#### Objetivo - Fortalecer a imagem do TST

##### Indicador

Responsável: SEGP

Índice de Repercussão dos Produtos  
Jornalísticos Produzidos (IRPJP)

=

Visualizações, Audições, Republicações,  
Compartilhamentos e Curtidas das Matérias

##### Variável

**Visualizações, Audições, Republicações, Compartilhamentos e Curtidas das Matérias:** repercussões e alcance das publicações - Subíndices Impresso e Online, Audiovisual e Mídias Sociais, no período de referência.

##### Meta 9

Periodicidade: anual  
Acompanhamento: mensal

Aumentar para 18.369.046 as repercussões e alcance dos produtos jornalísticos na mídia sobre o TST até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
16.637.411	16.970.159	17.309.562	17.655.753	18.008.868	18.369.046

##### Período de referência: 2015

IRPJP (jan/fev) 2.837.411

##### Observação

Nomenclatura e metodologia de cálculo modificadas em 2015, na 1ª Revisão Técnica.



## Indicadores e Metas

### Perspectiva Processos Internos - Tema Atuação Institucional

#### Objetivo - Fortalecer a imagem do TST

**Indicador**

**Responsável:** DGSET

**Índice de Reciclagem (IR)** = *Quantidade de Papel Reciclado*

#### Variável

**Quantidade de Papel Reciclado:** quantidade (kg) de papel recolhido das unidades, que não pode ser reaproveitado, destinado às Cooperativas de Catadores de Lixo credenciadas pelo TST.

**Meta 10**

**Periodicidade:** anual  
**Acompanhamento:** mensal

Aumentar a quantidade de papel reciclado para 50.000 kg até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
40.000	42.000	44.000	46.000	48.000	50.000

**Período de referência: 1º semestre/2015**

IR	19.044
----	--------



## Indicadores e Metas

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho

### Indicador

Responsável: DGSET

$$\text{Índice de Licitações Concluídas no Prazo (ILCP)} = \frac{\text{Licitações Dentro do Prazo}}{\text{Licitações}} \times 100$$

### Variáveis

**Licitações Dentro do Prazo:** licitações concluídas em até 125 dias, considerando-se o tempo entre a protocolização do processo administrativo virtual e a publicação do resultado da licitação, no período de referência.

**Licitações:** licitações ocorridas no período de referência.

### Meta 11

Periodicidade: anual  
Acompanhamento: mensal

Concluir 60% dos processos licitatórios (em até 125 dias) até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
50%	52%	54%	56%	58%	60%

### Período de referência: 2013

Licitações Dentro do Prazo	69
Licitações	142
ILCP	48,59%



## Indicadores e Metas

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho

Indicador

Responsável: DGSET

**Índice de Licitações Concluídas no Prazo - TIC (ILCP/TIC)** =  $\frac{\text{Licitações de TIC Dentro do Prazo}}{\text{Licitações de TIC}} \times 100$

### Variáveis

**Licitações Dentro do Prazo:** licitações de TIC concluídas em até 180 dias, considerando-se o tempo entre a protocolização do processo administrativo virtual e a publicação do resultado da licitação, no período de referência.

**Licitações:** licitações de TIC ocorridas no período de referência.

Meta 12

Periodicidade: anual  
Acompanhamento: mensal

Concluir 60% dos processos licitatórios de TIC (em até 180 dias) até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
50%	52%	54%	56%	58%	60%

Período de referência: 2013

Licitações Dentro do Prazo	9
Licitações	19
ILCP/TIC	47,36%



## Indicadores e Metas

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho

Indicador

Responsável: SEGP

$$\text{Índice de Execução dos Projetos Estratégicos (IEXPE)} = \frac{\text{Projetos Estratégicos Dentro do Prazo}}{\text{Projetos Estratégicos em Execução}} \times 100$$

### Variáveis

**Projetos Estratégicos Dentro do Prazo:** projetos estratégicos dentro do prazo no período de referência.

**Projetos Estratégicos em Execução:** projetos estratégicos em execução no período de referência.

Meta 13

Periodicidade: anual  
Acompanhamento: mensal

Alcançar 82% de projetos estratégicos em execução dentro do prazo até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
77%	78%	79%	80%	81%	82%

Período de referência: 2013

Projetos Estratégicos Dentro do Prazo	1
Projetos Estratégicos em Execução	2*
IEXPE	75%

\*Número de projetos em andamento no final de dezembro/2013.





## Indicadores e Metas

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional  
Objetivo - Otimizar os processos de trabalho

### Indicador

Responsável: SEGJUD

$$\text{Índice de Agilidade na Publicação dos Acórdãos (IAPA)} = \frac{\text{Acórdãos Publicados no Prazo}}{\text{Acórdãos a Publicar}} \times 100$$

### Variáveis

**Acórdãos Publicados no Prazo:** acórdãos publicados no prazo de até 10 dias após a sessão de julgamento no período de referência.

**Acórdãos a Publicar:** acórdãos a publicar em razão de julgamento em sessão no período de referência.

### Meta 14

Periodicidade: anual  
Acompanhamento: mensal

Aumentar para 93% a publicação de acórdãos em até 10 dias após a sessão de julgamento até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
88%	89%	90%	91%	92%	93%

### Período de referência: 2013

Acórdãos Publicados	163.358
Acórdãos	196.706
IAPA	83,05%



## Indicadores e Metas

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho

Indicador

Responsável: SEGP

$$\text{Índice de Produtividade Judicante (IPJ)} = \frac{\text{Julgados}}{\text{Magistrados}}$$

### Variáveis

**Julgados:** processos julgados no período de referência, à exceção de decisões derivadas de cargos de direção e de desembargadores convocados não substitutos de ministros.

**Magistrados:** ministros, exceto os ocupantes de cargos de direção, e desembargadores substitutos no período de referência.

Meta 15

Periodicidade: anual  
Acompanhamento: mensal

Aumentar para 10.000 a média de julgados por magistrado até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
9.950	9.960	9.970	9.980	9.990	10.000

Período de referência: 2014

Julgados	238.596
Magistrados	24
IPJ	9.941,5



## Indicadores e Metas

### Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

#### Objetivo - Otimizar os processos de trabalho

##### Indicador

Responsável: SEGP

Índice de Processos Antigos em Tramitação (IPAT)

$$= \frac{\text{Processos Antigos em Tramitação}}{\text{Processos em Tramitação}} \times 100$$

##### Variáveis

**Processos Antigos em Tramitação:** processos não baixados com mais de 2 anos de distribuição, no período de referência.

**Processos em Tramitação:** processos não baixados no período de referência.

##### Meta 16

Periodicidade: anual  
Acompanhamento: mensal

Reduzir para 21% os processos antigos em tramitação com mais de 2 anos de distribuição até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
26%	25%	24%	23%	22%	21%

##### Período de referência: 1º semestre/2015

Processos Antigos em Tramitação	82.297
Processos em Tramitação	282.741
IPAT	29,11%



## Indicadores e Metas

### Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

#### Objetivo - Otimizar os processos de trabalho

##### Indicador

Responsável: SEGP

$$\text{Índice Médio de Baixados sem Recursos (IMBSR)} = \frac{\text{Somatório (Data de Baixa - Data de Julgamento)}}{\text{Baixados sem Recursos}}$$

##### Variáveis

**Data de Baixa:** data de baixa dos processos no período de referência.

**Data de Julgamento:** data de julgamento dos processos baixados sem recursos internos ou recursos extraordinários, considerando-se o julgamento ocorrido na única ou última remessa, no período de referência.

**Baixados sem Recursos:** processos baixados (remessas para outros órgãos competentes, baixas para instância inferior ou superior e arquivamentos) sem recursos interpostos contra decisões proferidas pelo TST no período de referência.

##### Meta 17

Periodicidade: anual  
Acompanhamento: mensal

Reduzir para 44 dias o tempo médio de tramitação entre o primeiro julgamento e a baixa do processo judicial sem recursos até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
45	48	47	46	45	44

##### Período de referência: 1º semestre/2015

Somatório (Data de Baixa - Data de Julgamento)	4.277.147
Baixados sem Recursos	86.975
IMBSR	49



## Indicadores e Metas

### Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

#### Objetivo - Otimizar os processos de trabalho

##### Indicador

Responsável: SEGP

##### Índice Médio de Baixados com Recursos (IMBR)

$$= \frac{\text{Somatório (Data de Baixa - Data de Julgamento)}}{\text{Baixados com Recursos}}$$

##### Variáveis

**Data de Baixa:** data de baixa dos processos no período de referência.

**Data de Julgamento:** data de julgamento dos processos baixados com recursos internos ou recursos extraordinários no período de referência, considerando-se o julgamento ocorrido na única ou última remessa.

**Baixados com Recursos:** processos baixados (remessas para outros órgãos competentes, baixas para instância inferior ou superior e arquivamentos) após recursos interpostos contra decisões proferidas pelo TST no período de referência.

##### Meta 18

Periodicidade: anual  
Acompanhamento: mensal

Reduzir para 294 dias o tempo médio de tramitação entre o primeiro julgamento e a baixa do processo judicial com recursos até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
492	447	402	363	327	294

##### Período de referência: 2013

Somatório (Data de Baixa - Data de Julgamento)	27.901.146,9
Baixados com Recursos	45.947
IMBR	607,25
IMBRs (excluídos os sobrestados)	357,29



## Indicadores e Metas

### Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

#### Objetivo - Otimizar os processos de trabalho

**Indicador** Responsável: SEGP

$$\text{Índice Médio de Julgados (IMJ)} = \frac{\text{Somatório (Data de Julgamento - Data de Conclusão)}}{\text{Julgados (1º julgamento no TST)}}$$

#### Variáveis

**Data de Julgamento:** data do primeiro julgamento dos processos no período de referência.

**Data de Conclusão:** data da primeira conclusão dos processos julgados no período de referência.

**Julgados (1º julgamento no TST):** processos solucionados no período de referência por despacho ou decisão colegiada.

#### Meta 19

**Periodicidade:** anual  
**Acompanhamento:** mensal

Reduzir para 198 dias o tempo médio de tramitação entre a primeira conclusão e o primeiro julgamento do processo judicial até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
220	215	211	207	203	198

#### Período de referência: 2013

Somatório (Data de Julgamento - Data de Conclusão)	40.299.125
Julgados (1º julgamento no TST)	176.284
IMJ	228,6



## Indicadores e Metas

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho

Indicador

Responsável: SEGP

$$\text{Índice de Processos Antigos nos Gabinetes (IPAG)} = \frac{\text{Conclusos Antigos}}{\text{Conclusos}} \times 100$$

### Variáveis

**Conclusos Antigos:** processos conclusos com mais de 2 anos de distribuição no período de referência.

**Conclusos:** processos conclusos no período de referência.

### Meta 20

Periodicidade: anual

Acompanhamento: mensal

Reduzir para 23% os processos conclusos com mais de 2 anos de distribuição nos gabinetes até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
28%	27%	26%	25%	24%	23%

### Período de referência: 1º semestre/2015

Conclusos Antigos	66.122
Conclusos	207.544
IPAG	31,86%



## Indicadores e Metas

### Perspectiva Resultados - Tema Efetividade

Objetivo - Aferir a qualidade da prestação jurisdicional

#### Indicador

Responsável: SEGP

**Índice do Tempo Médio de Tramitação (ITMT)** = 
$$\frac{\text{Somatório (Data de Baixa - Data de Andamento Inicial)}}{\text{Baixados}}$$

#### Variáveis

**Data de Baixa:** data de baixa dos processos no período de referência.

**Data de Andamento Inicial:** data de recebimento no Tribunal dos processos baixados no período de referência.

**Baixados:** processos baixados pelo TST (remessas para outros órgãos competentes, baixas para instância inferior ou superior e arquivamentos) no período de referência.

#### Meta 21

Periodicidade: anual

Acompanhamento: mensal

Reduzir para 355 dias o tempo médio de tramitação entre o andamento inicial e a baixa do processo judicial até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
454	435	414	393	374	355

#### Período de referência: 2013

Somatório (Data de Baixa - Data de Andamento Inicial)	96.893.710
Baixados	192.574
ITMT	503,15





## Indicadores e Metas

Perspectiva Resultados - Tema Efetividade

Objetivo - Aferir a qualidade da prestação jurisdicional

Indicador

Responsável: SEGP

**Índice do Tempo Médio de Tramitação (ITMT)** = 
$$\frac{\text{Somatório (Data de Baixa - Data de Andamento Inicial)}}{\text{Baixados}}$$

### Dados desdobrados: Excluídos os sobrestados em razão de repercussão geral

2013

Somatório (Data de Baixa - Data de Andamento Inicial)	79.287.703,2
Baixados	192.573
ITMTs (Excluídos os sobrestados)	411,73

### Dados desdobrados: Recurso de Revista

2013

Somatório (Data de Baixa - Data de Andamento Inicial)	20.168.223
Baixados	40.472
ITMT (RR)	498,33

### Dados desdobrados: Agravo de Instrumento em Recurso de Revista

2013

Somatório (Data de Baixa - Data de Andamento Inicial)	33.921.338
Baixados	107.431
ITMT (AIRR)	315,75



## Indicadores e Metas

### Perspectiva Resultados - Tema Efetividade

#### Objetivo - Aferir a qualidade da prestação jurisdicional

##### Indicador

Responsável: SEGP

Índice de Congestionamento (IC)

$$= \left[ 1 - \left( \frac{\text{Baixados}}{\text{Acervo Anterior} + \text{Casos Novos}} \right) \right] \times 100$$

##### Variáveis

**Baixados:** processos baixados (remessas para outros órgãos competentes, baixas para instância inferior ou superior e arquivamentos) no período de referência.

**Acervo Anterior:** processos em tramitação ao final do último mês anterior ao período de referência.

**Casos Novos:** processos originários e em grau de recurso que ingressaram no período de referência, excluídos os recursos internos.

##### Meta 22

Periodicidade: anual

Acompanhamento: mensal

Reduzir para 50% o congestionamento processual até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
55%	54%	53%	52%	51%	50%

##### Período de referência: 1º semestre/2015

Baixados	228.845
Acervo Anterior	292.888
Casos Novos	218.992
IC	55,29%



## Indicadores e Metas

### Perspectiva Resultados - Tema Efetividade

#### Objetivo - Aferir a qualidade da prestação jurisdicional

Indicador      Responsável: SEGP

$$\text{Índice de Congestionamento (IC)} = \left[ 1 - \left( \frac{\text{Baixados}}{\text{Acervo Anterior} + \text{Casos Novos}} \right) \right] \times 100$$

#### Dados desdobrados: Litigância Serial (10 maiores litigantes)

**2013**

Baixados	43.908
Acervo Anterior	51.202
Casos Novos	55.628
IC - Litigância Serial (10 maiores litigantes)	58,9%



## Indicadores e Metas

Perspectiva Resultados - Tema Efetividade

Objetivo - Aferir a qualidade da prestação jurisdicional

Indicador

Responsável: SEGP

$$\text{Índice de Satisfação dos Clientes (ISAT)} = \frac{\text{Nota dos Clientes}}{\text{Clientes}} \times 10$$

### Variáveis

**Nota dos Clientes:** somatório das notas atribuídas por todos os respondentes do questionário da Pesquisa de Satisfação no período de referência.

**Clientes:** número total de respondentes da Pesquisa de Satisfação no período de referência.

Meta 23

Periodicidade: anual

Elevar a 70% o grau de satisfação dos clientes com os serviços prestados pelo TST até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
65%	66%	67%	68%	69%	70%

Período de referência: 2013

ISAT

62,9%



## Alinhamento dos Objetivos Estratégicos

A tabela a seguir relaciona os Objetivos Estratégicos do TST aos Macrodesafios do Poder Judiciário:

Objetivos TST	Macrodesafios do Poder Judiciário
Desenvolver competências e valorizar as pessoas	- Melhoria da gestão de pessoas
Promover saúde e qualidade de vida	
Garantir a infraestrutura e o orçamento	- Melhoria da infraestrutura e governança de TIC - Instituição de governança judiciária
Fortalecer a imagem do TST	-
Otimizar os processos de trabalho	- Combate à corrupção e a improbidade administrativa - Aperfeiçoamento da gestão de custos - Impulso às execuções trabalhistas - Gestão de demandas repetitivas e dos grandes litigantes - Adoção de soluções alternativas de conflitos
Aferir a qualidade da prestação jurisdicional	- Celeridade e produtividade na prestação jurisdicional - Garantia dos direitos de cidadania



### Perspectiva Recursos



#### Pessoas

Desenvolver competências e valorizar pessoas

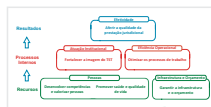
Promover saúde e qualidade de vida

- Promover o desenvolvimento contínuo das competências dos colaboradores para o melhor desempenho de suas atribuições (**Responsável - DGSET**);
- Conscientizar gestores sobre a importância do incentivo à participação de seus servidores nos cursos (**Responsável - DGSET**);
- Realizar Pesquisa de Clima Organizacional (**Responsável - DGSET**);
- Promover ações de valorização da carreira dos servidores (**Responsável - SEGP**).

- Promover o bem-estar e a saúde das pessoas, contribuindo para o melhor desempenho profissional e pessoal (**Responsável - DGSET**).



### Perspectiva Recursos



### Infraestrutura e Orçamento

Garantir a infraestrutura  
e o orçamento

- Disponibilizar de forma racional os recursos materiais, físicos, tecnológicos e orçamentários, garantindo a eficiência e a qualidade operacional e a ampla acessibilidade (**Responsáveis - SEGP e DGSET**);
- Adquirir, preferencialmente, produtos e serviços sustentáveis (**Responsável - DGSET**);
- Realizar Pesquisa de Satisfação dos Servidores com os serviços de Tecnologia da Informação (**Responsável - SEGP**);
- Alinhamento da estratégia ao orçamento disponibilizado (**Responsável - SEGP**).



## Iniciativas Estratégicas do TST

### Perspectiva Processos Internos

#### Eficiência Operacional

#### Otimizar os processos de trabalho



- Promover campanha de conscientização para os processos sobrestados em razão de repercussão geral (**Responsáveis - SEGP e SEGJUD**);
- Aprimorar o Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho no TST (**Responsáveis - SEGP e SEGJUD**);
- Aperfeiçoar os procedimentos administrativos e cartorários (**Responsáveis - SEGP e SEGJUD**);
- Aumentar o número de vagas em gabinetes (**Responsáveis - SEGP e SEGJUD**);
- Reformular a regulamentação de concessão de horas extras dirigidas à análise de processos antigos (**Responsável - SEGP**);
- Otimizar a atividade jurisprudencial (**Responsáveis - SEGJUD/Comissão de Jurisprudência e Precedentes Normativos**);
- Incentivar os meios alternativos de solução de conflitos (**Responsável - SEGJUD**);
- Elaborar relatório de litigância serial comparativo mês a mês e incluí-lo no Boletim de Movimentação Processual (**Responsável - SEGP**);
- Estimular a aplicação de multa em recursos protelatórios (**Responsável - GP**);
- Implementar métodos de controle interno (**Responsáveis - DGSET, SEGP e SECOI**);
- Implementar gestão de riscos (**Responsáveis - DGSET, SEGP e SECOI**);
- Disseminar boas práticas de contratações e gestão de bens, produtos e serviços (**Responsável - SECOI**);
- Aperfeiçoar a gestão de processos e projetos (**Responsável - SEGP**);
- Ampliar a gestão do conhecimento (**Responsável - SEGP**);
- Aperfeiçoar os procedimentos de aquisição, contratação e gestão de contratos (**Responsável - DGSET**);
- Aprimorar a gestão de custos (**Responsável - DGSET**).





### Perspectiva Processos Internos



#### Atuação Institucional

Fortalecer a imagem do TST

- Coordenar doações com impacto social, midiático e político (**Responsáveis - DGSET e SEGP**);
- Aprimorar a coleta seletiva (**Responsável - DGSET**);
- Aprimorar o programa de reaproveitamento de papel (**Responsável - DGSET**);
- Aperfeiçoar a comunicação entre unidades e institucional (**Responsáveis - DGSET, SEGP, SEJUD e SECOI**).



### Perspectiva Resultados



### Efetividade

Aferir a qualidade da prestação jurisdicional

- Promover ampla divulgação da produtividade do TST (**Responsáveis - SEGP e SEGJUD**);
- Realizar Pesquisa de Satisfação dos Clientes (**Responsável - SEGP**).



## Revisões Técnicas

### 1ª Revisão - RA 1742 (4/5/2015)

Indicador	Alteração
Meta 9 - IMPV	IRPIJ - Índice de Repercussão dos Produtos Jornalísticos Produzidos

### 2ª Revisão - RA 1785 (7/12/2015)

Indicador	Alteração
Meta 5 - ICO	ICOQVT - Índice de Clima Organizacional e Qualidade de Vida
Meta 10 - IR	Alteração da metodologia de cálculo
Meta 15 - IPJ	Alteração das metas até 2020
Meta 16 - IPAT	Alteração das metas até 2020
Meta 17 - IMBSR	Alteração das metas até 2020
Meta 20 - IPAG	Alteração das metas até 2020
Meta 22 - IC	Alteração das metas até 2020

### 3ª Revisão - RA 1841 (8/8/2016)

Indicador	Alteração
Meta 17 - IMBSR	Alteração das metas até 2020 (acréscimo de 4 dias em virtude do novo CPC)
Meta 18 - IMBR	Alteração das metas até 2020 (acréscimo de 4 dias em virtude do novo CPC)
Meta 21 - ITMT	Alteração das metas até 2020 (acréscimo de 4 dias em virtude do novo CPC)



## Revisões Técnicas

4ª Revisão - RA 2018 (3/9/2018)

Indicador	Alteração
Meta 2 - IDC	Alteração das metas a partir de 2018



## Responsáveis pela elaboração do Planejamento Estratégico

---

Adriana Maria da Silva  
Alex da Silva Nascimento  
Alexandre Caxito Santos  
Alzirene Soares Souto Gonçalves  
Ana Cecília Sousa Santana Beiró  
André Nardelli Pinto Barbosa  
Andressa Santos Gomes Leonel  
Anna Carolina Vilela de Brito  
Antonia do Espírito Santo Chaves  
Antônio Carlos de Andrade Cubells  
Antônio França de Araújo  
Célio Carvalho Rodrigues  
Clara Maria Alves Souza  
Claudio da Costa Rabelo  
Danielle dos Santos Mota França

Danilla Fonseca Godoy Veloso  
Denise Fraim de Lima Monteiro  
Edvanja Alessandra Rodrigues Herr da Silveira  
Ekaterini Sofoulis Hadjirallis Morita  
Eudes Eduardo de Oliveira Lucena  
Everton Gonçalves de Lima  
Fabiano Vila Nova Targino  
Fernanda Márcia Alves Sampaio  
Francisco Henrique Mendonça Nina Cabral  
Gáudio Ribeiro de Paula  
Guilherme Felipe da Silva  
Gustavo Camargo Coutinho dos Santos  
Hirto Alves de Oliveira Júnior  
Joaquim Fernando Mesquita Candido  
Joaquim Otávio Pereira Júnior



## Responsáveis pela elaboração do Planejamento Estratégico

José Flavio Albernaz Mundim

José Railton Silva Rêgo

Junes Aparecida Cerqueira Cavalcante Alves da Silva

Leticia Gonçalves de Lima

Luciane Manuela Passos Bittar

Luis Fernando Dutra Diniz

Marcio Cruz de Souza

Marcos França Soares

Margareth Cezar Maia

Maria Tereza Lima Orlandi

Maria Thaís Chaves Escobar Brussi

Mônica de Siqueira Dutra Pinto

Nelson Alves Carneiro

Patricia Andrade da Silva Soares

Paulo Henrique Vieira Silva dos Santos

Rafael Braga Vogado

Reginaldo de Ozeda Ala

Renata Cristina Haberman Vicente da Rocha

Roberto Ângelo da Rocha Aguiar

Rodrigo César Barros da Rosa

Rodrigo da Costa Lopes

Ronaldo Eustáquio de Andrade

Rúbia Cavalcante Marques

Sandro Alves Miranda

Simone Martinazzo Bottin

Sormany Demosthenes Póvoa Ribeiro

Tainan Carlos Correia Silva

Taise de Castro Xavier da Silveira Gouvêa

Taciana Giesel Cuadros

Tiago da Costa Peixoto

Zélia Maria de Melo



## Comissão Permanente de Planejamento Estratégico - 2014

---

ANNE FLORIANE DA ESCÓSSIA LIMA  
Secretária-Geral da Presidência

GILSE BATISTA SARAIVA  
Secretária-Geral Judiciária

GUSTAVO CARIBÉ DE CARVALHO  
Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal

GÁUDIO RIBEIRO DE PAULA  
Representante do Gabinete da Vice-Presidência

JULIANA RAMOS MAGALHÃES PATÚ  
Representante da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho

THELMA GOMES SILVA DA CUNHA  
Representante do Gabinete do Ministro Renato de Lacerda Paiva

MARCIO CRUZ DE SOUZA  
Assessor-Chefe de Gestão Estratégica



## Comissão Permanente de Planejamento Estratégico - 2015

---

ANNE FLORIANE DA ESCÓSSIA LIMA  
Secretária-Geral da Presidência

GILSE BATISTA SARAIVA  
Secretária-Geral Judiciária

GUSTAVO CARIBÉ DE CARVALHO  
Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal

PEDRO CHAVES BRAGA  
Representante do Gabinete da Vice-Presidência

JULIANA RAMOS MAGALHÃES PATÚ  
Representante da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho

THELMA GOMES SILVA DA CUNHA  
Representante do Gabinete do Ministro Renato de Lacerda Paiva

MARCIO CRUZ DE SOUZA  
Assessor-Chefe de Gestão Estratégica





## Comissão Permanente de Planejamento Estratégico - 2016

---

ANNE FLORIANE DA ESCÓSSIA LIMA  
Secretária-Geral da Presidência

MATHEUS GONÇALVES FERREIRA  
Secretário-Geral Judiciário

GUSTAVO CARIBÉ DE CARVALHO  
Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal

LUIZ CLAUDIO GONÇALVES  
Representante do Gabinete da Vice-Presidência

CARLOS EDUARDO TIUSSO  
Representante da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho

ROGÉRIO CORRÊA RIBEIRO  
Representante do Gabinete do Ministro Lelio Bentes Corrêa

MARCIO CRUZ DE SOUZA  
Assessor-Chefe de Gestão Estratégica



## Comissão Permanente de Planejamento Estratégico - 2018

---

COELIS MARIA ARAÚJO MARTINS  
Secretária-Geral da Presidência

VALÉRIO AUGUSTO FREITAS DO CARMO  
Secretário-Geral Judiciário

GUSTAVO CARIBÉ DE CARVALHO  
Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal

ANNE FLORIANE DA ESCÓSSIA LIMA  
Representante do Gabinete da Vice-Presidência

ROGÉRIO CORRÊA RIBEIRO  
Representante da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho

SILVANIA PINHEIRO COELHO JOSÉ  
Representante do Gabinete do Ministro Aloysio Corrêa da Veiga

MARCIO CRUZ DE SOUZA  
Assessor-Chefe de Gestão Estratégica





