



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

**RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 2264, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021.**

Referenda o [Ato SEGPES.GDG SET.GP n.º 252, de 29 de setembro de 2021](#), que aprova o Plano Diretor de Gestão de Pessoas - PDGP do Tribunal Superior do Trabalho, para o período de 2021 a 2026.

**O EGRÉGIO ÓRGÃO ESPECIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**, em Sessão Ordinária telepresencial hoje realizada, sob a Presidência da Excelentíssima Senhora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Presidente do Tribunal, presentes os Excelentíssimos Senhores Ministros Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Vice-Presidente do Tribunal, Aloysio Silva Corrêa da Veiga, Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, Ives Gandra da Silva Martins Filho, Renato de Lacerda Paiva, Emmanoel Pereira, Lelio Bentes Corrêa, Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Guilherme Augusto Caputo Bastos, Maria Helena Mallmann, Breno Medeiros, Alexandre Luiz Ramos, Luiz José Dezena da Silva e Evandro Pereira Valadão Lopes e o Excelentíssimo Senhor Fábio Leal Cardoso, Subprocurador-Geral do Trabalho,

**RESOLVE**

Referendar o [Ato SEGPES.GDGSET.GP n.º 252, de 29 de setembro de 2021](#), praticado pela Presidência do Tribunal, nos seguintes termos:

“[ATO SEGPES.GDGSET.GP Nº 252, DE 29 DE SETEMBRO DE 2021](#).

A PRESIDENTE DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, no uso de suas atribuições legais e regimentais, *ad referendum* do Eg. Órgão Especial,

Considerando o disposto no [ATO TST.GP Nº 389/2020](#), que estabelece a Política de Governança de Pessoas do Tribunal Superior do Trabalho;

Considerando o constante da [Resolução do Conselho Nacional de Justiça nº 240/2016](#), que estabelece a Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Poder Judiciário; e

Considerando a [Resolução Administrativa nº 2.191/2020](#), que aprovou o Plano Estratégico do Tribunal Superior do Trabalho para o período de 2021 a 2026,

**RESOLVE**

Art. 1º Aprovar, na forma do anexo, o Plano Diretor de Gestão de Pessoas - PDGP do Tribunal Superior do Trabalho, para o período de 2021 a 2026, que deverá ser executado pela Secretaria de Gestão de Pessoas - SEGPES com a supervisão e patrocínio do Comitê de Governança de Gestão de Pessoas do TST.

Art. 2º O PDGP deverá ser acompanhado por meio da Ferramenta de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho – SIGEST e alinhado à Estratégia Organizacional do TST, conforme [ATO TST.GP Nº 388, de 16 de outubro de 2020](#).

Art. 3º Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.  
Publique-se.”

Publique-se.

**MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI**  
**Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho**

*O Anexo do [Ato SEGPE.SGDGSET.GP n.º 252, de 29 de setembro de 2021](#), consta do Anexo desta Resolução Administrativa*

Este texto não substitui o original publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.



# PLANO DIRETOR DE GESTÃO DE PESSOAS 2021 A 2026



# PLANO DIRETOR DE GESTÃO DE PESSOAS

---

## 2021 A 2026



# Sumário

Planejamento	6
Missão, Visão e Valores	8
Análise dos Ambientes Interno e Externo	9
Metodologia Aplicada	12
Mapa Diretor de Gestão de Pessoas	13
Objetivos de Contribuição	15
Indicadores e Metas	18
Perspectiva Aprendizado e Crescimento	20
Perspectiva Processos Internos	23
Perspectiva Pessoas	26
Iniciativas de Contribuição	27
Perspectiva Aprendizado e Crescimento	28
Perspectiva Processos Internos	29
Perspectiva Pessoas	30
Alinhamento dos Objetivos de Contribuição	31

# Tribunal Superior do Trabalho

---

Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi  
Presidente

Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho  
Vice-Presidente

Ministro Aloysio Corrêa da Veiga  
Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho

Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho  
Ministro Renato de Lacerda Paiva  
Ministro Emmanoel Pereira  
Ministro Lelio Bentes Corrêa  
Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira  
Ministra Dora Maria da Costa  
Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos  
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  
Ministro Luiz José Dezena da Silva  
Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes  
Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior  
Ministro Alberto Bastos Balazeiro

Tatiana de Azevedo Baena  
Secretária-Geral da Presidência

Eveline de Andrade Oliveira e Silva  
Secretária-Geral Judiciária

Gustavo Caribé de Carvalho  
Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal



## **Apresentação**

O Planejamento Estratégico do Poder Judiciário foi instituído pela Resolução nº 70/2009 do Conselho Nacional de Justiça - CNJ. Com vistas a instituir o Planejamento Estratégico, o Órgão Especial do TST aprovou o 1º 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 dos Ministros.

O Tribunal de Contas da União – TCU estabeleceu diretrizes para a elaboração de Plano Diretor de Gestão de Pessoas para a Administração Pública Federal, conforme Acórdão nº 3023/2013. O TST editou o seu Plano Diretor de Gestão de Pessoas - PDGP, para 2015 a 2020, aprovado pelo Ato nº 436/2015, referendado pelo eg. Órgão Especial na Sessão de 10/8/2015. O CNJ dispôs sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Poder Judiciário, consoante Resolução nº 240/2016.

Da mesma forma, o Tribunal Superior do Trabalho implementou a Política de Governança de Pessoas, mediante ATO TST.GP. nº 389/2020, que definiu o Plano Diretor de Gestão de Pessoas como um dos instrumentos de direcionamento da governança dos recursos humanos da Corte.

Diante das disposições normativas, do êxito da experiência anterior e do alinhamento ao atual Plano Estratégico do TST, aprovado pela Resolução Administrativa nº 2191/2020, esta Corte apresenta o Plano Diretor de Gestão de Pessoas - PDGP, para 2021 a 2026. O instrumento foi aprovado pelo ATO SEG.PES.GDGSET.GP Nº 252, de 29 de setembro de 2021, aplicado também para o Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT, conforme Ato Conjunto nº 22/TST.CSJT/2016.

Assim, renovam-se as expectativas de uma gestão de pessoas cada vez mais comprometida com a produção de informações relevantes para as decisões organizacionais, antecipando tendências para otimizar a gestão e agregar valor aos resultados organizacionais.

**Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi**  
**Presidente do Tribunal Superior do Trabalho**

## Planejamento

---

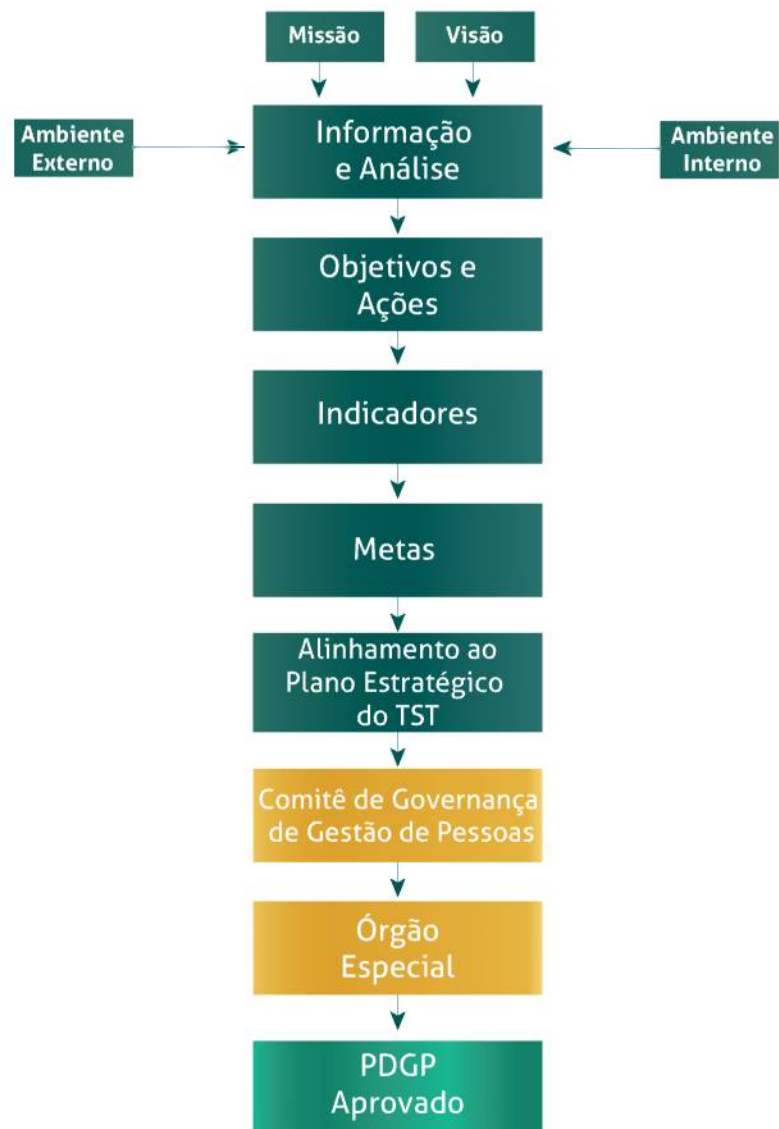
É um processo gerencial, contínuo e dinâmico que envolve toda a estrutura hierárquica da organização. Considera os aspectos orçamentários, sociais, culturais, de processos internos e ambientais e visa a alcançar o futuro almejado mediante ações delineadas no presente.

O Plano Diretor de Gestão de Pessoas é o instrumento de planejamento tático, alinhado ao Plano Estratégico Institucional, que estabelece objetivos, indicadores, metas e ações para a gestão de pessoas do TST.

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

# Processo de Planejamento do Plano Diretor de Gestão de Pessoas

## Elaboração do Plano Diretor (2021)



## Implementação (2021-2026)





## São Valores da Gestão de Pessoas

### **Agilidade e inovação**

Atuar de forma a garantir a adaptabilidade a novos contextos e cenários de mudança, com fomento à geração de ideias e experimentação.

### **Confiabilidade**

Atuar com probidade e discrição.

### **Foco em resultados**

Buscar o cumprimento de metas e resultados, com a conexão entre as pessoas e formas de trabalho flexíveis, observando as diferenças individuais.

### **Foco estratégico**

produzir informações relevantes para as decisões organizacionais, antecipando tendências para otimizar a gestão e agregar valor aos resultados organizacionais.

### **Foco nas pessoas**

Concentrar esforços nas necessidades e no potencial das pessoas, com empatia, transparência ética e respeito à diversidade, promovendo a inclusão.

### **Gestão participativa**

Proporcionar aos servidores a participação na gestão, com estímulo à autonomia e à corresponsabilidade quanto ao desenvolvimento e ao alcance dos resultados.

### **Valorização do desempenho**

Reconhecer e valorizar o desempenho funcional de excelência.

## Análises dos Ambientes Interno e Externo

---

É um método utilizado para avaliar fatores internos (forças e fraquezas) e externos (oportunidades e ameaças) que servem de subsídios para a elaboração do Plano Diretor de Gestão de Pessoas. 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 para o fortalecimento das diretrizes estratégicas - valores, missão e visão.

#### Pontos Fracos

Situações, fenômenos ou condições internas que podem comprometer o desempenho das diretrizes estratégicas - valores, missão e visão.

### Ambiente Externo

---

#### Oportunidades

Fatores externos à organização, atuais ou potenciais, que podem impactar positivamente as diretrizes estratégicas - valores, missão e visão.

#### Ameaças

Fatores externos à organização, atuais ou potenciais, que podem impactar negativamente as diretrizes estratégicas - valores, missão e visão.

## Análise do Ambiente Interno

---

### Pontos Fortes

---

- Clima organizacional;
- Comprometimento profissional dos servidores;
- Confiabilidade e celeridade dos processos de gestão de pessoas;
- Corpo técnico qualificado;
- Desenvolvimento de pessoas;
- Disponibilidade de funções comissionadas;
- Engajamento com o propósito da Justiça do Trabalho;
- Flexibilidade de horário;
- Oportunidade de crescimento profissional;
- Valorização dos servidores.

### Pontos Fracos

---

- Adaptação a novos modelos de trabalho;
- Análise sistemática de informações para tomada de decisão relativas à gestão de pessoas;
- Demandas não planejadas;
- Diretrizes para alocação de pessoas;
- Gestão de riscos;
- Gestão do conhecimento;
- Gestão por resultados;
- Dimensionamento e acompanhamento da força de trabalho;
- Padronização das práticas de comunicação;
- Política de sucessão;
- Sistemas informatizados de suporte à gestão de pessoas.

# Análise do Ambiente Externo

---

## Oportunidades

---

- Cenário em constante transformação impulsionando mudanças organizacionais;
- Demandas da sociedade por um serviço público mais eficiente;
- Diretrizes do TCU e CNJ para o PDGP;
- Disponibilidade de novas tecnologias de informação e comunicação;
- Disseminação de culturas ágeis;
- Normatização e regulamentação;
- Novas formas de trabalho impulsionada pelo contexto social.

## Ameaças

---

- Risco de desvalorização das carreiras do Poder Judiciário;
- Dificuldade de reposição do quadro de pessoal;
- Mundo Volátil, Incerto, Complexo e Ambíguo - acrônimo da língua inglesa (*VUCA - Volatility, Uncertainty, Complexity e Ambiguity*);
- Política salarial desvinculada do desempenho;
- Restrição orçamentária.

## 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 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, 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.

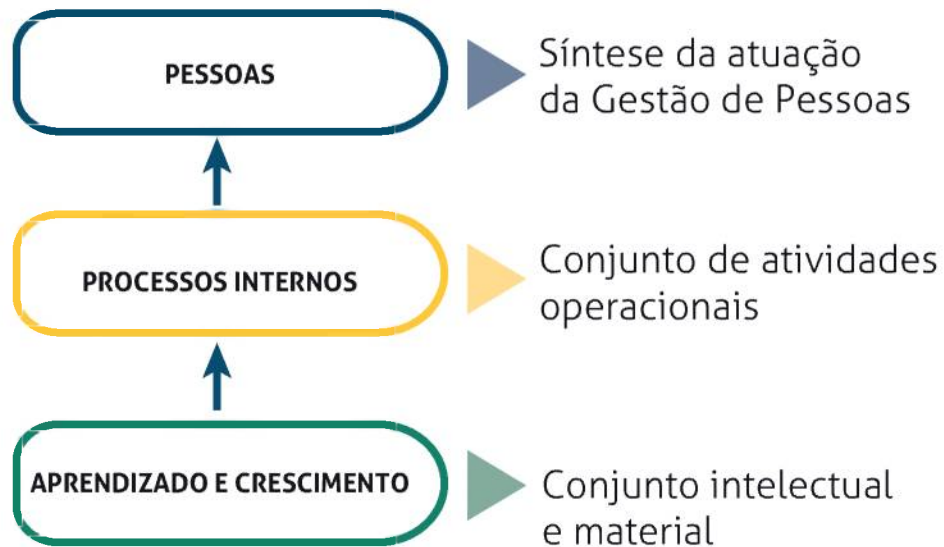
Nesse contexto, e com adaptações, o modelo *BSC* está representado por elementos chamados "perspectivas", que são categorias de objetivos mensuráveis, cada uma com foco em determinado aspecto de desempenho almejado. Por outro lado, dentro de cada perspectiva, é comum identificar-se um ou mais conjuntos de objetivos, denominados fatores críticos de sucesso.



## Mapa Diretor de Gestão de Pessoas

É a representação gráfica que permite visualizar os diferentes componentes do modelo *Balanced Scorecard* da Gestão de Pessoas numa cadeia de causa-efeito que, por meio de ações, conecta os impulsionadores (objetivos das perspectivas inferiores do mapa) com os elementos almejados (objetivos das perspectivas superiores do mapa), resultando no cumprimento da missão e na construção da visão da gestão de pessoas.

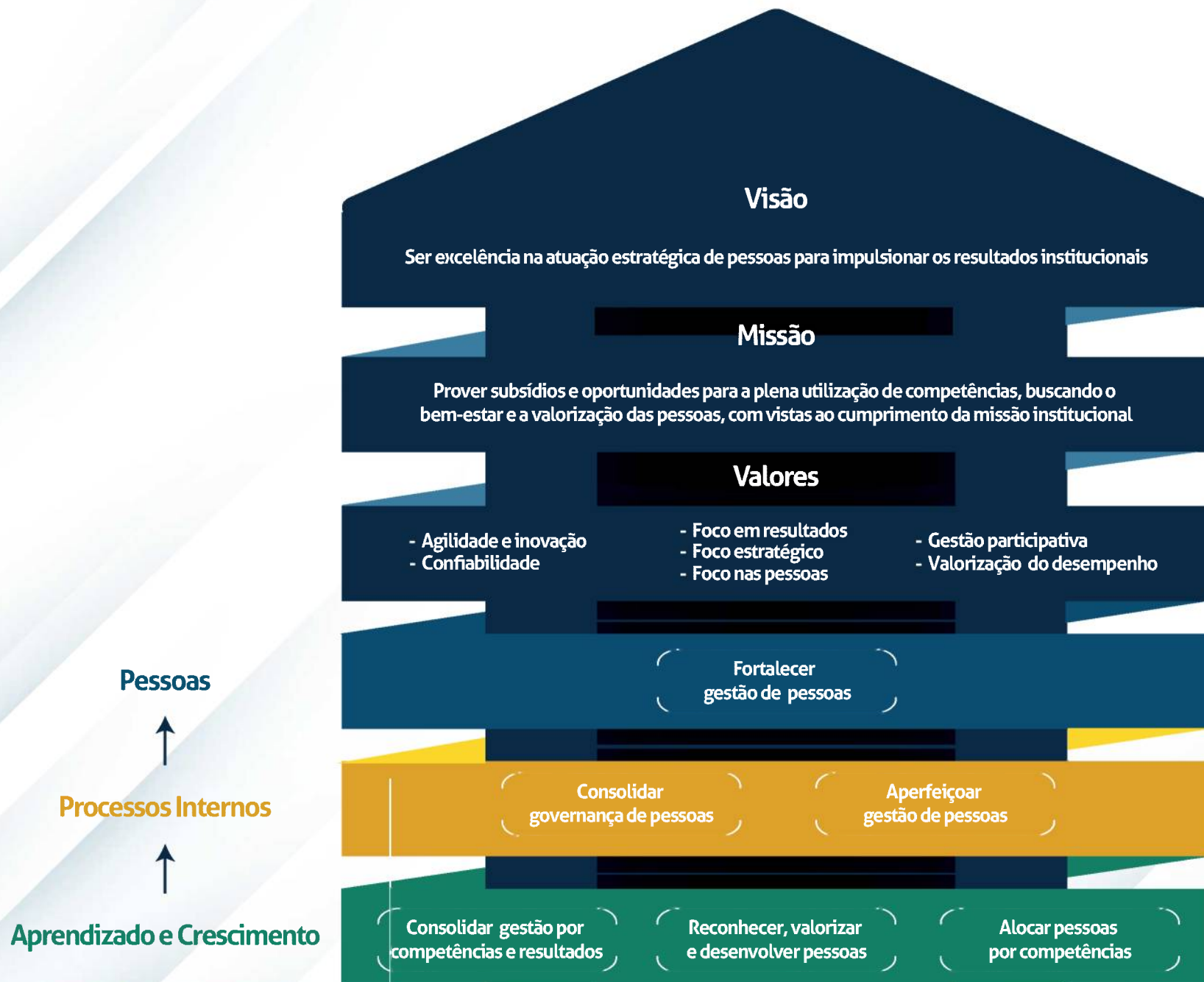
### Perspectivas



### Objetivos de Contribuição

- **Pessoas**
  - Fortalecer gestão de pessoas
- **Processos Internos**
  - Consolidar governança de pessoas
  - Aperfeiçoar gestão de pessoas
- **Aprendizado e Crescimento**
  - Alocar pessoas por competências
  - Reconhecer, valorizar e desenvolver pessoas
  - Consolidar gestão por competências e resultados

## Mapa Diretor de Gestão de Pessoas - 2021 a 2026



## Objetivos de Contribuição

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

### Perspectiva Aprendizado e Crescimento

Consolidar gestão por competências e resultados

Fortalecer a Gestão por Competências e Resultados com os desafios estratégicos de pessoas, fornecendo subsídios para atuação de todos os subsistemas de Gestão de Pessoas.

**Responsável: CDEP**

Reconhecer, valorizar e desenvolver pessoas

Promover o reconhecimento, a valorização e o desenvolvimento das pessoas para o plena utilização de suas competências, com o fim de proporcionar a satisfação profissional e pessoal, bem como o alcance de melhores resultados para o TST.

**Responsável: CDEP**

Alocar pessoas por competências

Buscar a alocação das pessoas para os postos de trabalho com foco nas competências, a fim de proporcionar maior satisfação profissional e melhores resultados para o Tribunal.

**Responsável: CDEP**

## Objetivos de Contribuição

### Perspectiva Processos Internos

Consolidar  
governança de pessoas

Promover ações que reforcem a boa governança da gestão de pessoas para a plena efetividade de seus objetivos e resultados.

**Responsáveis: SEG PES/CDEP/ CIF  
DIPPP/ DILEP**

Aperfeiçoar  
gestão de pessoas

Modernizar os processos de trabalho de gestão de pessoas com foco na experiência do colaborador, a fim de proporcionar eficiência, eficácia e efetividade, e contribuir para o alcance dos resultados institucionais.

**Responsáveis: SEG PES/CDEP/ CIF  
DIPPP/ DILEP**

## Objetivos de Contribuição

---

### Perspectiva Pessoas

#### Fortalecer gestão de pessoas

Promover ações que fortaleçam a gestão das pessoas na busca da efetividade dos resultados esperados pela Instituição.

**Responsáveis: SEGPE/CDEP/ CIF  
DIPPP/ DILEP**



# Indicadores e Metas

## Indicadores

---

São sinalizadores do nível de alcance de uma situação ou estado desejado. Refletem o desempenho da gestão de pessoas relacionado aos objetivos de contribuição, 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 de contribuição propostos. São o nível de desempenho ou a taxa de melhoria necessários à evolução da gestão de pessoas, de acordo com a estratégia adotada. A quantificação das metas, que se dá por meio de indicadores, possibilita o controle da performance da gestão de pessoas a partir de valores preestabelecidos com prazos de execuções fixados.

## Indicadores e Metas

Perspectiva Aprendizado e Crescimento

Objetivo - Consolidar Gestão por Competências e Resultados

### Indicador

Responsável: CDEP

Índice de Aderência ao Modelo de Gestão por Competências e Resultados (IAGPC) =  $\frac{\text{Unidades Aderentes}}{\text{Unidades do tribunal}} \times 100$

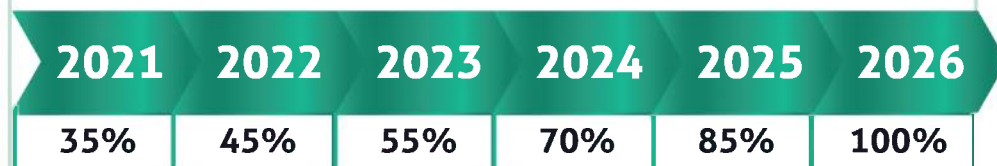
### Variáveis

**Unidades Aderentes:** número de unidades aderentes que utilizam o Sistema de Gestão por Competências e Resultados no período de referência.

**Unidades do Tribunal:** número de unidades existentes no tribunal no período de referência.

### Meta

Alcançar 100% de Unidades no Programa de Gestão por Competências e Resultados, até 2026.



### Acompanhamento

Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Semestral	Semestral



## Indicadores e Metas

Perspectiva Aprendizado e Crescimento

Objetivo - Reconhecer, valorizar e desenvolver pessoas

### Indicador

Responsável: CDEP

Índice de Práticas de Valorização do Servidor (IPVS) = *Práticas Voltadas para o Reconhecimento do Desempenho de Excelência do servidor*

### Variável

**Práticas Voltadas para o Reconhecimento do Desempenho de Excelência:** Número de ações de reconhecimento e incentivos (prêmios, benefícios) concedidos com base em fontes de aquisição institucional, no período de referência.

### Meta

Aumentar ao ano uma nova prática de reconhecimento do desempenho de excelência do servidor até 2026.

2021	2022	2023	2024	2025	2026
X	X+1	X+1	X+1	X+1	X+1

### Acompanhamento

Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Trimestral	Semestral

X: corresponde ao resultado existente em 2021;

X+1: corresponde ao resultado apurado no exercício anterior, acrescido de uma nova prática.

## Indicadores e Metas

Perspectiva Aprendizado e Crescimento  
Objetivo - Alocar pessoas por competências

### Indicador

Responsável: CDEP

$$\text{Índice de Lotação por Competências (ILC)} = \frac{\text{Servidores a Lotar}}{\text{Servidores Lotados}} \times 100$$

### Variáveis

**Servidores a Lotar:** servidores encaminhados à CDEP para lotação no período de referência.

**Servidores Lotados:** servidores lotados, observado o alinhamento das suas competências aos postos de trabalho, no período de referência.

### Meta

Aumentar 1% ao ano a lotação dos servidores encaminhados à CDEP, observando o alinhamento das competências aos postos de trabalho indicados, até 2026.

### Período de Referência: 2020

ILC	92,45%
-----	--------

2021	2022	2023	2024	2025	2026
93,37%	x+1%	x+1%	x+1%	x+1%	x+1%

### Acompanhamento

Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Trimestral	Semestral

x: corresponde ao resultado alcançado no ano anterior.

## Indicadores e Metas

Perspectiva Processos Internos  
Objetivo - Consolidar governança de pessoas

### Indicador

Responsáveis: SEGPEs

$$\text{Índice de Maturidade da Governança de Pessoas (IMGP)} = \frac{\sum (\text{Média das Notas}) / (\text{Respondentes})}{\text{Nota Máxima}} \times 100$$

### Variáveis

**Média das Notas:** somatório das notas individuais atribuídas pelo respondente dividido pela quantidade de práticas de governança de pessoas relacionadas na pesquisa.

**Respondentes:** número de respondentes por completo da Pesquisa de Maturidade da Governança de Pessoas.

**Nota Máxima:** valor máximo da nota que pode ser atribuído por respondente para cada pergunta da Pesquisa de Maturidade da Governança de Pessoas .

### Meta

Aumentar em 1% ao ano a maturidade da governança de pessoas até 2026.

2021	2022	2023	2024	2025	2026
x	x+1%	x+1%	x+1%	x+1%	x+1%

### Acompanhamento

Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Anual	Anual

x: corresponde ao resultado alcançado no ano anterior.

## Indicadores e Metas

Perspectiva Processos Internos  
Objetivo - Aperfeiçoar gestão de pessoas

**Indicador** Responsáveis: SEGPE/CDEP/CIF/DIPPP/DILEP

**Índice de Aprimoramento da Gestão de Riscos de Pessoas (IAGRP)** =  $\frac{\text{Processos Tratados}}{\text{Processos Críticos}} \times 100$

### Variáveis

**Processos Tratados:** número de processos tratados com seus respectivos riscos no período de referência.

**Processos Críticos:** número de processos críticos priorizados para tratamento dos riscos no período de referência.

### Meta

Alcançar 100% da gestão dos riscos dos processos críticos até 2026.



### Acompanhamento

Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Anual	Anual

## Indicadores e Metas

Perspectiva Processos Internos  
Objetivo - Aperfeiçoar gestão de pessoas

**Indicador** Responsáveis: SEGPES/CDEP/CIF/DIPPP/DILEP

**Índice de Aprimoramento da Gestão do Conhecimento de Pessoas (IAGCP)** = *Conhecimentos Homologados*

### Variável

**Conhecimentos Homologados:** número de conhecimentos inseridos na base de conhecimento no período de referência.

### Meta

Aumentar 10% ao ano os conhecimentos de pessoas homologados na base conhecimento até 2026



### Acompanhamento

Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Trimestral	Semestral

x: corresponde ao resultado alcançado no ano anterior.

## Indicadores e Metas

Perspectiva Pessoas

Objetivo - Fortalecer gestão de pessoas

### Indicador

Responsável: SEGPEs

Índice de Satisfação dos Colaboradores com os Serviços de GP\* (ISCSGP) =  $\frac{\Sigma (\text{Média das Notas}) / (\text{Respondentes})}{\text{Nota Máxima}} \times 100$

\*Gestão de Pessoas

### Variáveis

**Média das Notas:** somatório das notas ponderadas de cada pergunta (valor correspondente da nota multiplicado pelo peso da pergunta), dividido pela quantidade de pesos aplicáveis (desconsiderado o peso da pergunta para a assertiva "Não se aplica") - atribuídas pelos respondentes da Pesquisa de Satisfação dos Colaboradores Internos com os Serviços de Gestão de Pessoas.

**Respondentes:** quantidade de pessoas que responderam por completo à pesquisa.

**Nota Máxima:** valor máximo da nota que pode ser atribuído pelo respondente para cada pergunta da pesquisa.

### Meta

Aumentar em 1% ao ano a satisfação dos colaboradores do TST com os serviços de gestão de pessoas até 2026.

2021	2022	2023	2024	2025	2026
x	x+1%	x+1%	x+1%	x+1%	x+1%

### Acompanhamento

Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Anual	Anual

x: corresponde ao resultado alcançado no ano anterior.



# Iniciativas de Contribuição

# Iniciativas de Contribuição

## Perspectiva Aprendizado e Crescimento

### Consolidar gestão por competências e resultados

- Aprimorar a gestão de desempenho funcional;
- Fortalecer a formação da liderança;
- Incentivar a Gestão por Resultados;
- Promover a redução dos riscos para a sucessão crítica;
- Promover o desenvolvimento das pessoas com foco em competências;
- Promover o desenvolvimento das pessoas para o processo da sucessão.

### Reconhecer, valorizar e desenvolver pessoas

- Dar autonomia aos gestores para que tenham recursos de reconhecimento e valorização;
- Estimular condições mais flexíveis de trabalho, com vistas ao aumento do desempenho;
- Implementar práticas para o reconhecimento do desempenho de excelência;
- Potencializar a utilização do orçamento de capacitação (por meio da descentralização de recursos);
- Promover ações para a gestão do ambiente de trabalho.

### Alocar pessoas por competências

- Aperfeiçoar a alocação da força de trabalho;
- Aperfeiçoar a seleção por competências;
- Incentivar a retenção de talentos;
- Promover seleção interna com maior aderência às competências requeridas;
- Propor ações para que o processo de seleção por concurso público tenha maior aderência às competências requeridas.



## Iniciativas de Contribuição

### Perspectiva Processos Internos

#### Consolidar governança de pessoas

- Aprimorar o modelo de governança de pessoas;
- Dar suporte às reuniões da governança de pessoas;
- Realizar as ações demandadas pelo CGGP.

#### Aperfeiçoar gestão de pessoas

- Adaptar processos de trabalho às diversas formas de trabalho;
- Aperfeiçoar os principais processos de Gestão de Pessoas;
- Atualizar sistemas de Gestão de Pessoas;
- Contribuir para a adaptação a novos modelos de trabalho;
- Contribuir para a Gestão do Conhecimento;
- Identificar e gerenciar os riscos críticos relacionados à Gestão de Pessoas;
- Incentivar a comunicação integrada das áreas de Gestão de Pessoas;
- Incentivar a utilização das informações estratégicas para a tomada de decisão;
- Monitorar a composição e evolução do quadro de pessoal (idade, tempo de serviço, sexo, formação acadêmica, com movimentações, ingressos, desligamentos, aposentadorias e a estimativa de aposentadoria, por cargo);
- Reduzir prazos de tramitação de processos.

### Perspectiva Pessoas

#### Fortalecer gestão de pessoas

- Aperfeiçoar a comunicação de pessoas;
- Aperfeiçoar a gestão de demandas de pessoas;
- Criar metodologia da pesquisa de satisfação;
- Disseminar a Estratégia de pessoas;
- Elaborar Relatório Anual de Execução da Estratégia de Pessoas;
- Implantar metodologia para a gestão do PDGP;
- Promover Reuniões de Análise da Estratégia de Pessoas – RAE;
- Realizar pesquisa de satisfação;
- Tratar as ações decorrentes da pesquisa de satisfação.

## Alinhamento dos Objetivos de Contribuição

Objetivos de Contribuição de Pessoas	Objetivos Estratégicos do TST
Consolidar gestão por competências e resultados	Desenvolver pessoas Promover qualidade de vida no trabalho Garantir infraestrutura
Reconhecer, valorizar e desenvolver pessoas	
Alocar pessoas por competências	
Consolidar gestão de pessoas	Fortalecer governança e comunicação
Não se aplica	Aperfeiçoar atividade jurisprudencial
Aperfeiçoar gestão de pessoas	Garantir infraestrutura Otimizar processos de trabalho
Fortalecer gestão de pessoas	Fortalecer imagem institucional

## Unidades Elencadas no Plano

Sigla	Descrição
ASGE	Assessoria de Gestão Estratégica
CDEP	Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas
CGGP	Comitê de Governança de Gestão de Pessoas
CIF	Coordenadoria de Informações Funcionais
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
DGSET	Diretoria-Geral da Secretaria do Tribunal
DILEP	Divisão de Legislação de Pessoal
DIPPP	Divisão de Preparação de Pagamento de Pessoal
SECOM	Secretaria de Comunicação Social
SEGJUD	Secretaria-Geral Judiciária
SEGP	Secretaria-Geral da Presidência
SEGPES	Secretaria de Gestão de Pessoas

## **Responsáveis pela elaboração**

---

Adriana Felix Ferreira

Adriana Maria da Silva Vieira

Ana Carolina Rodrigues da Silva

Ana Cecília Sousa Santana Beiró

Amanda Ferreira de Souza Lino

Danilla Fonseca Godoy Veloso

Edvanja Alessandra Rodrigues Herr da Silveira

Ekaterini Sofoulis Hadjirallis Morita

Frederico Ribeiro Soares

José Railton Silva Rêgo

Katia Edwiges de Souza Almeida Bernardes

Monica Costa Nolasco

Simone Martinazzo Bottin

## **Unidade de apoio à elaboração**

---

### **Assessoria de Gestão Estratégica**

Francisco Henrique Mendonça Nina Cabral

Joaquim Fernando Mesquita Candido

Marcio Cruz de Souza

Margareth Cezar Maia

### **Projeto Gráfico**

Kailla Carolina da S. T. de Sousa

## Comitê de Governança de Gestão de Pessoas

---

Ministro ALEXANDRE LUIZ RAMOS  
Coordenador

EVELINE DE ANDRADE OLIVEIRA  
Secretária-Geral Judiciária

GUSTAVO CARIBÉ DE CARVALHO  
Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal

TACIANA GIESEL CUADROS  
Secretária de Comunicação Social

MARCIO CRUZ DE SOUZA  
Assessor-Chefe de Gestão Estratégica

KÁTIA EDWIGES DE SOUZA ALMEIDA BERNARDES  
Chefe da Divisão de Legislação de Pessoal

TATIANA DE AZEVEDO BAENA  
Secretária-Geral da Presidência

CAROLINA DA SILVA FERREIRA  
Secretária-Geral do CSJT

MURILO QUEIROZ BASTOS  
Assessor da Presidência

JOSÉ RAILTON SILVA RÊGO  
Secretário de Gestão de Pessoas

DANILLA FONSECA GODOY VELOSO  
Coordenadora de Desenvolvimento de Pessoas





# JUSTIÇA DO TRABALHO

Tribunal Superior do Trabalho