



TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO PRESIDÊNCIA

ATO Nº 295/SEGJUD.GP, DE 7 DE JUNHO DE 2017. (Republicação)

Aprova o Plano de Gestão de Processos Eletrônicos – PGPE/CPE e dá outras providências.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO,
no uso das atribuições legais e regimentais,

considerando a [Resolução Administrativa nº 1693/2014](#), que estabeleceu o Plano Estratégico do Tribunal Superior do Trabalho para o período de 2015 a 2020, elaborado em conformidade com a [Resolução Administrativa nº 198/2014 do Conselho Nacional de Justiça - CNJ](#), que dispôs sobre o Planejamento e a Gestão Estratégica 2015 a 2020, bem assim com os Macrodesafios estabelecidos para o Poder Judiciário no sexênio,

considerando a necessidade de desdobramento da Estratégia do Tribunal, bem como do acompanhamento de sua gestão pelo Sistema de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho – SIGEST, aprovado pelo [Ato nº 786/2012](#),

considerando a necessidade de definir Metodologia de Gestão para os processos de trabalho que envolvem a elaboração, a execução e o monitoramento da Estratégia,

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar por este Ato, na forma do anexo, o Plano de Gestão de Processos Eletrônicos – PGPE do Tribunal Superior do Trabalho e sua respectiva Metodologia de Gestão, que deverão ser executados pela Coordenadoria de Processos Eletrônicos – CPE com o patrocínio da Secretaria-Geral Judiciária – SEGJUD.

Art. 2º A elaboração do PGPE/CPE do Tribunal Superior do Trabalho observará as seguintes diretrizes:

I – alinhamento com as Estratégias Nacional e Institucional;

II – incentivo à gestão por resultados;

III – fomento à inovação e à valorização do servidor;

IV – construção de painel de contribuição de cada unidade da CPE;

V – realização periódica de Reuniões de Análise da Estratégia do

PGPE/CPE - RAE.

§ 1º O painel de contribuição a que se refere o inciso IV consiste em ferramenta de apoio à gestão do PGPE/CPE, que identifica a colaboração de cada unidade da Coordenadoria CPE para o alcance dos resultados do Plano.

Art. 3º O PGPE/CPE tem vigência correspondente à do Plano Estratégico do Tribunal.

Art. 4º No último ano de vigência de que trata o artigo anterior, a CPE elaborará proposta do novo Plano para o próximo período com a participação de servidores de suas seções.

§ 1º A proposta será apresentada à Secretaria-Geral Judiciária - SEGJUD até o mês de outubro do último ano do plano vigente para deliberação.

§ 2º Aprovada pela SEGJUD, a proposta será encaminhada à Presidência para deliberação, com o respectivo ato para publicação, até o final do exercício.

Art. 5º Os objetivos, indicadores, metas, ações e painéis de contribuição serão permanentemente monitorados por meio de ferramenta tecnológica corporativa denominada Sistema de Gestão da Estratégica – SIGEST.

Parágrafo único. Caberá aos alimentadores (até o dia 10 de cada mês subsequente à medição) e aos gestores (até o dia 15 de cada mês subsequente à medição) atualizar periodicamente as informações no SIGEST, observados os critérios e condições definidos na pela Assessoria de Gestão Estratégica - ASGE, unidade responsável pela administração da ferramenta no Tribunal.

Art. 6º Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, serão realizadas as seguintes reuniões de suporte ao acompanhamento do PGPE/CPE:

I – 3ª semana de cada mês: reunião de equipe – indicadores, metas, ações e painéis de contribuição, para monitoramento dos seus respectivos andamentos;

II – 4ª semana de cada mês: reunião da CPE com os respectivos responsáveis das seções subordinadas, para monitoramento dos indicadores, metas, ações e painéis de contribuição;

III – 4ª semana de fevereiro, maio, agosto e novembro: reunião com a SEGJUD para apresentação dos resultados da Execução da Estratégia do PGPE/CPE;

IV – fevereiro e agosto: reunião de comunicação do PGPE/CPE, com a participação de todos os colaboradores das seções da CPE, para divulgação dos resultados da execução do PGPE.

§ 1º As reuniões previstas no *caput* serão conduzidas na observância deste Ato, cabendo a cada unidade (Seções e Coordenadoria) responsável elaborar sua ata (memória de reunião), para subsidiar o evento seguinte.

Art. 7º Em decorrência das Reuniões de Acompanhamento, de Análise e de Comunicação da Estratégia, o Plano poderá sofrer revisão periódica, a fim de se atualizar e aperfeiçoar continuamente.

§ 1º As propostas de revisão de indicadores, ações e metas de contribuição deverão ser aprovadas pela CPE.

§ 2º As propostas de revisão de elementos do Mapa de Contribuição – missão, visão, valores, perspectivas, temas e objetivos de contribuição – deverão ser aprovadas pela SEGJUD.

§ 3º Cabe à CPE atualizar o Manual do PGPE/CPE de acordo com as revisões aprovadas.

Art. 8º Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.

Ministro IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO
Presidente do Tribunal Superior do Trabalho

PLANO DE GESTÃO DE PROCESSOS ELETRÔNICOS - CPE/TST 2017 a 2020



Plano de Gestão de Processos Eletrônicos - CPE/TST 2017 A 2020



Sumário

Logomarca	6
Planejamento	7
Missão e Visão	9
Valores	10
Análise dos Ambientes Interno e Externo	11
Metodologia Aplicada	14
Mapa de Gestão de Processos Eletrônicos	15
Objetivos de Contribuição	17
Indicadores e Metas	20
Perspectiva Recursos	22
Perspectiva Processos Internos	25
Perspectiva Resultados	29
Iniciativas de Contribuição	30



Gestão de Processos Eletrônicos - CPE/TST

Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho
Presidente

Ministro Emmanoel Pereira
Vice-Presidente

Ministro Renato de Lacerda Paiva
Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho

Ministro João Oreste Dalazen
Ministro Antonio José de Barros Levenhagen
Ministro João Batista Brito Pereira
Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
Ministro Lelio Bentes Corrêa
Ministro Aloysio Corrêa da Veiga
Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho
Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira
Ministra Maria de Assis Calsing
Ministra Dora Maria da Costa
Ministro Fernando Eizo Ono
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

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



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 da apreciação do eg. Órgão Especial.

Tendo em vista as disposições normativas, o êxito da experiência e o atual Plano Estratégico do TST 2015 a 2020, aprovado mediante a Resolução Administrativa nº 1693, de 6/10/2014, esta Corte apresenta o seu Plano de Gestão de Processos Eletrônicos - PGPE - CPE/TST, para o período 2017 a 2020, aprovado pelo Ato nº 295/SEGJUD.GP, de 7/6/2017.

A expectativa deste Plano é consolidar uma gestão cada vez mais comprometida com o aperfeiçoamento do trâmite dos processos eletrônicos no TST, com foco na Missão, Visão e Valores da Unidade e Institucional, voltados para a prestação de um serviço de excelência aos jurisdicionados.

Ministro IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO
Presidente do Tribunal Superior do Trabalho



Logomarca



"A elaboração, execução, revisão e avaliação do Plano de Gestão de Processos Eletrônicos do TST - PGPE conta com a contribuição de seus colaboradores. A fim de representar esse *Espírito de Equipe*, destacado como um dos valores no Plano, foi criada a logomarca do PGPE com o *slogan Aperfeiçoar para avançar*.

A Coordenadoria de Processos Eletrônicos - CPE atua no aperfeiçoamento do trâmite dos processos judiciais no TST. A logomarca criada para o Plano busca demonstrar como os esforços profissionais nas diversas competências contribuem para a satisfação dos serviços prestados às unidades do TST e aos jurisdicionados, colaborando, assim, para o cumprimento da Missão e Visão da Unidade e Institucional.

O slogan Aperfeiçoar para avançar consolida a melhoria contínua do trâmite de processos judiciais como necessidade constante para uma Justiça mais célere, efetiva e com foco no jurisdicionado."



Planejamento

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

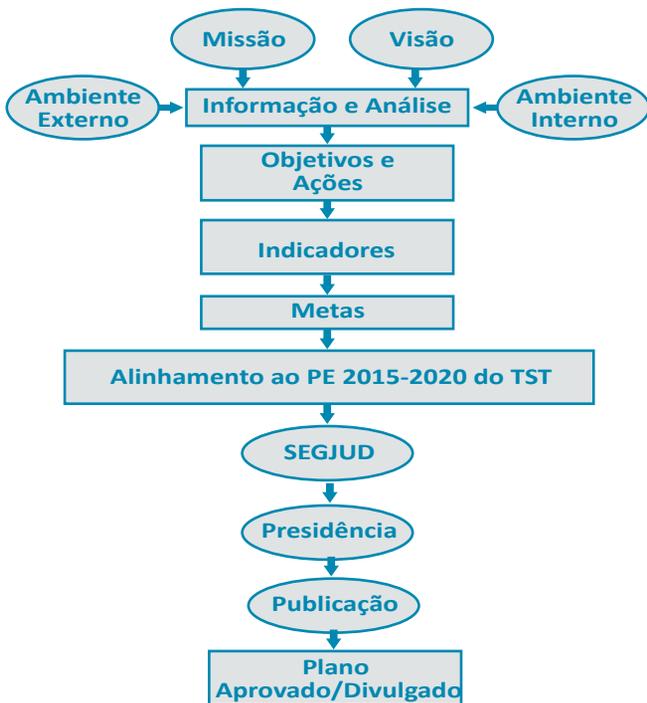
O Plano de Gestão de Processos Eletrônicos - PGPE é o instrumento de planejamento tático, alinhado ao Plano Estratégico Institucional, que estabelece objetivos, indicadores, metas e ações para o aperfeiçoamento do trâmite dos processos judiciais eletrônicos no TST.

É promovida em sua elaboração a análise dos ambientes interno e externo, com o esboço do cenário para o estabelecimento das diretrizes (missão, valores, visão, objetivos, indicadores e metas), norteadas as iniciativas eleitas para o período 2017 a 2020.

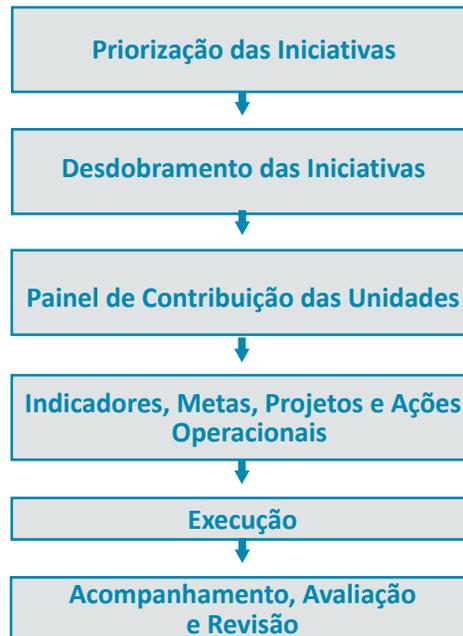


Processo de Planejamento do Plano de Gestão de Processos Eletrônicos - CPE/TST

Elaboração (2017)



Implementação (2017 a 2020)





Missão

É a declaração de propósito ampla e duradoura que individualiza e distingue a razão de ser da Gestão de Processos Eletrônicos no TST.

Missão da Gestão de Processos Eletrônicos

“Aperfeiçoar o trâmite de processos judiciais no TST.”

Visão

Refere-se à imagem instigante do futuro desejado para a Gestão de Processos Eletrônicos no TST de longo prazo.

Visão da Gestão de Processos Eletrônicos

“Ser referência para o Poder Judiciário no aperfeiçoamento do trâmite de processos judiciais, até 2020.”



Valores

São crenças, costumes e ideias em que a maioria das pessoas envolvidas 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 Gestão de Processos Eletrônicos e contribuem para a integração e a coerência do trabalho.

São Valores da Gestão de Processos Eletrônicos

Comprometimento

Atuar tempestivamente na busca de resultados de excelência.

Efetividade

Realizar ações com eficiência e eficácia de modo a cumprir a Missão da Unidade.

Espírito de Equipe

Agir em prol do comprometimento, da valorização e da união da equipe.

Inovação

Empreender soluções criativas em busca da excelência.

Proatividade

Agir antecipando os problemas, necessidades ou mudanças da gestão organizacional.



Análise dos Ambientes Interno e Externo

É um método utilizado para avaliar fatores internos (forças e fraquezas) e externos (oportunidades e ameaças) que subsidiaram a elaboração do Plano de Gestão de Processos Eletrônicos. Esses fatores podem ser favoráveis ou desfavoráveis para o cumprimento da Missão e para a construção da Visão, conforme abaixo.

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 Gestão de Processos Eletrônicos.

Pontos Fracos

Situações, fenômenos ou condições internas que podem dificultar a realização da Missão e o cumprimento dos Objetivos da Gestão de Processos Eletrônicos.

Ambiente Externo

Oportunidades

Fatores externos à Gestão de Processos Eletrônicos, atuais ou potenciais, que podem impactar positivamente sua Missão, objetivos e/ou desempenho.

Ameaças

Fatores externos à Gestão de Processos Eletrônicos, atuais ou potenciais, que podem impactar negativamente sua Missão, objetivos e/ou desempenho.



Análise do Ambiente Interno

Pontos Fortes

- Ambiente de trabalho;
- Boas práticas de gestão;
- Comunicação;
- Equipe capacitada e comprometida;
- Transparência da gestão.

Pontos Fracos

- Gestão da mudança;
- Gestão do conhecimento;
- Rotatividade de pessoal.



Análise do Ambiente Externo

Oportunidades

- Demandas das unidades externas;
- Gestão cooperativa com outras unidades;
- Normas e regulamentações;
- Novas tecnologias no âmbito do processo judicial trabalhista;
- Vasta oportunidade de capacitação.

Ameaças

- Diretrizes normativas indefinidas ou intempestivas;
- Economia do país;
- Mudança de gestão;
- Rápidas mudanças tecnológicas.



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, das unidades e organizacionais, com o fim de alcançar uma meta comum. O *BSC* é, principalmente, um sistema de comunicação, informação e aprendizagem.

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 da Gestão de Processos Eletrônicos. Por outro lado, dentro de cada perspectiva, é comum identificar-se um ou mais conjuntos de objetivos, cada um relacionado a um fator crítico de sucesso, ou seja, a um tema de contribuição.



Mapa de Gestão de Processos Eletrônicos/CPE

É a representação gráfica que permite visualizar os diferentes componentes do modelo *Balanced Scorecard* 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 sua Visão.

Perspectivas

Resultados



Síntese da qualidade da prestação dos serviços de Gestão de Processos Eletrônicos



Processos Internos



Conjunto de atividades operacionais



Recursos



Conjunto intelectual

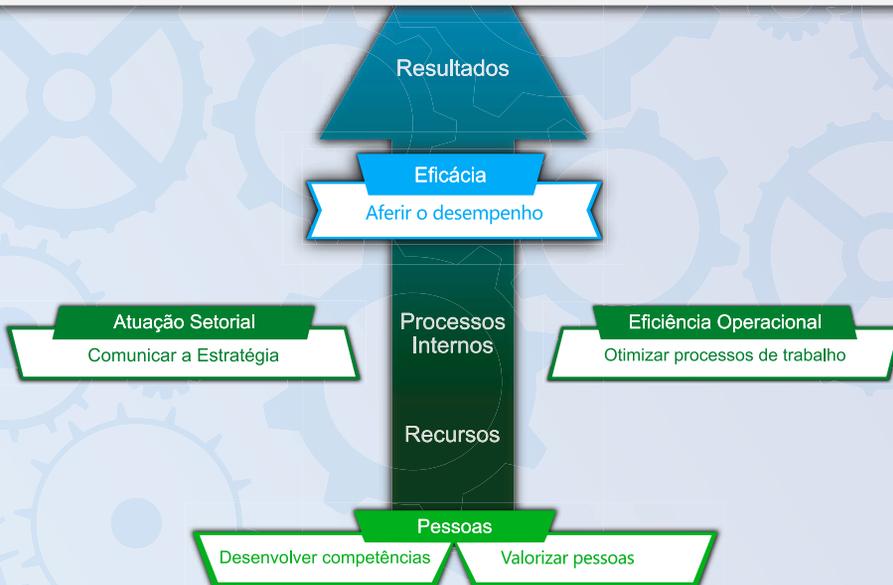
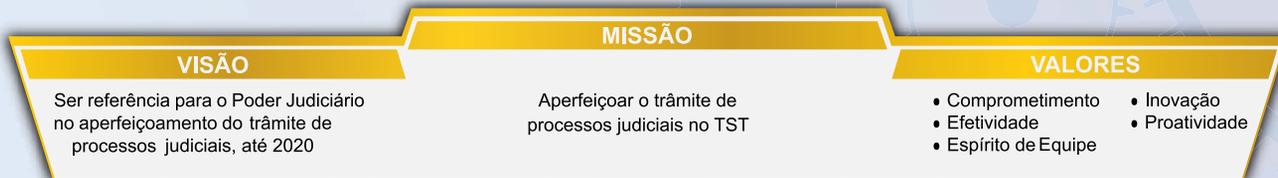
Temas

Para o fiel cumprimento da Missão e da Visão, o TST definiu os temas que nortearão as ações da Gestão de Processos Eletrônicos:

- Eficácia
- Atuação Setorial
- Eficiência Operacional
- Pessoas



Mapa de Gestão de Processos Eletrônicos - CPE/TST - 2017 a 2020



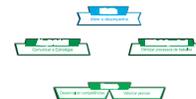


Objetivos de Contribuição

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

Objetivos de Contribuição

Perspectiva Recursos



Pessoas

Desenvolver competências

Valorizar pessoas

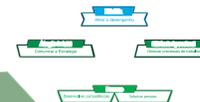
Capacitar continuamente as pessoas para o aprimoramento no desempenho de suas atribuições.

Promover condições para a satisfação das pessoas, a fim de contribuir para o melhor desempenho profissional e pessoal.



Objetivos de Contribuição

Perspectiva Processos Internos



Atuação Setorial

Comunicar a Estratégia

Promover ações de comunicação da execução da Estratégia.

Eficiência Operacional

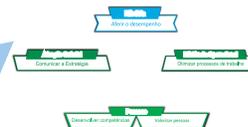
Otimizar processos de trabalho

Promover ações a fim de proporcionar maior eficiência, eficácia e efetividade na execução da Estratégia.



Objetivos de Contribuição

Perspectiva Resultados



Eficácia

Aferir o desempenho

Mensurar a eficácia da execução da gestão do Plano.



Indicadores e Metas



Indicadores

São sinalizadores do nível de alcance de uma situação ou estado desejado. Refletem o desempenho da Gestão de Processos Eletrônicos 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 Processos Eletrônicos, de acordo com a estratégia adotada. A quantificação das metas, que se dá por meio de indicadores, possibilita o controle da performance da unidade a partir de valores preestabelecidos com prazos de execução fixados.



Indicadores e Metas

Perspectiva Recursos - Tema Pessoas

Objetivo - Desenvolver pessoas

Indicador

$$\text{Índice de Competências (ICOMP)} = \frac{\text{Servidores Capacitados}}{\text{Servidores}} \times 100$$

Variáveis

Servidores Capacitados: número de servidores que obtiveram pelo menos 20 horas/aula de capacitação no desenvolvimento das competências no período avaliativo.

Servidores: número de servidores apurado no último dia do período avaliativo.

Resultado Acumulado

É definido pelo cálculo automático no Sistema de Gestão Estratégica - SIGEST ao longo do exercício.

Meta 1

Periodicidade: anual
Acompanhamento: trimestral

Alcançar, até 2020, 80% de participação de servidores com pelo menos 20 horas/aula de capacitação no desenvolvimento das competências.

2017	2018	2019	2020
50%	60%	70%	80%



Indicadores e Metas

Perspectiva Recursos - Tema Pessoas

Objetivo - Valorizar pessoas

Indicador

$$\text{Índice de Participação na Ginástica Laboral (IPGL)} = \frac{\text{Participantes}}{\text{Colaboradores}} \times 100$$

Variáveis

Participantes: número médio de colaboradores (servidores e estagiários) que participaram da ginástica laboral no período avaliativo. O valor mensal é definido pela média das apurações.

Colaboradores: número de servidores e estagiários apurado no último dia do período avaliativo, excluídos aqueles em teletrabalho e os licenciados por mais de 15 dias.

Resultado Acumulado

É definido pelo cálculo automático no Sistema de Gestão Estratégica - SIGEST ao longo do exercício.

Meta 2

Periodicidade: anual
Acompanhamento: mensal

Alcançar, até 2020, 55% de participação de colaboradores na ginástica laboral disponibilizada pelo *TST em Movimento*.

2017	2018	2019	2020
40%	45%	50%	55%



Indicadores e Metas

Perspectiva Recursos - Tema Pessoas

Objetivo - Valorizar pessoas

Indicador

Índice de Satisfação dos Colaboradores no Ambiente de Trabalho (ISCAT) = *Resultado da Pesquisa*

Variável

Resultado da Pesquisa: percentual obtido na Pesquisa de Satisfação dos Colaboradores no Ambiente de Trabalho da Unidade, por meio de instrumento validado, no período avaliativo.

Resultado Acumulado

É definido pela última aferição no Sistema de Gestão Estratégica - SIGEST para o exercício.

Meta 3

Periodicidade: anual

Acompanhamento: trimestral

Alcançar, até 2020, X + 15% de satisfação dos colaboradores no ambiente de trabalho da Unidade.

2017	2018	2019	2020
X%	X+5%	X+10%	X+15%



Indicadores e Metas

Perspectiva Processos Internos - Tema Atuação Setorial

Objetivo - Comunicar a Estratégia

Indicador

$$\text{Índice de Comunicação do PGPE (ICOM)} = \frac{(\text{Comunicação Interna} + \text{Comunicação Externa})}{\text{Comunicações}} \times 100$$

Variáveis

Comunicação Interna: número de divulgações realizadas para comunicar o PGPE aos colaboradores da Unidade no período de referência. São computadas como submetas as divulgações dos indicadores e ações definidas nos Painéis de Contribuição anual das seções.

Comunicação Externa: número de divulgações realizadas referentes ao aperfeiçoamento do Trâmite Processual nos meios de comunicação do Tribunal no período de referência. São definidas como submetas as divulgações das entregas relevantes dos projetos.

Comunicações: número de comunicações internas e externas previstas no período de referência.

Resultado Acumulado

É definido pelo cálculo automático no Sistema de Gestão Estratégica - SIGEST ao longo do exercício.

Meta 4

Periodicidade: anual
Acompanhamento: trimestral

Alcançar, até 2020, 95% de realização das comunicações previstas para o PGPE.

2017	2018	2019	2020
80%	85%	90%	95%



Indicadores e Metas

Perspectiva Recursos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar Processos de Trabalho

Indicador

Índice do Tempo Médio do Processo na Unidade (ITMPU) = $\frac{\text{Somatório (Data Saída - Data Entrada)}}{\text{Processos}} \times 100$

Variáveis

Data Saída: data de envio dos processos às demais Unidades no período avaliativo.

Data Entrada: data de recebimento dos processos pela Unidade no período avaliativo.

Processos: número de processos recebidos pela Unidade no período avaliativo.

Resultado Acumulado

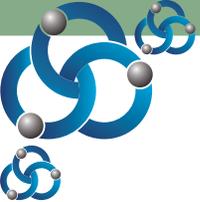
É definido pelo cálculo automático no Sistema de Gestão Estratégica - SIGEST ao longo do exercício.

Meta 5

Periodicidade: anual
Acompanhamento: mensal

Reduzir, até 2020, para 4 dias o prazo médio do tempo do processo na Unidade.

2017	2018	2019	2020
7	6	5	4



Indicadores e Metas

Perspectiva Recursos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar Processos de Trabalho

Indicador

$$\text{Índice Interno de Qualidade do Processo (IIQP)} = \frac{\text{Processos} - \text{Processos Reprovados}}{\text{Processos}} \times 100$$

Variáveis

Processos: número de processos analisados pelo CQR Manual no período avaliativo.

Processos Reprovados: número de processos corrigidos após sinalização de erro pelo sistema CQR Automático no período avaliativo.

Resultado Acumulado

É definido pelo cálculo automático no Sistema de Gestão Estratégica - SIGEST ao longo do exercício.

Meta 6

Periodicidade: anual
Acompanhamento: mensal

Alcançar, até 2020, 70% de processos aprovados com qualidade de análise interna assegurada pelo CQR automático.

2017	2018	2019	2020
55%	60%	65%	70%



Indicadores e Metas

Perspectiva Recursos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar Processos de Trabalho

Indicador

$$\text{Índice Externo de Qualidade do Processo (IEQP)} = \frac{\text{Processos Enviados} - \text{Processos Devolvidos}}{\text{Processos Enviados}} \times 100$$

Variáveis

Processos Enviados: número de processos enviados às Unidades no período avaliativo.

Processos Devolvidos: número de processos devolvidos à Unidade com andamento “Revisão de Dados Eletrônicos” no período avaliativo.

Resultado Acumulado

É definido pelo cálculo automático no Sistema de Gestão Estratégica - SIGEST ao longo do exercício.

Meta 7

Periodicidade: anual
Acompanhamento: mensal

Alcançar, até 2020, 99,96% de processos enviados às Unidades com qualidade de análise assegurada.

2017	2018	2019	2020
99,90%	99,92%	99,94%	99,96%



Indicadores e Metas

Perspectiva Resultados - Tema Eficácia

Objetivo - Aferir o Desempenho

Indicador

$$\text{Índice de Desempenho da Estratégia (IDE)} = \frac{\text{Indicadores Positivos}}{\text{Indicadores}} \times 100$$

Variáveis

Indicadores Positivos: número de indicadores que atingiram as metas no período avaliativo.

Indicadores: número de indicadores mensurados no período avaliativo.

Este indicador não é computado na apuração do referido índice.

Resultado Acumulado

É definido pela última aferição no exercício.

Meta 8

Periodicidade: anual
Acompanhamento: mensal

Alcançar, até 2020, 85% de desempenho na execução da Estratégia.

2017	2018	2019	2020
57%	71%	71%	85%



Iniciativas de Contribuição

Perspectiva Recursos



Pessoas

Desenvolver competências

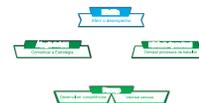
- Disseminar conhecimentos de gestão da mudança;
- Fornecer treinamento para as inovações nos sistemas judiciais do TST;
- Gerenciar a rotatividade de estagiários;
- Incentivar a formação de novos gestores;
- Incentivar a participação nos cursos de capacitação;
- Realizar oficinas de multiplicação de conhecimentos das atividades de cada seção.

Valorizar pessoas

- Elaborar plano de rotatividade no teletrabalho;
- Incentivar a adesão aos Programas de Qualidade de Vida do Tribunal;
- Sistematizar a comunicação gestor-servidor;
- Valorizar a meritocracia;
- Valorizar o teletrabalho, buscando soluções tecnológicas mais adequadas na realização de suas atividades.



Perspectiva Processos Internos



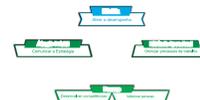
Atuação Setorial

Comunicar a Estratégia

- Divulgar ações do PGPE;
- Promover reuniões trimestrais de comunicação da Estratégia.



Perspectiva Processos Internos



Eficiência Operacional

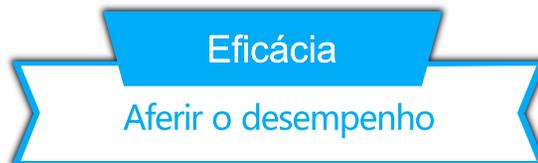
Otimizar processos de trabalho

- Ampliar e sistematizar a Gestão do Conhecimento;
- Aperfeiçoar os processos de trabalho;
- Aprimorar o Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho no TST;
- Implementar a Gestão de Riscos.



Iniciativas de Contribuição

Perspectiva Resultados



- Elaborar Relatório de Desempenho da Estratégia do PGPE;
- Implantar metodologia para a gestão do PGPE.



Alinhamento dos Objetivos de Contribuição

A tabela a seguir relaciona os Objetivos de Contribuição do PGPE com os Objetivos Estratégicos do TST.

Objetivos de Contribuição - PGPE	Objetivos Estratégicos - TST
Desenvolver competências	Desenvolver competências e valorizar pessoas
Valorizar pessoas	Desenvolver competências e valorizar pessoas Promover saúde e qualidade de vida
Comunicar a Estratégia	Fortalecer a imagem do TST
Otimizar processos de trabalho	Otimizar processos de trabalho
Aferir o desempenho	Aferir a qualidade da prestação jurisdicional



Responsáveis pela elaboração

Coordenadoria de Processos Eletrônicos - CPE

André Alves de Oliveira

André Fernandes Pelegrini

David Nelson Ferreira Batista

Eduardo Fernandes de Aguiar

Eugênia Cândida Oliveira de Moura

Francisco Henrique Mendonça Nina Cabral

Kátia Aparecida da Silva

Larissa Ferreira de Moraes

Leandro Costa de Oliveira

Luciano Vilas Boas Neves de Souza

Luis Gustavo Picoli

Rute Negrão Viana

Sandro Rocha

Theresa Wilma Cysne Frota de Oliveira

Walter Gonçalves da Silva Júnior

Zenon Frota de Macedo

Assessoria de Gestão Estratégica - ASGE

Joaquim Fernando Mesquita Candido

Marcio Cruz de Souza

Margareth Cezar Maia

Patricia Andrade da Silva Soares

Rodrigo Mariano Nunes - capa/contracapa/logomarca

Wanessa Sardinha Firmino - capa/contracapa/logomarca

Coordenadoria de Documentação - CDOC

José Geraldo Pereira Baião - correção gramatical

