



**TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
PRESIDÊNCIA**

ATO N. 167/TST.GP, DE 12 DE JULHO DE 2021

Republica o Plano Estratégico 2021 a
2026 do Tribunal Superior do Trabalho

A PRESIDENTE DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, no uso das atribuições legais e regimentais, ad referendum do Órgão Especial,

considerando o direcionamento do Conselho Nacional de Justiça – CNJ no sentido de alinhar as variáveis, bem assim a metodologia de cálculo dos indicadores estratégicos à Tabela Processual Única – TPU,

RESOLVE:

Art. 1º Republicar o Plano Estratégico 2021 a 2026 do Tribunal Superior do Trabalho, em virtude de ajustes das metas estratégicas Índice do Tempo Médio de Julgamento (ITMJ/RR), Índice de Congestionamento Líquido (ICL) e Índice do Tempo Médio de Julgamento dos Sobrestados (ITMJS).

Art. 2º Este ato entra em vigor na data da sua publicação.

MINISTRA MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI

Este texto não substitui o original publicado no Boletim Interno do Tribunal Superior do Trabalho.

PLANO ESTRATÉGICO

2021-2026

Tribunal Superior do Trabalho

PLANO ESTRATÉGICO

2021 A 2026

Sumário

Planejamento Estratégico_ _ _ _ _	6
Missão, Visão e Valores_ _ _ _ _	8
Análise dos Ambientes Interno e Externo_ _ _ _ _	9
Metodologia Aplicada_ _ _ _ _	12
Mapa Estratégico_ _ _ _ _	13
Objetivos Estratégicos_ _ _ _ _	15
Indicadores e Metas_ _ _ _ _	18
Perspectiva Aprendizado e Crescimento_ _ _ _ _	20
Perspectiva Processos Internos_ _ _ _ _	24
Perspectiva Sociedade_ _ _ _ _	38
Iniciativas Estratégicas_ _ _ _ _	40
Perspectiva Aprendizado e Crescimento_ _ _ _ _	41
Perspectiva Processos Internos_ _ _ _ _	42
Perspectiva Sociedade_ _ _ _ _	43
Alinhamento com a Estratégia Nacional_ _ _ _ _	44

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 João Batista Brito Pereira
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 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
Ministro Luiz José Dezena da Silva
Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes

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

A Estratégia do Poder Judiciário foi instituída 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. Com isso, o TST instituiu o Plano Estratégico para o referido período, aprovado mediante a Resolução Administrativa nº 1693, de 6/10/2014.

Tendo em vista as disposições normativas, o êxito das experiências e os Macrodesafios 2021 a 2026 estabelecidos para o Poder Judiciário, por meio da Resolução nº 325, de 29/6/2020, esta Corte Superior apresenta seu Plano Estratégico para o referido período, aprovado mediante a Resolução Administrativa nº 2191, de 7/12/2020. Certamente, a perenidade dessa iniciativa demonstra o envolvimento de seus inúmeros colaboradores.

Assim, renovam-se as expectativas de consolidação e de 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.

Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
Presidente do Tribunal Superior do Trabalho

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.

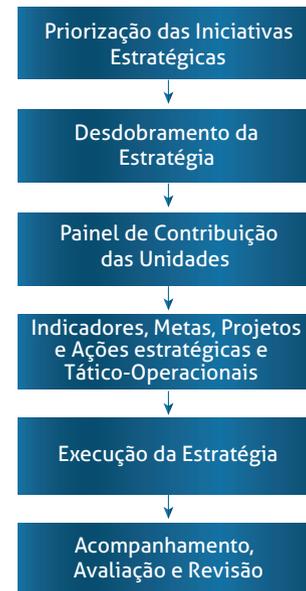
Em sua elaboração são promovidas as análises dos ambientes interno e externo da instituição, com o esboço do cenário a fim de se estabelecerem as diretrizes estratégicas (valores, missão e visão) que nortearão as ações eleitas para o período contemplado.

Processo de Planejamento Estratégico Institucional

Elaboração do Plano Estratégico (2020)



Implementação (2021-2026)





Missão Visão Valores

Missão do TST

Garantir segurança jurídica nas relações trabalhistas com julgamentos céleres, eficazes e uniformes.

Visão do TST

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

Missão

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

Visão

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

Valores

São crenças, costumes e ideias em que a maioria das pessoas da organização acredita. Constituem uma fonte de orientação e inspiração no ambiente de trabalho para a integração das pessoas e das unidades da organização.

São Valores do TST

Colaboração

Agir com cooperação na busca da integração entre as unidades e as pessoas.

Efetividade

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

Ética

Agir com honestidade, integridade e imparcialidade.

Foco no Usuário

Concentrar esforços na resolução das demandas dos clientes externos (sociedade) e dos usuários internos (magistrados, servidores, estagiários e terceirizados).

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.

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 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 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

- Aperfeiçoamento contínuo da Estratégia;
- Atualização constante de recursos tecnológicos;
- Estrutura física adequada;
- Ambiente harmonioso;
- Ambiente propício a oportunidades;
- Investimento em capacitação e desenvolvimento;
- Conciliações e mediações em Dissídios Coletivos.

Pontos Fracos

- Baixa maturidade da governança;
- Baixa gestão de riscos;
- Pouca evolução da gestão do conhecimento;
- Deficiência na política de distribuição e retenção de talentos;
- Burocratização de procedimentos;
- Elevado acervo de processos.

Análise do Ambiente Externo

Oportunidades

- Facilidade de interação da sociedade com os canais de comunicação;
- Mudanças nos modelos e estruturas do trabalho na sociedade;
- Aperfeiçoamento dos sistemas tecnológicos de uso nacional;
- Evolução exponencial de inovações tecnológicas;
- Instituição da Estratégia Nacional do Poder Judiciário para o sexênio 2021-2026;
- Instituição do Prêmio CNJ de Qualidade;
- Instituição da Prestação de Contas ao TCU com foco na Estratégia.

Ameaças

- Crise econômica mundial;
- Potencial aumento de demandas judiciais trabalhistas;
- Redução do orçamento do Tribunal;
- Desvalorização das carreiras do Judiciário;
- Discussão sobre a extinção da Justiça do Trabalho.

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.

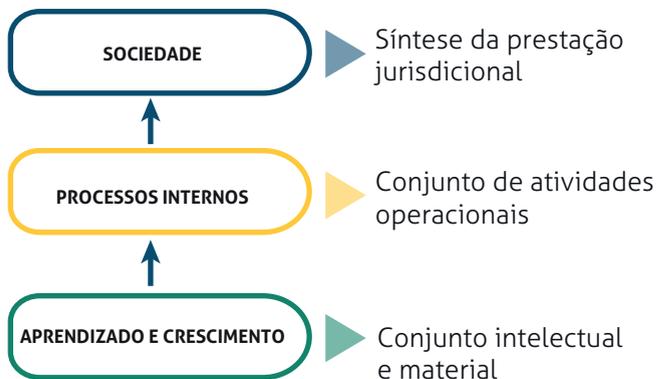
Os indicadores são usados para mensurar e comunicar a estratégia da organização, alinhar as iniciativas individuais, entre unidades e organizacionais, com o fim de alcançar uma meta comum. O *BSC* é, principalmente, um sistema de comunicação, informação e aprendizagem. Assim, não se trata de um sistema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

Nesse contexto, 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 organizacional. Por outro lado, dentro de cada perspectiva, é comum identificar-se um ou mais conjuntos de objetivos estratégicos, denominados fatores críticos de sucesso.

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.

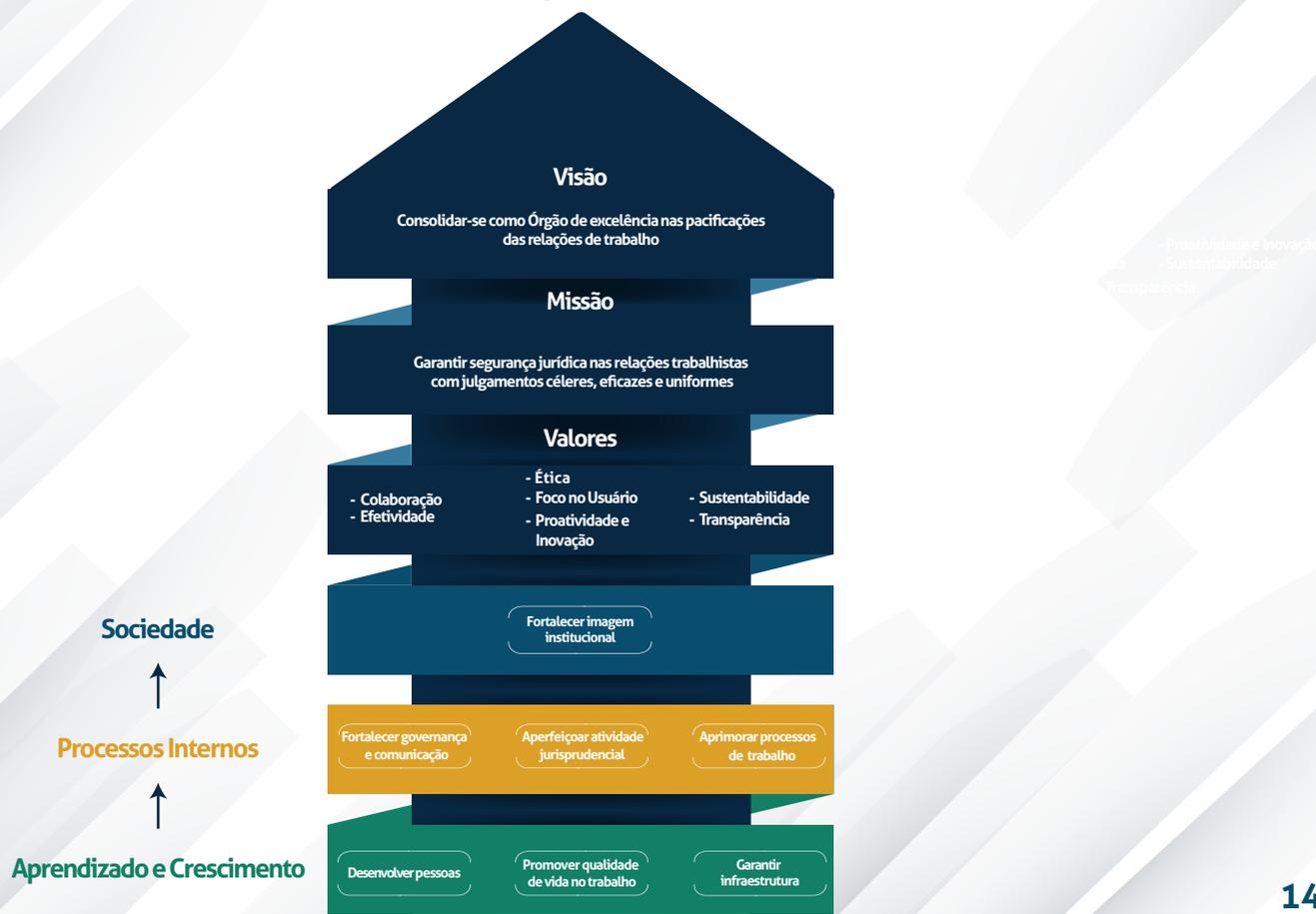
Perspectivas do Mapa Estratégico do TST



Objetivos Estratégicos

- **Sociedade**
 - Fortalecer imagem institucional
- **Processos Internos**
 - Fortalecer governança e comunicação
 - Aperfeiçoar atividade jurisprudencial
 - Aprimorar processos de trabalho
- **Aprendizado e Crescimento**
 - Desenvolver pessoas
 - Promover qualidade de vida no trabalho
 - Garantir infraestrutura

Mapa Estratégico - 2021 a 2026



Objetivos Estratégicos

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

Objetivos Estratégicos do TST

Perspectiva Aprendizado e Crescimento

Desenvolver pessoas

Promover o desenvolvimento contínuo das competências dos servidores, contribuindo para o alcance dos objetivos institucionais.

Responsável: DGSET e CEFAS

Promover qualidade de vida no trabalho

Promover ações que impactem a saúde e a qualidade de vida no trabalho, com foco na constante melhoria do ambiente organizacional e no estímulo ao engajamento e ao aumento da eficiência.

Responsável: DGSET

Garantir infraestrutura

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

Objetivos Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos

Fortalecer governança e comunicação

Promover ações que reforcem a boa governança e a comunicação interna do TST.

Responsáveis: SEGP, SEJUD e DGSET

Aperfeiçoar atividade jurisprudencial

Promover ações que reforcem o aperfeiçoamento da atividade jurisprudencial.

Responsáveis: SEGP e SEJUD

Aprimorar processos de trabalho

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

Responsáveis: SEGP, SEJUD e DGSET

Perspectiva Sociedade

Fortalecer imagem institucional

Promover ações que reforcem a imagem do TST perante a sociedade e entregar serviços e resultados de qualidade ao jurisdicionado.

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 execuções fixados.

Indicadores e Metas

Perspectiva Aprendizado e Crescimento Objetivo - Desenvolver pessoas

Indicador

Responsável: CDEP

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

Aumentar em 1% ao ano a capacitação dos servidores em competências até 2026.

Ano	2021	2022	2023	2024	2025	2026
IMCSCgab	22,41%	x+1%	x+1%	x+1%	x+1%	x+1%
IMCSCsegp	43,23%	x+1%	x+1%	x+1%	x+1%	x+1%
IMCSCsegjud	32,85%	x+1%	x+1%	x+1%	x+1%	x+1%
IMCSCdgset	37,11%	x+1%	x+1%	x+1%	x+1%	x+1%

x: corresponde ao resultado alcançado no ano anterior.

Período de Referência: 2020

IMCSCgab	22,19%
IMCSCsegp	42,80%
IMCSCsegjud	32,52%
IMCSCdgset	36,73%

Acompanhamento

Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Trimestral	Trimestral

Indicadores e Metas

Perspectiva Aprendizado e Crescimento

Objetivo - Promover Qualidade de vida no trabalho

Indicador

Responsável: SESAUD

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

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

Reduzir em 1% ao ano o afastamento de servidores decorrente de licença médica para o tratamento da própria saúde até 2026.

2021 2022 2023 2024 2025 2026

2,97% x-1% x-1% x-1% x-1% x-1%

Acompanhamento

Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Mensal	Trimestral

x: corresponde ao resultado alcançado no ano anterior.

Período de Referência: 2020

IAFAST	2,62%
--------	-------

Obs.: resultado inconsistente em função de teletrabalho temporário devido à pandemia da COVID-19.

Indicadores e Metas

Perspectiva Aprendizado e Crescimento Objetivo - Garantir Infraestrutura

Indicador

Responsável: SETIN

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

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.

Obs.: as respostas classificadas como "Não se Aplica" não constarão do cômputo da variável "Nota Máxima".

Meta

Aumentar para 83% a satisfação dos servidores com os serviços de TI prestados até 2026.

Período de Referência: 2019

ISTI	79,9%
------	-------

2021	2022	2023	2024	2025	2026
80,5%	81%	81,5%	82%	82,5%	83%

Acompanhamento

Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Anual	Anual

Indicadores e Metas

Perspectiva Aprendizado e Crescimento
Objetivo - Garantir Infraestrutura

Indicador

Responsável: NSA

Índice de Desempenho do Plano de Logística Sustentável (IDPLS) = *Desempenho do PLS*

Variável

Desempenho do PLS: percentual de desempenho do Plano de Logística Sustentável – PLS, apurado na ferramenta de gestão estratégica, no período de referência.

Meta

Alcançar 100% ao ano o desempenho do PLS até 2026.



Acompanhamento

Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Mensal	Trimestral

Indicadores e Metas

Perspectiva Processos Internos Objetivo - Fortalecer governança e comunicação

Indicador Responsáveis: SEGP, SEJUD e DGSET

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

Variáveis

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

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

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

Meta

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



Acompanhamento

Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Anual	Anual

x: corresponde ao resultado alcançado no ano anterior.

Indicadores e Metas

Perspectiva Processos Internos

Objetivo - Fortalecer governança e comunicação

Indicador

Responsável: SECOM

$$\text{Índice de Satisfação de Comunicação Social Interna (ISCSI)} = \frac{\Sigma (\text{Média das Notas}) / (\text{Respondentes})}{\text{Nota Máxima}} \times 100$$

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 de Comunicação Social Interna.

Respondentes: quantidade de pessoas que responderam por completo à Pesquisa de Satisfação de Comunicação Social Interna.

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

Meta

Aumentar em 1% a satisfação dos usuários internos com os canais de comunicação social até 2026.



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 atividade jurisprudencial

Indicador

Responsável: NUGEP-SP

Índice de Julgamento de Temas Afetados pelo Rito dos Recursos Repetitivos (IJTRR) = $\frac{\text{Temas Julgados}}{\text{Temas}} \times 100$

Variáveis

Temas Julgados: temas afetados pelo rito dos recursos repetitivos no período de referência.

Temas: total de temas existentes no período de referência.

Meta

Julgar pelo menos 50% dos temas pendentes afetados pelo rito dos incidentes de recursos repetitivos até 2026.

Período de Referência: 2020

IJTRR	61,11%
-------	--------



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 atividade jurisprudencial

Indicador

Responsável: NUGEP-SP

$$\text{Índice do Tempo Médio de Julgamento de IRR (ITMJ/IRR)} = \frac{\sum (\text{Data de Julgamento} - \text{Data Conclusão Recurso Afetado})}{\text{Temas Julgados (IRR)}}$$

IRR: Incidentes de Recursos Repetitivos

Variáveis

Data de Julgamento: data de julgamento do tema do recurso repetitivo, no período de referência.

Data Conclusão Recurso Afetado: data de conclusão do tema afetado pelo rito dos recursos repetitivos, no período de referência.

Temas Julgados (IRR): número de temas julgados e afetados pelo rito de recursos repetitivos, no período de referência.

Meta

Reduzir 20% ao ano o tempo médio de julgamento dos incidentes de recursos repetitivos até 2026.



Acompanhamento

Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Semestral	Semestral

x: corresponde ao resultado alcançado no ano anterior.

Indicadores e Metas

Perspectiva Processos Internos Objetivo - Aprimorar processos de trabalho

Indicador

Responsável: SEA

Índice de Licitações Concluídas nos Prazos (ILCP) = $\frac{\text{Licitações Concluídas nos Prazos}}{\text{Licitações}} \times 100$

Variáveis

Licitações Concluídas nos Prazos: licitações concluídas nos prazos de 210 dias para Contratos de Terceirização - CT, 180 dias para Tecnologia da Informação e Comunicação - TIC e 150 dias para Outros Contratos - OC, 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

Aumentar em 1% ao ano as licitações concluídas dentro dos prazos de 210 dias para Contratos de Terceirização - CT, 180 dias para Tecnologia da Informação e Comunicação - TIC e 150 dias para Outros Contratos - OC, até 2026.

Período de Referência: 2020

ILCP	60,46%
------	--------



Acompanhamento

Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Mensal	Trimestral

x: corresponde ao resultado alcançado no ano anterior.

Indicadores e Metas

Perspectiva Processos Internos Objetivo - Aprimorar processos de trabalho

Indicador

Responsável: SEA

Índice de Licitações Concluídas nos Prazos (ILCP) = $\frac{\text{Licitações Concluídas nos Prazos}}{\text{Licitações}} \times 100$

Dados desdobrados: Contratos de Terceirização - CT	2020
Licitações de CT Concluídas no Prazo	1
Licitações de CT	5
ILCP/CT	20%
Dados desdobrados: Tecnologia da Informação e Comunicação - TIC	2020
Licitações de TIC Concluídas no Prazo	9
Licitações de TIC	16
ILCP/TIC	56,25%
Dados desdobrados: Outros Contratos - OC	2020
Licitações de OC Concluídas no Prazo	22
Licitações de OC	34
ILCP/OC	64,70%

Indicadores e Metas

Perspectiva Processos Internos Objetivo - Aprimorar 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 corridos 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

Aumentar em 1% ao ano a publicação de acórdãos em até 10 dias corridos após a sessão de julgamento até 2026.

Período de Referência: 2020

IAPA	94,77%
------	--------



Acompanhamento

Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Mensal	Trimestral

x: corresponde ao resultado alcançado no ano anterior.

Indicadores e Metas

Perspectiva Processos Internos

Objetivo - Aprimorar processos de trabalho

Indicador

Responsável: SEGP

$$\text{Índice do Tempo Médio de Julgados (ITMJ)} = \frac{\sum (\text{Data de Julgamento} - \text{Data de Conclusão})}{\text{Julgados (1º Julgamento no TST)}}$$

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 por despacho ou decisão colegiada no período de referência.

Meta

Reduzir em 1% ao ano o tempo médio de tramitação entre a primeira conclusão e o primeiro julgamento do processo judicial até 2026.

Período de Referência: 2020

ITMJ (dias)	345
-------------	-----

2021	2022	2023	2024	2025	2026
342	x-1%	x-1%	x-1%	x-1%	x-1%

Acompanhamento

Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Mensal	Trimestral

x: corresponde ao resultado alcançado no ano anterior.

Indicadores e Metas

Perspectiva Processos Internos Objetivo - Aprimorar 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

Reduzir em 1% ao ano os processos conclusos com mais de 2 anos de distribuição nos gabinetes até 2026.

Período de Referência: 2020

IPAG	15,45%
------	--------

2021	2022	2023	2024	2025	2026
15,30%	x-1%	x-1%	x-1%	x-1%	x-1%

Acompanhamento

Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Mensal	Trimestral

x: corresponde ao resultado alcançado no ano anterior.

Indicadores e Metas

Perspectiva Processos Internos Objetivo - Aprimorar processos de trabalho

Indicador

Responsável: SEGP

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

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: os processos originários e em grau de recurso oriundos de instância inferior, que foram baixados pelo Tribunal no período-base. Consideram-se baixados os processos: a) remetidos para outros órgãos judiciais competentes, desde que vinculados a tribunais diferentes; b) remetidos para as instâncias superiores ou inferiores; c) arquivados definitivamente. Não se constituem por baixas as remessas para cumprimento de diligências, as entregas para carga/vista, os sobrestamentos, as suspensões e os arquivamentos provisórios. Havendo mais de um movimento de baixa no mesmo processo, apenas o primeiro deve ser considerado. Consideram-se apenas as baixas nas classes processuais compreendidas as variáveis: a) CnO – Casos Novos Originários e b) CnR – Casos Novos Recursais.

Meta

Reduzir em 1% ao ano o tempo médio de tramitação entre o andamento inicial e a baixa do processo judicial até 2026.

Período de Referência: 2020

ITMT (dias)	638
-------------	-----

2021	2022	2023	2024	2025	2026
632	x-1%	x-1%	x-1%	x-1%	x-1%

Acompanhamento

Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Mensal	Trimestral

x: corresponde ao resultado alcançado no ano anterior.

Indicadores e Metas

Perspectiva Processos Internos Objetivo - Aprimorar processos de trabalho

Indicador

Responsável: SEGP

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

Dados desdobrados: Excluídos os suspensos	2020
Somatório (Data de Baixa - Data de Andamento Inicial)	125.636.017
Baixados	244.673
ITMTs (Excluídos os suspensos)	513 dias
Dados desdobrados: Recurso de Revista	2020
Somatório (Data de Baixa - Data de Andamento Inicial)	102.737.017
Baixados	73.848
ITMT (RR)	1.391 dias
Dados desdobrados: Agravo de Instrumento em Recurso de Revista	2020
Somatório (Data de Baixa - Data de Andamento Inicial)	108.916.311
Baixados	326.610
ITMT (AIRR)	334 dias

Indicadores e Metas

Perspectiva Processos Internos

Objetivo - Aprimorar processos de trabalho

Indicador

Responsável: SEGP

$$\text{Índice de Congestionamento Líquido (ICL)} = \frac{(\text{Acervo} - \text{Suspensos})}{(\text{Baixados} + \text{Acervo} - \text{Suspensos})}$$

Variáveis

Baixados: os processos originários e em grau de recurso oriundos de instância inferior, que foram baixados pelo Tribunal no período-base. Consideram-se baixados os processos: a) remetidos para outros órgãos judiciais competentes, desde que vinculados a tribunais diferentes; b) remetidos para as instâncias superiores ou inferiores; c) arquivados definitivamente. Não se constituem por baixas as remessas para cumprimento de diligências, as entregas para carga/vista, os sobrestamentos, as suspensões e os arquivamentos provisórios. Havendo mais de um movimento de baixa no mesmo processo, apenas o primeiro deve ser considerado. Consideram-se apenas as baixas nas classes processuais compreendidas nas variáveis: a) CnO – Casos Novos Originários e b) CnR – Casos Novos Recursais.

Acervo: saldo residual de processos originários e em grau de recurso oriundos de instância inferior, que não foram baixados até o final do período-base, incluídos os processos em arquivo provisório, suspensos ou sobrestados. Consideram-se apenas as classes processuais compreendidas nas variáveis: a) CnO – Casos Novos Originários e b) CnR – Casos Novos Recursais.

Suspensos: os processos originários e em grau de recurso oriundos de instância inferior, que estão suspensos ou sobrestados ou em arquivo provisório, no final do período-base. Computam-se os processos aguardando cumprimento de acordo e os processos aguardando decisão em repercussão geral (SuSRG) ou em recurso de revista repetitivo (SuSRR). Consideram-se apenas as classes processuais da variável Cn – Casos Novos. Exclui suspensões por decisão judicial.

Indicadores e Metas

Perspectiva Processos Internos

Objetivo - Aprimorar processos de trabalho

Indicador

Responsável: SEGP

$$\text{Índice de Congestionamento Líquido (ICL)} = \frac{(\text{Acervo} - \text{Suspensos})}{(\text{Baixados} + \text{Acervo} - \text{Suspensos})}$$

Meta

Reduzir em 1% ao ano o congestionamento Líquido processual até 2026.

Período de Referência: 2020

ICL	65,08%
-----	--------

2021	2022	2023	2024	2025	2026
64,43%	x-1%	x-1%	x-1%	x-1%	x-1%

Acompanhamento

Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Mensal	Trimestral

x: corresponde ao resultado alcançado no ano anterior.

Dados desdobrados: Litigância Serial Líquida (10 maiores litigantes)	2020
Acervo - Suspensos	105.018
Baixados + Acervo - Suspensos	1.567
ICL - Litigância Serial Líquida (10 maiores litigantes)	67%

Indicadores e Metas

Perspectiva Processos Internos

Objetivo - Aprimorar processos de trabalho

Indicador

Responsável: SEGP

Índice do Tempo Médio de Julgamento dos Sobrestados (ITMJS) = $\frac{\sum (\text{Data Julgamento} - \text{Data Dessobrestamento})}{\text{Julgados (dessobrestados)}}$

Variáveis

Data Julgamento: data da decisão proferida pelo TST, após retorno do recurso extraordinário que estava sobrestado em razão de repercussão geral, no período de referência.

Data Dessobrestamento: data de retorno do processo sobrestado por repercussão geral em razão de decisão proferida pelo STF, no período de referência.

Julgados (dessobrestados): decisões publicadas pelo TST, após decisão do STF em razão de repercussão geral, no período de referência.

Meta

Reduzir em 1% ao ano o tempo médio de julgamento dos processos sobrestados em razão de repercussão geral, após decisão do STF, 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	Mensal	Trimestral

x: corresponde ao resultado alcançado no ano anterior.

Indicadores e Metas

Perspectiva Sociedade

Objetivo - Fortalecer imagem institucional

Indicador

Responsável: SEGP

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

Variáveis

Julgados: Todas as decisões colegiadas e monocráticas que põem fim à relação processual, à exceção de decisões derivadas de cargos de direção, bem como da exclusão dos despachos de mero expediente, as decisões interlocutórias e as decisões de embargos de declaração no período-base. Havendo mais de uma decisão no mesmo processo, todas devem ser consideradas. Consideram-se apenas as decisões nas classes processuais compreendidas nas variáveis: a) CnO – Casos Novos Originários e b) CnR – Casos Novos Recursais.

Magistrados: número de cargos existentes de Magistrado no Tribunal, no final do período-base, providos ou não, exceto os da direção (Presidência, Vice-presidência e Corregedoria), no período de referência.

Meta

Aumentar em 1% ao ano a média de julgados por magistrado até 2026.

Período de Referência: 2020

IPJ (julgados)	13.511
----------------	--------

2021 2022 2023 2024 2025 2026

13.646	x+1%	x+1%	x+1%	x+1%	x+1%
--------	------	------	------	------	------

Acompanhamento

Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Mensal	Trimestral

x: corresponde ao resultado alcançado no ano anterior.

Indicadores e Metas

Perspectiva Sociedade

Objetivo - Fortalecer imagem institucional

Indicador

Responsável: SEGP

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

Variáveis

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

Respondentes: número total de respondentes da Pesquisa de Satisfação da Sociedade no período de referência.

Meta

Aumentar em 1% ao ano a satisfação da sociedade com os serviços prestados pelo TST até 2026.

Período de Referência: 2020

ISAT	70,31%
------	--------

2021	2022	2023	2024	2025	2026
71,01%	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 Estratégicas

A decorative graphic consisting of several overlapping, wavy bands in shades of dark blue, teal, and light blue, flowing across the lower half of the page.

Perspectiva Aprendizado e Crescimento

Desenvolver pessoas

- Promover o desenvolvimento contínuo das competências dos servidores (Responsável - DGSET/SEGPES/CDEP e CEFAST);
- Aperfeiçoar a Gestão por Competências e Resultados (Responsável - DGSET/SEGPES/CDEP e CEFAST);
- Desenvolver líderes para a busca de resultados planejados com estratégia, articulação e visão (Responsável - DGSET/SEGPES/CDEP e CEFAST);
- Promover ações que visem a retenção de talentos (Responsável - DGSET/SEGPES/CDEP);
- Implementar ações que promovam integração entre as unidades (Responsáveis - SEGP/SECOM e DGSET/CDEP).

Promover qualidade de vida no trabalho

- Realizar ações para a saúde do servidor (Responsável - DGSET/SESAUD);
- Tratar ações decorrentes do monitoramento da qualidade de vida no trabalho (Responsáveis - DGSET - SESAUD e CDEP);
- Implantar novos modelos de trabalho com foco em resultados (Responsável - DGSET/SEGPES/CDEP).

Garantir infraestrutura

- Disponibilizar a infraestrutura adequada (Responsáveis - SEGP e DGSET);
- Tratar ações decorrentes da Pesquisa de Satisfação dos Servidores Sobre os Serviços de Tecnologia da Informação (Responsável - SEGP/SETIN);
- Aperfeiçoar serviços tecnológicos centrados na experiência do usuário. (Responsável - SEGP/SETIN);
- Vincular a execução do orçamento disponibilizado à Estratégia (Responsável - SEGP/ASGE);
- Promover a sustentabilidade (Responsável - DGSET e SEGP - NSA).

Perspectiva Processos Internos

Fortalecer governança e comunicação

- Aperfeiçoar a governança institucional (Responsáveis - SEGP, SEGJUD, DGSET e SEAUD);
- Garantir a eficiência dos canais internos de comunicação social (Responsável - SEGP/SECOM);
- Tratar ações decorrentes da Pesquisa de Satisfação sobre os canais de Comunicação Social Internos (Responsável - SEGP/SECOM).

Aperfeiçoar atividade jurisprudencial

- Estimular ações de redução do tempo de julgamento dos Incidentes de Recursos Repetitivos (Responsável - NUGEP/SP);
- Estimular o julgamento dos temas de Recursos Repetitivos pendentes (Responsável - NUGEP/SP);
- Aperfeiçoar os procedimentos administrativos de cartorários (Responsáveis - SEGP e SEGJUD).

Aprimorar processos de trabalho

- Aprimorar o julgamento dos processos sobrestados após a decisão pelo STF (Responsável - SEGP);
- Fortalecer a adoção de meios alternativos de soluções consensuais de conflitos e a prevenção de litígios (Responsável - VP);
- Aprimorar a gestão de riscos (Responsáveis - SEGP, SEGJUD e DGSET);
- Ampliar a gestão do conhecimento (Responsável - SEGP/ASGE);
- Aprimorar a gestão de custos (Responsável - DGSET/SEA);
- Aperfeiçoar a gestão das contratações (Responsável - DGSET/SEA);
- Aperfeiçoar os processos de trabalho com foco na cultura orientada para resultados (Responsáveis - SEGP, SEGJUD, DGSET e CEFAS);
- Criar portfólio de ações/projetos estratégicos (Responsável - SEGP/ASGE);
- Implementar ações que promovam integração entre as unidades (Responsáveis - SEGP/SECOM e DGSET/CDEP).

Perspectiva Sociedade

Fortalecer imagem institucional

- Implementar ações que comuniquem a atuação do TST (Responsável - SEGP/SECOM);
- Aperfeiçoar a interação do TST com a sociedade (Responsáveis - SEGP/SECOM e OUV);
- Divulgar com efetividade conteúdo sobre o TST para que a atuação seja percebida pela sociedade como relevante e indispensável (Responsável - SEGP/SECOM);
- Aprimorar a divulgação dos resultados da produtividade do TST (Responsáveis - SEGP e SEGJUD);
- Tratar ações decorrentes da Pesquisa de Satisfação dos Clientes com os serviços do TST (Responsável - OUV);
- Garantir a eficiência no atendimento da sociedade pelos canais externos de comunicação (Responsável - OUV).

Alinhamento dos Objetivos Estratégicos do TST com os Macrodesafios do Poder Judiciário

Objetivos Estratégicos do TST	Macrodesafios do Poder Judiciário
Desenvolver pessoas	- Aperfeiçoamento da gestão de pessoas.
Promover qualidade de vida no trabalho	
Garantir infraestrutura	- Fortalecimento da Estratégia Nacional de TIC e de proteção de dados; - Promoção da sustentabilidade; - Aperfeiçoamento da gestão orçamentária e financeira.
Fortalecer governança e comunicação	- Aperfeiçoamento da gestão administrativa e governança judiciária.
Aperfeiçoar atividade jurisprudencial	
Otimizar processos de trabalho	- Consolidação do sistema de precedentes obrigatórios; - Prevenção de litígios e adoção de soluções consensuais para os conflitos.
Fortalecer imagem institucional	- Agilidade e produtividade na prestação jurisdicional; - Garantia dos direitos fundamentais; - Fortalecimento da relação institucional do judiciário com a sociedade.

Unidades elencadas no Plano Estratégico

Sigla	Descrição
ASGE	Assessoria de Gestão Estratégica
CDEP	Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas
CEFAST	Centro de Formação e Aperfeiçoamento dos Assessores e Servidores do Tribunal Superior do Trabalho
DGSET	Diretoria-Geral da Secretaria do Tribunal
NUGEP-SP	Núcleo de Gerenciamento de Precedentes - Secretaria da Presidência
NSA	Núcleo Socioambiental
OUV	Ouvidoria
SEA	Secretaria de Administração
SEAUD	Secretaria de Auditoria
SECOM	Secretaria de Comunicação
SEGJUD	Secretaria-Geral Judiciária
SEGP	Secretaria-Geral da Presidência
SEGPES	Secretaria de Gestão de Pessoas
SESAUD	Secretaria de Saúde
SETIN	Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação
VP	Vice-Presidência

Responsáveis pela elaboração do Plano Estratégico

Alex Alexander Abdallah Junior

Aline Arraes de Oliveira Mesquita

Amanda Ferreira de Souza Lino

Ana Cecília Sousa Santana Beiró

André França Valle

André Nardelli Pinto Barbosa

Anna Carolina Vilela Brito

Antonio de Pádua Borges

Carlos Kennedy Medeiros de Lima

Danilla Fonseca Godoy Veloso

Davi de Oliveira

Diogo Querino Faim

Edileuza Costa Cunha

Edvanja Alessandra Rodrigues Herr da Silveira

Edylson Martins de Oliveira

Ekaterini Sofoulis Hadjirallis

Eliane Luzia Bisinotto

Elton José Boulanger da Silva

Eudes Eduardo de oliveira Lucena

Fabiane Freitas de Almeida Pinto

Fernanda Márcia Alves Sampaio

Francisco José Pierre Carneiro Júnior

Graziela Volpato da Cunha

Guilherme Affonso dos Reis

Haelson Silveira de França

Helineida Ferreira Silva Gonçalves

Jomar Pereira da Silva

José Railton Silva Rêgo

Júlio Cesar Moreira Marino

Junes Aparecida Cerqueira Cavalcante Alves da Silva

Responsáveis pela elaboração do Plano Estratégico

Leonardo da Silva Bispo Pereira

Livia Braga Monteiro Gabini

Luiz Claudio Gonçalves

Marcelo de Oliveira Ribeiro

Marcos França Soares

Maria Aparecida Tomazini Abdallah

Maria Tereza de Andrade Lima Orlandi

Mônica Percília Costa Rodrigues

Murilo Queiroz Bastos

Patrícia Vasconcelos Soares de Oliveira

Paulo Henrique Vieira Silva dos Santos

Paulo Sérgio dos Santos

Priscila Bicalho Rodrigues Bérnago

Rademaker da Silva Cezario

Reginaldo de Ozêda ala

Ricardo Cordeiro Galvão Sant Ana Van Erven

Roberto Ângelo da Rocha Aguiar

Rodrigo Pessanha Tunholi

Rogério Corrêa Ribeiro

Rubens Luiz Murga da Silva

Rúbia Cavalcante Marques

Simone Martinazzo Bottin

Taciana Giesel Cuadros

Thais Silva Oliveira Lima

Valéria Chrystiane Rodrigues dos Santos

Vinícius Brito de Sousa

Vivian Borges Lopes

Walter Gonçalves da Silva Júnior

Zélia Maria de Melo Silva

Unidade de apoio à elaboração do Plano Estratégico

Assessoria de Gestão Estratégica

Francisco Henrique Mendonça Nina Cabral

Joaquim Fernando Mesquita Candido

Marcio Cruz de Souza

Margareth Cezar Maia

Patricia Andrade da Silva Soares

Sergio Sodré Pacheco

Projeto gráfico

Andréia Batista Alves
Designer responsável pelo projeto

Kailla Carolina da S. T. de Sousa
Designer responsável pelo projeto

Comissão Permanente de Planejamento Estratégico - 2020

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

VIVIAN BORGES LOPES
Representante do Gabinete da Vice-Presidência

SILVANIA PINHEIRO COELHO JOSÉ
Representante da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho

MARTA ALVES DE FIGUEIREDO
Representante do Gabinete do Ministro Aloysio Corrêa da Veiga

MARCIO CRUZ DE SOUZA
Assessor-Chefe de Gestão Estratégica

MARIA TEREZA DE ANDRADE LIMA ORLANDI
Ouvidora Auxiliar



JUSTIÇA DO TRABALHO

Tribunal Superior do Trabalho