



**TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO  
PRESIDÊNCIA**

**RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 2.661, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2024.**

Aprova a revisão do Plano Estratégico do Tribunal Superior do Trabalho - 2021 a 2026.

**O EGRÉGIO ÓRGÃO ESPECIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**, em Sessão Ordinária hoje realizada, sob a Presidência do Excelentíssimo Senhor Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga, Presidente do Tribunal, presentes os Excelentíssimos Senhores Ministros Mauricio José Godinho Delgado, Vice-Presidente do Tribunal, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, Ives Gandra da Silva Martins Filho, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Dora Maria da Costa, Guilherme Augusto Caputo Bastos, Kátia Magalhães Arruda, Amaury Rodrigues Pinto Junior, Sergio Pinto Martins e Liana Chaib e o Excelentíssimo Senhor José de Lima Ramos Pereira, Procurador-Geral do Trabalho,

**RESOLVE**

Aprovar a revisão do Plano Estratégico do Tribunal Superior do Trabalho - 2021 a 2026, nos termos do anexo desta Resolução.

Publique-se.

**ALOYSIO SILVA CORRÊA DA VEIGA**  
**Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho**

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

# PLANO ESTRATÉGICO 2021-2026



# TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

## PLANO ESTRATÉGICO 2021 A 2026

---



# SUMÁRIO

Planejamento Estratégico _____	<b>6</b>
Missão, Visão e Valores _____	<b>8</b>
Análise dos Ambientes Interno e Externo _____	<b>9</b>
Metodologia Aplicada _____	<b>12</b>
Mapa Estratégico _____	<b>13</b>
Objetivos Estratégicos _____	<b>15</b>
Indicadores e Metas _____	<b>18</b>
Perspectiva Aprendizado e Crescimento _____	<b>20</b>
Perspectiva Processos Internos _____	<b>26</b>
Perspectiva Sociedade _____	<b>33</b>
Iniciativas Estratégicas _____	<b>36</b>
Perspectiva Aprendizado e Crescimento _____	<b>37</b>
Perspectiva Processos Internos _____	<b>38</b>
Perspectiva Sociedade _____	<b>39</b>
Alinhamento com a Estratégia Nacional _____	<b>40</b>
Revisões _____	<b>42</b>

# 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  
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.

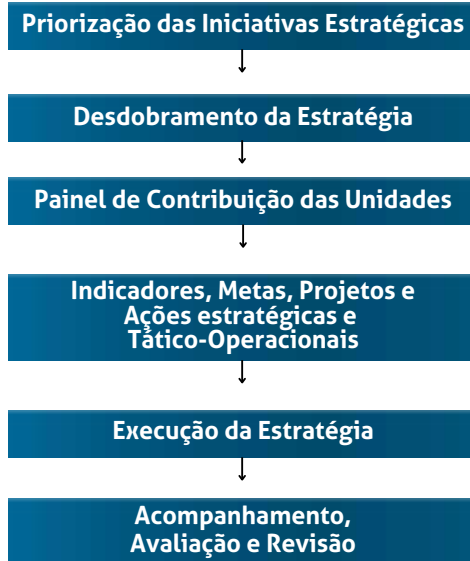
Em sua elaboração são promovidas as análises dos ambientes interno e externo da instituição, com o esboço do cenário a fim de se estabelecerem as diretrizes estratégicas (valores, missão e visão) que nortearão as ações eleitas para o período contemplado.

# 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.

# ANÁLISE 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.

# ANÁLISES 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.

# METODOLOGIA APLICADA

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

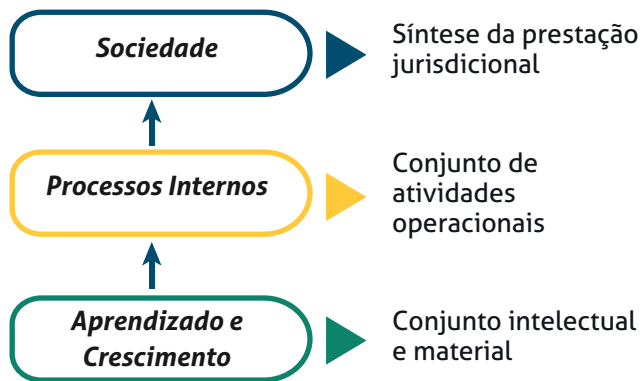
Os indicadores são usados para mensurar e comunicar a estratégia da organização, alinhar as iniciativas individuais, entre unidades e organizacionais, com o fim de alcançar uma meta comum. O **BSC** é, principalmente, um sistema de comunicação, informação e aprendizagem. Assim, não se trata de um sistema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

Nesse contexto, 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

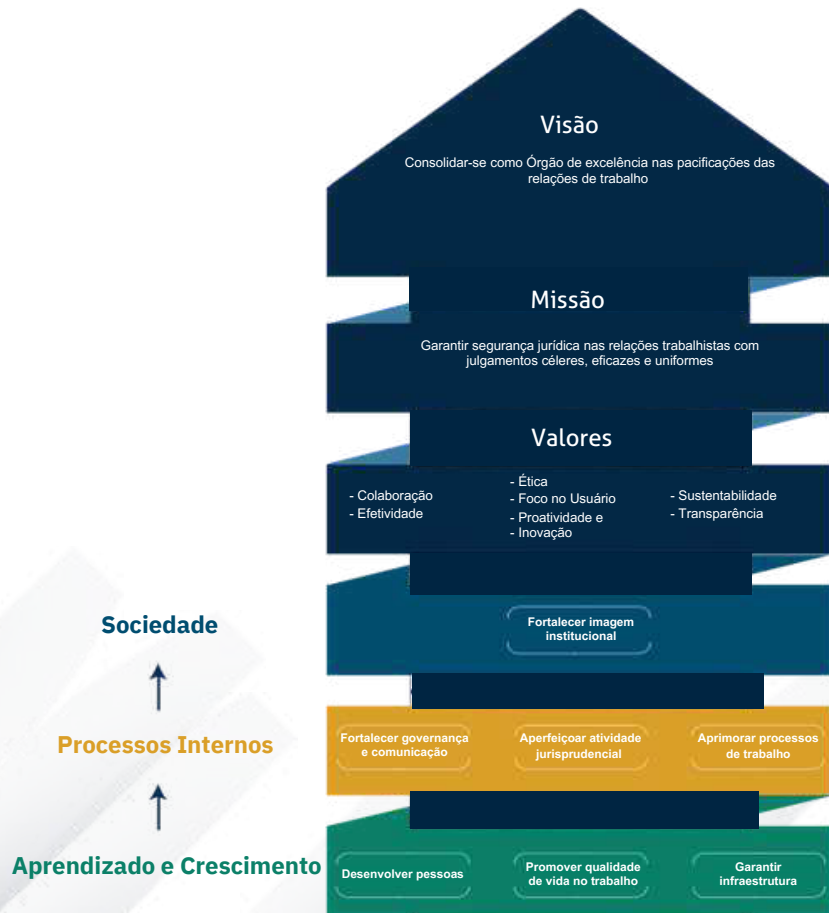


## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- **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 CEFAST**

#### 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

### Perspectiva Processos Internos

Fortalecer governança e comunicação

Promover ações que reforcem a boa governança, a integridade, a transparência e a comunicação do TST.  
**Responsáveis: SEGP, SEGJUD e DGSET**

Aperfeiçoar atividade jurisprudencial

Promover ações que reforcem o aperfeiçoamento da atividade jurisprudencial.  
**Responsáveis: SEGP e SEGJUD**

Aprimorar processos de trabalho

Modernizar processos de trabalho a fim de proporcionar maior eficiência na sua execução e efetividade dos resultados.  
**Responsáveis: SEGP, SEGJUD e DGSET**



## 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

$$\text{Índice de Desenvolvimento de Competências Planejadas (IDCP)} = \frac{QTRA}{QTTPEA}$$

Responsável: CDEP

## Variáveis

**QTRA** = Quantidade de turmas realizadas, constantes do Educare, no ano de referência.

**QTTPEA** = Quantidade total de turmas previstas no Educare no ano de referência.

Obs: São consideradas turmas todos os eventos de treinamentos e capacitações.

## Meta

Manter, no mínimo, em 80% o índice de turmas realizadas em comparação aos eventos planejados no Educare.

Ano	2024	2025	2026
	80%	80%	80%

Acompanhamento		
Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Anual	Anual

## Indicador

$$\text{Índice de Qualidade de Vida no Trabalho (IQVT)} = \frac{\text{Participações em ações de qualidade de vida}}{\text{Força de trabalho total} \times \text{Ações de qualidade de vida}} \times 100$$

Responsável: SESAUD

## Variáveis

**Participações em ações de qualidade de vida:** Número de pessoas que participaram de ações de qualidade de vida, no período de referência.

**Ações de qualidade de vida:** quantidade de ações de qualidade de vida no trabalho organizadas e realizadas, no período de referência.

**Força de Trabalho Total:** Força de trabalho total de magistrados(as), servidores(as) e auxiliares.

## Meta

Aumentar para 30% o número de participantes em ações de qualidade de vida no trabalho.

Ano	2023	2024	2025	2026
	19,50%	25%	27,50%	30%

Acompanhamento		
Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Trimestral	Trimestral



## Indicador

$$\text{Índice de Acessibilidade Global (IAG)} = \frac{\sum \text{POD}}{\sum \text{PMD}} \times 100$$

Responsável: ASDIN

## Variáveis

**POD** = Pontuações obtidas em cada Dimensão avaliada no Plano de Acessibilidade e Inclusão (Gestão da Acessibilidade, Serviços, Comunicacional, Arquitetônica e Urbanística e Tecnologia), no período de referência.

**PMD** = Pontuações Máximas de cada Dimensão avaliada no Plano de Acessibilidade e Inclusão (Gestão da Acessibilidade, Serviços, Comunicacional, Arquitetônica e Urbanística e Tecnologia), no período de referência.

## Meta

Aumentar a acessibilidade para 85% até o fim de 2026.

Ano	2024	2025	2026
	69%	77%	85%

## Acompanhamento

Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Trimestral	Trimestral

# INDICADORES E METAS

Perspectiva: Aprendizado e Crescimento  
Objetivo: Garantir Infraestrutura

$$\text{IDRS} = (\text{Ra}2023 * (1 - \text{MetaAno\%}) / \text{Rr}) * 100$$

$$\text{IDENR} = (\text{ENRa}2023 * (1 - \text{MetaAno\%}) / \text{ENRr}) * 100$$

## Indicador

$$\text{Índice de Desempenho Ambiental (IDA)} = \frac{(\text{IDRS} + \text{IDENR})}{2}$$

Responsável: DIESIS

## Variável

**Resíduo realizado (Rr)** = quantitativo de resíduos sólidos oriundos da atividade do órgão mensurado no fim do período de apuração.

**Resíduo em 2023 (Ra2023)** = quantitativo de resíduos sólidos oriundos da atividade do órgão mensurado no ano de 2023.

**Energia não renovável realizada (ENRr)** = quantitativo de energia consumida pelo órgão, cuja geração se dá por fontes não-renováveis, mensurado no fim do período de apuração.

**Energia não renovável em 2023 (ENRa2023)** = quantitativo de energia consumida pelo órgão, cuja geração se dá por fontes não-renováveis, mensurado no ano de 2023.

**IDRS** = Índice de Desempenho para Resíduos Sólidos.

**IDENR** = Índice de Desempenho para Energia Não Renovável.

## Meta

Diminuir em 15% os Resíduos gerados e a utilização de energia não renovável referente ao ano de 2023 até 2026.

2024 2025

2021	2022	2023	2024	2025	2026
		x	x-5%	x-10%	x-15%

x: corresponde ao resultado alcançado no ano de 2023

## Acompanhamento

Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Trimestral	Trimestral

## Indicador

$$\text{Índice de minutas geradas no Gabinete Eletrônico (IMGGE)} = \frac{\text{Minutas Geradas no GE}}{\text{Total de Minutas Geradas}} \times 100$$

Responsável: SEGJUD e SETIN

## Variáveis

**Minutas Geradas no GE** = Quantidade de minutas geradas no sistema Gabinete Eletrônico (GE), no período de referência.

**Total de Minutas Geradas** = Quantidade total de minutas geradas, independente do sistema utilizado, no período de referência.

## Meta

Aumentar o percentual de minutas geradas no GE para 90% em 2026.

Ano	2023	2024	2025	2026
	8%	30%	60%	90%

## Acompanhamento

Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Anual	Anual

## Indicador

**Índice de Cumprimento dos Objetivos Estratégicos de TIC (ICOETIC)**

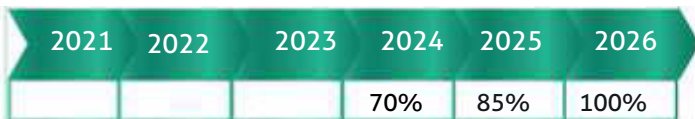
Responsável: SETIN

## Variáveis

OE - objetivo estratégico de TIC  
 KR - resultado chave (progresso ou valor ou resultado do KR)  
 i - quantidade de KR's vigentes (não excluídos) do OE na apuração do desempenho  
 n - número do OE  
 dOE - desempenho médio do objetivo estratégico de TIC  
 rgOE - resultado global médio dos objetivos estratégicos de TIC

## Meta

Chegar em 100% de OKR concluídos dentro do prazo.



### Acompanhamento

Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Trimestral	Anual

$$dOE(1,n) = \sum KR(1, i) / i$$

(apura o resultado global médio dos objetivos estratégicos de TIC pela média do somatório do desempenho desses objetivos)

$$rgOE = \sum dOE(1,n) / n$$

(apura o desempenho médio de cada objetivo estratégico de TIC pela média do somatório dos seus resultados chave vigentes na apuração)

### Onde:

- se um objetivo for alcançado antes do último trimestre e não houver mais apuração de resultados (KR), o dOE desse objetivo deverá ser repetido nos trimestres seguintes;
- O rgOE do último trimestre será o resultado final do indicador.

## Indicador

$$\text{Índice de Execução das Dotações para Despesas Discricionárias (IEDD)} = \frac{MDD}{DAD} \times 100$$

Responsável: SEA

## Variáveis

**MDD** = Montante empenhado de dotações para despesas discricionárias, no período de referência.

**DAD (Dotação atualizada para despesas discricionárias)** = São computados, na apuração deste índice, os empenhos emitidos, relativos às dotações destinadas às despesas discricionárias, tanto as aprovadas na lei orçamentária quanto em créditos adicionais, independentemente de terem sido liquidados e pagos.

**Obs:** São consideradas despesas discricionárias os grupos GND3 e GND4, exceto obras, excluídos construção, reforma ou aquisição de imóvel, gastos com pessoal, benefícios, pensões indenizatórias, precatórios e requisições de pequeno valor, para verificar a manutenção dos níveis de despesa planejados. Considera todas as fontes de recursos, exceto cancelamentos contábeis.

## Meta

Alcançar 99% no IEDD.

Ano	2024	2025	2026
	99%	99%	99%

### Acompanhamento

Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Trimestral	Trimestral

# INDICADORES E METAS

Perspectiva: Processos Internos  
 Objetivo: Fortalecer governança e comunicação

## Indicador

**Índice de Avaliação de Governança Organizacional (iESGO)** = *Desempenho no iESGo*

Responsáveis: SEGP, SEGJUD e DGSET

## Variáveis

**Desempenho no iESGo:** Desempenho no índice de auto-avaliação de governança organizacional (iESGo) disponibilizado pelo TCU, no período de referência.

## Meta

Alcançar, no mínimo, 70% no iESGo, até 2026.



Acompanhamento		
Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Anual	Anual

## Indicador

**Índice de Aderência ao Programa Nacional de Prevenção à Corrupção (e-Prevenção)** = *Desempenho no e-Prevenção*

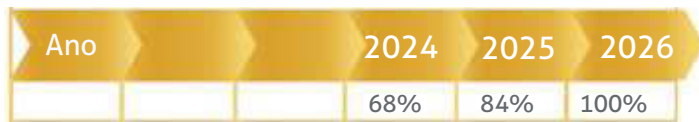
Responsáveis: SEGP, SEGJUD e DGSET

## Variáveis

**Desempenho no e-Prevenção:** desempenho alcançado no sistema e-Prevenção é obtido por meio da relação entre as boas práticas atendidas em comparação com as boas práticas listadas no Programa.

## Meta

Alcançar 100% no Índice do e-Prevenção até 2026.



Acompanhamento		
Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Anual	Anual

## Indicador

**Índice de Transparência (i-Transparência)** = *Desempenho no Ranking da Transparência*

Responsável: SEGP

## Variáveis

**Desempenho no Ranking da Transparência:** Desempenho do TST alcançado no Ranking da Transparência disponibilizado pelo CNJ

## Meta

Alcançar 100% no Índice de Transparência.

Ano	2024	2025	2026
	100%	100%	100%

## Acompanhamento

Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Anual	Anual



## Indicador

$$\text{Índice de Afetação de Temas ao Rito de Precedentes Vinculantes (IATRPV)} = \frac{\text{Temas afetados no ano atual}}{\text{Temas afetados no ano anterior}} \times 10$$

Responsável: SPR

## Variáveis

**Temas afetados no ano atual:** quantidade de novos temas afetados ao rito de precedentes vinculantes, no período de referência.

**Temas afetados no ano anterior:** quantidade de temas afetados ao rito de precedentes vinculantes no ano anterior ao período de referência.

## Meta

Realizar a afetação de pelo menos 50% de novos temas ao rito de precedentes vinculantes por ano.



Acompanhamento		
Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Anual	Anual

x: corresponde ao resultado alcançado no ano anterior.



## Indicador

$$\text{Índice de Proporção de Processos Julgados (IPPJ)} = \frac{\text{Processos Julgados}}{\text{Casos Novos}} \times 100$$

Responsável: SEGP

## Variáveis

**Processos Julgados:** quantidade de processos com primeiro julgamento no período de referência.

**Casos Novos:** quantidade de casos novos processuais no período de referência.

## Metas

Julgar pelo menos 5% a mais do que a quantidade de casos novos no ano de referência.

Ano	2023	2024	2025	2026
	X%	X+5%	X+5%	X+5%

x: corresponde à quantidade de casos novos no ano de referência.

## Acompanhamento

Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Trimestral	Trimestral

# INDICADORES E METAS

Perspectiva Processos Internos  
Objetivo - Aprimorar processos de trabalho

## Indicador

$$\text{Índice de Solução de Processos Antigos (ISPA)} = \frac{\text{Processos antigos Julgados}}{\text{Processos antigos pendentes de julgamentos}} \times 100$$

Responsável: SEGP

## Variáveis

**Processos antigos julgados:** quantidade de processos antigos julgados, no período de referência.

**Processos antigos pendentes de julgamentos:** quantidade de processos antigos pendentes de julgamento (excluídos os processos suspensos e sobrestados), no período de referência.

**Obs:** considera-se processos antigos, os processos distribuídos a mais de 4 (quatro) anos do período de referência.

## Meta

Julgar 100% ou mais processos antigos no período de referência.

Ano	2024	2025	2026
	>=100%	>=100%	>=100%

Acompanhamento		
Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Trimestral	Trimestral

x: corresponde à quantidade de casos novos no ano de referência.

## Indicador

$$\text{Índice do Tempo Médio de Tramitação (ITMT)} = \frac{\sum (\text{DB} - \text{DAI})}{\text{Baixados}}$$

Responsável: SEGP

## Variáveis

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

**DAI- 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 nas 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.

2021	2022	2023	2024	2025	2026
632	512	627	x-1%	x-1%	x-1%

x: corresponde ao resultado alcançado no ano anterior.

## Acompanhamento

Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Trimestral	Trimestral

## Indicador

$$\text{Índice de Solução de Processos por Acordo ou Conciliação (ISPAC)} = \frac{\text{QPC}}{\text{QPCant}} \times 100$$

Responsável: VP

## Variáveis

**QPC** = quantidade de processos conciliados, no período de referência.

**QPCant** = quantidade de processos conciliados, no ano anterior ao período de referência.

**Conciliados:** São os processos que tiveram conciliação ou homologação de acordo no TST ou foram baixados para homologação de acordo na origem ou para realização de conciliação e que tiveram acordo realizado.

Observação: Não se enquadram os processos com desistência, com tentativa de conciliação ou conciliados em parte.

## Meta

Aumentar a quantidade de processos conciliados em 10% em relação ao resultado do ano anterior.

Ano	2024	2025	2026
	X	X+ 10%	X+ 10%

x: corresponde ao resultado alcançado no ano anterior.

## Acompanhamento

Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Trimestral	Trimestral

## Indicador

**Índice de Solução de Processos Baixados Definitivamente (ISPBD)**

$$= \frac{QTB}{QTBant} \times 100$$

Responsável: *SEGP*

## Variáveis

**QTB** = Quantidade de Processos baixados no ano de referência.

**QTBant** = Quantidade de Processos baixados no ano anterior ao 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:

- remetidos para outros órgãos judiciais competentes, desde que vinculados a tribunais diferentes;
- remetidos para as instâncias superiores ou inferiores;
- 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.

## Meta

Aumentar a quantidade de processos baixados em 5% em relação ao resultado do ano anterior.

Ano	2023	2024	2025	2026
	X	X+ 5%	X+ 5%	X+ 5%

x: corresponde ao resultado alcançado no ano anterior.

## Acompanhamento

Periodicidade	Medição	Análise de desempenho
Anual	Trimestral	Trimestral

# Iniciativas Estratégicas

---



## Perspectiva Aprendizado e Crescimento

### Desenvolver pessoas

- Promover o desenvolvimento contínuo das competências dos servidores com ampla acessibilidade (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);
- Implementar programa de formação de sucessão gerencial (Responsável - DGSET/SEGPES/CDEP e CEFAST).
- Estimular a capacitação exclusiva de servidoras em competências específicas para ocupação de cargos de gestão (Responsável - DGSET/SEGPES/CDEP e CEFAST).

### Promover qualidade de vida no trabalho

- Realizar ações para a saúde dos magistrados e servidores (Responsável - DGSET/SESAUD);
- Realizar ações para a promoção da qualidade de vida no trabalho do corpo funcional (Responsável - DGSET/SESAUD);
- Implementar ações de qualidade de vida com inclusão e acessibilidade para o corpo funcional (Responsável - DGSET/SESAUD e ASDIN).

### Garantir infraestrutura

- Disponibilizar a infraestrutura adequada com acessibilidade física e digital (Responsáveis - SEGP e DGSET);
- Estabelecer procedimentos para promover e monitorar continuamente a execução do orçamento em relação ao planejamento (Responsáveis - DGSET/SEA);
- Aumentar a eficiência operacional com uso da tecnologia (Responsáveis - SEGP/SETIN);
- Reduzir riscos relacionados ao uso da TI (Responsáveis - SEGP/SETIN);
- Realizar transformação digital de serviços utilizados pelo cidadão (Responsáveis - SEGP/SETIN);
- Reduzir o impacto ambiental que o órgão realiza em razão das suas atividades (Responsáveis - DGSET e SEGP/SEGGE);
- Realizar transição da matriz energética, de energia não-renovável para energia renovável (Responsáveis - DGSET e SEGP/SEGGE);
- Reduzir o descarte de rejeitos no aterro (Responsáveis - DGSET e SEGP/SEGGE);
- Adotar critérios de sustentabilidade nas contratações (Responsáveis - DGSET e SEGP/SEGGE).

## Perspectiva Processos Internos

### Fortalecer governança e comunicação

- Aperfeiçoar a governança institucional (Responsáveis - SEGP, SEGJUD, DGSET e SEAUD);
- Promover comunicação efetiva com a sociedade, com transparência e prestação de informações com linguagem simples (Responsáveis - SEGP, SEGJUD, DGSET);
- Aperfeiçoar o sistema de integridade do TST (Responsáveis - SEGP/SEGGE e DGSET).

### Aperfeiçoar atividade jurisprudencial

- Estimular a identificação de novos temas de Precedentes Vinculantes (Responsável - SPR);
- Estimular o julgamento dos temas de Precedentes Vinculantes (Responsável - SPR).

### Aprimorar processos de trabalho

- 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);
- Aperfeiçoar o planejamento, execução e gestão das contratações (Responsável - DGSET/SEA);
- Aperfeiçoar os processos de trabalho com foco na cultura orientada para resultados (Responsáveis - SEGP, SEGJUD e DGSET);
- Aperfeiçoar o planejamento, a execução e a gestão da estratégia institucional (Responsáveis - SEGP/SEGGE);
- Adotar procedimentos para identificar e julgar os processos antigos (Responsáveis - SEGP e SEPJD);
- Disponibilizar recursos para aumento da capacidade de julgamento processual (Responsáveis: SEGP e SEGJUD);

# INICIATIVAS ESTRATÉGICAS DO TST

## Perspectiva Sociedade

### Fortalecer imagem institucional

- Promover o trabalho decente e a justiça social (Responsável - SEGP e ASPRODEC);
- Implementar ações que comuniquem a atuação do TST (Responsável - SEGP/SECOM);
- Divulgar com efetividade conteúdo sobre o TST para que a atuação seja percebida pela sociedade como relevante e indispensável (Responsável - SEGP/SECOM);
- Aperfeiçoar a interação do TST com a sociedade, com ampla acessibilidade de comunicação (Responsáveis - SEGP/SECOM e OUV);
- Garantir a eficiência no atendimento da sociedade pelos canais externos de comunicação (Responsável - OUV);
- Consolidar a equidade de raça, etnia, gênero, orientação sexual, origem, geração, e das pessoas com deficiência, bem como das demais dimensões da diversidade na cultura organizacional, em todos os procedimentos, ações e serviços do TST (Responsável - DGSET, SEGJUD e SEGP - ASDIN);
- Promover a solução processual definitiva com celeridade (Responsável - SEGP, VP e SEGJUD);
- Aprimorar a divulgação dos resultados da produtividade do TST (Responsáveis - SEGP e SEGJUD);
- Disponibilizar recursos para ampliar a capacidade de solução processual de forma consensual (Responsável - VP);
- Estimular a redução e prevenção de processos judiciais de grandes litigantes (Responsável - VP).

## 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 da governança judiciária; - Enfrentamento à Corrupção, à Improbidade administrativa e aos Ilícitos Eleitorais.
Aperfeiçoar atividade jurisprudencial	- Consolidação dos Sistema de Precedentes Obrigatórios.
Aprimorar processos de trabalho	- Agilidade e produtividade na prestação jurisdicional.
Fortalecer imagem institucional	- Agilidade e produtividade na prestação jurisdicional; - Garantia dos direitos fundamentais; - Fortalecimento da relação institucional do judiciário com a sociedade. - Prevenção de Litígios e Adoção de Soluções Consensuais para os Conflitos.

## 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

## 1ª Revisão - ATO 167 (12/7/2021), referendado pela RA 2252 (9/8/2021)

Indicador	Alteração
ICL	Alteração da nomenclatura de IC para ICL com adaptação das variáveis e metodologia de cálculo à Tabela Processual Única – TPU.
ITMJ/IRR	Adaptação das variáveis e da metodologia de cálculo à Tabela Processual Única – TPU.
ITMJS	Adaptação das variáveis e da metodologia de cálculo à Tabela Processual Única – TPU.

2ª Revisão - ATO NN (DD/MM/2024), referendado pela RA NN (DD/MM/2024)

INDICADORES E INICIATIVAS EXCLUÍDAS

Perspectiva de Aprendizado e Crescimento

Desenvolver Pessoas	Promover Qualidade de vida no trabalho	Garantir infraestrutura
INDICADOR		
(IMCSC)	(IAFAST)	(IDPLS), (ILCP) e (ISTI)
INICIATIVA		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover ações que visam a retenção de talentos (Responsáveis: DGSET e SEGPS e CDEP);</li> <li>Implementar ações que promovam integração entre as unidades (Responsáveis: SEGP/SECOM e DGSET/CDEP).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tratar ações decorrentes do monitoramento da qualidade de vida no trabalho (Responsáveis - DGSET - SESAUD e CDEP);</li> <li>Implantar novos modelos de trabalho com foco em resultados (Responsável - DGSET/SEGPES/ CDEP);</li> <li>Implementar ações com acessibilidade para a qualidade de vida dos servidores (Responsável - DGSET/SESAUD e ASDIN).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tratar de ações decorrentes da Pesquisa de Satisfação dos Servidores sobre os Serviços de Tecnologia da Informação (Responsável: SEGP e SETIN)</li> <li>Aperfeiçoar serviços tecnológicos centrados na experiência do usuário (Responsável: SEGP e SETIN)</li> <li>Vincular a execução do orçamento disponibilizado à estratégia (Responsável: SEGP e ASGE)</li> </ul>

2ª Revisão - ATO NN (DD/MM/2024), referendado pela RA NN (DD/MM/2024)

**INDICADORES E INICIATIVAS INCLUÍDAS**

**Perspectiva de Aprendizado e Crescimento**

Desenvolver Pessoas	Promover Qualidade de vida no trabalho	Garantir infraestrutura
INDICADOR		
(IDCP)	(IQVT)	(IAG), (IDA), (IMGGE), (ICOETIC) e (IEDD)
INICIATIVA		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar programa de formação de sucessão gerencial (Responsável - DGSET/SEGPES/CDEP e CEFAST).</li> <li>Estimular a capacitação exclusiva de servidoras em competências específicas para ocupação de cargos de gestão (Responsável - DGSET/SEGPES/CDEP e CEFAST).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar ações para a promoção da qualidade de vida no trabalho do corpo funcional (Responsável - DGSET/SESAUD);</li> <li>Implementar ações de qualidade de vida com inclusão e acessibilidade para o corpo funcional (Responsável - DGSET/SESAUD e ASDIN).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estabelecer procedimentos para promover e monitorar continuamente a execução do orçamento em relação ao planejamento (Responsáveis - DGSET/SEA);</li> <li>Aumentar a eficiência operacional com uso da tecnologia;</li> <li>Reduzir riscos relacionados ao uso da TI (Responsáveis - SEGP/SETIN);</li> <li>Realizar transformação digital de serviços utilizados pelo cidadão (Responsáveis - SEGP/SETIN);</li> <li>Reduzir o impacto ambiental que o órgão realiza em razão das suas atividades (Responsáveis - DGSET e SEGP/SEGGE);</li> <li>Realizar transição da matriz energética, de energia não-renovável para energia renovável (Responsáveis - DGSET e SEGP/SEGGE);</li> <li>Reduzir o descarte de rejeitos no aterro (Responsáveis - DGSET e SEGP/SEGGE);</li> <li>Adotar critérios de sustentabilidade nas contratações (Responsáveis - DGSET e SEGP/SEGGE).</li> </ul>



2ª Revisão - ATO NN (DD/MM/2024), referendado pela RA NN (DD/MM/2024)

INDICADORES E INICIATIVAS EXCLUÍDAS

Perspectiva Processos Internos

Fortalecer governança e comunicação	Aperfeiçoar atividade jurisprudencial	Aprimorar processos de trabalho
<b>INDICADOR</b>		
(IMG) e (ISCSI)	(ITMJ/IRR)	(IAPA), (ITMJ), (IPAG), (ICL) e (ITMJS)
<b>INICIATIVA</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tratar ações decorrentes da Pesquisa de Satisfação sobre os canais de Comunicação Social Internos (Responsável - SEGP/SECOM).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estimular ações de redução do tempo de julgamento dos Incidentes de Recursos Repetitivos (Responsável - NUGEP/SP);</li> <li>Aperfeiçoar os procedimentos administrativos e cartorários (Responsáveis - SEGP e SEGJUD).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprimorar o julgamento dos processos sobrestados após a decisão pelo STF (Responsável - SEGP);</li> <li>Ampliar a gestão do conhecimento (Responsável - SEGP/SEGGE);</li> <li>Aprimorar a gestão de custos (Responsável DGSET/SEA);</li> <li>Criar portfólio de ações/projetos estratégicos (Responsável - SEGP/SEGGE);</li> <li>Implementar ações que promovam integração entre as unidades (Responsáveis - SEGP/SECOM e DGSET/CDEP).</li> </ul>

2ª Revisão - ATO NN (DD/MM/2024), referendado pela RA NN (DD/MM/2024)

INDICADORES E INICIATIVAS INCLUÍDAS

INCLUÍDAS

Perspectiva Processos Internos

Fortalecer governança e comunicação	Aperfeiçoar atividade jurisprudencial	Aprimorar processos de trabalho
<b>INDICADOR</b>		
(IDC)	(IQVT)	(IESGO), (e- PREVENÇÃO), (i-TRANSPARÊNCIA), (IATRPV), (IJTARPV), (IPPJ) e (ISPA)
<b>INICIATIVA</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover comunicação efetiva com a sociedade, com transparência e prestação de informações com linguagem simples (Responsáveis - SEGP, SEGJUD, DGSET);</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estimular a identificação de novos temas de Precedentes Vinculantes (Responsável - SPR);</li> <li>Estimular o julgamento dos temas de Precedentes Vinculantes (Responsável - SPR);</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aperfeiçoar o planejamento, a execução e a gestão da estratégia institucional (Responsáveis - SEGP/SEGGE);</li> <li>Adotar procedimentos para identificar e julgar os processos antigos (Responsáveis - SEGP e SEPJD);</li> <li>Disponibilizar recursos para aumento da capacidade de julgamento processual (Responsáveis: SEGP e SEGJUD);</li> </ul>

## INDICADORES E INICIATIVAS EXCLUÍDAS E INCLUÍDAS

## Perspectiva Sociedade

Fortalecer imagem institucional	
Indicadores excluídos	Indicadores mantidos/incluídos
(IPJ) / (ISAT)	(ITMT) / (ISPAC) / (ISPBD)
Iniciativas excluídas	Iniciativas incluídas
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tratar ações decorrentes da Pesquisa de Satisfação dos Clientes com os serviços do TST. (Responsável: OUV)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover o trabalho decente e a justiça social (Responsável - SEGP e ASPRODEC);</li> <li>Consolidar a equidade de raça, etnia, gênero, orientação sexual, origem, geração, e das pessoas com deficiência, bem como das demais dimensões da diversidade na cultura organizacional, em todos os procedimentos, ações e serviços do TST (Responsável - DGSET, SEGJUD e SEGP - ASDIN);</li> <li>Disponibilizar recursos para ampliar a capacidade de solução processual de forma consensual. (Responsável: VP)</li> <li>Estimular a redução e prevenção de processos judiciais de grandes litigantes. (Responsável:VP)</li> <li>Promover a solução processual definitiva com celeridade. (Responsável: SEGP, VP e SEGJUD)</li> </ul>

Incluídas

ATUALIZAÇÃO DO ALINHAMENTO DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DO TST COM OS MACRODESAFIOS DO PODER JUDICIÁRIO

Macrodesafio do Poder Judiciário	ALTERAÇÃO
Enfrentamento à Corrupção, à Improbidade administrativa e aos Ilícitos Eleitorais	Inserido o Macrodesafio e feita sua vinculação ao Objetivo Estratégico “Fortalecer governança e comunicação”
Consolidação dos Sistema de Precedentes Obrigatórios	Alterado o relacionamento do Macrodesafio para o Objetivo Estratégico “Aperfeiçoar atividade jurisprudencial”
Agilidade e produtividade na prestação jurisdicional	Relacionado esse Macrodesafio também ao Objetivo Estratégico “Aprimorar processos de trabalho”
Prevenção de Litígios e Adoção de Soluções Consensuais para os Conflitos.	Alterado o relacionamento do Macrodesafio para o Objetivo Estratégico “Fortalecer imagem institucional”

Incluídas

## 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 Bêrgamo  
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  
Vinicius Brito de Sousa  
Vivian Borges Lopes  
Walter Gonçalves da Silva Júnior  
Zélia Maria de Melo Silva

### 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

Kailla Carolina da S. T. de Sousa

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 Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira

MARCIO CRUZ DE SOUZA  
Assessor-Chefe de Gestão Estratégica

MARIA TEREZA DE ANDRADE LIMA ORLANDI  
Ouvidora Auxiliar



ROGÉRIO CORRÊA RIBEIRO  
Secretário-Geral da Presidência

GIOVANI NOGUEIRA SORIANO  
Secretário-Geral Judiciário

GUSTAVO CARIBÉ DE CARVALHO  
Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal

SILVANIA PINHEIRO COELHO JOSÉ  
Representante do Gabinete da Vice-Presidência

NÉDIA LÚCIA POTRICH FAILLACE  
Representante da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho

JANAINA ALVES ROCHA IVO  
Representante do Ministro Maurício Godinho Delgado

DÚLIO MENDES SOARES  
Secretário de Governança e de Gestão Estratégica

ALEXANDRE CAXITO SANTOS  
Assessor-Chefe da Ouvidoria



**JUSTIÇA DO TRABALHO**

Tribunal Superior do Trabalho