



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

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 2034, DE 5 DE NOVEMBRO DE 2018.

Referenda o [Ato SEGPE.SGDGSET.GP nº 465, de 18 de outubro de 2018](#), praticado pela Presidência do Tribunal.

O EGRÉGIO ÓRGÃO ESPECIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, em sessão ordinária hoje realizada, sob a Presidência do Exmo. Ministro João Batista Brito Pereira, Presidente do Tribunal, presentes os Exmos. Ministros Renato de Lacerda Paiva, Vice-Presidente do Tribunal, Ives Gandra da Silva Martins Filho, Emmanoel Pereira, Aloysio Silva Corrêa da Veiga, Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Dora Maria da Costa, Kátia Magalhães Arruda, José Roberto Freire Pimenta, Cláudio Mascarenhas Brandão, Douglas Alencar Rodrigues e Maria Helena Mallmann e o Exmo. Sr. Luiz Eduardo Guimarães Borjart, Vice-Procurador-Geral do Trabalho,

RESOLVE

Referendar o [Ato SEGPE.SGDGSET.GP nº 465, de 18 de outubro de 2018](#), praticado pela Presidência do Tribunal, nos seguintes termos:

“[ATO SEGPE.SGDGSET.GP Nº 465, DE 18 DE OUTUBRO DE 2018](#).

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, no uso de suas atribuições legais e regimentais, ad referendum do Egrégio Órgão Especial, considerando o disposto no [ATO GP nº 668/2011](#), que instituiu a Política de Gestão de Pessoas do Tribunal Superior do Trabalho;

considerando a decisão constante do Acórdão nº 3.023/2013 – Plenário do Tribunal de Contas da União, que estabeleceu diretrizes para a elaboração do Plano Diretor de Gestão de Pessoas para a Administração Pública Federal;

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 GP nº 786/2012](#);

considerando a necessidade de revisão periódica do PDGP – TST 2017 a 2020 e do aperfeiçoamento dos processos de trabalho que envolvem a elaboração, a

execução e o monitoramento da Estratégia;

considerando as deliberações do Comitê de Gestão de Pessoas nas reuniões de 27 de abril de 2017 e 23 de agosto de 2018; e

considerando o constante do processo TST nº 503.043/2015-0,
RESOLVE

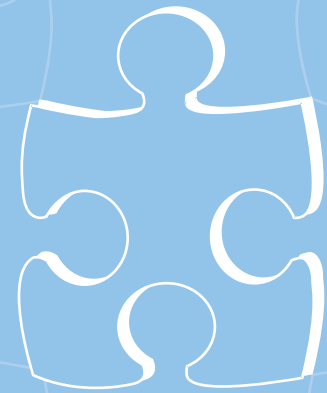
Art. 1º. Aprovar a 1ª Revisão Técnica do Plano Diretor de Gestão de Pessoas – PDGP – TST, 2015 a 2020, nos termos do anexo deste Ato.

Art. 2º Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.
Publique-se.”

Publique-se.

JOÃO BATISTA BRITO PEREIRA
Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho

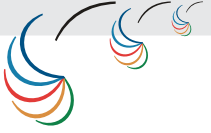
O Anexo do [Ato SEGPE.SGDGSET.GP Nº 465/2018](#) consta do Anexo desta Resolução Administrativa



**PLANO DIRETOR DE GESTÃO DE PESSOAS - TST
2015 a 2020**

1ª Revisão Técnica - 2018





Plano Diretor de Gestão de Pessoas 2015 a 2020





Sumário

Logomarca	6
Planejamento	7
Missão e Visão	9
Valores	10
Análise dos Ambientes Interno e Externo	11
Metodologia Aplicada	14
Mapa Diretor de Gestão de Pessoas	15
Objetivos de Contribuição	17
Indicadores e Metas	20
Perspectiva Recursos	22
Perspectiva Processos Internos	26
Perspectiva Resultados	28
Iniciativas de Contribuição	29
Revisões Técnicas	34



Gestão de Pessoas - TST

Ministro João Batista Brito Pereira
Presidente

Ministro Renato de Lacerda Paiva
Vice-Presidente

Ministro Lelio Bentes Corrêa
Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho

Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho

Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi

Ministro Emmanoel Pereira

Ministro Aloysio Corrêa da Veiga

Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho

Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira

Ministra Dora Maria da Costa

Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos

Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro

Ministro Walmir Oliveira da Costa

Ministro Mauricio Godinho Delgado

Ministra Kátia Magalhães Arruda

Ministro Augusto César Leite de Carvalho

Ministro José Roberto Freire Pimenta

Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes

Ministro Hugo Carlos Scheuermann

Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte

Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão

Ministro Douglas Alencar Rodrigues

Ministra Maria Helena Mallmann

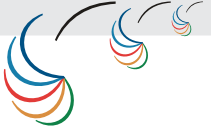
Ministro Breno Medeiros

Ministro Alexandre Luiz Ramos

Coelis Maria Araújo Martins
Secretária-Geral da Presidência

Valério Augusto Freitas do Carmo
Secretário-Geral Judiciário

Gustavo Caribé de Carvalho
Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal



Apresentação

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

O Tribunal de Contas da União - TCU estabeleceu diretrizes para a elaboração de Plano Diretor de Gestão de Pessoas para a Administração Pública Federal, conforme Acórdão nº 3023/2013. O CNJ dispôs sobre o Planejamento e a Gestão Estratégica do Poder Judiciário para o sexênio 2015 a 2020, consoante Resolução nº 198, de 16/6/2014.

Tendo em vista as disposições normativas, o êxito da experiência e o Plano Estratégico do TST 2015 a 2020, aprovado mediante a Resolução Administrativa nº 1693, de 6/10/2014, esta Corte apresenta o seu Plano Diretor de Gestão de Pessoas - PDGP, para o sexênio 2015 a 2020, aprovado pelo Ato nº 436, de 6/8/2015, referendado pelo eg. Órgão Especial na Sessão de 10/8/2015.

A expectativa deste plano é consolidar uma gestão de pessoas cada vez mais comprometida com a oferta de resultados à sociedade, com foco na sua missão, visão e valores voltados para a prestação de um serviço de excelência aos jurisdicionados.

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



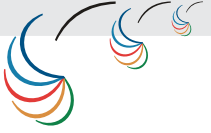
Logomarca



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

A Gestão de Pessoas atua como área que contribui para impulsionar o desempenho profissional dos colaboradores do Tribunal. Assim, a logomarca criada busca demonstrar como a área serve de suporte à logomarca do próprio TST e como o conjunto de esforços profissionais contribui para o alcance da Missão Institucional. Trata-se da união das diversas áreas e de seus colaboradores que juntos apoiam a atividade do Tribunal.

O lema “você é fundamental” reforça que a melhoria do desempenho individual dos colaboradores do Tribunal é o objetivo principal da área de Gestão de Pessoas. O principal fator para o alcance dos objetivos institucionais é o esforço individual de cada um dos colaboradores. Todos contribuem, de forma sinérgica, e atuam como alavanca para o desempenho institucional.



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.

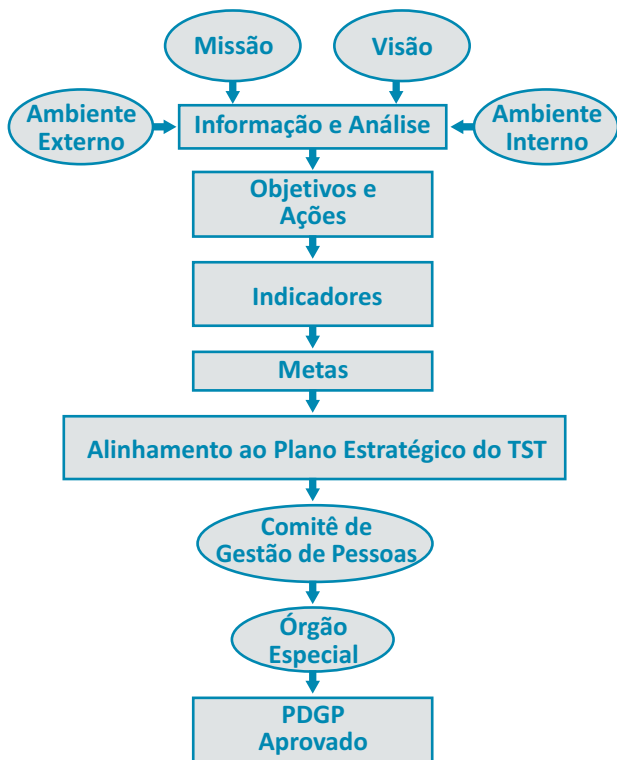
O Plano Diretor de Gestão de Pessoas é o instrumento de planejamento tático, alinhado ao Plano Estratégico Institucional, que estabelece objetivos, indicadores, metas e ações para a gestão de pessoas do TST.

Em sua elaboração é promovida a análise dos ambientes interno e externo, com o esboço do cenário a fim de se estabelecerem as diretrizes (missão, valores, visão, objetivos, indicadores e metas) que nortearão as ações eleitas para o período 2015 a 2020.

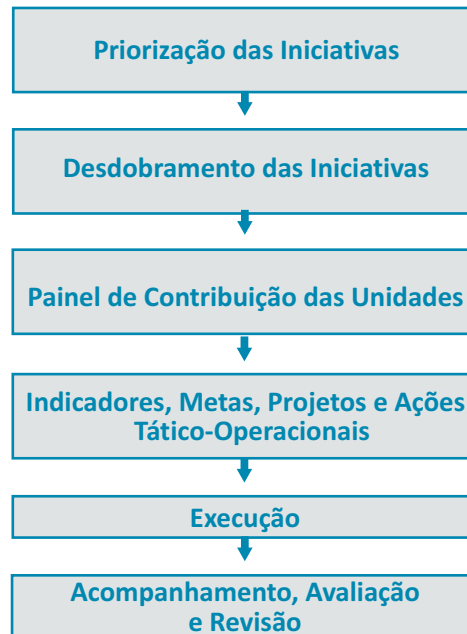


Processo de Planejamento do Plano Diretor de Gestão de Pessoas

Elaboração do Plano Diretor (2015)



Implementação (2015 a 2020)





Missão

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

Missão da Gestão de Pessoas

“Prover subsídios e oportunidades para a plena utilização de competências”.

Descrição:

Prover subsídios e oferecer oportunidades para a plena utilização das competências dos magistrados e servidores, contribuindo para sua valorização e cumprimento da Missão Institucional.

Visão

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

Visão da Gestão de Pessoas

“Ser referência no desenvolvimento e aperfeiçoamento de competências e na valorização de pessoas na Administração Pública”.

Descrição:

Ser reconhecida pela excelência das oportunidades de utilização, desenvolvimento e aperfeiçoamento de competências e pela valorização de magistrados e servidores, de forma a contribuir para que sejam referência de competência na Administração Pública.



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 Pessoas e contribuem para a integração e a coerência do trabalho.

São Valores da Gestão de Pessoas

Confiabilidade

Atuar com probidade e discrição.

Empatia

Identificar e compreender o comportamento do outro.

Flexibilidade

Agir com maleabilidade, manejo e compreensão.

Foco nas pessoas

Concentrar esforços nas necessidades das pessoas.

Gestão participativa

Proporcionar aos servidores a participação na gestão.

Responsabilidade compartilhada

Ser corresponsável pelo alcance dos resultados.

Valorização do desempenho

Reconhecer e valorizar o desempenho funcional.



Análise dos Ambientes Interno e Externo

É um método utilizado para avaliar fatores internos (forças e fraquezas) e externos (oportunidades e ameaças) que servirão de subsídios para a elaboração do Plano Diretor de Gestão de Pessoas. Esses fatores podem ser favoráveis ou desfavoráveis para o cumprimento da missão e 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 Pessoas.

Pontos Fracos

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

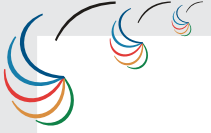
Ambiente Externo

Oportunidades

Fatores externos à Gestão de Pessoas, atuais ou potenciais, que podem impactar positivamente sua missão, objetivos e/ou desempenho.

Ameaças

Fatores externos à Gestão de Pessoas, atuais ou potenciais, que podem impactar negativamente sua missão, objetivos e/ou desempenho.



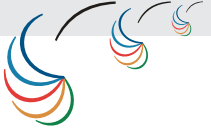
Análise do Ambiente Interno

Pontos Fortes

- Clima organizacional;
- Desenvolvimento de pessoas;
- Flexibilidade de horário;
- Infraestrutura adequada;
- Orçamento.

Pontos Fracos

- Alta rotatividade;
- Comunicação interna e externa deficitárias;
- Demandas não planejadas;
- Distribuição da força de trabalho;
- Gestão de processos insuficiente;
- Gestão do conhecimento insuficiente;
- Número reduzido de servidores;
- Sistemas de informação insuficientes e obsoletos.



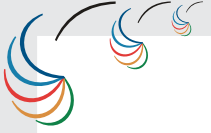
Análise do Ambiente Externo

Oportunidades

- Diretrizes do TCU e CNJ para o PDGP;
- Implantação da Gestão por Competências;
- Normas e regulamentações;
- Novas tecnologias de informação e comunicação;
- Plano Estratégico Institucional.

Ameaças

- Desvalorização das carreiras do Judiciário;
- Distribuição de funções entre as unidades;
- Política salarial desvinculada do desempenho.

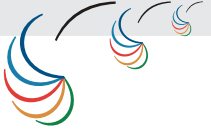


Metodologia Aplicada

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. Assim, não se trata de um sistema de controle tradicional.

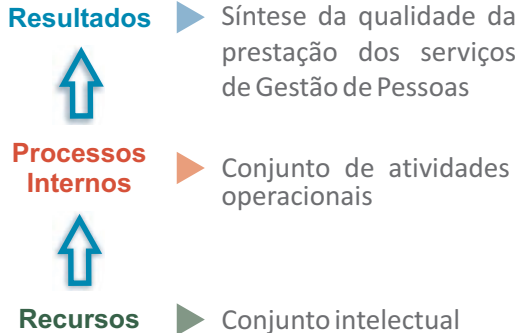
Nesse contexto, o modelo BSC é representado por elementos chamados “perspectivas”, que são categorias de objetivos mensuráveis, cada uma com foco em determinado aspecto de desempenho da Gestão de Pessoas. Por outro lado, dentro de cada perspectiva, é comum identificar-se um ou mais conjuntos de objetivos,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



Mapa Diretor de Gestão de Pessoas

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



Temas

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

- Eficácia
- Atuação Setorial
- Eficiência Operacional
- Pessoas



Mapa Diretor de Gestão de Pessoas

Valores

- Confiabilidade
- Empatia
- Flexibilidade
- Foco nas pessoas
- Gestão participativa
- Responsabilidade compartilhada
- Valorização do desempenho

Missão

Prover subsídios e oportunidades para a plena utilização de competências

Visão

Ser referência no desenvolvimento e aperfeiçoamento de competências e na valorização das pessoas na Administração Pública

↑
Resultados
↑
Processos Internos
↑
Recursos





Objetivos de Contribuição

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

Objetivos de Contribuição

Perspectiva Recursos



Pessoas

Desenvolver competências

Desenvolver continuamente as competências das pessoas para o melhor desempenho de suas atribuições.

Responsáveis: SEGPPS/CDEP

Valorizar pessoas

Promover condições para a motivação e a satisfação das pessoas, contribuindo para o melhor desempenho profissional e pessoal.

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



Perspectiva Processos Internos



Atuação setorial

Comunicar a Gestão de Pessoas

Promover ações que reforcem a atuação de Gestão de Pessoas.

Responsáveis:

SEGPES/CDEP/CIF/DILEP/DIPPP

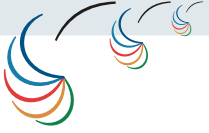
Eficiência Operacional

Otimizar processos de trabalho

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

Responsáveis:

SEGPES/CDEP/CIF/DILEP/DIPPP



Objetivos de Contribuição

Perspectiva Resultados

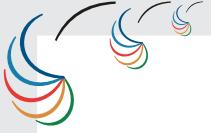


Eficácia

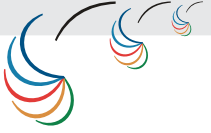
Aferir a Gestão de Pessoas

Medir o desempenho da Gestão de Pessoas mediante execução do PDGP.

Responsável: SEGPPES



Indicadores e Metas



Indicadores

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

Metas

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



Indicadores e Metas

Perspectiva Recursos - Tema Pessoas

Objetivo - Desenvolver competências

Indicador

Responsável: CDEP

Índice de Implantação da Gestão por Competências (IIGC)

= Resultado Apurado em Ferramenta de Gestão

Variáveis

Resultado apurado em ferramenta de gestão: percentual apurado na ferramenta de controle do projeto.

Meta 1-A

Periodicidade: anual

Acompanhamento: semestral

Alcançar 100% de conclusão do projeto até 2018.

2015	2016	2017	2018
61%	97%	90%	100%

Obs.: O IIGC será substituído pelos IGC e IAP após a implantação do Projeto Gestão por Competências.

Em 2017, houve replanejamento do projeto alterando a meta do referido ano e o adiamento do encerramento para 2018.



Indicadores e Metas

Perspectiva Recursos - Tema Pessoas

Objetivo - Desenvolver competências

Indicador

Responsável: CDEP

$$\text{Índice de Gaps/Lacunas de Competências (IGC)} = \frac{\text{Servidores com Redução de Gaps/Lacunas}}{\text{Servidores}} \times 100$$

Variáveis

Servidores com Redução de Gaps/Lacunas: servidores que apresentaram redução em pelo menos 10% dos *gaps/lacunas* de competências no período.

Servidores: média de servidores no TST no período.

Meta 1-B

Periodicidade: anual

Acompanhamento: semestral

Reduzir em 10% os *gaps/lacunas* de competências dos servidores do TST até 2020.

2017	2018	2019	2020
X%	X-2%	X-5%	X-10%



Indicadores e Metas

Perspectiva Recursos - Tema Pessoas

Objetivo - Desenvolver competências

Indicador Responsável: CDEP

$$\text{Índice de Aderência ao PDI (IAP)} = \frac{\text{Servidores Capacitados}}{\text{Servidores}} \times 100$$

Variáveis

Servidores Capacitados: servidores que realizaram pelo menos 50% das ações previstas no Plano de Desenvolvimento Individual – PDI no período.

Servidores: média de servidores no TST no período.

Meta 2

Periodicidade: anual

Acompanhamento: bimestral

Aumentar para X+3% o quantitativo de servidores com participação em 50% das ações de educação corporativa previstas no seu Plano de Desenvolvimento Individual – PDI até 2020.

2017	2018	2019	2020
X%	X+1%	X+2%	X+3%



Indicadores e Metas

Perspectiva Recursos - Tema Pessoas

Objetivo - Valorizar pessoas

Indicador

Responsável: CDEP

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

Variáveis

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

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

Meta 3

Periodicidade: anual
Acompanhamento: semestral

Lotar 75% dos servidores encaminhados à CDEP, observando o alinhamento das competências aos postos de trabalho indicados, até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
50%	55%	60%	65%	70%	75%



Indicadores e Metas

Perspectiva Processos Internos - Tema Atuação Setorial

Objetivo - Comunicar a Gestão de Pessoas

Indicador

Responsável: SEGPES

Índice de Comunicação da Gestão de Pessoas (ICGP) = *Quantidade de Acessos*

Variável

Quantidade de Acessos: número de acessos à Página da Secretaria de Gestão de Pessoas.

Meta 4

Periodicidade: anual
Acompanhamento: bimestral

Aumentar para (x+10%) o número de acessos à Página da Secretaria de Gestão de Pessoas até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
X	X+2%	X+4%	X	X+8%	X+10%

Obs.:Em 2017, foram alteradas a meta e a forma de mensuração do indicador .



Indicadores e Metas

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar processos de trabalho

Indicador Responsáveis: SEGPEs/CDEP/CIF/DILEP/DIPPP

$$\text{Índice de Implantação da Base do Conhecimento (IIBC)} = \frac{\text{Bases Implantadas}}{\text{Unidades}} \times 100$$

Variáveis

Bases Implantadas: bases do conhecimento implantadas nas unidades da SEGPEs de acordo com a metodologia do TST no período.

Unidades: unidades vinculadas à SEGPEs no período.

Meta 5

Periodicidade: anual
Acompanhamento: semestral

Alcançar 100% das unidades da SEGPEs com a implantação da base do conhecimento na metodologia do TST até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
0%	20%	40%	60%	80%	100%



Indicadores e Metas

Perspectiva Resultados - Tema Eficácia

Objetivo - Aferir a Gestão de Pessoas

Indicador Responsável: SEGPEs

$$\text{Índice de Execução do PDGP (IEP)} = \frac{\text{Indicadores Positivos}}{\text{Indicadores}} \times 100$$

Variáveis

Indicadores Positivos: indicadores que tiveram os seus resultados positivos no período.

Indicadores: indicadores mensurados no período.

Meta 6

Periodicidade: anual
Acompanhamento: semestral

Aumentar para (x+10%) o grau de execução do PDGP até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
X%	X+2%	X+4%	X+6%	X+8%	X+10%



Iniciativas de Contribuição

Perspectiva Recursos

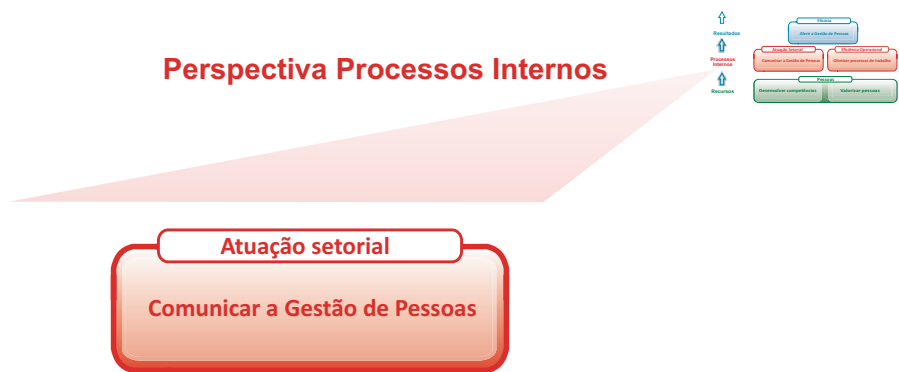


Pessoas

Desenvolver competências

Valorizar pessoas

- Alinhar as ações de educação corporativa ao modelo de gestão por competências (**Responsável - CDEP**);
- Criar trilhas de aprendizagem vinculadas às competências (**Responsável - CDEP**);
- Implantar o Modelo de Gestão de Pessoas por Competências (**Responsáveis - SEGPE/CDEP**);
- Implantar o Programa de Educação a Distância Continuada do Tribunal (**Responsáveis - SEGPE/CDEP**).
- Atualizar a sistemática de seleção interna (**Responsável - CDEP**);
- Dimensionar a força de trabalho (**Responsável - SEGPE**);
- Implantar política de mobilidade do servidor (**Responsáveis - SEGPE/CDEP**);
- Implantar sistema de recompensas visando à valorização do servidor (**Responsáveis - SEGPE/CDEP**);
- Promover Ações de Qualidade de Vida no Trabalho (**Responsável - CDEP**);
- Propor ações visando à retenção de talentos (**Responsável - CDEP**).



- Criar Programa de Endomarketing (**Responsável - SEGPPES**);
- Estabelecer novas formas de comunicação com os servidores (**Responsáveis - SEGPPES/CDEP/CIF/DILEP/DIPPP**);
- Implantar Programa de Comunicação da Gestão de Pessoas (**Responsável - SEGPPES**);
- Promover reunião semestral com os servidores das Unidades da Secretaria (**Responsável - SEGPPES**).



Perspectiva Processos Internos



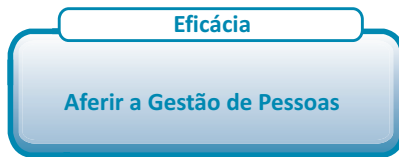
Eficiência Operacional

Otimizar processos de trabalho

- Aprimorar os processos de trabalho (**Responsáveis - SEGPPES/CDEP/CIF/DILEP/DIPPP**);
- Atualizar o histórico funcional do Tribunal (**Responsável - CIF**);
- Elaborar tutorial/manual *on line* sobre os procedimentos de gestão de pessoas (**Responsáveis - SEGPPES/CDEP/CIF/DILEP/DIPPP**);
- Estimular a Gestão do Conhecimento (**Responsáveis - SEGPPES/CDEP/CIF/DILEP/DIPPP**);
- Fomentar o aperfeiçoamento dos sistemas de tecnologia da informação (**Responsáveis - SEGPPES/CDEP/CIF/DILEP/DIPPP**);
- Implantar a Gestão de Riscos (**Responsáveis - SEGPPES/CDEP/CIF/DILEP/DIPPP**).



Perspectiva Resultados



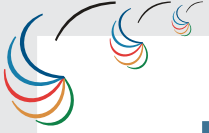
- Implantar metodologia para a gestão do PDGP (**Responsável - SEGPEs**).



Alinhamento dos Objetivos de Contribuição

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

Objetivos de Contribuição da Gestão de Pessoas	Objetivos Estratégicos do TST
Desenvolver competências	Desenvolver competências e valorizar pessoas
Valorizar pessoas	Desenvolver competências e valorizar pessoas; Promover saúde e qualidade de vida
Comunicar a Gestão de Pessoas	Fortalecer a imagem do TST
Otimizar processos de trabalho	Otimizar processos de trabalho
Aferir a Gestão de Pessoas	Aferir a qualidade da prestação jurisdicional



1ª Revisão Técnica - 2018

Indicador	Alteração
Meta 1-A (IIGC)	Alterações da metodologia de cálculo e da meta
Meta 4 (ICGP)	Alterações da metodologia de cálculo e da meta
Meta 5 (IIFPP)	Exclusão do indicador
Meta 6 (IIBC)	Renumerada para Meta 5
Meta 7 (IEP)	Renumerada para Meta 6



Responsáveis pela elaboração

Secretaria de Gestão de Pessoas

André França Valle

Adriana Maria da Silva

Adriano Martins Mendonça

Alzirene Soares Souto Gonçalves

Ana Cecília Sousa Santana Beiró

Cristiane Habib Vieira Mendes

Danielle dos Santos Mota

Danilla Fonseca Godoy Veloso

Edvanja Alessandra Rodrigues Herr da Silveira

Ekaterini Sofoulis Hadjirallis Morita

Fernanda Burok dos Santos Pinto

Flávia Ayres Rego

Frederico Ribeiro Soares

José Railton Silva Rêgo

Katia Edwiges de Souza Almeida Bernardes

Lívia Braga Monteiro Gabini

Maria Aparecida de Assis Santos

Simone Martinazzo Bottin

Zélia Maria de Melo

Assessoria de Gestão Estratégica

André Nardelli Pinto Barbosa

Cléria Elvina Costa Moreira

Joaquim Fernando Mesquita Candido

Letícia Gonçalves Lima

Margareth Cezar Maia

Patrícia Andrade da Silva Soares

Rodrigo Mariano Nunes - capa/contracapa e logomarca

Coordenadoria de Documentação

José Geraldo Pereira Baião - correção gramatical



Comitê de Gestão de Pessoas - 2015

ANNE FLORIANE DA ESCÓSSIA LIMA
Secretária-Geral da Presidência

GILSE BATISTA SARAIVA
Secretária-Geral Judiciária

GUSTAVO CARIBÉ DE CARVALHO
Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal

JOSÉ RAILTON SILVA RÊGO
Secretário de Gestão de Pessoas

MARCIO CRUZ DE SOUZA
Assessor-Chefe de Gestão Estratégica

DANILLA FONSECA GODOY VELOSO
Coordenadora de Desenvolvimento de Pessoas

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



Comitê de Gestão de Pessoas - 2018

COELIS MARIA ARAÚJO MARTINS
Secretária-Geral da Presidência

VALÉRIO AUGUSTO FREITAS DO CARMO
Secretário-Geral Judiciário

GUSTAVO CARIBÉ DE CARVALHO
Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal

JOSÉ RAILTON SILVA RÊGO
Secretário de Gestão de Pessoas

MARCIO CRUZ DE SOUZA
Assessor-Chefe de Gestão Estratégica

DANILLA FONSECA GODOY VELOSO
Coordenadora de Desenvolvimento de Pessoas

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



Comitê de Gestão de Pessoas - 2018

COELIS MARIA ARAÚJO MARTINS
Secretária-Geral da Presidência

VALÉRIO AUGUSTO FREITAS DO CARMO
Secretário-Geral Judiciário

GUSTAVO CARIBÉ DE CARVALHO
Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal

MÁRCIA LOVANE SOTT
Secretária-Geral do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

JOSÉ RAILTON SILVA RÊGO
Secretário de Gestão de Pessoas

PATRÍCIA SILVA DE RESENDE NASCIMENTO
Secretária de Comunicação Social

MARCIO CRUZ DE SOUZA
Assessor-Chefe de Gestão Estratégica

DANILLA FONSECA GODOY VELOSO
Coordenadora de Desenvolvimento de Pessoas

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

