



**TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
PRESIDÊNCIA**

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 1522, DE 9 DE ABRIL DE 2012

Aprova a 2ª revisão técnica do Plano Estratégico do Tribunal Superior do Trabalho para o período de 2010 a 2014.

O EGRÉGIO ÓRGÃO ESPECIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, em sessão ordinária hoje realizada, sob a Presidência do Excelentíssimo Ministro João Oreste Dalazen, Presidente do Tribunal, presentes os Ex.^{mos} Srs. Ministros Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Vice-Presidente, Antônio José de Barros Levenhagen, Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, Carlos Alberto Reis de Paula, Ives Gandra da Silva Martins Filho, João Batista Brito Pereira, Renato de Lacerda Paiva, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Dora Maria da Costa, Fernando Eizo Ono, Guilherme Augusto Caputo Bastos, Márcio Eurico Vitral Amaro, e a Ex.^{ma} Sra. Subprocuradora-Geral do Trabalho, Dr^a. Maria Guiomar Sanches de Mendonça,

Considerando o disposto no art. 2º, parágrafo único, do ATO Nº 233/ASGE.GDGSET.GP, de 17 de abril de 2009, que preconiza a revisão e a atualização anual do Plano Estratégico do TST, a fim de mantê-lo coerente com as necessidades do Tribunal,

RESOLVE

Aprovar a 2ª revisão técnica do Plano Estratégico do Tribunal Superior do Trabalho para o período de 2010 a 2014, nos termos do anexo desta Resolução.

Brasília, 9 de abril de 2012.

**Ministro JOÃO ORESTE DALAZEN
Presidente do Tribunal Superior do Trabalho**



Minuta Plano Estratégico 2010 a 2014

2ª revisão técnica - 2012



Minuta Plano Estratégico 2010 a 2014

Revisão → 2ª revisão técnica - 2012





Tribunal Superior do Trabalho

Ministro João Oreste Dalazen
Presidente

Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
Vice-Presidente

Ministro Antônio José de Barros Levenhagen
Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho

Ministro Carlos Alberto Reis de Paula

Ministra Dora Maria da Costa

Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho

Ministro Pedro Paulo Texeira Manus

Ministro João Batista Brito Pereira

Ministro Fernando Eizo Ono

Ministro Renato de Lacerda Paiva

Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos

Ministro Emmanoel Pereira

Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro

Ministro Lelio Bentes Corrêa

Ministro Walmir Oliveira da Costa

Ministro Aloysio Corrêa da Veiga

Ministro Mauricio Godinho Delgado

Ministro Horácio Raymundo de Senna Pires

Ministra Kátia Magalhães Arruda

Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho

Ministro Augusto César Leite de Carvalho

Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira

Ministro José Roberto Freire Pimenta

Ministra Maria de Assis Calsing

Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes

Rubens Curado Silveira
Secretário-Geral da Presidência

Valério Augusto Freitas do Carmo
Secretário-Geral Judiciário

Gustavo Caribé de Carvalho
Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal



Sumário

A Logomarca	8
Planejamento Estratégico	9
Missão e Visão de Futuro	11
Valores	12
Análise dos Ambientes Interno e Externo	13
Metodologia Aplicada	16
Mapa Estratégico	17
Objetivos Estratégicos	19
Metas e Indicadores Estratégicos	23
Alinhamento dos Objetivos Estratégicos	58
Ações Estratégicas	60



Apresentação

O Planejamento Estratégico do Poder Judiciário foi instituído pelo Conselho Nacional da Justiça - CNJ por meio da Resolução n.º 70, de 18/3/2009. Na oportunidade, o CNJ divulgou as diretrizes de alinhamento para nortear o processo de elaboração do Planejamento Estratégico de cada ente da Justiça, cuja finalização e aprovação, pelos órgãos plenários ou especiais, têm prazo previsto para 31/12/2009.

Assim, em decorrência da necessidade de definição de um modelo de Gestão Estratégica e, em cumprimento da resolução do CNJ, a Presidência desta Corte convocou servidores de suas diversas unidades, para apresentarem proposta.

Foi ela apresentada, examinada pela Comissão Permanente e pelos ministros, e recebeu aprovação do eg. Órgão Especial.

O resultado do trabalho, na busca de uma Justiça Trabalhista mais célere, acessível e efetiva, está detalhado neste documento – o Planejamento Estratégico do TST – e abrange o período previsto de 2010 a 2014.

Através de suas diretrizes, o Tribunal procurará alcançar os objetivos definidos, explicitando os valores institucionais presentes em nossas ações e decisões, de forma que a Corte possa contribuir, com excelência, para o equilíbrio das relações trabalhistas e cumpra sua Missão e Visão organizacionais.

Ministro MILTON DE MOURA FRANÇA
Presidente do Tribunal Superior do Trabalho



Apresentação da 1ª revisão técnica

Decorrido o primeiro ano de execução do Plano Estratégico do Tribunal Superior do Trabalho – período de 2010 a 2014 –, aprovado pela Resolução Administrativa nº 1373, de 15/12/2009, identificou-se a necessidade de promover a sua primeira revisão técnica, a fim de mantê-lo atualizado, coerente e consonante com as necessidades do Tribunal.

A presente revisão incorpora ajustes tópicos atinentes a conteúdos gramaticais, realinhamento de metas, aprimoramento de indicadores, fórmulas e variáveis, a confirmar o caráter dinâmico desse trabalho permanente e continuado de gestão institucional.

Colho do ensino para renovar o meu entusiasmo para com o trabalho de planejamento estratégico, essencial a uma gestão dinâmica, voltada a resultados e em conformidade com os parâmetros da moderna Administração Pública.

Nesse sentido, conclamo todos os Ministros e servidores a redobrem os esforços com vistas ao desenvolvimento das ações e projetos necessários ao cumprimento dos objetivos traçados, em busca da prestação de um serviço cada vez mais eficiente à sociedade brasileira.

A Gestão Estratégica do TST funda-se na participação efetiva de todos.

Ministro JOÃO ORESTE DALAZEN
Presidente do Tribunal Superior do Trabalho



A Logomarca



O Planejamento Estratégico de uma organização engloba a iniciativa de todos os seus colaboradores. Por isso, com o intuito de representar esse espírito de cooperação da equipe do TST, foi criada a logomarca TST Estratégico.

Assim, a logomarca do TST Estratégico, que lembra a figura de um cata-vento, foi desenvolvida pensando-se exatamente na integração do conhecimento de todos os colaboradores do Tribunal, que, unidos, constroem e implementam o Planejamento Estratégico, impulsionando o TST para o alcance de seus objetivos institucionais, na busca pelo aperfeiçoamento da Corte.

As cores em *dégradé* do cata-vento representam a diversidade de experiências das pessoas envolvidas na realização do Planejamento Estratégico. Por isso, o símbolo é formado por quatro hastes: os servidores, os representantes das Unidades, a Comissão de Planejamento Estratégico e os ministros. Todos constroem as diretrizes estratégicas de forma integrada, culminando no círculo branco, junção de todas as cores e de todos os esforços.



Planejamento Estratégico

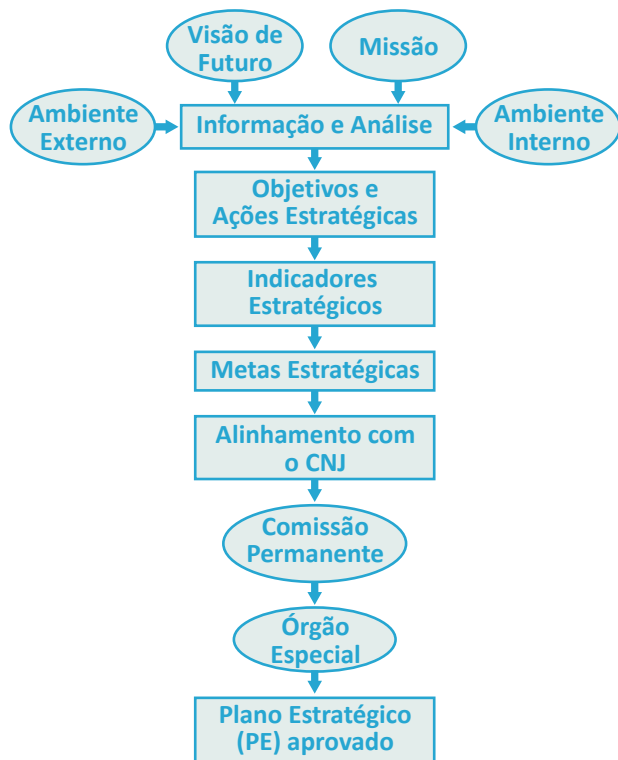
Planejamento Estratégico é um processo gerencial, contínuo e dinâmico, que envolve toda a estrutura hierárquica da organização, considerando os aspectos orçamentários, sociais, culturais e de processos internos e ambientais, visando a planejar o futuro mediante ações definidas no presente.

No Planejamento Estratégico é feita uma análise dos ambientes externo e interno da organização, esboçando-se o cenário a fim de estabelecer as Diretrizes Estratégicas (missão, visão, valores, objetivos, indicadores e metas) que nortearão as ações a serem desenvolvidas no período estabelecido.

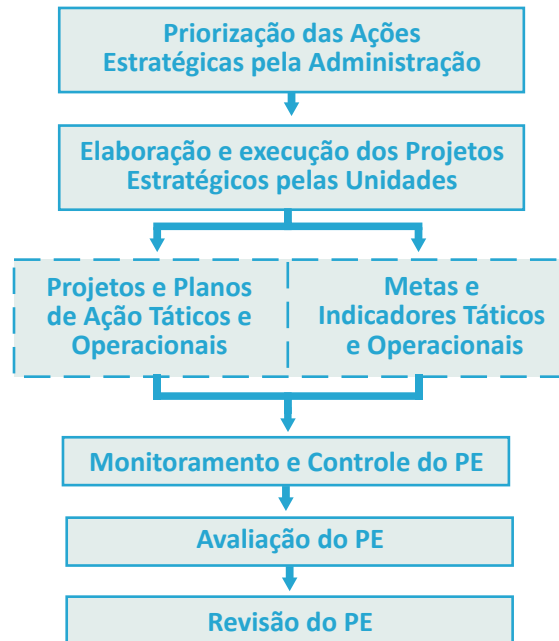


Processo de Planejamento Estratégico Institucional

Elaboração do Plano Estratégico (2009)



Implementação (2010 - 2014)





Missão

Missão é declaração de propósito ampla e duradoura, que individualiza e distingue a razão de ser da organização, definindo elementos essenciais de sua identidade institucional.

Missão do TST

“Pacificar as relações trabalhistas.”

Descrição

“Pacificar as relações trabalhistas por meio da uniformização jurisprudencial e da prestação jurisdicional acessível, célere e efetiva.”

Visão de Futuro

Visão de Futuro refere-se à imagem instigante do futuro desejado para a organização num dado horizonte de tempo, geralmente de longo prazo; conjunto compartilhado de intenções estratégicas, desafiantes, porém plausíveis, relativas a esse futuro.

Visão de Futuro do TST

“Ser referência na pacificação das relações trabalhistas.”

Descrição

“Ser reconhecido perante a sociedade como instituição de referência na pacificação das relações trabalhistas.”



Valores

Valores são crenças, costumes e idéias em que a maioria das pessoas da organização acredita. Os valores permeiam todas as atividades e relações existentes na organização e desta com os clientes. Constituem uma fonte de orientação e inspiração no local de trabalho. São elementos motivadores que direcionam as ações das pessoas na organização, contribuindo para a integração e a coerência do trabalho.

São Valores do TST

Comprometimento

Atuar com dedicação para alcance dos objetivos.

Efetividade

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

Ética

Agir com honestidade, integridade e imparcialidade em todas as ações.

Inovação

Apresentar e implementar novas idéias direcionadas à resolução de problemas e ao aperfeiçoamento contínuo dos serviços.

Responsabilidade social e ambiental

Promover ações voltadas à sustentabilidade e à preservação do meio ambiente.

Transparência

Praticar ações com visibilidade plena no cumprimento das atribuições.



Análise dos Ambientes Interno e Externo

A análise do ambiente organizacional é um método utilizado para avaliar fatores internos (forças e fraquezas) e externos (oportunidades e ameaças), que servirão de subsídios para a elaboração do Planejamento Estratégico de uma instituição. Esses fatores podem ser favoráveis ou desfavoráveis para o cumprimento da missão e a construção da visão de futuro, sendo assim definidos:

Ambiente Externo

Oportunidades

Fatores externos à organização, atuais ou potenciais, que podem impactar positivamente sua missão, seus objetivos e/ou seu desempenho.

Ameaças

Fatores externos à organização, atuais ou potenciais, que podem impactar negativamente sua missão, seus objetivos e/ou seu desempenho.

Ambiente Interno

Forças

Fenômenos ou condições internas capazes de auxiliar, por longo tempo, no desempenho e no cumprimento da missão e dos objetivos da instituição.

Fraquezas

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



Análise do Ambiente Externo

Pontos Externos Positivos do TST (Oportunidades)

- Democratização das informações sobre o Judiciário por meio de canais de comunicação de massa;
- II Pacto Republicano de Estado por um sistema de Justiça mais acessível, ágil e efetivo;
- Poder normativo do CNJ voltado para o aperfeiçoamento do Judiciário.

Pontos Externos Negativos do TST (Ameaças)

- Crise econômica mundial levando ao eventual crescimento dos conflitos trabalhistas;
- Falha na integração entre os entes e as instâncias da Justiça do Trabalho;
- Legislação processual ineficiente, levando à morosidade do julgamento do processo judicial trabalhista.



Análise do Ambiente Interno

Pontos Internos Positivos do TST (Forças)

- Corpo técnico qualificado;
- Espaço físico adequado e bom convívio entre os colaboradores;
- Utilização de recursos tecnológicos para melhoria dos serviços.

Pontos Internos Negativos do TST (Fraquezas)

- Ausência de modelo de gestão de pessoas por competências aplicado à realidade do TST;
- Deficiência nas comunicações interna e externa;
- Alta taxa de congestionamento;
- Falta de Planejamento Estratégico institucional.



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, e é utilizada mundialmente para descrição de objetivos estratégicos com indicadores de desempenho, metas e planos de ação. O sistema BSC permite traduzir a estratégia em ações operacionais e controlá-las, direcionando os esforços para a sua realização.

Os indicadores são usados para articular e comunicar a estratégia da organização, alinhar as iniciativas individuais, interdepartamentais e organizacionais com o fim de alcançar uma meta comum. O BSC é principalmente um sistema de comunicação, informação e aprendizado, e não um sistema de controle tradicional.

Neste contexto, o modelo BSC é representado por elementos chamados “perspectivas”, que são categorias de objetivos mensuráveis, cada categoria focalizando um determinado aspecto do desempenho organizacional. Por outro lado, dentro de cada perspectiva, é comum identificarmos um ou mais conjuntos de objetivos estratégicos, cada conjunto relacionado a um fator crítico de sucesso, a um Tema Estratégico.



Mapa Estratégico

Mapa Estratégico é a representação gráfica que permite visualizar os diferentes itens 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 de Futuro.

Perspectivas do Mapa Estratégico do TST

Sociedade ▶ Expectativas da coletividade



Institucional ▶ Ações de âmbito externo



Processos Internos ▶ Sequência de atividades operacionais



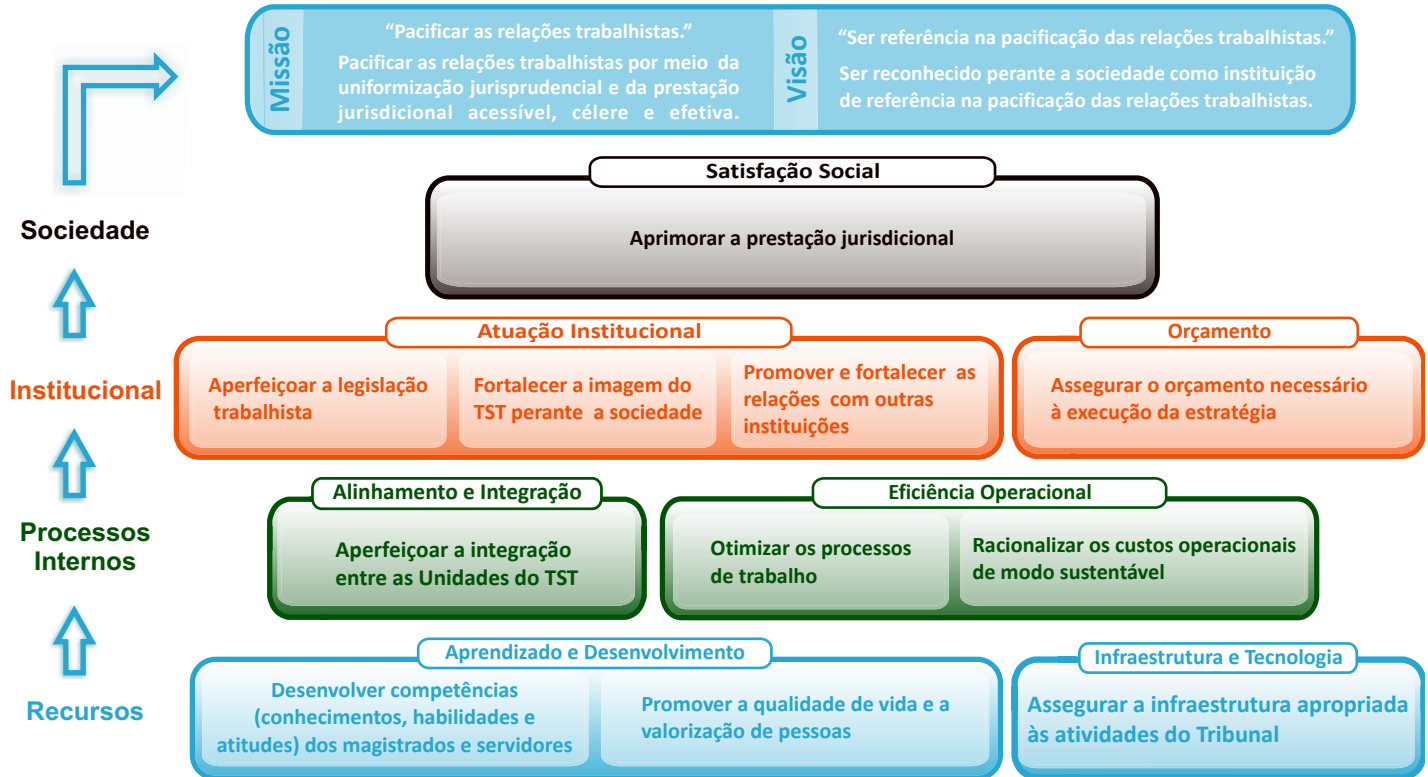
Recursos ▶ Conjunto intelectual e material

Temas Estratégicos do TST

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

- Aprendizado e Desenvolvimento
- Atuação Institucional
- Infraestrutura e Tecnologia
- Orçamento
- Alinhamento e Integração
- Satisfação Social
- Eficiência Operacional

Mapa Estratégico





Objetivos Estratégicos

Objetivos Estratégicos são declarações de ações que direcionam o caminho para se realizar a Missão e alcançar a Visão de Futuro.

São Objetivos Estratégicos do TST

Perspectiva Recursos



Aprendizado e Desenvolvimento

Desenvolver competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) dos magistrados e servidores

Promover o desenvolvimento contínuo das competências dos colaboradores para melhor desempenho de suas atribuições.

Responsável: SET

Promover a qualidade de vida e a valorização de pessoas

Promover o bem-estar, a saúde e a motivação das pessoas, contribuindo para melhor desempenho profissional e pessoal.

Responsável: SET

Infraestrutura e Tecnologia

Assegurar a infraestrutura apropriada às atividades do Tribunal

Disponibilizar de forma racional os recursos materiais, físicos e tecnológicos, garantindo a eficiência e qualidade operacional.

Responsável: SEGP e SET

Perspectiva Processos Internos



Alinhamento e Integração

**Aperfeiçoar a integração
entre as Unidades do TST**

Promover o trabalho colaborativo entre as Unidades mediante uma visão sistêmica.

**Responsáveis: SEGP,
SEGJUD e SET**

Eficiência Operacional

**Otimizar os processos
de trabalho**

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

**Responsáveis: SEGP,
SEGJUD e SET**

**Racionalizar os custos operacionais
de modo sustentável**

Promover ações que garantam a racionalização dos custos operacionais visando à economicidade e à sustentabilidade.

**Responsáveis: SEGP,
SEGJUD e SET**



São Objetivos Estratégicos do TST

Perspectiva Institucional



Atuação Institucional

Aperfeiçoar a legislação trabalhista

Atuar proativamente junto aos demais Poderes visando ao aperfeiçoamento da legislação.

Responsável: SEGP

Fortalecer a imagem do TST perante a sociedade

Promover ações que reforcem a imagem do TST quanto à realização de sua Missão e da responsabilidade socioambiental.

Responsável: SEGP

Promover e fortalecer as relações com outras instituições

Trabalhar em conjunto com outras instituições visando à melhoria contínua do desempenho institucional.

Responsável: SEGP

Orçamento

Assegurar o orçamento necessário à execução da estratégia

Atuar junto aos demais Poderes para obtenção do orçamento necessário à execução da estratégia.

Responsável: SET

São Objetivos Estratégicos do TST

Perspectiva Sociedade



Satisfação Social

Aprimorar a prestação jurisdicional

Oferecer à sociedade prestação jurisdicional célere e de qualidade, aumentando continuamente o seu grau de satisfação.

Responsável: SEGP



Revisão

Metas Estratégicas

Representam os resultados a serem alcançados pelo Tribunal para atingir os objetivos propostos. São o nível de desempenho ou a taxa de melhoria necessários para a 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 execução fixados.

Indicadores Estratégicos

Indicadores Estratégicos são sinalizadores do alcance de uma situação ou estado desejado. Refletem o desempenho da organização relacionado aos objetivos estratégicos, informando o "quanto" ela se encontra direcionada à sua Visão de Futuro. Podem ser traduzidos em números, percentuais, descrições de processos ou fatos que indiquem a mudança quantitativa e/ou qualitativa de uma condição específica.

Revisão

Metas e Indicadores Institucionais

Metas e indicadores que estão diretamente relacionados à missão institucional, expressando de forma clara o desempenho da atividade fim e a satisfação dos jurisdicionados.

São Metas e Indicadores Institucionais do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador Responsável: SEGP e SEGJUD

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

Variáveis

Data da Baixa: data da baixa dos processos no período.

Data de Andamento Inicial: data de recebimento no Tribunal dos processos que foram conclusos no período.

Baixados: processos que foram baixados pelo TST (remessas para os outros órgãos competentes, baixas para instância inferior ou superior e os arquivamentos) no período.

Revisão

Meta Institucional 1

Periodicidade: anual

Reduzir em 5% ao ano, a partir da medição de 2011, o tempo médio de tramitação entre o andamento inicial e a baixa do processo judicial, diminuindo de 569,27 para 488,07 dias, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
755,94	629,87	540,80	513,76	488,07

Período de referência: 2009

Somatório (Data de Baixa - Data de Andamento Inicial)	157.641.455
Baixados	198.108
ITMT	795,73
Medição	
2010	663,02
2011	569,27

Observação

O ITMT é mensurado em dias.



São Metas e Indicadores institucionais do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador

Responsável: SEGP e SEGJUD

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

Variáveis

Data da Baixa: data da baixa dos processos no período.

Data de Andamento Inicial: data de recebimento no Tribunal dos processos que foram conclusos no período.

Baixados: processos com andamento de baixa no período.

Dados desdobrados: Recurso de Revista

	2010	2011
Somatório (Data de Baixa - Data de Andamento Inicial)	30.875.390	26.503.186
Baixados	37.302	38.695
ITMT (RR)	827,71	684,93

Dados desdobrados: Agravo de Instrumento em Recurso de Revista

	2010	2011
Somatório (Data de Baixa - Data de Andamento Inicial)	48.856.577	34.533.887
Baixados	95.521	86.386
ITMT (AIRR)	511,47	399,76

Observação

O ITMT é mensurado em dias.

Desdobramento de indicador incluído na 1ª Revisão Técnica para acompanhamento.

São Metas e Indicadores Institucionais do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador Responsável: SEGP E SEJUD

$$\text{Índice de Processos Antigos Não Baixados (IPANB)} = \frac{\text{Processos Pendentes}}{\text{Acervo}} \times 100$$

Variáveis

Processos Pendentes: processos não baixados com mais de 2 anos de distribuição.

Acervo: processos não baixados no período.

Revisão

Meta Institucional 2 Periodicidade: anual

Reduzir de 21,60% para 10% os processos não baixados com mais de 2 anos de distribuição, até 2014.

2011	2012	2013	2014
17%	17%	14%	10%

Período de referência: 2010

Processos Pendentes	52.476
Acervo	223.576
IPANB	23,47%

Medição

2011	21,60%
------	--------

Observação

Indicador incluído na 1ª Revisão Técnica.



São Metas e Indicadores Institucionais do TST

Perspectiva Sociedade - Satisfação Social
Objetivo - Aprimorar a prestação jurisdicional.

Revisão → **Indicador** **Responsável: SEGP**

Índice de Satisfação dos Clientes (ISAT) = $\frac{\text{Clientes Satisfeitos}}{\text{Clientes}} \times 100$

Revisão → **Variáveis**

Clientes Satisfeitos: pessoas que escolheram as alternativas “SIM”, “SEMPRE” e “COM FREQUÊNCIA” na pesquisa de opinião pública do período.
Clientes: pessoas que responderam à pesquisa.

Revisão → **Meta Institucional 3** **Periodicidade: anual**

Aumentar 5% ao ano, a partir da medição de 2011, o grau de satisfação dos clientes sobre os serviços prestados pelo TST, elevando de 56,4% para 71,4%, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
*	x	61,4%	66,4%	71,4%

*Pesquisa não realizada pelo CNJ.

Período de referência

Não mensurado.

Medição

2011	56,4%
------	-------

Observação

X = resultado da primeira pesquisa



São Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Recursos - Tema Aprendizado e Desenvolvimento

Objetivo - Desenvolver competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) dos magistrados e servidores.

Indicador

Responsável: SET

$$\text{Índice Médio de Capacitação dos Servidores em Competências (IMCSC)} = \frac{\text{Horas de Capacitação}}{\text{Servidores}}$$

Variáveis

Horas de Capacitação: total de horas de capacitação dos servidores em competências.

Servidores: média de servidores no período.

Revisão

Meta 4

Periodicidade: anual

Atingir 30h de carga horária média de capacitação dos servidores em competências, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
30h	32h	28h	29h	30h

Período de referência: jan a jun/2009

Horas de Capacitação	32.370
Servidores	2.300
IMCSC	14,07h
Medição	
2010	29,33h
2011	31,32h



São Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Recursos - Tema Aprendizado e Desenvolvimento

Objetivo - Desenvolver competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) dos magistrados e servidores.

Indicador

Responsável: SET

Índice de Desenvolvimento da Competência (IDC) = Avaliação de Impacto de Treinamento

Variáveis

Avaliação de Impacto de Treinamento: nível de desempenho dos servidores treinados apurado em instrumento validado.

Revisão

Meta 5

Periodicidade: anual

Aumentar de 85,06% para 90% o nível “Atendeu Plenamente” da Avaliação de Impacto de Treinamento, até 2014.

Ano	2010	2011	2012	2013	2014
Atendeu Plenamente	50%	60%	86%	88%	90%

Período de referência

Não mensurado.

Medição

2010	81%
2011	85,06%



São Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Recursos - Tema Aprendizado e Desenvolvimento

Objetivo - Desenvolver competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) dos magistrados e servidores.

Indicador Responsável: SEGP

$$\text{Índice de Alcance das Metas (IAM)} = \frac{\text{Metas Alcançadas}}{\text{Indicadores Estratégicos}} \times 100$$

Variáveis

Metas Alcançadas: indicadores do plano estratégico que alcançaram as metas estabelecidas.

Indicadores Estratégicos: indicadores no plano estratégico no período.

Meta 6

Periodicidade: anual

Aumentar 1% ao ano, a partir da medição de 2010, o percentual de metas alcançadas, elevando de 69% para 73%, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
10%	70%	71%	72%	73%

Período de referência

Não mensurado.

Medição

2010	69%
2011	60%



São Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Recursos - Tema Aprendizado e Desenvolvimento

Objetivo - Promover a qualidade de vida e a valorização de pessoas.

Indicador

Responsável: SET

Índice de Clima Organizacional (ICO)

= Pesquisa de Clima Organizacional

Variáveis

Pesquisa de Clima Organizacional: resultado da pesquisa de clima organizacional apurado em instrumento validado.

Meta 7

Periodicidade: bianual

Atingir participação mínima de 55% do total de magistrados e servidores, até o ano de 2014, na Pesquisa de Clima Organizacional realizada pelo TST.

Ano	2010	2012	2014
Colaboradores	30%	50%	55%

Meta 8

Atingir o nível “satisfatório ou excelente” na Pesquisa de Clima Organizacional, para os fatores Estilo de Chefia, Gestão Organizacional, Infraestrutura e Valorização do Servidor, nos percentuais de 81%, 51%, 73% e 88%, respectivamente, até 2014.

Ano	Estilo de Chefia	Gestão Organizacional	Infraestrutura	Valorização do Servidor
2010	81%	46%	73%	88%
2012	81%	48%	73%	88%
2014	81%	51%	73%	88%



São Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Recursos - Tema Aprendizado e Desenvolvimento

Objetivo - Promover a qualidade de vida e a valorização de pessoas.

Indicador

Responsável: SET

Índice de Clima Organizacional (ICO)

Período de referência: 2007

Cerca de 30% dos magistrados e servidores responderam à pesquisa, e a maioria avaliou da seguinte forma:

Fator	Estilo de Chefia	Gestão Organizacional	Infraestrutura	Valorização do Servidor
Avaliação	Satisfatório ou Excelente	Crítico ou Grave	Satisfatório ou Excelente	Satisfatório ou Excelente

Meta 7 - Medição 2010: 49%

Meta 8 - Medição 2010

Fator	Estilo de Chefia	Gestão Organizacional	Infraestrutura	Valorização do Servidor
Avaliação	81%	46%	73%	88%



São Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Recursos - Tema Aprendizado e Desenvolvimento

Objetivo - Promover a qualidade de vida e a valorização de pessoas.

Indicador

Responsável: SET

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

Variáveis

Horas de Afastamento: horas de afastamento por licença médica para tratamento da própria saúde.

Número de Horas: horas de trabalho previstas no período, considerando o ano judiciário.

Revisão

Meta 9

Periodicidade: anual

Reduzir em 5% ao ano, a partir da medição de 2011, o índice de afastamento de servidores decorrente de licença médica para tratamento da própria saúde, diminuindo de 3,92% para 3,35%, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
3,19%	3,64%	3,72%	3,53%	3,35%

Período de referência: 2008

Horas de Afastamento	119.155
Número de horas	3.540.572
IAFAST	3,36%
Medição	
2010	3,83%
2011	3,92%

Revisão

Observação: os dados desdobrados, considerando o motivo do afastamento, serão acompanhados.



São Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Recursos - Tema Aprendizado e Desenvolvimento

Objetivo - Promover a qualidade de vida e a valorização de pessoas.

Indicador

Responsável: SET

$$\text{Índice de Participação em Eventos de Qualidade de Vida (IPEQV)} = \frac{\text{Participantes}}{\text{colaboradores}} \times 100$$

Variáveis

Participantes: total de colaboradores que participaram de pelo menos 1(um) evento de qualidade de vida.

Colaboradores: média de magistrados, servidores, terceirizados e estagiários no período.

Revisão

Meta 10

Periodicidade: anual

Aumentar de 51,85% para 58% a participação dos colaboradores (magistrados, servidores, terceirizados e estagiários) nos eventos de qualidade de vida, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
10%	15%	54%	56%	58%

Período de referência

Não mensurado.

Medição

2010	68%
2011	51,85%



São Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Recursos - Tema Infraestrutura e Tecnologia

Objetivo - Assegurar a infraestrutura apropriada às atividades do Tribunal.

Indicador

Responsável: SEGP

Índice de Indisponibilidade de Serviços de Tecnologia da Informação (IISTI)

≡ *Registros de Indisponibilidade de Serviços*

Variáveis

Registros de Indisponibilidade de Serviços: número de registros da Central de Atendimento ao Usuário que relatam indisponibilidade de serviços de infraestrutura e/ou sistemas de tecnologia da informação no período.

Revisão

Meta 11

Periodicidade: anual

Reduzir em 5% ao ano, a partir da medição de 2011, os registros da Central de Atendimento ao Usuário de indisponibilidade de serviços de infraestrutura e/ou sistemas de tecnologia da informação, diminuindo de 1.146 para 984 ocorrências, até 2014.

2011	2012	2013	2014
X	1.089	1.035	984

Período de referência

Não mensurado.

Medição

2011 | 1.146

Observação

Indicador incluído na 1ª Revisão Técnica.
O valor X faz referência à primeira medição, em 2011.

São Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Alinhamento e Integração

Objetivo - Aperfeiçoar a integração entre as Unidades do TST.

Indicador

Responsável: SET

Índice de Integração entre as Unidades (IIU) = Avaliação da Integração

Variáveis

Avaliação da integração: resultado da avaliação do item “Existe integração entre as áreas do TST” contida na pesquisa de clima organizacional.

Meta 12

Periodicidade: bianual

Atingir o nível “Satisfatório ou Excelente” da Pesquisa de Clima Organizacional no item de integração entre as áreas do TST, no percentual de 55%, até 2014.

Ano	2010	2012	2014
Nível de Satisfação	Satisfatório ou Excelente	Satisfatório ou Excelente	Satisfatório ou Excelente
Respondentes	30%	40%	55%

Período de referência: 2007

Medição

Cerca de 30% dos magistrados e servidores responderam à pesquisa, e a maioria avaliou a integração como “crítico” (IIU).

2010 31%



São Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador

Responsável: SEGP

$$\text{Índice de Execução dos Projetos Estratégicos (IEXPE)} = \frac{\text{Projetos Estratégicos Dentro do Prazo}}{\text{Projetos Estratégicos em Execução}} \times 100$$

Variáveis

Projetos Estratégicos Dentro do Prazo: total de projetos estratégicos dentro do prazo.

Projetos Estratégicos em Execução: total de projetos estratégicos em execução.

Meta 13

Periodicidade: anual

Atingir 77% de projetos estratégicos em execução dentro do prazo, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
50%	74%	75%	76%	77%

Período de referência

Não mensurado.

Medição

2010	73%
2011	80%



São Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador

Responsável: SEGP

$$\text{Índice de Julgados por Força de Trabalho (IJFT)} = \frac{\text{Julgados}}{\text{Força de Trabalho}}$$

Variáveis

Julgados: total de decisões colegiadas e monocráticas proferidas no período.

Força de Trabalho: média de servidores lotados nos gabinetes no período.

Meta 14

Periodicidade: anual

Aumentar em 5% ao ano, a partir da medição de 2010, o número de julgados por força de trabalho de gabinetes, elevando a média de 233,57 para 285,43, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
234,83	246,57	258,90	271,84	285,43

Período de referência: 2008

Julgados	223.430
Força de Trabalho	999
IJFT	223,65
Medição	
2010	233,57
2011	217,97



São Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador

Responsável: SEGJUD

Índice de Julgados por Força de Trabalho da Área Judiciária (IJFTAJ)

$$= \frac{\text{Julgados}}{\text{Força de Trabalho da Área Judiciária}}$$

Variáveis

Julgados: total de decisões colegiadas e monocráticas proferidas no período.

Força de Trabalho da Área Judiciária: média de servidores de cargos efetivos, requisitados, ocupantes exclusivamente de cargos em comissão e removidos da SEGJUD, Secretarias de Turmas, SBDI-1, SBDI-2, no período.

Meta 15

Periodicidade: anual

Aumentar em 5% ao ano, a partir da medição de 2010, o número de julgados por força de trabalho da área judiciária, elevando a média de 350,03 para 425,46, até 2014.

2011	2012	2013	2014
367,53	385,91	405,20	425,46

Período de referência: 2010

Julgados	210.835
Força de Trabalho da Área Judiciária	602,33
IJFTAJ	350,03
Medição	
2011	383,77



São Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador Responsável: SEGP e SEGJUD

$$\text{Índice de Congestionamento (IC)} = \left[1 - \left(\frac{\text{Baixados}}{\text{Acervo Anterior} + \text{Casos Novos}} \right) \right] \times 100$$

Variáveis

Baixados: processos que foram baixados pelo TST (remessas para os outros órgãos competentes, baixas para instância inferior ou superior e os arquivamentos) no período.

Acervo Anterior: saldo residual de processos que não foram baixados até o fim do ano anterior ao período de referência.

Casos Novos: processos originários e os em grau de recurso oriundos de instância inferior que foram protocolados e interpostos para julgamento no TST no período. Excluem-se os recursos internos.

Meta 16

Periodicidade: anual

Reduzir o Índice de Congestionamento de 59,28% para 49,97%, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
58,47%	56,47%	54,57%	52,47%	49,97%

Período de referência: 2008

Baixados	112.639
Resíduo Anterior	206.089
Casos Novos	78.853
IC	60,47%

Medição

2010	59,28%
2011	57,44%



São Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador

Responsável: SEGJUD

Índice Médio da Distribuição (IMD)

$$= \frac{\text{Somatório (Data de Distribuição - Data de Andamento Inicial)}}{\text{Distribuídos}}$$

Variáveis

Data de Distribuição: data da distribuição dos processos no período.

Data de Andamento Inicial: data de recebimento no Tribunal dos processos distribuídos no período.

Distribuídos: processos distribuídos no período.

Meta 17

Periodicidade: anual

Reduzir em 5% ao ano, a partir da medição de 2010, o tempo médio de tramitação entre o andamento inicial e a distribuição do processo judicial, diminuindo de 59,84 para 45,79 dias, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
56,22	53,41	50,74	48,20	45,79

Observação

O IMD é mensurado em dias.

Período de referência: 2009

Somatório (Data de Distribuição - Data de Andamento Inicial)	7.457.212
Distribuídos	125.999
IMD	59,18
Medição	
2010	59,84
2011	51,18

São Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador

Responsável: SEGP

Índice Médio de Julgados (IMJ)

$$= \frac{\text{Somatório (Data de Julgamento - Data de Conclusão)}}{\text{Julgados}}$$

Variáveis

Data de Julgamento: data do primeiro julgamento dos processos no período.

Data de Conclusão: data do primeiro andamento de conclusão dos processos julgados no período.

Julgados: processos solucionados, no período, por despacho ou por julgamento, mas que não haviam sido julgados no TST.

Revisão

Meta 18

Periodicidade: anual

Reduzir em 5% ao ano, a partir da medição de 2011, o tempo médio de tramitação entre a primeira conclusão e o primeiro julgamento do processo judicial, diminuindo de 339,17 para 290,80 dias, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
588,90	425,64	322,21	306,10	290,80

Período de referência: 2009

Somatório (Data de Julgamento - Data de Conclusão)	109.761.526
Julgados	177.064
IMJ	619,9
Medição	
2010	448,04
2011	339,17

Observação

O IMJ é mensurado em dias.



São Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador Responsável: SEGP e SEGJUD

$$\text{Índice Médio de Baixados Sem Recursos (IMBSR)} = \frac{\text{Somatório (Data de Baixa - Data de Julgamento)}}{\text{Baixados}}$$

Variáveis

Data de Baixa: data de baixa dos processos baixados no período.

Data de Julgamento: data do primeiro julgamento dos processos baixados sem recursos internos no período.

Baixados: processos que foram baixados pelo TST (remessas para os outros órgãos competentes, baixas para instância inferior ou superior e os arquivamentos) no período.

Revisão

Meta 19

Periodicidade: anual

Reduzir de 67,55 para 50 dias o tempo médio de tramitação entre o primeiro julgamento e a baixa do processo judicial sem recursos internos, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
53,05	50,40	60	55	50

Observação

O IMBSR é mensurado em dias.

Período de referência: 2009

Somatório (Data de Baixa - Data de Julgamento)	9.499.255
Baixados	170.123
IMBSR	55,84
Medição	
2010	66,81
2011	67,55

São Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador

Responsável: SEGP e SEGJUD

$$\text{Índice Médio de Baixados com Recursos (IMBR)} = \frac{\text{Somatório (Data de Baixa - Data de Julgamento)}}{\text{Baixados}}$$

Variáveis

Data de Baixa: data de baixa dos processos no período.

Data de Julgamento: data do primeiro julgamento dos processos baixados com recursos internos no período.

Baixados: processos que foram baixados pelo TST (remessas para os outros órgãos competentes, baixas para instância inferior ou superior e os arquivamentos) após recurso, no período.

Meta 20

Periodicidade: anual

Reduzir em 5% ao ano, a partir da medição de 2010, o tempo médio de tramitação entre o primeiro julgamento e a baixa do processo judicial com recursos internos, diminuindo de 337,74 para 275,09 dias, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
368,49	320,85	304,81	289,57	275,09

Período de referência: 2009

Somatório (Data de Baixa - Data de Julgamento)	8.892.326
Baixados	22.925
IMBR	387,89
Medição	
2010	337,74
2011	423,13

Observação

O IMBR é mensurado em dias.



São Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador

Responsável: SEGP e SEGJUD

$$\text{Índice de Agilidade na Publicação dos Acórdãos (IAPA)} = \frac{\text{Acórdãos Publicados}}{\text{Acórdãos}} \times 100$$

Variáveis

Acórdãos Publicados: acórdãos publicados em até 10 dias após a sessão de julgamento.

Acórdãos: acórdãos a publicar em razão julgamento em sessão.

Meta 21

Periodicidade: anual

Aumentar o percentual de publicação de acórdãos em até 10 dias após a sessão de julgamento, a partir da medição de 2010, elevando de 68,72% para 90%, até 2014.

2011	2012	2013	2014
74,04%	79,36%	84,68%	90%

Período de referência: 2010

Acórdãos Publicados	110.068
Acórdãos	160.159
IAPA	68,72%

Medição

2011	74,43%
------	--------

Observação

Indicador incluído na 1ª Revisão Técnica.



São Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os 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.

Conclusos: processos conclusos no período.

Revisão

Meta 22

Periodicidade: anual

Reduzir de 25,10% para 15% os processos conclusos com mais de 2 anos de distribuição nos gabinetes, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
32,12%	19,79%	22%	18%	15%

Período de referência: 2008

Conclusos Antigos	63.276
Conclusos	170.459
IPAG	37,12%
Medição	
2010	26,29%
2011	25,10%



São Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador

Responsável: SET

$$\text{Índice do Tempo Médio de Licitação (ITML)} = \frac{\text{Somatório (Data de Publicação - Data de Protocolo)}}{\text{Licitações Bem Sucedidas}}$$

Variáveis

Data de Publicação: data em que o resultado da licitação foi publicado no Diário Oficial da União.

Data de Protocolo: data em que o processo administrativo referente à licitação foi protocolizado.

Licitações Bem Sucedidas: número de licitações em que o objeto foi adjudicado a licitante no período.

Revisão

Meta 23

Periodicidade: anual

Reduzir de 139 para 120 dias o tempo médio de tramitação entre a instauração do processo de licitação e a publicação do resultado, até 2014.

2011	2012	2013	2014
175	133	126	120

Período de referência: 2010

Somatório (Data de Publicação - Data de Protocolo)	6.258
Licitações Bem Sucedidas	34
ITML	184
Medição	
2011	139

Observações

Indicador incluído na 1ª Revisão Técnica.

O ITML é mensurado em dias.

São Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional
Objetivo - Racionalizar os custos operacionais de modo sustentável.

Indicador

Responsável: SET

$$\text{Índice do Custo Médio de Processos Baixados (ICMPB)} = \frac{\text{Despesas}}{\text{Baixados}}$$

Variáveis

Despesas: despesas totais realizadas, no período, pelo Tribunal, abrangendo a folha de pagamento, excluídos os inativos e pensionistas; e as despesas de custeio (benefícios a servidores, contratos, serviços, despesas de manutenção do tribunal); subtraídos os investimentos e adicionada a depreciação.

Baixados: processos que foram baixados pelo TST (remessas para os outros órgãos competentes, baixas para instância inferior ou superior e os arquivamentos) no período.

Meta 24

Periodicidade: anual

Reduzir de R\$ 3.231,03 para R\$ 3.000,00 ou menos, o valor da despesa por processo baixado, e manter até 2014.

2011	2012	2013	2014
R\$ 3.000,00	R\$ 3.000,00	R\$ 3.000,00	R\$ 3.000,00

Período de referência: 2010

Despesas	R\$ 515.589.038,02
Baixados	159.574
ICMPB	R\$ 3.231,03
Medição	
2011	R\$ 3.520,09



São Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional
Objetivo - Racionalizar os custos operacionais de modo sustentável.

Indicador Responsável: SET

Índice do Consumo de Papel (ICP) = *resmas de Papel*

Variáveis

Resmas de Papel: total de resmas de papel A4 utilizadas no período.

Meta 25

Periodicidade: anual

Reduzir em 5% ao ano, a partir da medição de 2010, o consumo de resmas de papel A4, diminuindo de 20.152 para 16.414 resmas, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
21.388	19.144	18.187	17.278	16.414

Período de referência: 2008

Resmas de Papel	22.514
ICP	22.514
Medição	
2010	20.152
2011	18.262



São Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional
Objetivo - Racionalizar os custos operacionais de modo sustentável.

Indicador Responsável: SET

$$\text{Índice do Consumo de Água (ICA)} = \frac{\text{Água Consumida}}{\text{Média de Colaboradores}}$$

Variáveis

Água Consumida: volume de água utilizada por ano (m³).

Média de Colaboradores: média de magistrados, servidores, terceirizados e estagiários no período.

Revisão

Meta 26

Periodicidade: anual

Reduzir de 11,78m³ para 11m³ o consumo de água por colaborador, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
16,49	12,83	11,78	11,50	11,00

Período de referência: 2008

ICA	17 m ³ /colaborador
2010	13,09 m ³ /colaborador
2011	11,78 m ³ /colaborador



São Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional
Objetivo - Racionalizar os custos operacionais de modo sustentável.

Indicador **Responsável: SET**

$$\text{Índice de Consumo de Energia (ICE)} = \frac{\text{Energia Consumida}}{\text{Média de Colaboradores}}$$

Variáveis

Energia Consumida: kwh de energia utilizada por ano.

Média de Colaboradores: média de magistrados, servidores, terceirizados e estagiários no período.

Meta 27

Periodicidade: anual

Reduzir em 2% ao ano, a partir da medição de 2010, o consumo de energia elétrica por colaborador, diminuindo de 2.279 para 2.101 kwh, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
2.452	2.233	2.188	2.144	2.101

Período de referência: 2008

Energia Consumida	8.353.056 kwh
Média de Colaboradores	3.304
ICE	2.528 Kwh/colaborador
Medição	
2010	2.279 Kwh/colaborador
2011	2.206 Kwh/colaborador

São Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Institucional - Tema Atuação Institucional

Objetivo - Aperfeiçoar a legislação trabalhista.

Revisão Indicador

Responsável: SEGP

$$\text{Índice de Aperfeiçoamento da Legislação Trabalhista (IALT)} = \frac{\text{Aprovações nas Comissões e/ou Plenário}}{\text{Comissões Originárias e/ou Plenário}} \times 100$$

Revisão Variáveis

Aprovações nas Comissões e/ou Plenário: quantidade de projetos de lei encaminhados pelo TST após deliberação do Órgão Especial - ano base 2011, aprovados por Comissões e/ou Plenário das Casas Legislativas, e acompanhados pela Assessoria Parlamentar por determinação do Presidente do TST.

Comissões Originárias e/ou Plenário: Comissões e/ou Plenário inicialmente designados pelos Presidentes das Casas Legislativas para apreciar os projetos de lei encaminhados pelo TST após deliberação do Órgão Especial, e acompanhados pela Assessoria Parlamentar por determinação do Presidente do TST.

Revisão Meta 28

Periodicidade: anual

Attingir, até 2014, 40% de aprovações nas Comissões Originárias e/ou Plenário das Casas Legislativas, dos projetos de lei sugeridos pelo TST, apresentados por parlamentares, após deliberação do Órgão Especial - ano base 2011 - e acompanhados pela Assessoria Parlamentar, por determinação do Presidente do TST.

2012	2013	2014
20%	30%	40%

Período de referência

Não mensurado.

Medição

2010	28%
2011	40%

Observação

As medições de 2010 e 2011 foram calculadas com base em metodologia de cálculo anterior, modificada em 2012, na 2ª revisão técnica.



São Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Institucional - Tema Atuação Institucional

Objetivo - Fortalecer a imagem do TST perante a sociedade.

Indicador Responsável: SEGP e SET

Índice de Responsabilidade Social (IRSOC) = *Pessoas Beneficiadas*

Variáveis

Pessoas Beneficiadas: total de pessoas favorecidas pelos projetos sociais do TST no período.

Revisão

Meta 29

Periodicidade: anual

Aumentar de 3.849 para 4.655 o número de pessoas beneficiadas com projetos sociais do TST, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
500	2.694	4.018	4.236	4.655

Observação

Os Programas/Projetos TST Solidário, Judiciário Trabalhista e Criança Cidadã e Coleta Seletiva, dentre outros, fazem parte deste indicador.

Período de referência

Não mensurado.

Medição

2010	2.245
2011	3.849

São Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Institucional - Tema Atuação Institucional
Objetivo - Fortalecer a imagem do TST perante a sociedade.

Indicador

Responsável: SEGP

Revisão

Índice de Matérias Jornalísticas Veiculadas na Mídia (IMJVM)

= *Matérias Jornalísticas Veiculadas na Mídia*

Revisão

Variáveis

Matérias Jornalísticas Veiculadas na mídia: total de matérias jornalísticas veiculadas na mídia sobre o TST.

Revisão

Meta 30

Periodicidade: anual

Aumentar em 2% ao ano, a partir da medição de 2011, o número de matérias jornalísticas veiculadas na mídia sobre o TST, elevando de 16.509 para 17.519 matérias, até 2014.

Período de referência: 2011

IMJVM

16.509

2012	2013	2014
16.839	17.176	17.519



São Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Institucional - Tema Atuação Institucional

Objetivo - Promover e fortalecer as relações com outras instituições.

Indicador Responsável: SEGP

Índice de Cooperação (ICOOP) = *Parcerias Vigentes*

Variáveis

Parcerias Vigentes: acordos institucionais vigentes no período.

Revisão

Meta 31

Periodicidade: anual

Aumentar em um, a partir da medição de 2011, o número de parcerias vigentes no TST, aumentando de 38 para 41 parcerias, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
30	31	39	40	41

Período de referência: 2008

Parcerias Vigentes	25
Medições	
2010	28
2011	38

São Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Institucional - Tema Orçamento

Objetivo - Assegurar o orçamento necessário à execução da estratégia.

Indicador

Responsável: SEGP e SET ← Revisão

Índice de Inclusão dos Projetos Estratégicos no Orçamento (IIPEO)

$$= \frac{\text{Projetos Estratégicos no Orçamento}}{\text{Projetos no Plano Estratégico}} \times 100$$

Variáveis

Projetos Estratégicos no Orçamento: total de projetos estratégicos previstos no orçamento.

Projetos no Plano Estratégico: total de projetos contidos no Plano Estratégico no período.

Meta 32

Periodicidade: anual

Aumentar de 84,59% para 100% o número de projetos estratégicos dentro do orçamento, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
60%	88,44%	92,29%	96,14%	100%

Período de referência

Não mensurado.

Medição

2010	84,59%
2011	Não mensurado



São Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Institucional - Tema Orçamento

Objetivo - Assegurar o orçamento necessário à execução da estratégia.

Indicador

Responsável: SEGP e SET

Revisão

Índice de Execução do Orçamento Estratégico (IEXOE)

$$= \frac{\text{Valor Executado}}{\text{Valor Disponibilizado}} \times 100$$

Variáveis

Valor Executado: valor em Reais (R\$) executado nos projetos estratégicos previstos no orçamento.

Valor Disponibilizado: valor em Reais (R\$) disponibilizado no período para os projetos contidos no Planejamento Estratégico.

Meta 33

Periodicidade: anual

Atingir 100% de execução do valor disponibilizado no orçamento para os projetos estratégicos, até 2014.

2011	2012	2013	2014
91,52%	94,34%	97,16%	100%

Período de referência

Não mensurado.

Medição

2011	Não mensurado
------	---------------



Alinhamento dos Objetivos Estratégicos

Esta tabela relaciona os Objetivos Estratégicos do TST com os do CNJ.

Objetivos TST	Objetivos CNJ
Aperfeiçoar a integração entre as Unidades do TST.	<ul style="list-style-type: none">- Fomentar a interação e a troca de experiências entre Tribunais (nacionais e internacionais);- Garantir o alinhamento estratégico em todas as Unidades do Judiciário.
Aperfeiçoar a legislação trabalhista.	<ul style="list-style-type: none">- Disseminar valores éticos e morais por meio de atuação institucional efetiva;- Fortalecer e harmonizar as relações entre os Poderes, setores e instituições.
Aprimorar a prestação jurisdicional.	<ul style="list-style-type: none">- Garantir a agilidade nos trâmites judiciais e administrativos;- Facilitar o acesso à Justiça.
Assegurar a infraestrutura apropriada às atividades do Tribunal.	<ul style="list-style-type: none">- Garantir a disponibilidade de sistemas essenciais de TI;- Garantir a infraestrutura apropriada às atividades administrativas e judiciais.
Assegurar o orçamento necessário à execução da estratégia.	<ul style="list-style-type: none">- Assegurar recursos orçamentários necessários para a execução dos objetivos da estratégia.



Alinhamento dos Objetivos Estratégicos

Objetivos TST	Objetivos CNJ
Desenvolver competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) dos magistrados e servidores.	<ul style="list-style-type: none">- Desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes dos magistrados e servidores;- Motivar e comprometer magistrados e servidores com a execução da Estratégia.
Fortalecer a imagem do TST perante a sociedade.	<ul style="list-style-type: none">- Aprimorar a comunicação com o público externo;- Buscar a excelência na gestão de custos operacionais;- Facilitar o acesso à Justiça;- Fomentar a interação e a troca de experiências entre Tribunais (nacionais e internacionais);- Fortalecer e harmonizar as relações entre os Poderes, setores e instituições;- Promover a cidadania.
Otimizar os processos de trabalho.	<ul style="list-style-type: none">- Garantir a agilidade na tramitação dos processos judiciais e administrativos a fim de assegurar a razoável duração do processo.
Promover a qualidade de vida e a valorização de pessoas.	<ul style="list-style-type: none">- Motivar e comprometer magistrados e servidores com a execução da Estratégia.
Promover e fortalecer as relações com outras instituições.	<ul style="list-style-type: none">- Fomentar a interação e a troca de experiências entre Tribunais (nacionais e internacionais);- Fortalecer e harmonizar as relações entre os Poderes, setores e instituições.
Racionalizar os custos de modo sustentável.	<ul style="list-style-type: none">- Buscar a excelência na gestão de custos operacionais.

Ações Estratégicas

Ações Estratégicas são iniciativas de grande magnitude e efeito duradouro que visam a alcançar ou manter condições essenciais para o êxito dos objetivos estratégicos.

São Ações Estratégicas do TST

Perspectiva Recursos



Aprendizado e Desenvolvimento

Desenvolver competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) dos magistrados e servidores

Promover a qualidade de vida e a valorização de pessoas

- Alinhar os programas de treinamento e desenvolvimento dos servidores ao Planejamento Estratégico (**Responsável - SEGPEs**);
- Desenvolver cultura gerencial orientada para pessoas e resultados (**Responsável - SEGPEs**);
- Estimular o uso de ferramentas tecnológicas (**Responsável - SEGPEs e Dirigentes**);
- Implantar Gestão por Competências (**Responsável - SEGPEs e Dirigentes**);
- Implementar Gestão da Mudança integrada à Gerência de Projetos (**Responsável - ASGE e SEGPEs**).

- Ampliar os serviços de atendimentos médicos e odontológicos nas dependências do Tribunal para os servidores e dependentes (**Responsável - CSAUD**);
- Avaliar e promover melhoria do clima organizacional (**Responsável - SEGPEs e OUV**);
- Estudar a ampliação dos benefícios e dos beneficiários no plano de saúde (**Responsável - SEGPEs e CSAUD**);
- Promover iniciativas para a qualidade de vida (**Responsável - SEGPEs**);
- Promover iniciativas para a saúde ocupacional (**Responsável - CSAUD**).



Perspectiva Recursos



Infraestrutura e Tecnologia

Assegurar a infraestrutura apropriada às atividades do Tribunal

- Alocar e otimizar as áreas físicas das Unidades Administrativas, visando disponibilizar espaços permanentes para expansão de atividades de treinamento e desenvolvimento de Pessoas (**Responsável - SEAOF**);
- Garantir a qualidade dos sistemas de Tecnologia da Informação (TI) (**Responsável - SETIN**);
- Garantir os recursos necessários ao bom desempenho das Unidades (**Responsável - SEAOF**);
- Integrar os sistemas de TI (**Responsável - SETIN**).

Perspectiva Processos Internos



Alinhamento e Integração

Aperfeiçoar a integração
entre as Unidades do TST

- Consolidar a gestão estratégica e participativa (**Responsável - SEGP**);
- Instituir programa das melhores práticas de gestão (**Responsável - ASGE**);
- Promover iniciativas de integração, motivação e comprometimento dos magistrados, servidores e demais colaboradores com a execução da estratégia (**Responsável - ASGE**);
- Reavaliar e aperfeiçoar os canais de comunicação interna (**Responsável - SECOM**).



Perspectiva Processos Internos



Eficiência Operacional

Otimizar os processos de trabalho

Racionalizar os custos operacionais de modo sustentável

- Aperfeiçoar o processo administrativo eletrônico (**Responsável - SET**);
- Implantar gestão por processos (**Responsável - SEGJUD e ASGE**);
- Implantar gestão do conhecimento (**Responsável - SEGJUD**);
- Implantar metodologia de gerência de projetos e o escritório de projetos (**Responsável - ASGE/SETIN**);
- Implantar processo judicial eletrônico (**Responsável - SEGJUD**);
- Padronizar os procedimentos administrativos e cartorários entre as Secretarias e os Gabinetes (**Responsável - SEGP**);
- Padronizar os procedimentos de contratação, aquisição e gestão de contratos (**Responsável - SEAOF**).

- Promover o uso adequado dos recursos associados à responsabilidade socioambiental a fim de ajustar os custos (**Responsável - SEAOF**).

Perspectiva Institucional



Atuação Institucional

Aperfeiçoar a legislação trabalhista

Fortalecer a imagem do TST perante a sociedade

Promover e fortalecer as relações com outras instituições

- Atuar junto aos demais Poderes (**Responsável - ASPAR**);
- Promover seminários e encontros para discutir a legislação trabalhista (**Responsável - SEGP**).

- Aperfeiçoar os meios de acesso às informações e às instalações do TST (**Responsável - SET e SEGP**);
- Conscientizar a sociedade sobre os direitos trabalhistas e o funcionamento da Justiça do Trabalho (**Responsável - SECOM**);
- Desenvolver estratégias de divulgação para dar maior publicidade às atividades desenvolvidas pelo TST (**Responsável - SECOM**);
- Promover a responsabilidade socioambiental (**Responsável - SET e SEGP**).

- Aprimorar a integração da Justiça do Trabalho (**Responsável - Unidades Interessadas**);
- Promover parcerias em áreas de interesse do Tribunal (**Responsável - Unidades Interessadas**).



Perspectiva Institucional

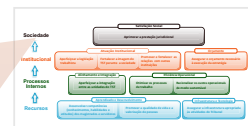


Orçamento

Assegurar o orçamento necessário à execução da estratégia

- Elaborar proposta orçamentária considerando o Planejamento Estratégico (**Responsável - SEAOF**);
- Garantir que o orçamento aprovado seja utilizado nos projetos estratégicos (**Responsável - SET**).

Perspectiva Sociedade



Satisfação Social

Aprimorar a prestação jurisdicional

- Avaliar periodicamente a qualidade dos serviços prestados a fim de melhor atender à sociedade (**Responsável - OUV**).



Responsáveis pela elaboração do Planejamento Estratégico

Adriana Medeiros Fernandes
Alexandre de Jesus Coelho Machado
Ana Alice Oliveira Braga
Ana Carolina dos Santos Mendonça
Ana Celi Maia de Miranda
Anderson Carlos Leite Affonso
Anne Floriane da Escóssia Lima
Anselmo Rocha Nóbrega
Armando Kokitsu
Bruno Henrique Fernandes Fonseca
Clara Maria Alves
Clarisse Côrtes do Prado
Cláudio Luidi Gaudensi Coelho
Cléria Elvina Costa Moreira
Edna Barbosa de Barros Silva

Eduardo Bessa Maia
Edvanja Alessandra Rodrigues Herr da Silveira
Esterlina Santa de Araújo
Estevão Melo de Sousa
Fernanda Brant de Moraes Londe
Fernanda Moreira de Abreu Tavernard
Fernando Mendonça Santos
Francys Cristina Alves Simões
Frederico Augusto Teixeira da Rocha Orlando
Geraldo de Genaro
Grinaldo Pereira de Lima
Ismaldo Torres Negreiros
João Carmelino dos Santos Filho
Joaquim Fernando Mesquita Candido
Josmar Rodrigues de Lima



Responsáveis pela elaboração do Planejamento Estratégico

José Flávio Albernaz Mundim

José Henrique Rodrigues Filho

Kátia Edwiges de Souza Almeida Bernardes

Lilian Vasconcellos França Volpato

Luiz Carlos Dias

Luiz Carlos Vilela Crespo

Luiz Gustavo Soares Thomazin

Marcelo Augusto Feitoza Pereira

Marcio Cruz de Souza

Margareth Cezar Maia

Maria de Fátima Gomes Lima

Maria Goretti Sobreira de Oliveira Corrêa

Mariana Abreu Soares Gonçalves

Paulo de Tarso Penna da Costa

Reginaldo de Ozêda Ala

Renata Cal Sirotheau Corrêa

Renata Freire Camargos

Rita de Cássia Smaniotto Landim

Ronaldo Eustáquio de Andrade

Samantha Bauer da Rocha

Sandra Regina Oliveira Assis

Sarah Maria Ramos Selveira

Silvana de Jesus Teixeira Costa

Vanessa Tôrres Soares Chagas

Vívian Gonçalves Lopes

Washington Luis Batista Barbosa

Willian Katsuhiko Matsuo

Wilson Pinheiro de Araújo



Comissão Permanente de Planejamento Estratégico - 2009/2011

ANSELMO ROCHA NÓBREGA
Secretário-Geral da Presidência

ADLEI CRISTIAN CARVALHO PEREIRA
Secretário-Executivo do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

GUSTAVO CARIBÉ DE CARVALHO
Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal

RICARDO WEBSTER PEREIRA DE LUCENA
Assessor do Gabinete da Vice-Presidência

LÚCIA YOLANDA DA SILVA KOURY
Chefe de Gabinete da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho

SÍLVIA PÉROLA TEIXEIRA COSTA
Chefe de Gabinete do Ministro Antônio José de Barros Levenhagen



Comissão Permanente de Planejamento Estratégico - 2011/2013

RUBENS CURADO SILVEIRA
Secretário-Geral da Presidência

VALÉRIO AUGUSTO FREITAS DO CARMO
Secretário-Geral Judiciário

GUSTAVO CARIBÉ DE CARVALHO
Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal

RICARDO WEBSTER PEREIRA DE LUCENA
Secretário-Geral do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

FÁBIO PORTELA LOPES DE ALMEIDA
Representante do Gabinete da Vice-Presidência

SEBASTIÃO DUARTE FERRO
Representante da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho

GÁUDIO RIBEIRO DE PAULA
Representante do Gabinete do Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho

