



**TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
PRESIDÊNCIA**

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 1631, DE 7 DE OUTUBRO DE 2013

Aprova a 4ª 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 Carlos Alberto Reis de Paula, Presidente do Tribunal, presentes os Ex.^{mos} Ministros Antônio José de Barros Levenhagen, Vice-Presidente do Tribunal, Ives Gandra da Silva Martins Filho, Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, João Oreste Dalazen, João Batista Brito Pereira, Renato de Lacerda Paiva, Guilherme Augusto Caputo Bastos, Walmir Oliveira da Costa, Maurício Godinho Delgado, Augusto César Leite de Carvalho, Hugo Carlos Scheuermann, Alexandre de Souza Agra Belmonte e o Ex.^{mo} Procurador-Geral do Trabalho, Dr. Luís Antônio Camargo de Melo,

Considerando o disposto no art. 4º do ATO Nº 786/TST.GP, de 3 de dezembro de 2012, que preconiza a revisão periódica do Plano Estratégico do TST, a fim de mantê-lo atualizado,

RESOLVE:

Aprovar a 4ª revisão técnica do Plano Estratégico do Tribunal Superior do Trabalho para o período de 2010 a 2014, nos termos do anexo desta Resolução.

Brasília, 7 de outubro de 2013.

**Ministro CARLOS ALBERTO REIS DE PAULA
Presidente do Tribunal Superior do Trabalho**

Plano Estratégico 2010 a 2014

4ª revisão técnica - 2013



Plano Estratégico 2010 a 2014

4ª revisão técnica - 2013





Sumário

A Logomarca	10
Planejamento Estratégico	11
Missão e Visão de Futuro	13
Valores	14
Análise dos Ambientes Interno e Externo	15
Metodologia Aplicada	18
Mapa Estratégico	19
Objetivos Estratégicos	21
Metas e Indicadores Estratégicos	25
Alinhamento dos Objetivos Estratégicos	62
Ações Estratégicas	64



Tribunal Superior do Trabalho

Ministro Carlos Alberto Reis de Paula
Presidente

Ministro Antônio José de Barros Levenhagen
Vice-Presidente

Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho
Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho

Ministro João Oreste Dalazen
Ministro João Batista Brito Pereira
Ministra Maria Cristina Peduzzi
Ministro Renato de Lacerda Paiva
Ministro Emmanoel Pereira
Ministro Lelio Bentes Corrêa
Ministro Aloysio Corrêa da Veiga
Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho
Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira
Ministra Maria de Assis Calsing
Ministra Dora Maria da Costa

Ministro Fernando Eizo Ono
Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos
Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro
Ministro Walmir Oliveira da Costa
Ministro Mauricio Godinho Delgado
Ministra Kátia Magalhães Arruda
Ministro Augusto César Leite de Carvalho
Ministro José Roberto Freire Pimenta
Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes
Ministro Hugo Carlos Scheuermann
Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte
Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão

Cláudio de Guimarães Rocha
Secretário-Geral da Presidência

Lúcia Yolanda da Silva Koury
Secretária-Geral Judiciária

Gustavo Caribé de Carvalho
Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal



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 ensejo 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.

Ministro JOÃO ORESTE DALAZEN
Presidente do Tribunal Superior do Trabalho



Apresentação da 2ª revisão técnica

Em 2011 o Tribunal Superior do Trabalho vivenciou mais um ano de execução do Plano Estratégico 2010/2014, uma rica experiência fundada em um trabalho conjunto e colaborativo na busca do alcance dos objetivos institucionais.

Analisados os resultados alcançados e identificadas as necessidades de aperfeiçoamentos, o Órgão Especial do TST aprovou a 2ª Revisão Técnica desse Plano Estratégico, na qual se procedeu ao ajuste de indicadores, variáveis e metas a fim de adequá-los à atualidade do Tribunal e mantê-los factíveis, coerentes e estimuladores.

Merece especial destaque a conversão de 3 (três) metas estratégicas em metas institucionais - assim consideradas aquelas diretamente ligadas à missão precípua do TST -, com o objetivo de conferir prioridade às medidas que visem ao seu alcance. São elas:

Meta Institucional 1 - Índice de Tempo Médio de Tramitação (ITMT) – reduzir em 5% ao ano o tempo médio de tramitação entre o andamento inicial e a baixa do processo judicial (Meta 2012: reduzir de 569,27 dias para 540,80 dias);

Meta Institucional 2 - Índice de Processos Antigos Não Baixados (IPANB) – reduzir o número de processos não baixados com mais de 2 anos de distribuição (Meta 2012: reduzir de 21,60% para 17%);



Apresentação da 2ª revisão técnica

Meta Institucional 3 - Índice de Satisfação dos Clientes (ISAT) – aumentar em 5% ao ano o grau de satisfação dos clientes sobre os serviços prestados pelo TST (Meta 2012: aumentar de 56,4% para 61,4%).

Renovo o meu entusiasmo com o Plano Estratégico em curso, caminho seguro para a prestação de um serviço jurisdicional acessível, célere e efetivo à sociedade brasileira.

Ministro JOÃO ORESTE DALAZEN
Presidente do Tribunal Superior do Trabalho



Apresentação da 3ª revisão técnica

No terceiro ano de execução do Plano Estratégico, o Tribunal Superior do Trabalho elevou os parâmetros dos serviços prestados à sociedade, com base nas ações colaborativas empreendidas no mister do cumprimento da Missão Institucional.

Buscou-se otimizar os processos de trabalho do TST com vistas ao aprimoramento da atividade judicante, o que se materializou no decréscimo de 106 dias no tempo médio de tramitação do processo judicial nesta Corte - comparando-se os dados relativos ao ano de 2011. Esses resultados traduzem o empenho deste Tribunal para imprimir celeridade à prestação jurisdicional.

O esforço conjunto de todas as unidades proporcionou o constante amadurecimento da estratégia, o que traz a certeza de que a instituição delineia um caminho exitoso, pavimentado por uma gestão compartilhada e focada em resultados.

A Resolução Administrativa N.º 1610 aprovou a 3ª Revisão Técnica, apreciada pelo Órgão Especial, em 6 de maio de 2013. Objetivou-se manter o caráter desafiador do Plano Estratégico a partir do redimensionamento de metas. Desse modo, o Tribunal renova o compromisso de atingir sua visão por meio da intensificação de ações que fazem frente a desafios cada vez mais expressivos.

Ministro CARLOS ALBERTO REIS DE PAULA
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

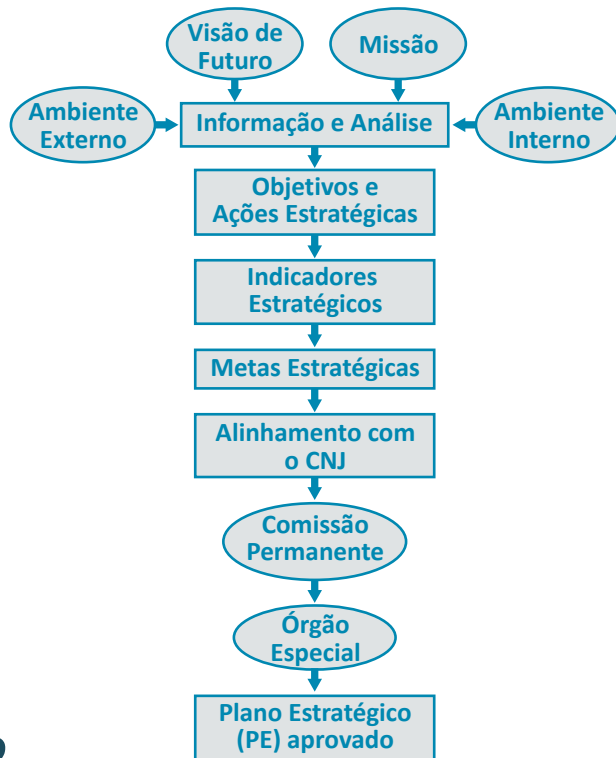
Planejamento Estratégico é um processo gerencial, contínuo e dinâmico, que envolve toda a estrutura hierárquica da organização, considerando os aspectos orçamentários, sociais, culturais e de processos internos e ambientais, visando a planejar o futuro mediante ações definidas no presente.

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.

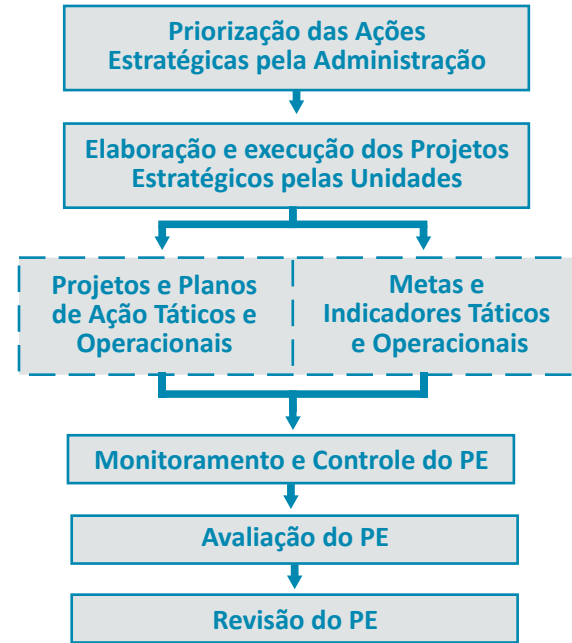


Processo de Planejamento Estratégico Institucional

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.

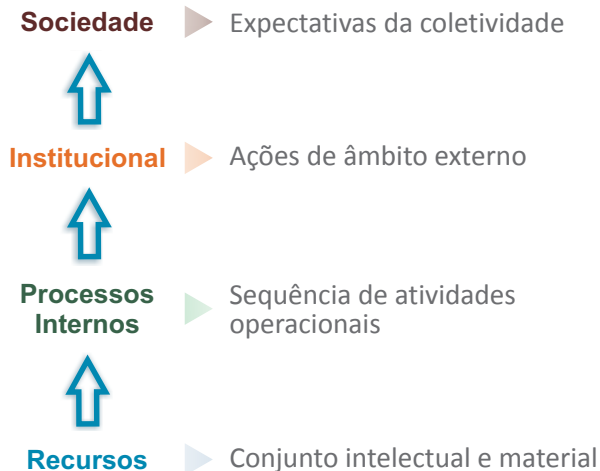
Neste contexto, o modelo BSC é representado por elementos chamados “perspectivas”, que são categorias de objetivos mensuráveis, cada categoria focalizando um determinado aspecto do desempenho organizacional. Por outro lado, dentro de cada perspectiva, é comum identificarmos um ou mais conjuntos de objetivos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



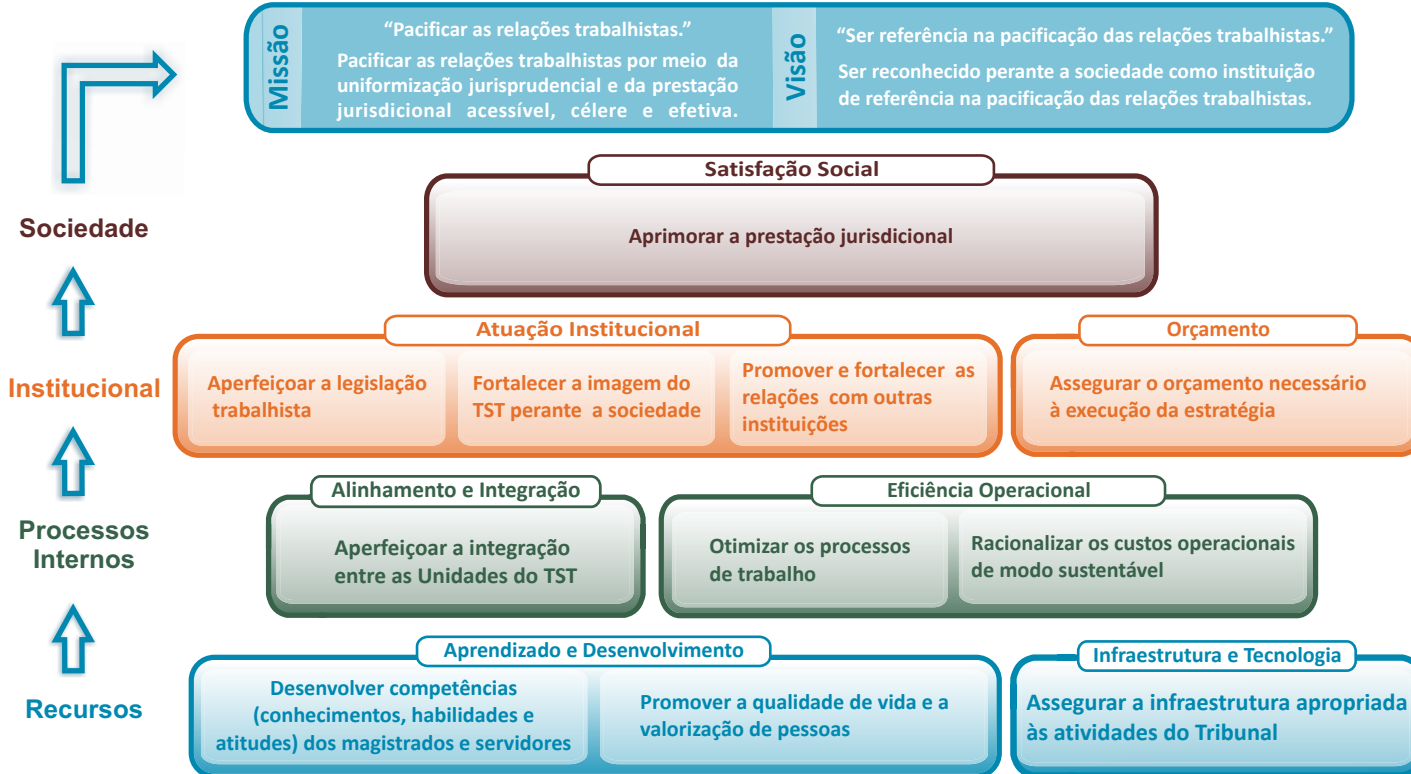
Temas Estratégicos do TST

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



Missão

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

Visão

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

Satisfação Social

Aprimorar a prestação jurisdicional

Atuação Institucional

Aperfeiçoar a legislação trabalhista

Fortalecer a imagem do TST perante a sociedade

Promover e fortalecer as relações com outras instituições

Orçamento

Assegurar o orçamento necessário à execução da estratégia

Alinhamento e Integração

Aperfeiçoar a integração entre as Unidades do TST

Eficiência Operacional

Otimizar os processos de trabalho

Racionalizar os custos operacionais de modo sustentável

Aprendizado e Desenvolvimento

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

Promover a qualidade de vida e a valorização de pessoas

Infraestrutura e Tecnologia

Assegurar a infraestrutura apropriada às atividades do Tribunal

Sociedade

Institucional

Processos Internos

Recursos



Objetivos Estratégicos

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

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: DGSET

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: DGSET

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 DGSET



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 DGSET

Eficiência Operacional

Otimizar os processos de trabalho

Racionalizar os custos operacionais de modo sustentável

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

Promover ações que garantam a racionalização dos custos operacionais visando à economicidade e à sustentabilidade.
Responsáveis: SEGP, SEGJUD e DGSET



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: DGSET



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



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

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 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 execução fixados.

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.



Indicadores e Metas Institucionais



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 de Baixa: data de baixa dos processos no período.

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

Meta Institucional 1

Periodicidade: anual

Reduzir em 5% ao ano, a partir da medição de 2012, o tempo médio de tramitação entre o andamento inicial e a baixa do processo judicial, diminuindo de 462,41 para 417 dias, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
755,94	629,87	540,80	439	417

Observação

O ITMT é mensurado em dias.

Período de referência: 2009

Somatório (Data de Baixa - Data de Andamento Inicial)	157.641.455
Baixados	198.108
ITMT	795,73
Resultados	
2010	663,02
2011	569,27
2012	462,41



Metas e Indicadores institucionais do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador **Responsável:** SEGP e SEGJUD

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

Dados desdobrados: Recurso de Revista	2010	2011	2012
Somatório (Data de Baixa - Data de Andamento Inicial)	30.875.390	26.503.186	21.118.456
Baixados	37.302	38.695	38.068
ITMT (RR)	827,71	684,93	554,76

Dados desdobrados: Agravo de Instrumento em Recurso de Revista	2010	2011	2012
Somatório (Data de Baixa - Data de Andamento Inicial)	48.856.577	34.533.887	34.565.595
Baixados	95.521	86.386	108.445
ITMT (AIRR)	511,47	399,76	318,74

Observação

O ITMT é mensurado em dias.

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



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.

Meta Institucional 2 Periodicidade: anual

Reduzir de 21,48% para 16% os processos não baixados com mais de 2 anos de distribuição, até 2014.

2011	2012	2013	2014
17%	17%	18%	16%

Período de referência: 2010

Processos Pendentes	52.476
Acervo	223.576
IPANB	23,47%
Resultado	
2011	21,60%
2012	21,48%

Observação

Indicador incluído na 1ª Revisão Técnica.



Metas e Indicadores Institucionais do TST

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

Indicador Responsável: SEGP

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

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.

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 56,40% para 71,40%, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
*	x	61,40%	66,40%	71,40%

*Pesquisa não realizada pelo CNJ.

Período de referência

Não mensurado.

Resultado

2011	56,40%
2012	65,70%

Observação

X = 56,40% (resultado da primeira pesquisa)



Indicadores e Metas Estratégicas



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: DGSET

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.

Meta 4

Periodicidade: anual

Atingir 25 horas de carga horária média de capacitação dos servidores em competências, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
30	32	28	23	25

Período de referência: jan a jun/2009

Horas de Capacitação	32.370
Servidores	2.300
IMCSC	14,07h
Resultados	
2010	29,33h
2011	31,32h
2012	22,31h



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: DGSET

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.

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.

Resultados	
2010	81,00%
2011	85,06%
2012	86,54%



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 do 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.

Resultados

2010	69,00%
2011	60,00%
2012	57,14%



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: DGSET

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 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%

Observação

Após a 3ª revisão técnica, a meta 7, que tratava do percentual de participação de magistrados e servidores na Pesquisa de Clima Organizacional, passou a ser acompanhada, em nível tático, pela Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas.



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: DGSET

Índice de Clima Organizacional (ICO)

= Pesquisa de Clima Organizacional

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 8 - Resultados

Fator	Estilo de Chefia	Gestão Organizacional	Infraestrutura	Valorização do Servidor
Avaliação 2010	81%	46%	73%	88%
Avaliação 2012	88%	54%	86%	89%



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: DGSET

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

Variáveis

Dias de Afastamento: total de dias que cada servidor ficou afastado em decorrência de licença médica para tratamento da própria saúde nos últimos 365 dias.

Servidores: média de servidores no período.

Meta 9

Periodicidade: anual

Reduzir em 5% ao ano, a partir da medição de 2012, o índice de afastamento de servidores decorrente de licença médica para tratamento da própria saúde.

2013	2014
2,87%	2,73%

Período de referência: 2012

Dias de Afastamento	25.124
Servidores	2.270
IAFAST	3,02%

Observação

Metodologia de cálculo modificada em 2011, na 1ª Revisão Técnica, e em 2013 na 4ª Revisão Técnica.



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: DGSET

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

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.

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.

Resultados

2010	68,00%
2011	51,85%
2012	53,00%



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.

Meta 11

Periodicidade: anual

Atingir, no máximo, 475 registros da Central de Atendimento ao Usuário de indisponibilidade de serviços de infraestrutura e/ou sistemas de tecnologia da informação, até 2014.

2011	2012	2013	2014
X	1.089	500	475

Período de referência

Não mensurado.

Resultado

2011	1.146
2012	421

Observação

Indicador incluído na 1ª Revisão Técnica.
X = 1.146 (resultado da primeira medição)



Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Alinhamento e Integração

Objetivo - Aperfeiçoar a integração entre as Unidades do TST.

Indicador

Responsável: DGSET

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 65%, até 2014.

Ano	2010	2012	2014
Nível de Satisfação	Satisfatório ou Excelente	Satisfatório ou Excelente	Satisfatório ou Excelente
Respondentes	30%	40%	65%

Período de referência: 2007

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

Resultado

2010	31%
2012	61%



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.

Resultados

2010	73,00%
2011	80,00%
2012	57,14%



Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador

Responsável: SEGP

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, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
234,83	246,57	258,90	272	285

Período de referência: 2008

Julgados	223.430
Força de Trabalho	999
IJFT	223,65
Resultados	
2010	233,57
2011	217,97
2012	242,70



Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador

Responsável: SEGJUD

$$\text{Índice de Julgados por Força de Trabalho da Área Judiciária (IJFTAJ)} = \frac{\text{Julgados}}{\text{Força de Trabalho da Área Judiciária}}$$

Variáveis

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

Força de Trabalho da Área Judiciária: média de servidores da SEGJUD, Secretarias de Turmas, SBDI-1, SBDI-2, no período.

Meta 15

Periodicidade: anual

Atingir e manter 500 julgados por força de trabalho da área judiciária, até 2014.

2011	2012	2013	2014
367,53	385,91	500	500

Período de referência: 2010

Julgados	210.835
Força de Trabalho da Área Judiciária IJFTAJ	602,33
	350,03

Resultado

2011	383,77
2012	489,28



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%
Resultados	
2010	59,28%
2011	57,44%
2012	54,53%



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 46 dias, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
56,22	53,41	50,74	48	46

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
Resultados	
2010	59,84
2011	51,18
2012	58,47



Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador Responsável: SEGP

$$\text{Índice Médio de Julgados (IMJ)} = \frac{\text{Somatório (Data de Julgamento - Data de Conclusão)}}{\text{Julgados (1º julgamento)}}$$

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 (1º julgamento): processos solucionados, no período, por despacho ou por julgamento, mas que não haviam sido julgados no TST.

Meta 18

Periodicidade: anual

Reduzir em 5% ao ano, a partir da medição de 2012, o tempo médio de tramitação entre a primeira conclusão e o primeiro julgamento do processo judicial, diminuindo de 358,68 para 324 dias, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
588,90	425,64	322,21	341	324

Observação

O IMJ é mensurado em dias.

Período de referência: 2009

Somatório (Data de Julgamento - Data de Conclusão)	109.761.526
Julgados (1º julgamento)	177.064
IMJ	619,9

Resultados

2010	448,04
2011	339,17
2012	358,68



Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador

Responsável: SEGP e SEGJUD

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

Variáveis

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

Data de Julgamento: data de julgamento dos processos baixados sem recursos internos ou Recurso Extraordinário. Considera-se o julgamento ocorrido na única ou última remessa para julgamento do recurso no TST.

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

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 sem Recursos	170.123
IMBSR	55,84
Resultados	
2010	66,81
2011	67,55
2012	58,65



Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador

Responsável: SEGP e SEGJUD

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

Variáveis

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

Data de Julgamento: data de julgamento dos processos baixados com recursos internos ou Recurso Extraordinário. Considera-se o julgamento ocorrido na única ou última remessa para julgamento do recurso no TST.

Baixados com Recursos: 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, diminuindo de 337,74 para 275 dias, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
368,49	320,85	304,81	290	275

Observação

O IMBR é mensurado em dias.

Período de referência: 2009

Somatório (Data de Baixa - Data de Julgamento)	8.892.326
Baixados com Recursos	22.925
IMBR	387,89
Resultados	
2010	337,74
2011	423,13
2012	409,48



Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador

Responsável: SEGP e SEGJUD

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 de 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%

Resultado

2011	74,43%
2012	77,38%

Observação

Indicador incluído na 1ª Revisão Técnica.



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.

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%

Resultado

2010	26,29%
2011	25,10%
2012	22,07%



Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

Indicador

Responsável: DGSET

$$\text{Índice do Tempo Médio de Licitação (ITML)} = \frac{\text{Licitações Dentro do Prazo}}{\text{Licitações}} \times 100$$

Variáveis

Licitações Dentro do Prazo: licitações concluídas em até 125 dias, considerando-se o tempo entre a protocolização do processo administrativo virtual e a publicação do resultado da licitação.

Licitações: licitações ocorridas no período.

Meta 23

Periodicidade: anual

Concluir 60% dos processos licitatórios em até 125 dias, até 2014.

2013	2014
56%	60%

Período de referência: 2012

Licitações Dentro do Prazo	68
Licitações	128
ITML	53,13%

Observações

Indicador incluído, em 2011, na 1ª Revisão Técnica e modificado, em 2013, na 4ª Revisão Técnica .



Metas e Indicadores Estratégicos do TST

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

Indicador Responsável: DGSET

$$\text{Índice de Eficiência Operacional (IEO)} = \frac{\text{Despesas}}{\text{Baixados}}$$

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
Resultado	
2011	R\$ 3.520,09
2012	R\$ 2.959,50

Observações

Nomenclatura do indicador modificada, em 2013, na 4ª Revisão Técnica .



Metas e Indicadores Estratégicos do TST

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

Indicador Responsável: DGSET

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 2012, o consumo de resmas de papel A4, diminuindo de 16.841 para 15.199 resmas, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
21.388	19.144	18.187	15.999	15.199

Período de referência: 2008

Resmas de Papel	22.514
ICP	22.514
Resultados	
2010	20.152
2011	18.262
2012	16.841



Metas e Indicadores Estratégicos do TST

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

Indicador **Responsável:** DGSET

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

Variáveis

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

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

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 m³/colaborador

Resultados

2010	13,09 m ³ /colaborador
2011	11,78 m ³ /colaborador
2012	12,75 m ³ /colaborador



Metas e Indicadores Estratégicos do TST

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

Indicador Responsável: DGSET

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

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

Manter o consumo de energia elétrica por colaborador em 2.249 kwh, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
2.452	2.233	2.188	2.249	2.249

Período de referência: 2008

Energia Consumida	8.353.056 kwh
Média de Colaboradores	3.304
ICE	2.528 Kwh/colaborador

Resultados

2010	2.279 Kwh/colaborador
2011	2.206 Kwh/colaborador
2012	2.249 Kwh/colaborador



Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Institucional - Tema Atuação Institucional

Objetivo - Aperfeiçoar a legislação trabalhista.

Indicador

Responsável: SEGP

Índice de Aperfeiçoamento da Legislação Trabalhista (IALT) = $\frac{\text{Votações favoráveis à Justiça do Trabalho}}{\text{Votações no Ano Corrente}} \times 100$

Variáveis

Votações favoráveis à Justiça do Trabalho: quantidade de votações (aprovações ou rejeições) nos Plenários e nas Comissões das Casas Legislativas que estejam alinhadas com o posicionamento da Justiça do Trabalho.

Votações no Ano Corrente: quantidade de votações acompanhadas pela Assessoria Parlamentar nos Plenários e nas Comissões das Casas Legislativas no ano corrente.

Meta 28

Periodicidade: anual

Atingir 90% das votações acompanhadas pela Assessoria Parlamentar, na Câmara dos Deputados e no Senado Federal, alinhadas ao posicionamento da Justiça do Trabalho.

2013	2014
90%	90%

Período de referência

Não mensurado.

Observação

*Metodologia de cálculo modificada em 2012, na 2ª revisão técnica e em 2013, na 4ª revisão técnica.



Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Institucional - Tema Atuação Institucional

Objetivo - Fortalecer a imagem do TST perante a sociedade.

Indicador Responsável: SEGP e DGSET

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

Variáveis

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

Meta 29

Periodicidade: anual

Manter em 6.820 o número de pessoas beneficiadas com projetos sociais do TST, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
500	2.694	4.018	6.820	6.820

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.

Resultados	
2010	2.245
2011	3.849
2012	9.702



Metas e Indicadores Estratégicos do TST

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

Indicador

Responsável: SEGP

Índice de Matérias Jornalísticas Veiculadas na Mídia (IMJVM) = *Matérias Jornalísticas Veiculadas na Mídia*

Variáveis

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

Meta 30

Periodicidade: anual

Aumentar em 2% ao ano, a partir da medição de 2012, o número de matérias jornalísticas veiculadas na mídia sobre o TST, elevando de 37.993 para 39.993 matérias, até 2014.

2012	2013	2014
16.839	38.753	39.528

Período de referência: 2011

IMJVM	16.509
Resultado	
2012	37.993



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.

Meta 31

Periodicidade: anual

Aumentar em um, a partir da medição de 2012, o número de parcerias vigentes no TST, elevando de 44 para 46 parcerias, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
30	31	39	45	46

Período de referência: 2008

Parcerias Vigentes	25
Resultados	
2010	28
2011	38
2012	44



Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Institucional - Tema Orçamento

Objetivo - Assegurar o orçamento necessário à execução da estratégia.

Indicador Responsável: SEGP e DGSET

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

Manter 100% dos projetos estratégicos dentro do orçamento.

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

Período de referência

Não mensurado.

Resultados

2010	84,59%
2011	Não mensurado
2012	100,00%



Metas e Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Institucional - Tema Orçamento

Objetivo - Assegurar o orçamento necessário à execução da estratégia.

Indicador

Responsável: SEGP e DGSET

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 Plano 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.

Resultado	
2011	Não mensurado
2012	40,23%



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.

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 Plano 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 - SEA**);
- Garantir a qualidade dos sistemas de Tecnologia da Informação (TI) (**Responsável - SETIN**);
- Garantir os recursos necessários ao bom desempenho das Unidades (**Responsável - SEA**);
- Integrar os sistemas de Tecnologia da Informação (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 - DGSET**);
 - 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 - SEA**).
- Promover o uso adequado dos recursos associados à responsabilidade socioambiental a fim de ajustar os custos (**Responsável - SEA**).

Perspectiva Institucional



Atuação Institucional

Aperfeiçoar a legislação trabalhista

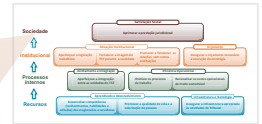
Fortalecer a imagem do TST perante a sociedade

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



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
Isaldo 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 Katsuhiro 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 WEBBSTER 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

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

CLAUDIO GOMES DE OLIVEIRA
Assessor-Chefe de Gestão Estratégica



Comissão Permanente de Planejamento Estratégico - 2013/2014

CLÁUDIO DE GUIMARÃES ROCHA
Secretário-Geral da Presidência

LÚCIA YOLANDA DA SILVA KOURY
Secretário-Geral Judiciário

GUSTAVO CARIBÉ DE CARVALHO
Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal

KARINA QUEIROZ MENDES
Representante do Gabinete da Vice-Presidência

GÁUDIO RIBEIRO DE PAULA
Representante da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho

JÚLIO CÉSAR COELHO
Representante do Gabinete do Ministro João Batista Brito Pereira

LUIZ OTÁVIO BORGES DE MOURA
Assessor-Chefe de Gestão Estratégica

