



## **TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

### **RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 1373, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2009**

Aprova o Planejamento Estratégico do Tribunal Superior do Trabalho para o período de 2010 a 2014.

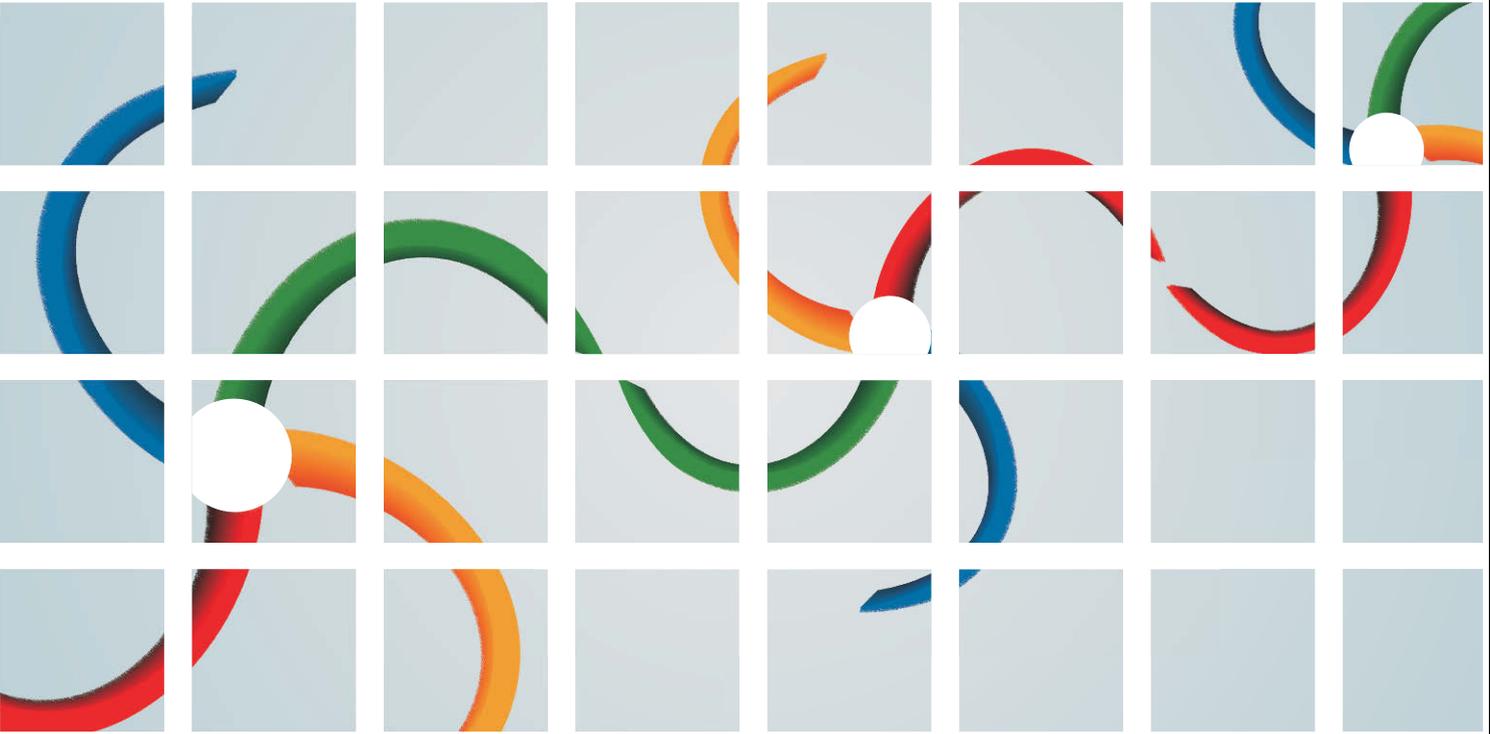
O **EGRÉGIO ÓRGÃO ESPECIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**, em sessão extraordinária hoje realizada, sob a Presidência do Ex.mo Sr. Ministro João Oreste Dalazen, Vice-Presidente, no exercício da Presidência, presentes os Ex.mos Srs. Ministros Carlos Alberto Reis de Paula, Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, Antônio José de Barros Levenhagen, João Batista Brito Pereira, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Renato de Lacerda Paiva, Emmanoel Pereira, Lelio Bentes Corrêa, Aloysio Corrêa da Veiga, Horácio Raymundo de Senna Pires, e o Ex.mo Sr. Vice-Procurador-Geral do Trabalho, Dr. Jeferson Luiz Pereira Coelho,

#### **RESOLVEU:**

Aprovar o Planejamento Estratégico do Tribunal Superior do Trabalho para o período de 2010 a 2014, nos termos do documento anexo.

Brasília, 15 de dezembro de 2009.

**Ministro JOÃO ORESTE DALAZEN**  
**Vice-Presidente, no exercício da Presidência**  
**do Tribunal Superior do Trabalho**



# Planejamento Estratégico 2010 a 2014



# Planejamento Estratégico 2010 a 2014





## Tribunal Superior do Trabalho

Ministro Milton de Moura França  
**Presidente**

Ministro João Oreste Dalazen  
**Vice-Presidente**

Ministro Carlos Alberto Reis de Paula  
**Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho**

Ministro Vantuil Abdala

Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho

Ministro Antônio José de Barros Levenhagen

Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira

Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho

Ministra Maria de Assis Calsing

Ministro João Batista Brito Pereira

Ministra Dora Maria da Costa

Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi

Ministro Pedro Paulo Texeira Manus

Ministro José Simpliciano Fontes de Faria Fernandes

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

Ministra Rosa Maria Weber Candiota da Rosa

Ministro Augusto César Leite de Carvalho

Anselmo Rocha Nóbrega  
**Secretário-Geral da Presidência**

Gustavo Caribé de Carvalho  
**Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal**



## Sumário

---

A Logomarca . . . . .	<b>4</b>
Planejamento Estratégico . . . . .	<b>5</b>
Missão e Visão de Futuro . . . . .	<b>7</b>
Valores . . . . .	<b>8</b>
Análise dos Ambientes Interno e Externo . . . . .	<b>9</b>
Metodologia Aplicada . . . . .	<b>12</b>
Mapa Estratégico . . . . .	<b>13</b>
Objetivos Estratégicos . . . . .	<b>15</b>
Indicadores Estratégicos . . . . .	<b>19</b>
Alinhamento dos Objetivos Estratégicos . . . . .	<b>50</b>
Ações Estratégicas . . . . .	<b>52</b>



## Apresentação

---

O Planejamento Estratégico do Poder Judiciário foi instituído pelo Conselho Nacional da Justiça 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.

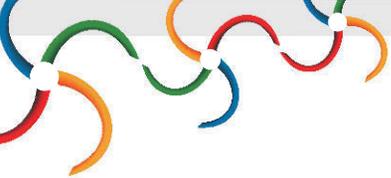
Assim, em decorrência da necessidade de definição de um modelo de Gestão Estratégica e, em cumprimento da resolução do CNJ, a Presidência desta Corte convocou servidores de suas diversas unidades, para apresentarem proposta.

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.

**MILTON DE MOURA FRANÇA**  
Ministro 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

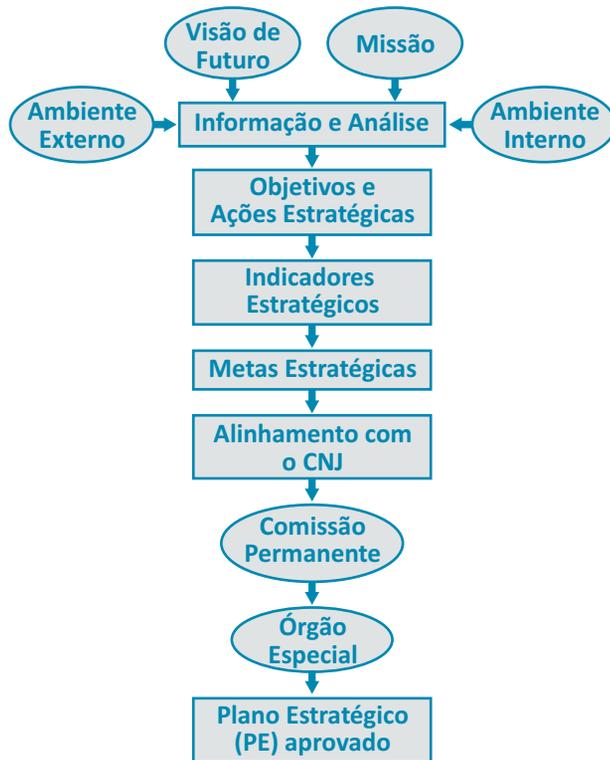
---

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**

“Garantir o equilíbrio das 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 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.



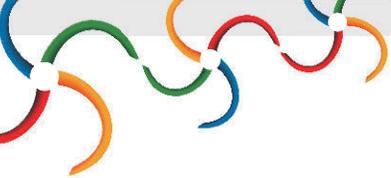
## Análise do Ambiente Interno

### 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.



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.

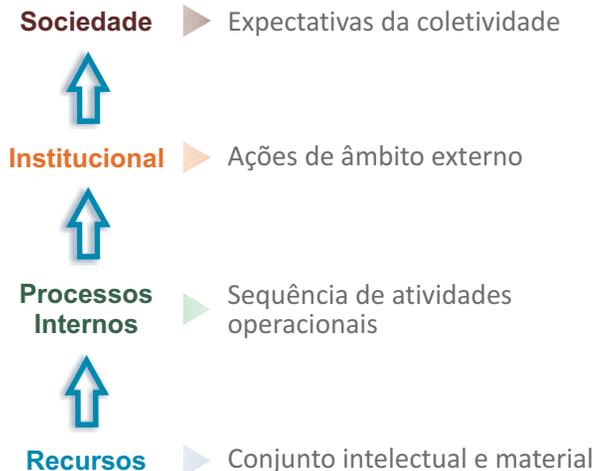
Neste contexto, o modelo BSC é representado por elementos chamados “perspectivas”, que são categorias de objetivos mensuráveis, cada categoria focalizando um determinado aspecto do desempenho organizacional. Por outro lado, dentro de cada perspectiva, é comum identificarmos um ou mais conjuntos de objetivos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

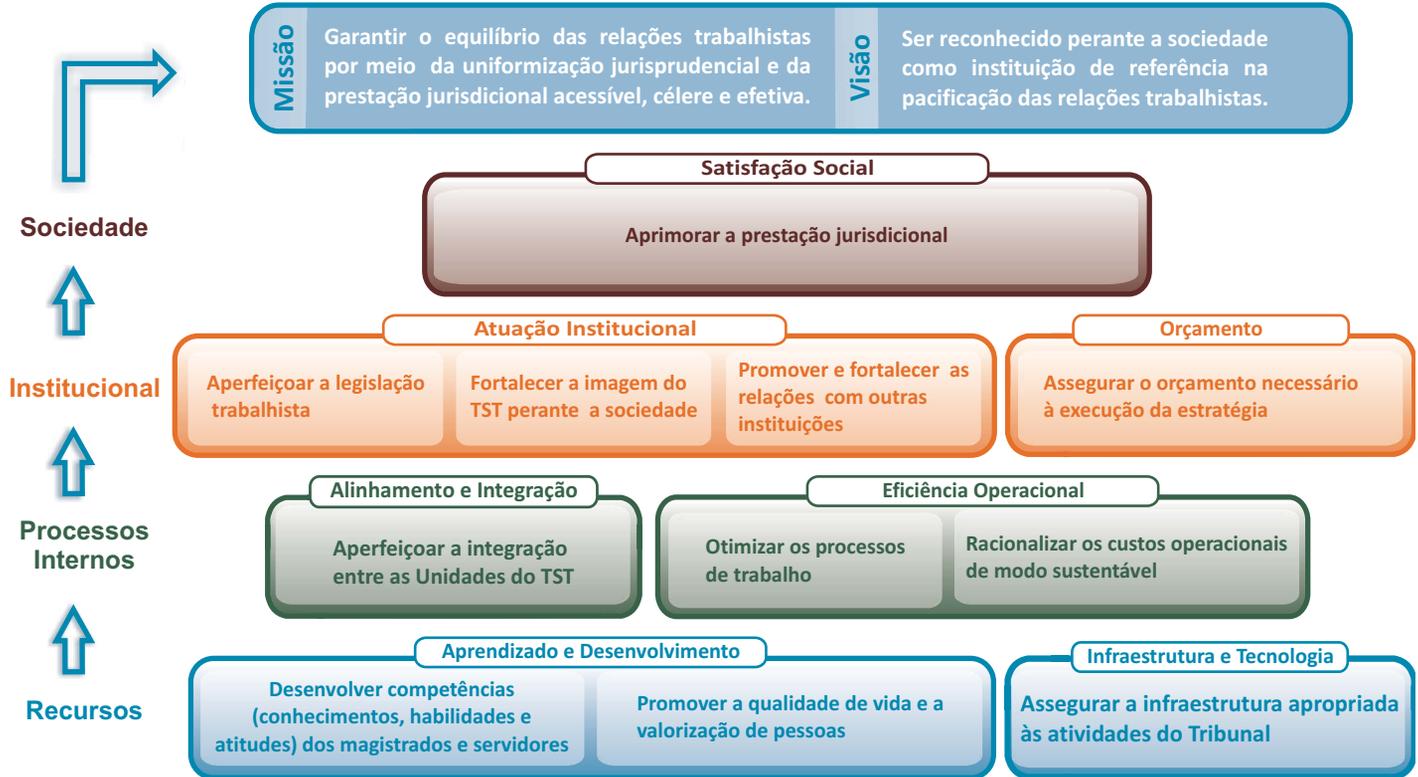


### Temas Estratégicos do TST

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





## 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.

**Responsável: SEGP e SET**

#### Eficiência Operacional

Otimizar os processos de trabalho

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

**Responsável: SEGP e SET**

Racionalizar os custos operacionais de modo sustentável

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

**Responsável: SEGP 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**



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 específica.



## São 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:** total de servidores.

Meta

Periodicidade: anual

Aumentar em 2 horas ao ano a carga horária de capacitação dos servidores em competências.

2010	2011	2012	2013	2014
30h	32h	34h	36h	38h

Período de referência: jan a jun/2009

Horas de Capacitação	32.370
Média de servidores	2.300
IMCSC	14,07h



## São 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.

Meta

Atingir 90% no nível "Atendeu Plenamente" da Avaliação de Impacto de Treinamento, em 2014.

Periodicidade: anual

Período de referência

Não mensurado.

Ano	2010	2011	2012	2013	2014
Atendeu Plenamente	50%	60%	70%	80%	90%



## São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Recursos - Tema Aprendizado e Desenvolvimento

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

Indicador      Responsável: SET

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

### Variáveis

**Metas Alcançadas:** total de indicadores do planejamento estratégico que alcançaram as metas estabelecidas.

**Indicadores Estratégicos:** total de indicadores do BSC no planejamento estratégico.

Meta

Periodicidade: anual

Período de referência

Não mensurado.

Obter 50% de indicadores que alcançaram as metas estabelecidas, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
10%	20%	30%	40%	50%



## São 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

Periodicidade: bianual

Atingir participação mínima de 40% do total de magistrados e servidores do TST, até 2014.

Ano	2010	2012	2014
Colaboradores	30%	35%	40%

Atingir o nível “excelente” atribuído a todos os fatores por mais de 50% dos respondentes.

Ano	2010	2012	2014
Nível de Satisfação	Satisfatório ou Excelente	Satisfatório ou Excelente	Excelente
Respondentes	30%	35%	51%

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



## São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Recursos - Tema Aprendizado e Desenvolvimento

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

### Indicador

Responsável: SET

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

### 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:** total de servidores.

### Meta

Periodicidade: anual

Reduzir em 5% ao ano o índice de afastamento.

2010	2011	2012	2013	2014
2,09%	1,99%	1,89%	1,80%	1,71%

### Período de referência: 2008

Dias de Afastamento	16.974
Média de servidores	2.100
IAFAST	2,21%



## São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Recursos - Tema Aprendizado e Desenvolvimento

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

Indicador      Responsável: SET

$$\text{Índice de Qualidade de Vida (IQV)} = \frac{\text{Participantes}}{\text{Total de colaboradores}} \times 100$$

### Variáveis

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

**Total de colaboradores:** total de magistrados, servidores, terceirizados e estagiários.

Meta

Periodicidade: anual

Período de referência

Não mensurado.

Atingir 30% do total de colaboradores.

2010	2011	2012	2013	2014
10%	15%	20%	25%	30%



## São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Recursos - Tema Infraestrutura e Tecnologia

Objetivo - Assegurar a infraestrutura apropriada às atividades do Tribunal.

Indicador

Responsável: SEGP

Índice de Disponibilidade de Infraestrutura de Equipamentos de Tecnologia (IDTEC)

$$= 1 - \left( \frac{\text{Tempo de Indisponibilidade de Equipamentos}}{\text{Tempo no Período}} \right) \times 100$$

Variáveis

**Tempo de Indisponibilidade de Equipamentos:** total de minutos que cada equipamento monitorado (equipamentos instalados na sala-cofre do TST) ficou indisponível no período de apuração.

**Tempo no Período:** total de minutos que cada equipamento monitorado deveria funcionar no período de apuração.

Meta

Periodicidade: anual

Attingir 99,6% de disponibilidade.

2010	2011	2012	2013	2014
99,1%	99,3%	99,4%	99,5%	99,6%

Período de referência: 2009

IDTEC

99%



## São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Recursos - Tema Infraestrutura e Tecnologia

Objetivo - Assegurar a infraestrutura apropriada às atividades do Tribunal.

Indicador

Responsável: SEGP

Índice de Disponibilidade de Sistemas On-Line (IDSON)

$$= 1 - \left( \frac{\text{Tempo de Indisponibilidade de Sistemas}}{\text{Tempo no Período}} \right) \times 100$$

### Variáveis

**Tempo de Indisponibilidade de Sistemas:** total de minutos que cada sistema monitorado ficou indisponível no período (Sistemas de Recursos Humanos, de Informações Judiciais, de Processos Administrativos e de Correio Eletrônico - Mozilla Thunderbird).

**Tempo no Período:** total de minutos que cada equipamento monitorado deveria funcionar no período.

Meta

Periodicidade: anual

Attingir 99,6% de disponibilidade.

2010	2011	2012	2013	2014
99,1%	99,3%	99,4%	99,5%	99,6%

Período de referência: 2009

IDSON	99%
-------	-----



## São 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

**Periodicidade:** bianual

Atingir participação mínima de 40% do total de magistrados e servidores do TST, até 2014.

Ano	2010	2012	2014
Colaboradores	30%	35%	40%

Atingir o nível “Satisfatório ou excelente” atribuído pela maioria dos respondentes.

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

### Período de referência: 2007

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



## São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

**Indicador**

**Responsável:** SET

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

**Variáveis**

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

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

**Meta**

**Periodicidade:** anual

**Período de referência**

Elevar o índice de projetos estratégicos em execução dentro do prazo.

Não mensurado.

2010	2011	2012	2013	2014
50%	55%	60%	65%	70%



## São 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:** total de servidores lotados nos gabinetes, no final do período.

### Meta

Periodicidade: anual

Aumentar em 5% ao ano o total de julgados por força de trabalho.

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



## São 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 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:** total de servidores de cargos efetivos, requisitados, ocupantes exclusivamente de cargos em comissão e removidos dos Gabinetes, SEJUD, Secretarias de Turmas, SBDI-1, SBDI-2, no final do período.

### Meta

Periodicidade: anual

Aumentar em 5% ao ano o total de julgados por força de trabalho da área judiciária.

2010	2011	2012	2013	2014
130,41	136,93	143,78	150,97	158,52

### Período de referência: 2008

Julgados	223.430
Força de Trabalho da Área Judiciária	1.799
IJFTAJ	124,20



## São Indicadores Estratégicos do TST

### Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

**Indicador** Responsável: SEGP

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

#### Variáveis

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

**Resíduo Anterior:** saldo residual de processos que não foram baixados até o fim do semestre anterior ao período de referência.

**Casos Novos:** total de 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

Periodicidade: semestral

Reduzir o Índice de Congestionamento para menos de 50%, 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%



## São Indicadores Estratégicos do TST

### Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

#### Indicador

Responsável: SEGP

Índice do Tempo Médio de Tramitação (ITMT) =  $IMD + IMJ + IMB + IMBR$

Índice Médio da Distribuição (IMD) =  $\frac{\text{Somatório (Data de Concluso - Data de Andamento Inicial)}}{\text{Número de Processos Distribuídos}}$

#### Variáveis

**Data de Concluso:** data de encaminhamento do processo ao gabinete do relator.

**Data de Andamento Inicial:** data de recebimento inicial dos autos que foram distribuídos no período.

**Número de Processos Distribuídos:** número de processos originários e os em grau de recurso oriundos de instância inferior que foram distribuídos no período.

#### Meta

Periodicidade: semestral

Reduzir em 5% ao ano o tempo de tramitação entre o andamento inicial e a distribuição do processo.

2010	2011	2012	2013	2014
5%	10%	15%	20%	25%

#### Observação

O IMD é mensurado em dias.

#### Período de referência

Não mensurado.



## São Indicadores Estratégicos do TST

### Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

#### Indicador

Responsável: SEGP

Índice do Tempo Médio de Tramitação (ITMT) =  $IMD + IMJ + IMB + IMBR$

Índice Médio de Julgamento (IMJ) =  $\frac{\text{Somatório (Data de Julgamento - Data de Concluso)}}{\text{Julgados}}$

#### Variáveis

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

**Data de Concluso:** data de encaminhamento do processo ao gabinete do relator.

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

#### Meta

Periodicidade: semestral

Reduzir em 5% ao ano o tempo de tramitação entre a distribuição e o primeiro julgamento do processo.

2010	2011	2012	2013	2014
5%	10%	15%	20%	25%

#### Observação

O IMJ é mensurado em dias.

#### Período de referência

Não mensurado.



## São Indicadores Estratégicos do TST

### Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

#### Indicador

Responsável: SET

Índice do Tempo Médio de Tramitação (ITMT) =  $IMD + IMJ + IMB + IMBR$

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

#### Variáveis

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

**Data Julgamento:** data do primeiro julgamento dos processos que foram baixados no período.

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

#### Meta

Periodicidade: semestral

Reduzir em 5% ao ano o tempo de tramitação entre o primeiro julgamento e a baixa do processo.

2010	2011	2012	2013	2014
5%	10%	15%	20%	25%

#### Observação

O IMB é mensurado em dias.

#### Período de referência

Não mensurado.



## São Indicadores Estratégicos do TST

### Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

#### Indicador

Responsável: SET

Índice do Tempo Médio de Tramitação (ITMT) =  $IMD + IMJ + IMB + IMBR$

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

#### Variáveis

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

**Data do Último Julgamento:** data do último julgamento dos processos que foram baixados no período.

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

#### Meta

Periodicidade: semestral

Reduzir em 5% ao ano o tempo de tramitação entre o último julgamento e a baixa do processo.

2010	2011	2012	2013	2014
5%	10%	15%	20%	25%

#### Observação

O IMBR é mensurado em dias.

#### Período de referência

Não mensurado.



## São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

**Indicador**      Responsável: SET

$$\text{Índice de Processos Antigos (IPA)} = \frac{\text{Conclusos Antigos}}{\text{Conclusos}} \times 100$$

### Variáveis

**Conclusos Antigos:** total de processos conclusos com mais de 2 anos de distribuição.

**Conclusos:** total de processos conclusos.

### Meta

Periodicidade: mensal

Reduzir o indicador Idade do Estoque para 0%, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
32,12%	22,12%	17,12%	7,12%	0%

### Período de referência: 2008

Conclusos Antigos	63.276
Conclusos	170.459
IPA	37,12%



## São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho.

**Indicador**      Responsável: SEGP

$$\text{Índice de Provimento de ED (IPED)} = \frac{\text{ED Providos}}{\text{ED Julgados}} \times 100$$

### Variáveis

**ED Providos:** total de Embargos Declaratórios providos.

**ED Julgados:** total de Embargos Declaratórios julgados.

### Meta

**Periodicidade:** mensal

Reduzir o Índice de Provimento de Embargos de Declaração para menos de 1%, até 2014.

2010	2011	2012	2013	2014
3,6%	3,01%	2,01%	1,51%	0,9%

### Período de referência: 2008

ED Providos	112
ED Julgados	2.792
IPED	4,01%



## São Indicadores Estratégicos do TST

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

**Indicador** Responsável: SET

$$\text{Índice do Custo Médio de Julgado (ICMJ)} = \frac{\text{Despesas}}{\text{Julgados}}$$

### Variáveis

**Despesas:** total de despesas realizadas, no período, pelo Tribunal, abrangendo a folha de pagamento sem inativos e pensionistas; as despesas de custeio (benefícios a servidores, contratos, serviços, despesas de manutenção do tribunal); e os investimentos (obras, construções, aquisições de bens, etc).

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

### Meta

Manter o valor da despesa por julgado menor ou igual a R\$ 2.000,00.

2010	2011	2012	2013	2014
R\$ 2.000,00				

### Periodicidade: anual

### Período de referência: 2008

Despesas	R\$ 442.785.855,42
Julgados	223.430
ICMJ	1.981,76



## São 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

Periodicidade: anual

Reduzir em 5% ao ano o consumo de resmas de papel A4.

2010	2011	2012	2013	2014
21.388	20.318	19.302	18.337	17.420

#### Período de referência: 2008

Resmas de Papel	22.514
ICP	22.514



## São Indicadores Estratégicos do TST

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

**Indicador**      Responsável: SET

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

### Variáveis

**Água Consumida:** volume anual de água utilizada por ano (m<sup>3</sup>).

**Colaboradores:** total de magistrados, servidores, terceirizados e estagiários.

### Meta

Periodicidade: anual

Reduzir em 3% ao ano o consumo de água.

### Período de referência: 2008

ICA      17 m<sup>3</sup>/colaborador

2010	2011	2012	2013	2014
16,49	15,99	15,51	15,04	14,59



## São Indicadores Estratégicos do TST

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

**Indicador**      **Responsável: SET**

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

### Variáveis

**Colaboradores:** total de magistrados, servidores, terceirizados e estagiários.

**Energia Consumida:** total de kw de energia utilizada por ano.

### Meta

**Periodicidade:** anual

Reduzir em 3% ao ano o consumo de energia elétrica por colaborador.

2010	2011	2012	2013	2014
1,29	1,25	1,21	1,17	1,14

### Período de referência: 2008

Colaboradores	3.304
Energia Consumida	2.475 kw
ICE	1,33 Kw/colaborador



## São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Institucional - Tema Atuação Institucional

Objetivo - Aperfeiçoar a legislação trabalhista.

**Indicador**

**Responsável:** SEGP

$$\text{Índice de Aperfeiçoamento da Legislação Trabalhista (IALT)} = \frac{\text{Projetos Aprovados}}{\text{Projetos}} \times 100$$

**Variáveis**

**Projetos Aprovados:** total de projetos de lei de interesse do TST e do CSJT aprovados.

**Projetos:** total de projetos de lei propostos pelo TST.

**Meta**

**Periodicidade:** anual

Atingir 50% de projetos de lei apreciados pelo Senado e pela Câmara dos Deputados, até 2014.

**Período de referência**

Não mensurado.

2010	2011	2012	2013	2014
10%	20%	30%	40%	50%



## São Indicadores Estratégicos do TST

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

**Indicador**      Responsável: SEGP

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

### Variáveis

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

#### Meta

Periodicidade: anual

Beneficiar, cumulativamente, pelo menos 500 pessoas com os projetos sociais do TST.

2010	2011	2012	2013	2014
500	1000	1500	2000	2500

#### 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.



## São Indicadores Estratégicos do TST

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

**Indicador**      Responsável: SEGP

**Índice de Matérias Produzidas (IMP)** = *Matérias Produzidas*

### Variáveis

**Matérias Produzidas:** total de matérias produzidas no TST e que foram veiculadas na mídia (TV Justiça, Rádio Justiça, jornal e internet/intranet).

#### Meta

Aumentar em 20% ao ano a quantidade de matérias produzidas e veiculadas.

2010	2011	2012	2013	2014
2160	2592	3110	3732	4478

**Periodicidade:** anual

#### Período de referência: 2009

Matérias Produzidas por dia para Intranet e Internet, considerados 10 meses de apuração.	1800
--	------



## São 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 Efetivas Realizadas*

### Variáveis

**Parcerias Efetivas Realizadas:** total de acordos institucionais existentes no período.

#### Meta

Elevar em 5 parcerias efetivas realizadas por ano, a partir de 2010.

2010	2011	2012	2013	2014
30	35	40	45	50

**Periodicidade:** anual

**Período de referência:** 2008

Parcerias Efetivas Realizadas | 8



## São Indicadores Estratégicos do TST

Perspectiva Institucional - Tema Orçamento

Objetivo - Assegurar o orçamento necessário à execução da estratégia.

**Indicador**                      Responsável: SET

Índice de Inclusão dos Projetos Estratégicos no Orçamento (IIPEO)

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

### Variáveis

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

**Projetos no Planejamento Estratégico:** total de projetos contidos no Planejamento Estratégico.

### Meta

Alcançar e manter 100% dos projetos contidos no Planejamento Estratégico dentro do orçamento do TST.

### Periodicidade: anual

### Período de referência

Não mensurado.

2010	2011	2012	2013	2014
60%	70%	80%	90%	100%



## São Indicadores Estratégicos do TST

### Perspectiva Institucional - Tema Orçamento

Objetivo - Assegurar o orçamento necessário à execução da estratégia.

#### Indicador

Responsável: SET

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

Periodicidade: anual

#### Período de referência

Não mensurado.

Atingir a execução em 100% do valor disponibilizado no orçamento para os projetos estratégicos e mantê-lo nos anos subsequentes;

2011	2012	2013	2014
100%	100%	100%	100%



## São Indicadores Estratégicos do TST

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

### Indicador

Responsável: SEGP

Índice de Satisfação dos Clientes - Advogados e Partes (ISAT)

$$= \frac{\text{Clientes Satisfeitos}}{\text{Clientes}} \times 100$$

### Variáveis

**Clientes Satisfeitos:** total de pessoas que demonstraram, na pesquisa de opinião pública do período, estarem satisfeitas com o serviços prestados pelo TST.

**Clientes:** total de pessoas que responderam à pesquisa.

### Meta

Aumentar em 5% ao ano o grau de satisfação dos clientes.

Periodicidade: anual

### Período de referência

Não mensurado.

2010	2011	2012	2013	2014
5%	10%	15%	20%	25%



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



## Alinhamento dos Objetivos Estratégicos

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



## 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



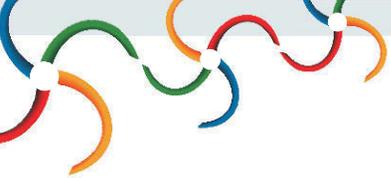
#### Aprendizado e Desenvolvimento

**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 - SET**);
- 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 - ASCS**).



### 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 - SET**);
- Implantar gestão do conhecimento (**Responsável - SEJUD**);
- Implantar metodologia de gerência de projetos e o escritório de projetos (**Responsável - ASGE**);
- Implantar processo judicial eletrônico (**Responsável - SEJUD**);
- Implantar programa de excelência em gestão pública (**Responsável - ASGE**);
- 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 - ASCS**);
- Desenvolver estratégias de divulgação para dar maior publicidade às atividades desenvolvidas pelo TST (**Responsável - ASCS**);
- Participar de eventos de premiação e divulgação de melhores práticas na área de gestão (**Responsável - Área Interessada**);
- 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



- 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

---

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

