



**TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
PRESIDÊNCIA**

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 1742, DE 4 DE MAIO DE 2015.

Aprova a 1ª revisão técnica do Plano Estratégico do Tribunal Superior do Trabalho para o período de 2015 a 2020.

O EGRÉGIO ÓRGÃO ESPECIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, em Sessão Ordinária hoje realizada, sob a Presidência do Excelentíssimo Senhor Ministro Antonio José de Barros Levenhagen, Presidente do Tribunal, presentes os Excelentíssimos Senhores Ministros João Oreste Dalazen, Renato de Lacerda Paiva, Emmanoel Pereira, Guilherme Augusto Caputo Bastos, Walmir Oliveira da Costa, Maurício Godinho Delgado, Kátia Magalhães Arruda, Augusto César Leite de Carvalho, Delaíde Alves Miranda Arantes, Hugo Carlos Scheuermann e o Excelentíssimo Subprocurador-Geral do Trabalho, Dr. Aluísio Aldo da Silva Júnior,

RESOLVE

Aprovar a 1ª revisão técnica do Plano Estratégico do Tribunal Superior do Trabalho para o período de 2015 a 2020, nos termos do anexo desta Resolução.

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



Biblioteca Digital
Tribunal Superior do Trabalho

Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 1719, 5 maio 2015. Caderno Judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, p. 1.

Plano Estratégico 2015 a 2020 1ª Revisão Técnica - 2015



Plano Estratégico 2015 a 2020





Sumário

A Logomarca	6
Planejamento Estratégico	7
Missão e Visão	9
Valores	10
Análise dos Ambientes Interno e Externo	11
Metodologia Aplicada	14
Mapa Estratégico	15
Objetivos Estratégicos	17
Indicadores e Metas	20
Perspectiva Recursos	22
Perspectiva Processos Internos	33
Perspectiva Resultados	45
Alinhamento dos Objetivos Estratégicos	50
Iniciativas Estratégicas	51



Tribunal Superior do Trabalho

Ministro Antonio José de Barros Levenhagen
Presidente

Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho
Vice-Presidente

Ministro João Batista Brito Pereira
Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho

Ministro João Oreste Dalazen
Ministra Maria Cristina Irigoyen 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
Ministro Douglas Alencar Rodrigues

Anne Floriane da Escóssia Lima
Secretária-Geral da Presidência

Gilse Batista Saraiva
Secretária-Geral Judiciária

Gustavo Caribé de Carvalho
Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal



Apresentação

O Planejamento Estratégico do Poder Judiciário foi instituído pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio da Resolução n. 70, de 18/3/2009. Nesse sentido, o Órgão Especial do Tribunal Superior do Trabalho aprovou o primeiro Plano Estratégico para o período de 2010 a 2014, que derivou da soma de esforços dos servidores das diversas unidades, bem como da análise da Comissão Permanente de Planejamento Estratégico e apreciação pelos Ministros. O CNJ dispôs sobre o Planejamento e a Gestão Estratégica do Poder Judiciário para o sexênio 2015-2020, consoante Resolução n. 198, de 16/6/2014.

Tendo em vista as disposições normativas, o êxito da experiência e os Macrodesafios estabelecidos para o Poder Judiciário, esta Corte Superior apresenta seu Plano Estratégico para o referido período, aprovado mediante a Resolução Administrativa n. 1693, de 6/10/2014. Certamente, a perenidade dessa iniciativa demonstra o envolvimento de seus inúmeros colaboradores.

Assim, renova-se a expectativa de consolidação e melhoria contínua de uma gestão cada vez mais comprometida com a oferta de resultados à sociedade, com foco na sua missão, seus valores e visão voltados para a prestação de um serviço de excelência aos jurisdicionados.

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



A Logomarca



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

Trata-se de um cata-vento que simboliza a congregação de todos os colaboradores que, unidos e com foco na geração de resultados, utilizam-se dos seus conhecimentos para o alcance dos objetivos institucionais.

A sua atual versão denota mais robustez em razão do nível de maturidade que vem se elevando ao longo da execução da estratégia.

Suas cores em degradê representam a diversidade de experiências dos envolvidos distribuídas em quatro hastes que identificam os servidores, os representantes das unidades, a Comissão Permanente de Planejamento Estratégico e os ministros. Estes constroem as diretrizes de forma integrada que culminam na formação do círculo branco, junção de todas as cores e, portanto, de todos os esforços. Assim, todos contribuem para a movimentação da estratégia.



Planejamento Estratégico

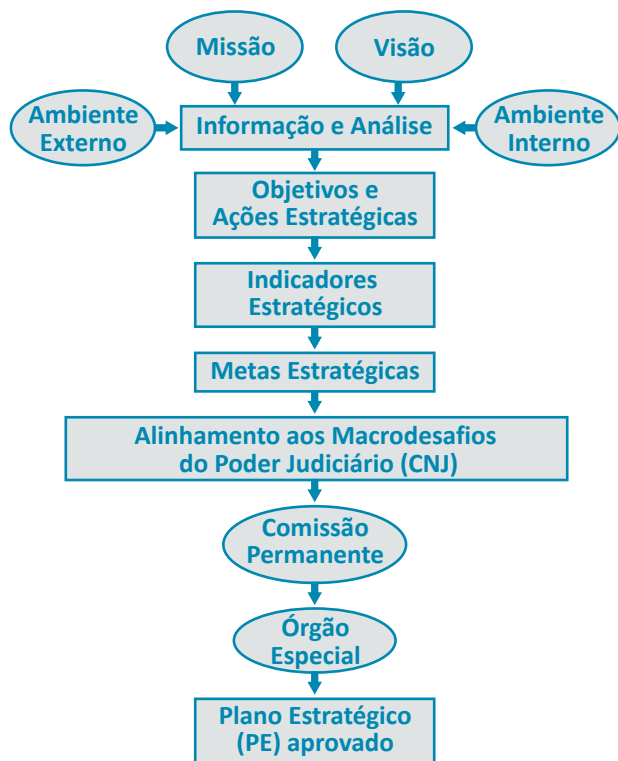
É um processo gerencial, contínuo e dinâmico que envolve toda a estrutura hierárquica da organização, considera os aspectos orçamentários, sociais, culturais, de processos internos e ambientais e visa a alcançar o futuro almejado mediante ações delineadas no presente.

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

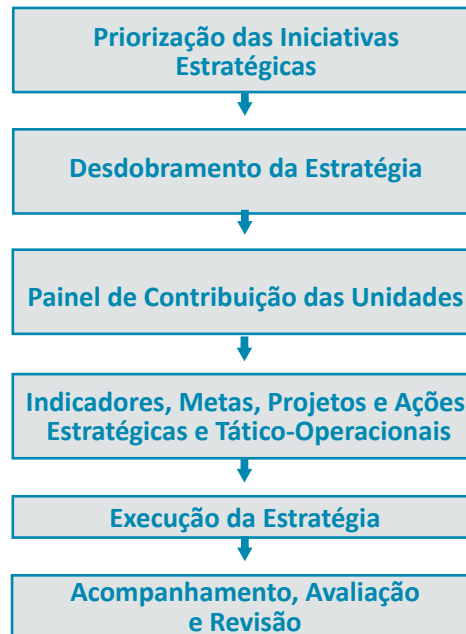


Processo de Planejamento Estratégico Institucional

Elaboração do Plano Estratégico (2014)



Implementação (2015 - 2020)





Missão

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

Missão do TST

Uniformizar a jurisprudência trabalhista brasileira.

Visão

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

Visão do TST

Consolidar-se como Órgão de excelência nas pacificações das relações de trabalho.



Valores

São crenças, costumes e ideias em que a maioria das pessoas da organização acredita. Permeiam todas as atividades e relações existentes, inclusive em face dos clientes. Constituem uma fonte de orientação e inspiração no ambiente de trabalho. São elementos motivadores que direcionam as ações dos colaboradores na instituição e contribuem para a integração e a coerência do trabalho.

São Valores do TST

Comprometimento

Atuar com dedicação para alcance dos objetivos.

Efetividade

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

Ética

Agir com honestidade, integridade e imparcialidade.

Foco no Jurisdicionado

Concentrar esforços na resolução das demandas dos jurisdicionados.

Proatividade e Inovação

Antecipar-se aos fatos com ações preventivas e promover a inovação e o aperfeiçoamento contínuo de procedimentos e serviços.

Sustentabilidade

Atuar com responsabilidade socioambiental.

Transparência

Praticar ações com visibilidade plena no cumprimento das atribuições.



Análise dos Ambientes Interno e Externo

É um método utilizado para avaliar fatores internos (forças e fraquezas) e externos (oportunidades e ameaças) que 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, sendo assim definidos:

Ambiente Interno

Pontos Fortes

Fenômenos ou condições internas capazes de auxiliar, por longo tempo, o desempenho e o cumprimento da missão e dos objetivos da instituição.

Pontos Fracos

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

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.



Análise do Ambiente Interno

Pontos Fortes

- Apoio da Alta Administração na continuidade do Planejamento Estratégico;
- Atualização constante de recursos tecnológicos;
- Bom convívio entre os colaboradores;
- Estrutura física adequada;
- Alto investimento na capacitação de servidores em cursos de curta duração.

Pontos Fracos

- Alta taxa de congestionamento de processos judiciais;
- Alta taxa de rotatividade de servidores;
- Baixa retenção de capital intelectual (deficiência de Gestão do Conhecimento);
- Deficiência na comunicação entre as unidades;
- Deficiência na gestão de riscos;
- Insuficiente investimento na participação de servidores em cursos de longa duração.



Análise do Ambiente Externo

Oportunidades

- Democratização das informações por canais de comunicação de massa;
- Pactos Republicanos de Estado por um sistema de Justiça mais acessível, ágil e efetivo;
- Implantação do processo judicial eletrônico;
- Edição da Lei n. 13.015/2014, que dispõe sobre o processamento de recursos no âmbito da Justiça do Trabalho.

Ameaças

- Crise econômica mundial levando ao eventual crescimento dos conflitos trabalhistas;
- Desvalorização das carreiras do Judiciário;
- Sistema processual ineficiente;
- Política salarial desvinculada do desempenho;
- Ausência de mecanismos eficientes de autocomposição.



Metodologia Aplicada

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

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

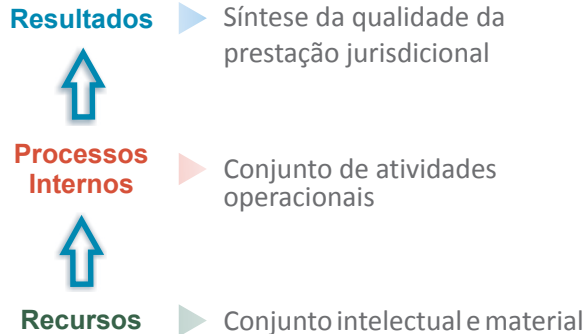
Nesse contexto, o modelo BSC é representado por elementos chamados “perspectivas”, que são categorias de objetivos mensuráveis, cada uma com foco em determinado aspecto de desempenho organizacional. Por outro lado, dentro de cada perspectiva, é comum identificar-se um ou mais conjuntos de objetivos estratégicos,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



Mapa Estratégico

É a representação gráfica que permite visualizar os diferentes componentes do modelo *Balanced Scorecard* de uma organização numa cadeia de causa-efeito que, por meio de ações, conecta os impulsionadores (objetivos estratégicos das perspectivas inferiores do mapa) com os elementos almeçados (objetivos estratégicos das perspectivas superiores do mapa), resultando no cumprimento da Missão da instituição e na construção da sua Visão.

Perspectivas do Mapa Estratégico do TST



Temas Estratégicos do TST

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

- Pessoas
- Infraestrutura e Orçamento
- Atuação Institucional
- Eficiência Operacional
- Efetividade



Mapa Estratégico





Objetivos Estratégicos

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

Objetivos Estratégicos do TST

Perspectiva Recursos



Pessoas

Desenvolver competências e valorizar pessoas

Desenvolver continuamente as competências e valorizar as pessoas para melhor desempenho de suas atribuições.

Responsável: SET

Promover saúde e qualidade de vida

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

Responsável: SET

Infraestrutura e Orçamento

Garantir a infraestrutura e o orçamento

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

Responsáveis: SEGP e SET



Perspectiva Processos Internos



Atuação Institucional

Fortalecer a imagem do TST

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

Responsáveis: SEGP e SET

Eficiência Operacional

Otimizar os processos de trabalho

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

Responsáveis: SEGP, SEJUD e SET



Perspectiva Resultados



Efetividade

Aferir a qualidade da prestação jurisdicional

Medir o desempenho organizacional por meio de indicadores que visem à satisfação dos jurisdicionados.

Responsáveis: SEGP e SEGJUD



Indicadores e Metas



Indicadores

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

Metas

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



Indicadores e Metas

Perspectiva Recursos - Tema Pessoas

Objetivo - Desenvolver competências e valorizar pessoas

Indicador

Responsável: SET

$$\text{Índice Mínimo de Capacitação dos Servidores em Competências (IMCSC)} = \frac{\text{Servidores Capacitados}}{\text{Servidores em Exercício}} \times 100$$

Variáveis

Servidores Capacitados: servidores que tiveram participação igual ou superior a 16h/a de capacitação por área de lotação (Gabinetes de Ministro, SEGP, SEGJUD e SET) no período de referência.

Servidores em Exercício: servidores em exercício por área de lotação (Gabinetes de Ministro, SEGP, SEGJUD e SET) no período de referência.

Meta 1

Periodicidade: anual
Acompanhamento: bimestral

Aumentar os percentuais de servidores, por área, que atingiram o mínimo de 16h/a de capacitação em competências até 2020.

Ano	IMCSCgab	IMCSCsegp	IMCSCsegjud	IMCSCset
2015	20%	31%	21%	24%
2016	21%	32%	22%	25%
2017	22%	33%	23%	26%
2018	23%	34%	24%	27%
2019	24%	35%	25%	28%
2020	25%	36%	26%	29%



Indicadores e Metas

Perspectiva Recursos - Tema Pessoas

Objetivo - Desenvolver competências e valorizar pessoas

Indicador

Responsável: SET

$$\text{Índice Mínimo de Capacitação dos Servidores em Competências (IMCSC)} = \frac{\text{Servidores Capacitados}}{\text{Servidores em Exercício}} \times 100$$

Período de referência: 2013

Servidores lotados em Gabinetes de Ministro no período	857
Servidores lotados em Gabinetes de Ministro que atingiram 16h/a de capacitação no período	174
IMCSCgab	20,26

Período de referência: 2013

Servidores lotados no âmbito da SEGP no período	248
Servidores lotados no âmbito da SEGP que atingiram 16h/a de capacitação no período	78
IMCSCsegp	31,53

Período de referência: 2013

Servidores lotados no âmbito da SEGJUD no período	504
Servidores lotados no âmbito da SEGJUD que atingiram 16h/a de capacitação no período	104
IMCSCsegjud	20,54



Indicadores e Metas

Perspectiva Recursos - Tema Pessoas

Objetivo - Desenvolver competências e valorizar pessoas

Indicador

Responsável: SET

Índice Mínimo de Capacitação dos Servidores em Competências (IMCSC) = $\frac{\text{Servidores Capacitados}}{\text{Servidores em Exercício}} \times 100$

Período de referência: 2013

Servidores lotados no âmbito da SET no período	510
Servidores lotados no âmbito da SET que atingiram 16h/a de capacitação no período	122
IMCSCset	23,90



Indicadores e Metas

Perspectiva Recursos - Tema Pessoas

Objetivo - Desenvolver competências e valorizar pessoas

Indicador

Responsável: SET

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

Variável

Avaliação de Impacto de Treinamento: nível de desempenho dos servidores treinados apurado em instrumento validado no período de referência.

Meta 2

Periodicidade: anual
Acompanhamento: semestral

Período de referência: 2013

IDC 89,8%

Alcançar 93% no nível “Atendeu Plenamente” da Avaliação de Impacto de Treinamento até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
90,5%	91%	91,5%	92%	92,5%	93%



Indicadores e Metas

Perspectiva Recursos - Tema Pessoas

Objetivo - Desenvolver competências e valorizar pessoas

Indicador

Responsável: SET

$$\text{Índice de Rotatividade Interna (IRI)} = \frac{\text{Saídas das Unidades}}{\text{Efetivo Médio}} \times 100$$

Variáveis

Saídas das Unidades: servidores desligados das unidades no período de referência.

Efetivo Médio: média de servidores no período de referência.

Meta 3

Periodicidade: anual

Acompanhamento: anual

Reduzir a rotatividade interna para 14% até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
19%	18%	17%	16%	15%	14%

Período de Referência: média 2012 e 2013

Média 2012 e 2013	Saídas das Unidades	Efetivo Médio	Rotatividade Interna
	436	2.227	20%



Indicadores e Metas

Perspectiva Recursos - Tema Pessoas

Objetivo - Desenvolver competências e valorizar pessoas

Indicador

Responsável: SET

Índice de Rotatividade Externa (IRE)

$$= \frac{\left(\frac{\text{Servidores Ingressos} + \text{Servidores Egressos}}{2} \right)}{\text{Efetivo Médio}} \times 100$$

Variáveis

Servidores Ingressos: servidores ingressos no TST no período de referência.

Servidores Egressos: servidores egressos do TST no período de referência.

Efetivo Médio: média de servidores no período.

Meta 4

Periodicidade: anual

Acompanhamento: anual

Reduzir a rotatividade externa para 9,5% até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
12%	11,5%	11%	10,5%	10%	9,5%

Período de Referência: média 2012 e 2013

Média 2012 e 2013	Ingressos	Egressos	Efetivo Médio	Rotatividade Externa
	187	209	2.227	13%



Indicadores e Metas

Perspectiva Recursos - Tema Pessoas

Objetivo - Desenvolver competências e valorizar pessoas

Indicador

Responsável: SET

Índice de Clima Organizacional (ICO)

= Pesquisa de Clima Organizacional

Variável

Pesquisa de Clima Organizacional: resultados da Pesquisa de Clima Organizacional apurados em instrumento validado no período de referência.

Meta 5

Periodicidade: bianual

Alcançar 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 90%, 56%, 85% e 94%, respectivamente, até 2019.

Ano	Estilo de Chefia	Gestão Organizacional	Infraestrutura	Valorização do Servidor
2015	86%	52%	81%	90%
2017	88%	54%	83%	92%
2019	90%	56%	85%	94%



Indicadores e Metas

Perspectiva Recursos - Tema Pessoas

Objetivo - Desenvolver competências e valorizar pessoas

Indicador Responsável: SET

Índice de Clima Organizacional (ICO)

= Pesquisa de Clima Organizacional

Período de referência: médias 2010 e 2012

Cerca de 42% 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 5 - Resultados

Fator	Estilo de Chefia	Gestão Organizacional	Infraestrutura	Valorização do Servidor
Média 2010 e 2012	85%	51%	80%	89%



Indicadores e Metas

Perspectiva Recursos - Tema Pessoas

Objetivo - Promover saúde e qualidade de vida

Indicador

Responsável: SET

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: dias de afastamento dos servidores em decorrência de licença médica para tratamento da própria saúde no período de referência.

Servidores: média de servidores no período de referência.

Meta 6

Periodicidade: anual
Acompanhamento: mensal

Reduzir para 2,97% o afastamento de servidores decorrente de licença médica para tratamento da própria saúde até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
2,99%	2,99%	2,99%	2,97%	2,97%	2,97%

Período de referência: 2013

Dias de Afastamento	25.110
Servidores	2.300
IAFAST	2,99%



Indicadores e Metas

Perspectiva Recursos - Tema Infraestrutura e Orçamento

Objetivo - Garantir a infraestrutura e o orçamento

Indicador Responsável: SET

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

Variável

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

Meta 7

Periodicidade: anual
Acompanhamento: mensal

Reduzir para 14.620 o consumo de resmas de papel A4 até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
16.174	15.850	15.533	15.222	14.918	14.620

Período de referência: 2012

Resmas de Papel	16.841
ICP	16.841



Indicadores e Metas

Perspectiva Recursos - Tema Infraestrutura e Orçamento

Objetivo - Garantir a infraestrutura e o orçamento

Indicador **Responsável:** SEGP

$$\text{Índice de Satisfação de TI (ISTI)} = \frac{\text{Nota Apurada}}{\text{Nota Máxima}}$$

Variáveis

Nota Apurada: respostas “Raramente” x 1 + respostas “Às vezes” x 2 + respostas “Frequentemente” x 3 + respostas “Sempre” x 4, no período de referência.

Nota Máxima: respostas (“Nunca” + “Raramente” + “Às vezes” + “Frequentemente” + “Sempre”) x 4, no período de referência.

Observação

As respostas classificadas como “Não se Aplica” não constarão do cômputo da variável “Nota Máxima”.

Meta 8

Periodicidade: anual

Aumentar para 79% o grau de satisfação dos servidores sobre os serviços de TI prestados até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
78%	78%	78%	79%	79%	79%

Período de referência: 2013

ISTI

77,1%



Indicadores e Metas

Perspectiva Processos Internos - Tema Atuação Institucional

Objetivo - Fortalecer a imagem do TST

Indicador

Responsável: SEGP

Índice de Repercussão dos Produtos Jornalísticos Produzidos (IRPJP)

=

Visualizações, Audições, Republicações, Compartilhamentos e Curtidas das Matérias

Variável

Visualizações, Audições, Republicações, Compartilhamentos e Curtidas das Matérias: repercussões e alcance das publicações - Subíndices Impresso e Online, Audiovisual e Mídias Sociais, no período de referência.

Meta 9

Periodicidade: anual

Acompanhamento: mensal

Aumentar para 18.369.046 as repercussões e alcance dos produtos jornalísticos na mídia sobre o TST até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
16.637.411	16.970.159	17.309.562	17.655.753	18.008.868	18.369.046

Período de referência: 2015

IRPJP (jan/fev) 2.837.411

Observação

Nomenclatura e metodologia de cálculo modificadas em 2015, na 1ª Revisão Técnica.



Indicadores e Metas

Perspectiva Processos Internos - Tema Atuação Institucional

Objetivo - Fortalecer a imagem do TST

Indicador

Responsável: SET

$$\text{Índice de Reciclagem (IR)} = \frac{Pr + Pc + B}{T}$$

Variáveis

Pr: papel reaproveitado.

Pc: papel reciclado.

B: borra de café.

T: total de papel e café distribuídos.

Observação

Os valores que compõem as variáveis referem-se ao período de referência da mensuração e são expressos em kg.

Meta 10

Periodicidade: anual
Acompanhamento: mensal

Aumentar para (x + 30%) os resíduos sólidos reaproveitados e reciclados em relação aos distribuídos às unidades até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
x + 5%	x + 10%	x + 15%	x + 20%	x + 25%	x + 30%

Período de referência: 2014

IR	x%
----	----



Indicadores e Metas

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho

Indicador

Responsável: SET

$$\text{Índice de Licitações Concluídas no Prazo (ILCP)} = \frac{\text{Licitações Dentro do Prazo}}{\text{Licitações}} \times 100$$

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, no período de referência.

Licitações: licitações ocorridas no período de referência.

Meta 11

Periodicidade: anual
Acompanhamento: mensal

Concluir 60% dos processos licitatórios (em até 125 dias) até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
50%	52%	54%	56%	58%	60%

Período de referência: 2013

Licitações Dentro do Prazo	69
Licitações	142
ILCP	48,59%



Indicadores e Metas

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho

Indicador

Responsável: SET

$$\text{Índice de Licitações Concluídas no Prazo - TIC (ILCP/TIC)} = \frac{\text{Licitações de TIC Dentro do Prazo}}{\text{Licitações de TIC}} \times 100$$

Variáveis

Licitações Dentro do Prazo: licitações de TIC concluídas em até 180 dias, considerando-se o tempo entre a protocolização do processo administrativo virtual e a publicação do resultado da licitação, no período de referência.

Licitações: licitações de TIC ocorridas no período de referência.

Meta 12

Periodicidade: anual
Acompanhamento: mensal

Concluir 60% dos processos licitatórios de TIC (em até 180 dias) até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
50%	52%	54%	56%	58%	60%

Período de referência: 2013

Licitações Dentro do Prazo	9
Licitações	19
ILCP/TIC	47,36%



Indicadores e Metas

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: projetos estratégicos dentro do prazo no período de referência.

Projetos Estratégicos em Execução: projetos estratégicos em execução no período de referência.

Meta 13

Periodicidade: anual
Acompanhamento: mensal

Alcançar 82% de projetos estratégicos em execução dentro do prazo até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
77%	78%	79%	80%	81%	82%

Período de referência: 2013

Projetos Estratégicos Dentro do Prazo	1
Projetos Estratégicos em Execução	2*
IEXPE	75%

*Número de projetos em andamento no final de dezembro/2013.



Indicadores e Metas

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho

Indicador

Responsável: SEGJUD

$$\text{Índice de Agilidade na Publicação dos Acórdãos (IAPA)} = \frac{\text{Acórdãos Publicados no Prazo}}{\text{Acórdãos a Publicar}} \times 100$$

Variáveis

Acórdãos Publicados no Prazo: acórdãos publicados no prazo de até 10 dias após a sessão de julgamento no período de referência.

Acórdãos a Publicar: acórdãos a publicar em razão de julgamento em sessão no período de referência.

Meta 14

Periodicidade: anual
Acompanhamento: mensal

Aumentar para 93% a publicação de acórdãos em até 10 dias após a sessão de julgamento até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
88%	89%	90%	91%	92%	93%

Período de referência: 2013

Acórdãos Publicados	163.358
Acórdãos	196.706
IAPA	83,05%



Indicadores e Metas

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho

Indicador

Responsável: SEGP

$$\text{Índice de Produtividade Judicante (IPJ)} = \frac{\text{Julgados}}{\text{Magistrados}}$$

Variáveis

Julgados: processos julgados no período de referência, à exceção de decisões derivadas de cargos de direção e de desembargadores convocados não substitutos de ministros.

Magistrados: ministros, exceto os ocupantes de cargos de direção, e desembargadores substitutos no período de referência.

Meta 15

Periodicidade: anual
Acompanhamento: mensal

Aumentar para 10.392 a média de julgados por magistrado até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
10.136	10.186	10.237	10.288	10.340	10.392

Período de referência: 2013

Julgados	240.840
Magistrados	24
IPJ	10.035



Indicadores e Metas

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho

Indicador

Responsável: SEGP

Índice de Processos Antigos em Tramitação (IPAT)

$$= \frac{\text{Processos Antigos em Tramitação}}{\text{Processos em Tramitação}} \times 100$$

Variáveis

Processos Antigos em Tramitação: processos não baixados com mais de 2 anos de distribuição, no período de referência.

Processos em Tramitação: processos não baixados no período de referência.

Meta 16

Periodicidade: anual
Acompanhamento: mensal

Reduzir para 13% os processos antigos em tramitação com mais de 2 anos de distribuição até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
18%	17%	16%	15%	14%	13%

Período de referência: 2013

Processos Antigos em Tramitação	50.975
Processos em Tramitação	265.542
IPAT	19,2%



Indicadores e Metas

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho

Indicador

Responsável: SEGP

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

Variáveis

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

Data de Julgamento: data de julgamento dos processos baixados sem recursos internos ou recursos extraordinários, considerando-se o julgamento ocorrido na única ou última remessa, no período de referência.

Baixados sem Recursos: processos baixados (remessas para outros órgãos competentes, baixas para instância inferior ou superior e arquivamentos) sem recursos interpostos contra decisões proferidas pelo TST no período de referência.

Meta 17

Periodicidade: anual
Acompanhamento: mensal

Reduzir para 34 dias o tempo médio de tramitação entre o primeiro julgamento e a baixa do processo judicial sem recursos até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
39	38	37	36	35	34

Período de referência: 2013

Somatório (Data de Baixa - Data de Julgamento)	6.338.183,17
Baixados sem Recursos	139.219
IMBSR	45,53



Indicadores e Metas

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho

Indicador

Responsável: SEGP

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 de referência.

Data de Julgamento: data de julgamento dos processos baixados com recursos internos ou recursos extraordinários no período de referência, considerando-se o julgamento ocorrido na única ou última remessa.

Baixados com Recursos: processos baixados (remessas para outros órgãos competentes, baixas para instância inferior ou superior e arquivamentos) após recursos interpostos contra decisões proferidas pelo TST no período de referência.

Meta 18

Periodicidade: anual
Acompanhamento: mensal

Reduzir para 290 dias o tempo médio de tramitação entre o primeiro julgamento e a baixa do processo judicial com recursos até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
492	443	398	359	323	290

Período de referência: 2013

Somatório (Data de Baixa - Data de Julgamento)	27.901.146,9
Baixados com Recursos	45.947
IMBR	607,25
IMBRs (excluídos os sobrestados)	357,29



Indicadores e Metas

Perspectiva Processos Internos - Tema Eficiência Operacional

Objetivo - Otimizar os processos de trabalho

Indicador Responsável: SEGP

$$\text{Índice Médio de Julgados (IMJ)} = \frac{\text{Somatório (Data de Julgamento - Data de Conclusão)}}{\text{Julgados (1º julgamento no TST)}}$$

Variáveis

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

Data de Conclusão: data da primeira conclusão dos processos julgados no período de referência.

Julgados (1º julgamento no TST): processos solucionados no período de referência por despacho ou decisão colegiada.

Meta 19

Periodicidade: anual
Acompanhamento: mensal

Reduzir para 198 dias o tempo médio de tramitação entre a primeira conclusão e o primeiro julgamento do processo judicial até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
220	215	211	207	203	198

Período de referência: 2013

Somatório (Data de Julgamento - Data de Conclusão)	40.299.125
Julgados (1º julgamento no TST)	176.284
IMJ	228,6



Indicadores e Metas

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 no período de referência.

Conclusos: processos conclusos no período de referência.

Meta 20

Periodicidade: anual
Acompanhamento: mensal

Reduzir para 9% os processos conclusos com mais de 2 anos de distribuição nos gabinetes até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
14%	13%	12%	11%	10%	9%

Período de referência: 2013

Conclusos Antigos	42.615
Conclusos	203.832
IPAG	20,91%



Indicadores e Metas

Perspectiva Resultados - Tema Efetividade

Objetivo - Aferir a qualidade da prestação jurisdicional

Indicador

Responsável: SEGP

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

Variáveis

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

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

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

Meta 21

Periodicidade: anual
Acompanhamento: mensal

Reduzir para 351 dias o tempo médio de tramitação entre o andamento inicial e a baixa do processo judicial até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
454	431	410	389	370	351

Período de referência: 2013

Somatório (Data de Baixa - Data de Andamento Inicial)	96.893.710
Baixados	192.574
ITMT	503,15



Indicadores e Metas

Perspectiva Resultados - Tema Efetividade

Objetivo - Aferir a qualidade da prestação jurisdicional

Indicador

Responsável: SEGP

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

Dados desdobrados: Excluídos os sobrestados em razão de repercussão geral

2013

Somatório (Data de Baixa - Data de Andamento Inicial)	79.287.703,2
Baixados	192.573
ITMTs (Excluídos os sobrestados)	411,73

Dados desdobrados: Recurso de Revista

2013

Somatório (Data de Baixa - Data de Andamento Inicial)	20.168.223
Baixados	40.472
ITMT (RR)	498,33

Dados desdobrados: Agravo de Instrumento em Recurso de Revista

2013

Somatório (Data de Baixa - Data de Andamento Inicial)	33.921.338
Baixados	107.431
ITMT (AIRR)	315,75



Indicadores e Metas

Perspectiva Resultados - Tema Efetividade

Objetivo - Aferir a qualidade da prestação jurisdicional

Indicador

Responsável: SEGP

Índice de Congestionamento (IC)

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

Variáveis

Baixados: processos baixados (remessas para outros órgãos competentes, baixas para instância inferior ou superior e arquivamentos) no período de referência.

Acervo Anterior: processos em tramitação ao final do último mês anterior ao período de referência.

Casos Novos: processos originários e em grau de recurso que ingressaram no período de referência, excluídos os recursos internos.

Meta 22

Periodicidade: anual

Acompanhamento: mensal

Reduzir para 43% o congestionamento processual até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
48%	47%	46%	45%	44%	43%

Período de referência: 2013

Baixados	192.590
Acervo Anterior	216.435
Casos Novos	239.645
IC	57,77%



Indicadores e Metas

Perspectiva Resultados - Tema Efetividade

Objetivo - Aferir a qualidade da prestação jurisdicional

Indicador Responsável: SEGP

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

Dados desdobrados: Litigância Serial (10 maiores litigantes)

2013

Baixados	43.908
Acervo Anterior	51.202
Casos Novos	55.628
IC - Litigância Serial (10 maiores litigantes)	58,9%



Indicadores e Metas

Perspectiva Resultados - Tema Efetividade

Objetivo - Aferir a qualidade da prestação jurisdicional

Indicador

Responsável: SEGP

$$\text{Índice de Satisfação dos Clientes (ISAT)} = \frac{\text{Nota dos Clientes}}{\text{Clientes}}$$

Variáveis

Nota dos Clientes: somatório das notas atribuídas por todos os respondentes do questionário da Pesquisa de Satisfação no período de referência.

Clientes: número total de respondentes da Pesquisa de Satisfação no período de referência.

Meta 23

Periodicidade: anual

Elevar a 70% o grau de satisfação dos clientes com os serviços prestados pelo TST até 2020.

2015	2016	2017	2018	2019	2020
65%	66%	67%	68%	69%	70%

Período de referência: 2013

ISAT	62,9%
------	-------



Alinhamento dos Objetivos Estratégicos

A tabela a seguir relaciona os Objetivos Estratégicos do TST aos Macrodesafios do Poder Judiciário:

Objetivos TST	Macrodesafios do Poder Judiciário
Desenvolver competências e valorizar as pessoas	- Melhoria da gestão de pessoas
Promover saúde e qualidade de vida	
Garantir a infraestrutura e o orçamento	- Melhoria da infraestrutura e governança de TIC - Instituição de governança judiciária
Fortalecer a imagem do TST	-
Otimizar os processos de trabalho	- Combate à corrupção e a improbidade administrativa - Aperfeiçoamento da gestão de custos - Impulso às execuções trabalhistas - Gestão de demandas repetitivas e dos grandes litigantes - Adoção de soluções alternativas de conflitos
Aferir a qualidade da prestação jurisdicional	- Celeridade e produtividade na prestação jurisdicional - Garantia dos direitos de cidadania



Perspectiva Recursos



Pessoas

Desenvolver competências e valorizar pessoas

Promover saúde e qualidade de vida

- Promover o desenvolvimento contínuo das competências dos colaboradores para o melhor desempenho de suas atribuições (**Responsável - SET**);
- Conscientizar gestores sobre a importância do incentivo à participação de seus servidores nos cursos (**Responsável - SET**);
- Realizar Pesquisa de Clima Organizacional (**Responsável - SET**);
- Promover ações de valorização da carreira dos servidores (**Responsável - SEGP**).

- Promover o bem-estar e a saúde das pessoas, contribuindo para o melhor desempenho profissional e pessoal (**Responsável - SET**).



Perspectiva Recursos



Infraestrutura e Orçamento

Garantir a infraestrutura e o orçamento

- Disponibilizar de forma racional os recursos materiais, físicos, tecnológicos e orçamentários, garantindo a eficiência e a qualidade operacional e a ampla acessibilidade (**Responsáveis - SEGP e SET**);
- Adquirir, preferencialmente, produtos e serviços sustentáveis (**Responsável - SET**);
- Realizar Pesquisa de Satisfação dos Servidores com os serviços de Tecnologia da Informação (**Responsável - SEGP**).



Iniciativas Estratégicas do TST

Perspectiva Processos Internos

Eficiência Operacional

Otimizar os processos de trabalho



- Promover campanha de conscientização para os processos sobrestados em razão de repercussão geral (**Responsáveis - SEGP e SEGJUD**);
- Aprimorar o Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho no TST (**Responsáveis - SEGP e SEGJUD**);
- Aperfeiçoar os procedimentos administrativos e cartorários (**Responsáveis - SEGP e SEGJUD**);
- Aumentar o número de vagas em gabinetes (**Responsáveis - SEGP e SEGJUD**);
- Reformular a regulamentação de concessão de horas extras dirigidas à análise de processos antigos (**Responsável - SEGP**);
- Otimizar a atividade jurisprudencial (**Responsáveis - SEGJUD/Comissão de Jurisprudência e Precedentes Normativos**);
- Incentivar os meios alternativos de solução de conflitos (**Responsável - SEGJUD**);
- Elaborar relatório de litigância serial comparativo mês a mês e incluí-lo no Boletim de Movimentação Processual (**Responsável - SEGP**);
- Estimular a aplicação de multa em recursos protelatórios (**Responsável - GP**);
- Implementar métodos de controle interno (**Responsáveis - SET, SEGP e SECOI**);
- Implementar gestão de riscos (**Responsáveis - SET, SEGP e SECOI**);
- Disseminar boas práticas de contratações e gestão de bens, produtos e serviços (**Responsável - SECOI**);
- Aperfeiçoar a gestão de processos e projetos (**Responsável - SEGP**);
- Ampliar a gestão do conhecimento (**Responsável - SEGP**);
- Aperfeiçoar os procedimentos de aquisição, contratação e gestão de contratos (**Responsável - SET**);
- Aprimorar a gestão de custos (**Responsável - SET**).



Perspectiva Processos Internos



Atuação Institucional

Fortalecer a imagem do TST

- Coordenar doações com impacto social, midiático e político (**Responsáveis - SET e SEGP**);
- Aprimorar a coleta seletiva (**Responsável - SET**);
- Aprimorar o programa de reaproveitamento de papel (**Responsável - SET**);
- Aperfeiçoar a comunicação entre unidades e institucional (**Responsáveis - SET, SEGP, SEGJUD e SECOI**).



Perspectiva Resultados



Efetividade

Aferir a qualidade da prestação jurisdicional

- Promover ampla divulgação da produtividade do TST (**Responsáveis - SEGP e SEGJUD**);
- Realizar Pesquisa de Satisfação dos Clientes (**Responsável - SEGP**).



Responsáveis pela elaboração do Planejamento Estratégico

Adriana Maria da Silva
Alex da Silva Nascimento
Alexandre Caxito Santos
Alzirene Soares Souto Gonçalves
Ana Cecília Sousa Santana Beiró
André Nardelli Pinto Barbosa
Andressa Santos Gomes Leonel
Anna Carolina Vilela de Brito
Antonia do Espírito Santo Chaves
Antônio Carlos de Andrade Cubells
Antônio França de Araújo
Célio Carvalho Rodrigues
Clara Maria Alves Souza
Claudio da Costa Rabelo
Danielle dos Santos Mota França

Danilla Fonseca Godoy Veloso
Denise Fraim de Lima Monteiro
Edvanja Alessandra Rodrigues Herr da Silveira
Ekaterini Sofoulis Hadjirallis Morita
Eudes Eduardo de Oliveira Lucena
Everton Gonçalves de Lima
Fabiano Vila Nova Targino
Fernanda Márcia Alves Sampaio
Francisco Henrique Mendonça Nina Cabral
Gáudio Ribeiro de Paula
Guilherme Felipe da Silva
Gustavo Camargo Coutinho dos Santos
Hirto Alves de Oliveira Júnior
Joaquim Fernando Mesquita Candido
Joaquim Otávio Pereira Júnior



Responsáveis pela elaboração do Planejamento Estratégico

José Flavio Albernaz Mundim

José Railton Silva Rêgo

Junes Aparecida Cerqueira Cavalcante Alves da Silva

Leticia Gonçalves de Lima

Luciane Manuela Passos Bittar

Luis Fernando Dutra Diniz

Marcio Cruz de Souza

Marcos França Soares

Margareth Cezar Maia

Maria Tereza Lima Orlandi

Maria Thaís Chaves Escobar Brussi

Mônica de Siqueira Dutra Pinto

Nelson Alves Carneiro

Patricia Andrade da Silva Soares

Paulo Henrique Vieira Silva dos Santos

Rafael Braga Vogado

Reginaldo de Ozeda Ala

Renata Cristina Haberman Vicente da Rocha

Roberto Ângelo da Rocha Aguiar

Rodrigo César Barros da Rosa

Rodrigo da Costa Lopes

Ronaldo Eustáquio de Andrade

Rúbia Cavalcante Marques

Sandro Alves Miranda

Simone Martinazzo Bottin

Sormany Demosthenes Póvoa Ribeiro

Tainan Carlos Correia Silva

Taise de Castro Xavier da Silveira Gouvêa

Taciana Giesel Cuadros

Tiago da Costa Peixoto

Zélia Maria de Melo



Comissão Permanente de Planejamento Estratégico - 2014

ANNE FLORIANE DA ESCÓSSIA LIMA
Secretária-Geral da Presidência

GILSE BATISTA SARAIVA
Secretária-Geral Judiciária

GUSTAVO CARIBÉ DE CARVALHO
Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal

GÁUDIO RIBEIRO DE PAULA
Representante do Gabinete da Vice-Presidência

JULIANA RAMOS MAGALHÃES PATÚ
Representante da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho

THELMA GOMES SILVA DA CUNHA
Representante do Gabinete do Ministro Renato de Lacerda Paiva

MARCIO CRUZ DE SOUZA
Assessor-Chefe de Gestão Estratégica



Comissão Permanente de Planejamento Estratégico - 2015

ANNE FLORIANE DA ESCÓSSIA LIMA
Secretária-Geral da Presidência

GILSE BATISTA SARAIVA
Secretária-Geral Judiciária

GUSTAVO CARIBÉ DE CARVALHO
Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal

PEDRO CHAVES BRAGA
Representante do Gabinete da Vice-Presidência

JULIANA RAMOS MAGALHÃES PATÚ
Representante da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho

THELMA GOMES SILVA DA CUNHA
Representante do Gabinete do Ministro Renato de Lacerda Paiva

MARCIO CRUZ DE SOUZA
Assessor-Chefe de Gestão Estratégica

