

# Planejamento Estratégico

2009 - 2013





## Supremo Tribunal Federal

# PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO (2009-2013)

Planejamento **Estratégico** 2009/2013



## **COMPOSIÇÃO**

Ministro GILMAR MENDES – Presidente  
Ministro CEZAR PELUSO – Vice-Presidente  
Ministro CELSO DE MELLO  
Ministro MARCO AURÉLIO  
Ministra ELLEN GRACIE  
Ministro CARLOS BRITTO  
Ministro JOAQUIM BARBOSA  
Ministro EROS GRAU  
Ministro RICARDO LEWANDOWSKI  
Ministra CÁRMEN LÚCIA  
Ministro MENEZES DIREITO

### **Primeira Turma**

Ministro CARLOS BRITTO – Presidente  
Ministro MARCO AURÉLIO  
Ministro RICARDO LEWANDOWSKI  
Ministra CÁRMEN LÚCIA  
Ministro MENEZES DIREITO

### **Segunda Turma**

Ministra ELLEN GRACIE – Presidente  
Ministro CELSO DE MELLO  
Ministro CEZAR PELUSO  
Ministro JOAQUIM BARBOSA  
Ministro EROS GRAU



## SECRETARIA-GERAL DA PRESIDÊNCIA

### **Secretário-Geral da Presidência**

Luciano Felício Fuck

### **Assessor-Chefe da Assessoria Especial**

André Rufino do Vale

### **Assessora de Assuntos Internacionais**

Susan Kleebank

### **Assessora de Cerimonial**

Simone Alves Albernaz

### **Assessora de Articulação Parlamentar**

Dalide Barbosa Alves Corrêa

### **Secretário de Comunicação Social**

Renato Parente

### **Assessora de Gestão Estratégica**

Paula Crisóstomo Lopes Lima

### **Secretária de Segurança**

Ana Lúcia de Freitas Rossi

### **Secretária de Controle Interno**

Edna Isabel Brito Gonçalves Prandini

## SECRETARIA DO TRIBUNAL

### **Diretor-Geral**

Alcides Diniz da Silva

### **Assessora Jurídica**

Mônica Maria Gomide Madruga Ribeiro

### **Secretária Judiciária**

Rosemary de Almeida

### **Secretário das Sessões**

Luiz Shiyoji Tomimatsu

### **Secretária de Documentação**

Janeth Aparecida Dias de Melo

### **Secretário de Administração e Finanças**

Washington Luiz Ribeiro da Silva

### **Secretário de Tecnologia da Informação**

Lúcio Melre da Silva

### **Secretário de Recursos Humanos**

Amarildo Vieira de Oliveira

### **Secretária de Serviços Integrados de Saúde**

Déa Márcia da Silva Martins Pereira



## Sumário

<b><i>Mensagem do Presidente</i></b> .....	<b>4</b>
<b><i>Introdução</i></b> .....	<b>5</b>
<b><i>Missão</i></b> .....	<b>6</b>
<b><i>Visão de Futuro</i></b> .....	<b>7</b>
<b><i>Valores Institucionais</i></b> .....	<b>8</b>
<b><i>Análise Ambiental</i></b> .....	<b>9</b>
<b><i>Objetivos Estratégicos</i></b> .....	<b>11</b>
<b><i>Mapa Estratégico</i></b> .....	<b>12</b>
<b><i>Indicadores e Metas</i></b> .....	<b>13</b>



## Mensagem do Presidente

O Planejamento Estratégico é ferramenta crucial à administração de uma instituição que busca a melhoria contínua dos serviços prestados.

Esta Corte já vem realizando ações de planejamento há algum tempo, mas o Planejamento Estratégico 2009-2013 consolida essas iniciativas e institucionaliza a gestão estratégica no Supremo Tribunal Federal.

O Planejamento plurianual (quinquenal), como está sendo proposto, tem por objetivo romper com a tendência de descontinuidade dos projetos que existe nos Tribunais.

Daí a importância desta iniciativa, que, além de traçar as principais diretrizes a serem desenvolvidas nos próximos anos, promove o aperfeiçoamento do Tribunal, bem como de sua prestação jurisdicional.

Ministro **Gilmar Mendes**



## Introdução

O Planejamento Estratégico do Supremo Tribunal Federal, aprovado na Sessão Administrativa de 5 de agosto de 2009, apresenta as principais diretrizes a serem desenvolvidas nos próximos cinco anos.

Compõem este documento a missão, a visão de futuro, os valores institucionais e os objetivos estratégicos, bem como as metas, os indicadores e as iniciativas para garantir o cumprimento da missão e o alcance da visão de futuro.

A concepção do Planejamento Estratégico 2009-2013 contou com a participação dos gestores do Tribunal e dos representantes de suas unidades.

Em sua elaboração, considerou-se o diagnóstico de ambiente, que compreende a análise de fatores internos e externos à organização capazes de influenciar sua atuação.

O Planejamento, sob a coordenação da Assessoria de Gestão Estratégica, foi construído com base na metodologia do Balanced Scorecard (BSC), traduzindo e comunicando a estratégia de atuação do Tribunal. O BSC permite o alinhamento de objetivos, indicadores, metas e iniciativas, de forma que as unidades atuem de maneira coordenada, com visão estratégica definida. Constitui importante instrumento que cria sistemática pela qual se pode avaliar o desempenho da instituição e de suas unidades, com padrões de desempenho para os gestores.

De acordo com a metodologia do BSC, as atividades do Tribunal foram analisadas sob quatro perspectivas:

- orçamento: dimensão financeira que aborda a destinação dos recursos orçamentários e financeiros;
- sociedade: dimensão cliente, que avalia o grau de atendimento das necessidades dos clientes;
- processos internos: dimensão processos, relacionada ao desempenho operacional da instituição, priorizando os processos de trabalho relevantes e sensíveis; e
- aprendizado e crescimento: dimensão aprendizagem e inovação, que representa o quanto a instituição está aprendendo e se desenvolvendo.

O Planejamento Estratégico será revisado periodicamente, e os ajustes serão inseridos a cada dois anos, coincidindo com o início de cada nova administração. A forma como foi concebido permite ajustes durante a execução, de modo a contemplar situações e necessidades novas que requeiram alteração, inclusão ou exclusão de metas, projetos, iniciativas e ações, com vistas ao realinhamento estratégico.



## Missão

(Por que existimos?)

“Assegurar o cumprimento e estabelecer a interpretação da Constituição Federal, de forma a construir cultura que garanta sua efetividade.”



## Visão de Futuro

(O que queremos?)

“Ser reconhecido como Corte Constitucional, referência na garantia dos direitos fundamentais, na moderação dos conflitos da Federação e na gestão administrativa.”



## Valores Institucionais

(Crenças e princípios que norteiam as ações e condutas da instituição.)

### ACESSIBILIDADE

- ✓ Facilitar ao cidadão o acesso ao Judiciário.

### CELERIDADE

- ✓ Entregar resultados com rapidez e qualidade.

### CREDIBILIDADE

- ✓ Assegurar comportamento que gere confiança nos serviços prestados à sociedade.

### ÉTICA

- ✓ Agir com honestidade e integridade em todas as suas ações e relações.

### INOVAÇÃO

- ✓ Buscar soluções inovadoras para melhoria da prestação jurisdicional, destacando-se pela criatividade, pela modernidade e pela quebra de paradigmas.

### RESPEITO NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS

- ✓ Compreender as diferenças e conviver com elas.

### RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL

- ✓ Prestar serviços que não degradem o meio ambiente, promover a inclusão social e o desenvolvimento sustentável.

### TRANSPARÊNCIA

- ✓ Praticar atos com visibilidade plena no desempenho de suas atribuições.

### VALORIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO

- ✓ Reconhecer o capital humano como principal fator de desenvolvimento da instituição.



## Análise Ambiental

(Processo de identificação de oportunidades, ameaças (ambiente externo), forças e fraquezas (ambiente interno) que afetam a organização no cumprimento da sua missão.)

### AMBIENTE INTERNO

**Pontos Fortes/ Forças:** vantagens internas da instituição em relação aos seus objetivos:

- Programa de capacitação permanente;
- Qualificação do servidor;
- Audiências públicas;
- Valorização do servidor;
- Meios de comunicação com a sociedade;
- Adoção do Planejamento Estratégico;
- Recursos materiais e tecnológicos.

**Pontos Fracos/ Fraquezas:** desvantagens internas da organização em relação aos seus objetivos:

- Alta rotatividade dos servidores (interna e externa);
- Dificuldade na execução do orçamento;
- Elevado passivo de processos;
- Planejamento descontinuado entre gestões;
- Falta de padronização de alguns procedimentos;
- Sistemas corporativos não unificados e interfaces não padronizadas;
- Espaço físico insuficiente e sistemas prediais deficientes;
- Dificuldade para implementar mudanças;
- Insuficiência do aparato de segurança.



## AMBIENTE EXTERNO

**Oportunidades:** aspectos positivos do ambiente que envolve a instituição com potencial de trazer-lhe vantagens:

- Alterações legislativas;
- Pacto Republicano e relação com os demais Poderes;
- Expectativa da sociedade no enfrentamento das questões sociais;
- Participação da sociedade nos procedimentos judiciais;
- Interesse da mídia.

**Ameaças:** aspectos negativos do ambiente que envolve a organização com potencial para comprometer as vantagens que ela possui:

- Grande demanda de processos;
- Não observância das decisões do STF;
- Desconhecimento das funções do STF pela sociedade;
- Omissão dos órgãos legislativos;
- Informatização deficiente de órgãos do poder público;
- Tombamento do prédio;
- Alteração orçamentária superveniente.



## Objetivos Estratégicos

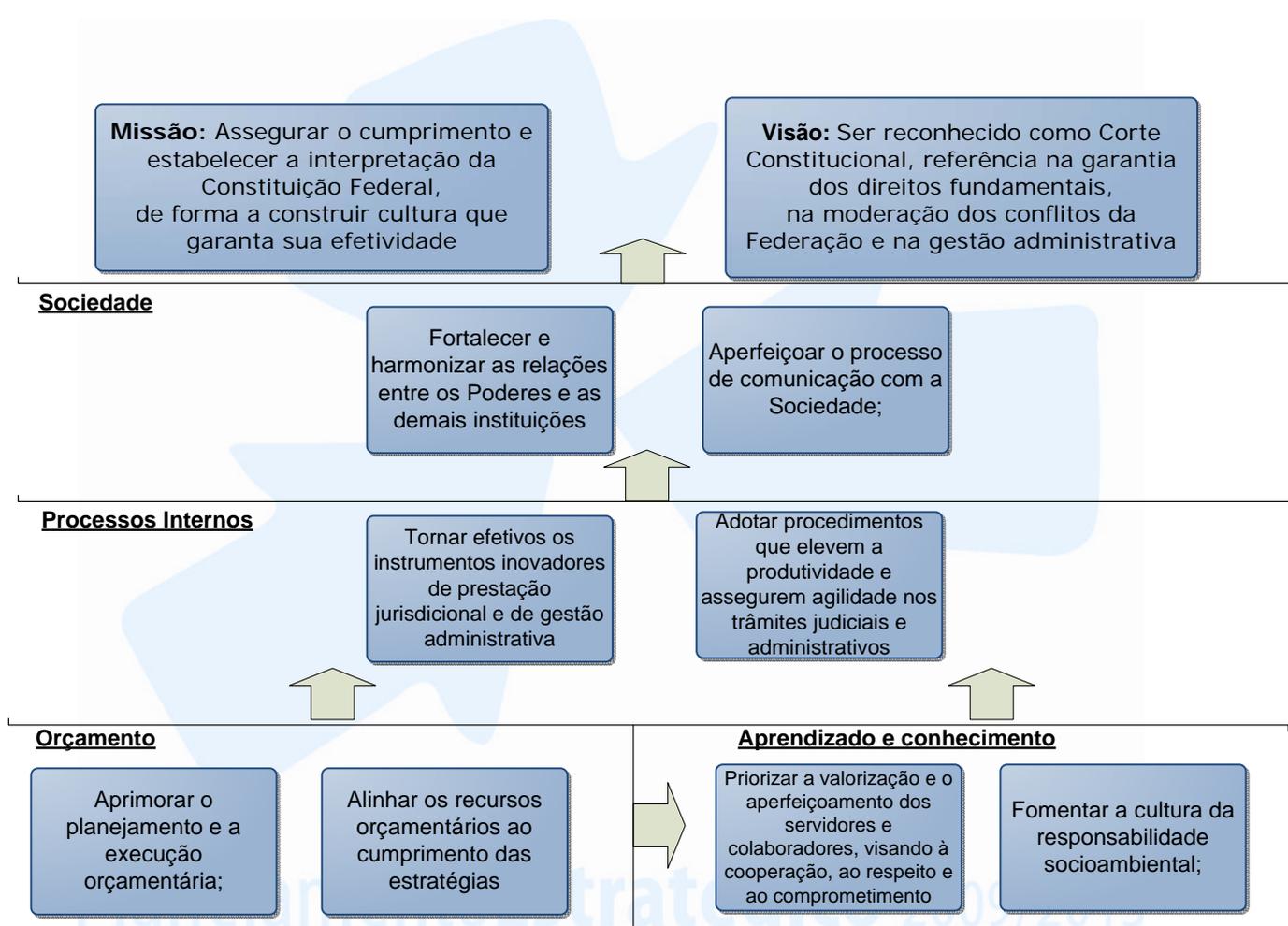
(Grandes desafios que a instituição deve suplantar para implementar a sua estratégia.)

1. Aprimorar o planejamento e a execução orçamentária.
2. Alinhar os recursos orçamentários ao cumprimento das estratégias.
3. Priorizar a valorização e o aperfeiçoamento dos servidores e colaboradores, visando à cooperação, ao respeito e ao comprometimento.
4. Fomentar a cultura da responsabilidade socioambiental.
5. Fortalecer e harmonizar as relações entre os Poderes e as demais instituições.
6. Aperfeiçoar o processo de comunicação com a sociedade.
7. Tornar efetivos os instrumentos inovadores de prestação jurisdicional e de gestão administrativa.
8. Adotar procedimentos que elevem a produtividade e assegurem agilidade nos trâmites judiciais e administrativos.



## Mapa Estratégico

(Representação gráfica da estratégia, estruturada por meio de objetivos estratégicos distribuídos nas perspectivas do negócio e interligados por relação de causa e efeito.)





## Indicadores e Metas

(Indicadores de desempenho são instrumentos para medir o alcance do objetivo estratégico. Metas representam o valor do indicador desejado para determinado período.)

### OBJETIVO:

**APRIMORAR O PLANEJAMENTO E A EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA.**

Perspectiva do BSC: Orçamento.

### METAS

1. Implantar sistema de custos no Tribunal – até março/2010.

### Indicadores:

- Índice de implantação do sistema de custos:  
Mede o percentual de implantação do sistema de custos.

### OBJETIVO:

**ALINHAR OS RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS AO CUMPRIMENTO DAS ESTRATÉGIAS.**

Perspectiva do BSC: Orçamento.

### METAS

2. Garantir 100% de recursos para a execução dos projetos estratégicos, anualmente.

### Indicadores:

- Índice de projetos estratégicos com recursos:  
Mede o percentual de projetos estratégicos contemplados com recursos orçamentários anualmente.



## OBJETIVO:

**PRIORIZAR A VALORIZAÇÃO E O APERFEIÇOAMENTO DOS SERVIDORES E COLABORADORES, VISANDO À COOPERAÇÃO, AO RESPEITO E AO COMPROMETIMENTO.**

**Perspectiva do BSC:** Aprendizado e Crescimento.

## METAS

3. Desenvolver pelo menos duas ações anuais de qualidade de vida para servidores.
4. Promover, a cada ano, 30 horas de treinamento, em média, por servidor, garantindo 15 horas de treinamento por servidor de cada Secretaria.
5. Realizar, a cada ano, no mínimo 15% dos eventos internos por instrutoria interna.
6. Alcançar, a cada dois anos, 70% dos servidores satisfeitos com a Administração em pesquisa de clima organizacional.
7. Implementar programa de estímulo a ideias inovadoras dos servidores até dezembro/2010.
8. Promover, a cada ano, no mínimo 3 ações de promoção à saúde preventiva.
9. Melhorar a infraestrutura predial até 2013.

## Indicadores:

- Índice de servidor treinado:  
Mede a quantidade de horas de treinamento, em média, por servidor no período.
- Índice de servidor treinado por servidor, por unidade:  
Mede a quantidade de horas de treinamento, em média, por servidor no período, por unidade.
- Índice de implementação do programa de estímulo a ideias inovadoras:  
Mede a implementação do programa de estímulo a ideias inovadoras dos servidores.
- Número de ações de qualidade de vida para servidores:  
Mede a quantidade de ações de qualidade de vida desenvolvidas anualmente para os servidores.
- Número de ações de promoção à saúde preventiva:  
Mede a quantidade de ações de promoção à saúde preventiva no ano.



- Índice de capacitação anual por instrutoria interna:  
Mede a relação entre o número de ações de capacitação por instrutoria interna e o total de ações de capacitação.
- Índice de satisfação do servidor:  
Mede o percentual de servidores satisfeitos com a Administração, por meio de pesquisa de clima organizacional realizada a cada dois anos.
- Número de obras e instalações de equipamentos de infraestrutura implantados:  
Mede a quantidade de obras e equipamentos de infraestrutura predial implantados para a melhoria das instalações.

#### OBJETIVO:

### **FOMENTAR A CULTURA DA RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL.**

Perspectiva do BSC: Aprendizado e Crescimento.

#### METAS

10. Reduzir em 10% o consumo de água e energia no Tribunal até 2013.
11. Atingir pelo menos 30% de utilização de papel reciclado no Tribunal até 2013.
12. Beneficiar, anualmente, no mínimo 200 pessoas com projetos de cidadania.
13. Instituir programa de inclusão digital para colaboradores até dezembro/2010.
14. Desenvolver pelo menos uma ação anual de qualidade de vida para colaboradores.

#### Indicadores:

- Índice de variação de consumo de água e energia:  
Mede a variação percentual do consumo de água e energia elétrica no período.
- Índice de utilização de papel reciclado:  
Mede a variação percentual de utilização de papel reciclado no STF anualmente.
- Número de pessoas beneficiadas com projetos de cidadania:  
Mede a quantidade de pessoas beneficiadas com projetos de cidadania no ano.
- Índice de implantação do programa de inclusão digital:  
Mede a implementação do programa de inclusão digital.



- Indicador de qualidade de vida para colaboradores:  
Mede a quantidade de ações de qualidade de vida desenvolvidas anualmente para colaboradores do STF.

#### OBJETIVO:

### **FORTALECER E HARMONIZAR AS RELAÇÕES ENTRE OS PODERES E AS DEMAIS INSTITUIÇÕES.**

Perspectiva do BSC: Sociedade.

#### — METAS

15. Concluir o projeto de Lei Orgânica da Magistratura e encaminhá-lo ao Congresso Nacional até junho/2010.
16. Promover pelo menos uma ação a cada ano para aprimoramento institucional mediante acordo de cooperação com outros órgãos públicos.

#### Indicadores:

- Projeto de Lei Orgânica da Magistratura encaminhado ao Congresso Nacional:  
Indica a conclusão do projeto de Lei Orgânica da Magistratura e seu encaminhamento ao Congresso Nacional.
- Número de ações em acordo de cooperação implantadas:  
Mede a quantidade de ações de acordo de cooperação técnica com outros órgãos públicos.

#### OBJETIVO:

### **APERFEIÇOAR O PROCESSO DE COMUNICAÇÃO COM A SOCIEDADE.**

Perspectiva do BSC: Sociedade.

#### — METAS

17. Ampliar a visibilidade do STF junto à sociedade até 2013.
18. Explorar três canais de multiprogramação da tevê digital até 2013.
19. Desenvolver projeto educacional para apoio ao ensino fundamental até dezembro/2013.
20. Instituir página da Central do Cidadão até dezembro/2010.
21. Implantar o atendimento por telefone até dezembro/2011.



#### Indicadores:

- Índice de conhecimento do STF:  
Mede o conhecimento dos cidadãos quanto às atividades desenvolvidas no STF, por meio de pesquisa.
- Índice de abrangência da TV e Rádio Justiça:  
Mede o percentual de abrangência da TV e Rádio Justiça em número de lares.
- Número de acessos à página eletrônica do STF:  
Mede a quantidade de acessos à página eletrônica do STF anualmente.
- Número de canais de multiprogramação da TV Justiça explorados:  
Mede a quantidade de canais de multiprogramação explorados.
- Índice de desenvolvimento e conclusão do projeto educacional para apoio ao ensino fundamental:  
Mede o desenvolvimento do projeto educacional para apoio ao ensino fundamental.
- Índice de implantação da página da Central do Cidadão:  
Mede a implantação da página da Central do Cidadão.

#### OBJETIVO:

### **TORNAR EFETIVOS OS INSTRUMENTOS INOVADORES DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL E DE GESTÃO ADMINISTRATIVA.**

Perspectiva do BSC: Processos Internos.

#### METAS

22. Implantar o processo judicial eletrônico (originários) até dezembro/2009;
23. Implantar o gerenciamento eletrônico de documentos até abril/2010.
24. Concluir sistema de recurso extraordinário eletrônico até dezembro/2009.
25. Implantar a Central de Atendimento ao jurisdicionado até abril/2010.

#### Indicadores:

- Índice de implantação do processo judicial eletrônico (originários):  
Mede a implantação do processo judicial eletrônico para processos originários.
- Índice de implantação do gerenciamento eletrônico de documentos:



Mede a implantação do sistema de gerenciamento eletrônico de documentos.

- Índice de conclusão do sistema eletrônico de recurso extraordinário:  
Mede a implantação dos ajustes/melhorias do sistema eletrônico de recurso extraordinário.
- Índice de implantação da Central de Atendimento ao jurisdicionado:  
Mede a implantação da Central de Atendimento ao jurisdicionado.

#### OBJETIVO:

**ADOTAR PROCEDIMENTOS QUE ELEVEM A PRODUTIVIDADE E ASSEGUREM AGILIDADE NOS TRÂMITES JUDICIAIS E ADMINISTRATIVOS.**

**Perspectiva do BSC:** Processos Internos.

#### METAS

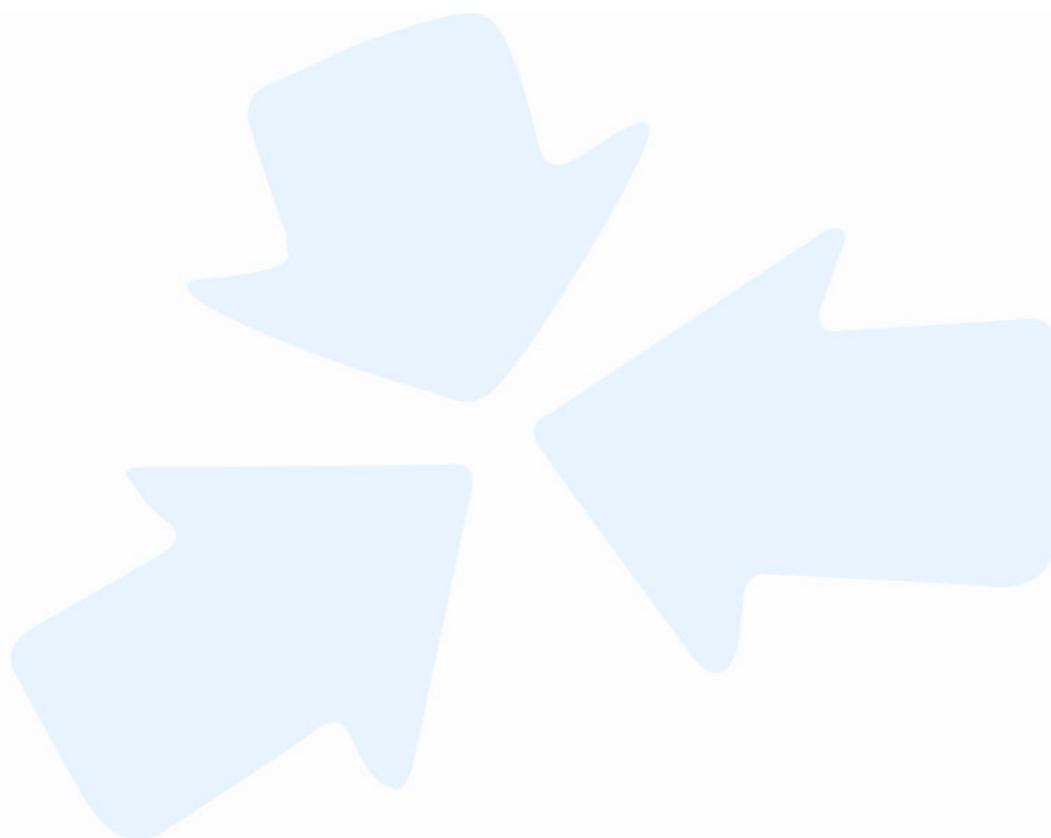
26. Reduzir o tempo médio de tramitação dos recursos extraordinários até 2013 em 30%;
27. Julgar até 31.12.2009 os agravos de instrumentos e recursos extraordinários autuados até 2005;
28. Padronizar os procedimentos administrativos e cartorários entre as Secretarias e os Gabinetes até dezembro/2010;
29. Julgar 10 matérias por mês no Plenário virtual;
30. Julgar 1 mérito de Repercussão Geral por mês, por gabinete, no Plenário físico.

#### Indicadores:

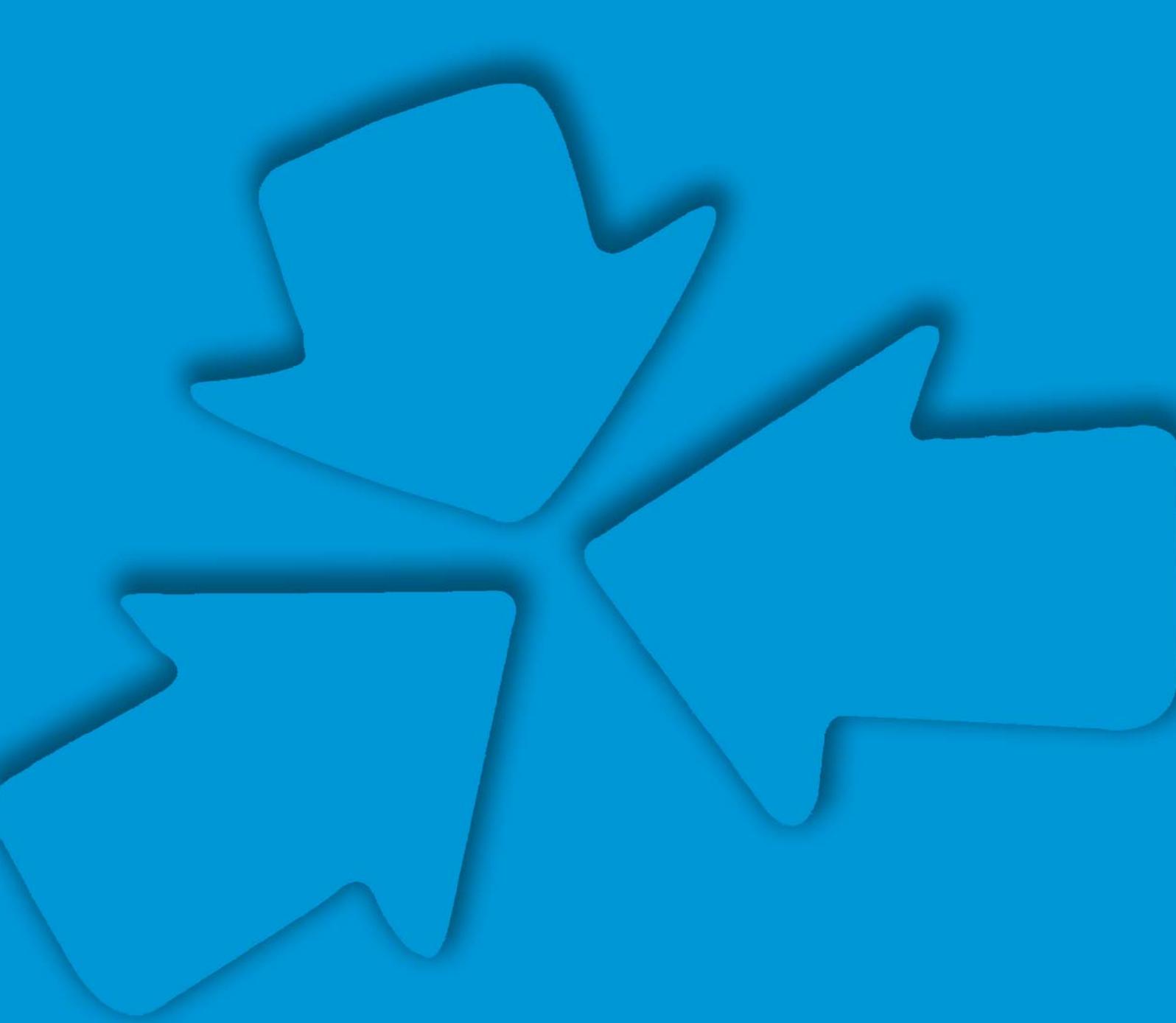
- Tempo médio de tramitação dos processos:  
Mede o tempo médio de tramitação dos processos no STF ao ano.
- Índice de julgamento:  
Mede a relação entre os AIs e REs julgados e o total de AIs e REs autuados até 2005, em tramitação, respectivamente.
- Índice de padronização de procedimentos administrativos e cartorários:  
Mede a relação entre os procedimentos administrativos e cartorários padronizados e o total de procedimentos.
- Número de julgamentos no Plenário virtual:  
Mede a quantidade de julgamentos no Plenário virtual.



- Número de méritos de Repercussão Geral julgados no Plenário físico:  
Mede a quantidade de méritos de Repercussão Geral julgados por mês no Plenário físico, por gabinete.







Realização

Supremo Tribunal Federal  
Assessoria de Gestão Estratégica