



SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

PLANO **STJ** 2020

A BASE PARA O FUTURO QUE QUEREMOS



EDIÇÃO REVISADA E ATUALIZADA EM DEZEMBRO/2016

BRASÍLIA - DF
VERSÃO 2.0

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

Qualquer parte desta publicação pode ser reproduzida, desde que citada a fonte.

REALIZAÇÃO

Assessoria de Modernização e Gestão Estratégica – AMG

DISPONÍVEL EM

<http://bdjur.stj.jus.br>

[www.stj.jus.br/Conheça o STJ/Gestão Estratégica](http://www.stj.jus.br/Conheça_o_STJ/Gestao_Estrategica)

IMPRESSÃO

Coordenadoria de Serviços Gráficos do Conselho da Justiça Federal

PLANO 2020

A BASE PARA O FUTURO QUE QUEREMOS

ISBN 978-85-7248-173-1

B823p

Brasil. *Superior Tribunal de Justiça.*

Plano STJ 2020 : a base para o futuro que queremos / Superior Tribunal de
Justiça. – Brasília : STJ, 2015.

29 p. : il.

1. Planejamento estratégico, Brasil. 2. Tribunal Superior, planejamento,
Brasil. I. Título.

CDU 347.992(81)



COMPOSIÇÃO EM 2016

Ministra **Laurita Hilário Vaz** (Presidente)
Ministro **Humberto Eustáquio Soares Martins** (Vice-Presidente)
Ministro **Felix Fischer**
Ministro **Francisco Cândido de Melo Falcão Neto**
Ministra **Fátima Nancy Andrighi**
Ministro **João Otávio de Noronha**
Ministra **Maria Thereza Rocha de Assis Moura**
Ministro Antonio **Herman** de Vasconcellos e **Benjamin**
Ministro **Napoleão Nunes Maia Filho** (Diretor da Revista)
Ministro **Jorge Mussi**
Ministro Geraldo **Og Nicéas Marques Fernandes**
Ministro **Luís Felipe Salomão**
Ministro **Mauro Luiz Campbell Marques** (Corregedor-Geral da Justiça Federal)
Ministro **Benedito Gonçalves**
Ministro **Raul Araújo Filho**
Ministro **Paulo de Tarso Vieira Sanseverino**
Ministra Maria **Isabel Diniz Gallotti** Rodrigues
Ministro **Antonio Carlos Ferreira**
Ministro Ricardo **Villas Bôas Cueva** (Ministro Ouvidor)
Ministro **Sebastião Alves dos Reis Júnior**
Ministro **Marco Aurélio Gastaldi Buzzi**
Ministro **Marco Aurélio Bellizze** Oliveira
Ministra **Assusete Dumont Reis Magalhães**
Ministro **Sérgio Luíz Kukina**
Ministro Paulo Dias de **Moura Ribeiro**
Ministra **Regina Helena Costa**
Ministro **Rogério Schiatti Machado Cruz**
Ministro **Nefi Cordeiro**
Ministro Luiz Alberto **Gurgel de Faria**
Ministro **Reynaldo Soares da Fonseca**
Ministro Marcelo Navarro **Ribeiro Dantas**
Ministro **Antonio Saldanha Palheiro**
Ministro **Joel Ilan Paciornik**



SUMÁRIO

1	Introdução	7
2	Metodologia	8
3	Análise do Ambiente	8
4	Missão	10
5	Visão de Futuro	11
6	Valores Institucionais.....	12
7	Perspectivas.....	13
8	Objetivos Estratégicos.....	14
9	Mapa Estratégico	16
10	Indicadores e Iniciativas	18
11	Considerações Finais	28
12	Controle de Alterações.....	29



1 INTRODUÇÃO

Entende-se por planejamento estratégico o estabelecimento de uma linha de atuação que vise concretizar os objetivos pretendidos em um cenário futuro projetado, definindo-se os meios necessários para tal intento. No setor público, é um fator que também contribui para a transparência, monitoramento e avaliação da atuação administrativa. Para o Superior Tribunal de Justiça – STJ, em especial, planejamento estratégico é o processo para a formulação de objetivos e escolha de iniciativas que apoiem sua execução, o qual se traduz no plano estratégico institucional.

O STJ adotou o planejamento estratégico como modelo de gestão em 1998. Naquela época, as diretrizes da administração, alinhadas à missão do Tribunal, eram traduzidas para as unidades, que as utilizavam como ponto de partida para traçar seus planos de ação setoriais. A partir de 2004, ocorreu um salto qualitativo no trabalho de desenho da estratégia, com a adoção da metodologia *Balanced Scorecard* – BSC, que resultou em um plano estratégico bianual, tornando esta Corte referência no assunto para diversas organizações públicas.

No âmbito do Poder Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça – CNJ publicou em 2009 a Resolução n. 70, que regulamentou as ações voltadas para o planejamento e a gestão estratégica nacionais. Os principais benefícios desse normativo foram o alinhamento nacional em torno de objetivos comuns e a definição de um período quinquenal de planejamento (2010–2014).

Com o encerramento desse ciclo, apresenta-se o Plano STJ 2020, elaborado conforme a orientação do CNJ constante da Resolução n. 198, de 16 de junho de 2014, e alinhado à Estratégia Nacional do Poder Judiciário. Dessa forma, espera-se que o presente plano seja bússola que direcione o STJ pelos caminhos do aprimoramento institucional, tendo como único destino a prestação jurisdicional de excelência para a sociedade brasileira.



2 METODOLOGIA

A elaboração deste plano seguiu o cronograma aprovado pelo Conselho de Administração do STJ em 22 de maio de 2014. Para a realização do trabalho, foi instituída uma equipe de desenvolvimento, com as atribuições de realizar estudos e apresentar propostas para os vários elementos que compõem o Plano Estratégico para o período 2015–2020: missão, visão de futuro, valores institucionais, perspectivas, objetivos estratégicos, indicadores e projetos. A equipe foi composta por servidores da Assessoria de Modernização e Gestão Estratégica e por representantes de outras unidades do Tribunal nomeados pela Portaria STJ n. 502 de 31 de julho de 2014.

Esse grupo de trabalho realizou 32 reuniões setoriais de agosto a outubro de 2014, totalizando o envolvimento direto de 56 servidores e 20 unidades administrativas, o que garantiu um processo bastante participativo.

O processo de construção do plano passou pelas seguintes etapas:

- diagnóstico institucional preliminar com coleta de dados de servidores e entrevistas com ministros;
- análise dos ambientes interno e externo;
- definição da missão e da visão de futuro;
- reavaliação dos valores institucionais;
- identificação dos objetivos estratégicos;
- proposição de indicadores de desempenho e metas.

3 ANÁLISE DO AMBIENTE

A **Análise do Ambiente** é o processo de avaliação dos âmbitos interno e externo da organização para identificar riscos e oportunidades e pontos fortes e fracos. Para o levantamento dos aspectos relevantes dessa análise, apesar da relevância em ouvir todas as partes interessa-



das, foram realizadas entrevistas e pesquisas somente com ministros e servidores. Os resultados foram consolidados pela área técnica.

O ambiente interno é constituído pelos pontos fortes e fracos e pode ser controlado pelos gestores da organização, uma vez que ele é resultado das estratégias de atuação definidas pela alta administração. A instituição deve empenhar-se para manter ou melhorar os pontos fortes e eliminar ou mitigar os pontos fracos.

No STJ, os resultados indicaram como pontos fortes as questões voltadas à infraestrutura necessária ao desempenho das atividades. Mais especificamente, foram ressaltadas a qualificação da força de trabalho e a infraestrutura física e tecnológica existente. No caso dos pontos fracos, foram destacadas as questões de gestão de pessoas vinculadas à satisfação, motivação e participação do servidor, além da ineficiência em processos de trabalho das áreas finalística e administrativa.

O ambiente externo, por sua vez, abrange as oportunidades e ameaças e está fora do controle da organização. Contudo, a instituição deve conhecê-lo e monitorá-lo periodicamente, de forma a aproveitar as oportunidades e evitar ou minimizar as ameaças.

No tocante às oportunidades que se apresentam ao STJ no ambiente externo, foram classificados com maior relevância: a constante evolução das tecnologias de informação e do processo eletrônico; o aprimoramento das relações da sociedade, com a conseqüente elevação da importância das ciências jurídicas; o papel de coordenação nacional do CNJ, visando à integração do Judiciário e à busca de soluções para atender ao aumento da demanda de processos; possíveis evoluções legislativas que podem reduzir o número de processos que chegam a este Tribunal.

Foram reconhecidos como ameaças à atuação do STJ, principalmente, o volume excessivo de processos, que pode tornar as decisões mais morosas; as restrições orçamentárias, que comprometem os investimentos necessários; a falta de um diálogo mais efetivo entre os Poderes da República, que dificulta a implantação de modificações legais necessárias ao aprimoramento da atuação da Corte e do Judiciário como um todo.



As informações levantadas acima podem ser sintetizadas no seguinte cenário:

	FAVORÁVEL	DESAVORÁVEL
AMBIENTE INTERNO AO STJ	FORÇAS (PONTOS FORTES) INFRAESTRUTURA: <ul style="list-style-type: none"> • pessoas qualificadas; • qualidade dos recursos físicos; • recursos tecnológicos de ponta. 	FRAQUEZAS (PONTOS FRACOS) <ul style="list-style-type: none"> • insatisfação e desmotivação do servidor; • desatualização dos processos de trabalho.
AMBIENTE EXTERNO AO STJ	OPORTUNIDADES <ul style="list-style-type: none"> • evolução do processo eletrônico; • maior demanda da sociedade pelos serviços de justiça; • integração do Judiciário como um todo, sob a coordenação do CNJ; • possibilidade de evoluções legislativas. 	AMEAÇAS <ul style="list-style-type: none"> • volume excessivo de processos; • restrições orçamentárias; • falta de diálogo entre os poderes.

4 MISSÃO

A **Missão** é a declaração concisa da razão de ser da instituição e a do STJ ficou assim definida:

MISSÃO

OFERECER À SOCIEDADE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL EFETIVA, ASSEGURANDO UNIFORMIDADE À INTERPRETAÇÃO DA LEGISLAÇÃO FEDERAL.



Considera-se nesse enunciado que:

- **prestação jurisdicional** efetiva significa decidir o processo judicial atendendo às demandas da sociedade com qualidade técnica e razoável duração do processo;
- **assegurar uniformidade à interpretação** significa proferir julgamentos e firmar teses e súmulas aptas a equalizar a jurisprudência da legislação federal;
- e **legislação federal** consiste nas leis que compõem o ordenamento jurídico federal, exceto a Constituição Federal e as legislações especializadas (trabalhista, eleitoral e militar).

5 VISÃO DE FUTURO

A **Visão de Futuro** expressa a situação desejada pela organização em uma perspectiva de longo prazo. Seu enunciado auxilia a vislumbrar as grandes aspirações da organização, orientando de forma ampla o estabelecimento de objetivos estratégicos.

Considerados os temas que tiveram maior relevância no diagnóstico institucional, destacou-se a seguinte visão:

VISÃO DE FUTURO

TORNAR-SE REFERÊNCIA NA UNIFORMIZAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA, CONTRIBUINDO PARA A SEGURANÇA JURÍDICA DA SOCIEDADE BRASILEIRA.

Entende-se nesse enunciado que:

- **referência na uniformização da jurisprudência** significa que o Tribunal adota práticas vanguardistas na construção e manutenção de uma jurisprudência coesa, a ponto de se tornar amplamente reconhecido (pesquisado, citado como exemplo) no meio jurídico;



- **segurança jurídica** significa garantir previsibilidade na aplicação do Direito, devidamente justificada e motivada, com o fim de realizar justiça e contribuir para a estabilidade social.

6 VALORES INSTITUCIONAIS

Valores Institucionais são ideias fundamentais em torno das quais se edifica uma organização. Representam as convicções dominantes, as crenças básicas das pessoas da organização, que permeiam todas as atividades e relações com os clientes.

No STJ, adotamos como valores:

VALORES

Aprendizagem Contínua – Comprometimento – Ética – Sustentabilidade – Transparência

- **aprendizagem contínua:** assumir a responsabilidade de se desenvolver continuamente, de forma a contribuir para o crescimento pessoal e profissional, bem como para o desempenho organizacional;
- **comprometimento:** atuar com dedicação, orgulho institucional, empenho e envolvimento em suas atividades;
- **ética:** agir com honestidade e integridade em todas as suas ações e relações;
- **sustentabilidade:** adotar políticas e práticas economicamente viáveis, socialmente justas e ambientalmente corretas;
- **transparência:** ser transparente nas suas atribuições e relacionamentos, bem como disponibilizar e divulgar informações de maneira clara e tempestiva, de forma a possibilitar a participação e o controle social.



7 PERSPECTIVAS

A estratégia institucional foi delineada sob três perspectivas: **Pessoas e Recursos, Processos Internos e Sociedade**.

A perspectiva **Pessoas e Recursos** é a base para a concretização dos objetivos das outras perspectivas. No STJ é definida como:

PESSOAS E RECURSOS

Eficiente gestão orçamentária visando a garantir a infraestrutura tecnológica apropriada, os investimentos no desenvolvimento e valorização das pessoas e o fortalecimento da governança institucional, que são fundamentais para suportar a evolução dos processos da atividade fim.

A perspectiva **Processos Internos** identifica como crítica a prestação jurisdicional, que é o principal processo de trabalho, no qual a organização deve alcançar a excelência para poder agregar valor aos serviços oferecidos. É entendida como:

PROCESSOS INTERNOS

Aperfeiçoamento dos procedimentos relativos à prestação jurisdicional, priorizando as demandas repetitivas, as de grandes litigantes e as de combate à corrupção, com vistas a alcançar a efetividade e a excelência nos serviços oferecidos à sociedade.

Por fim, a perspectiva **Sociedade** possibilita avaliar o impacto da estratégia e serve como direcionamento para os objetivos e medidas das outras perspectivas. Procura representar como a instituição se relaciona com os beneficiários de seus serviços. É definida como:



SOCIEDADE

Oferta de serviços com qualidade para atender às demandas e expectativas dos clientes e da sociedade.

8 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Para cada uma das perspectivas estabelecidas, foram identificados os **Objetivos Estratégicos**, que são pontos de atuação em que o êxito é fundamental para o cumprimento da missão e o alcance da visão de futuro de uma organização. Na perspectiva **Pessoas e Recursos**, foram formulados os seguintes objetivos estratégicos:

- **assegurar e gerir o orçamento:** garantir e administrar os recursos de custeio e investimento conforme os princípios norteadores da gestão pública e da gestão de custos;
- **fortalecer a governança institucional:** aprimorar mecanismos de liderança, estratégia e controle em busca de melhoria da gestão e dos resultados organizacionais;
- **garantir a qualidade dos serviços e soluções de TIC:** garantir que os serviços de TIC atendam aos requisitos de qualidade exigidos pela instituição, além de potencializar a capacidade de produzir e entregar novas soluções e aprimorar as existentes, com foco na agregação de valores institucionais;
- **atrair e reter talentos:** oferecer ambiente de trabalho motivador mediante a adoção de políticas, métodos e práticas para valorizar os servidores;
- **aprimorar competências:** qualificar os servidores segundo a gestão de competências e do conhecimento para a melhoria do desempenho de suas atribuições.

Na perspectiva **Processos Internos**, foram estabelecidos os seguintes objetivos estratégicos:



- **buscar excelência na prestação jurisdicional:** aprimorar métodos, ferramentas e técnicas de trabalho da prestação jurisdicional, visando a oferecer à sociedade justiça tempestiva e de qualidade;
- **tratar as demandas repetitivas e as de grandes litigantes:** propor inovações para monitorar os assuntos repetitivos e as causas dos grandes litigantes, com o fim de reverter a cultura da excessiva judicialização;
- **priorizar processos relativos à corrupção e à improbidade administrativa:** implementar ações para conferir tratamento preferencial aos processos judiciais relativos a crimes contra a administração pública para preservação da probidade administrativa.

Por último, a perspectiva **Sociedade** engloba os seguintes objetivos estratégicos:

- **oferecer serviços com qualidade:** trabalhar com foco no cliente e na sociedade, de forma a atender às suas expectativas e conquistar seu reconhecimento;
- **promover a cidadania:** implementar ações socioeducativas e de acessibilidade para o fortalecimento da consciência dos direitos, deveres e valores do cidadão.

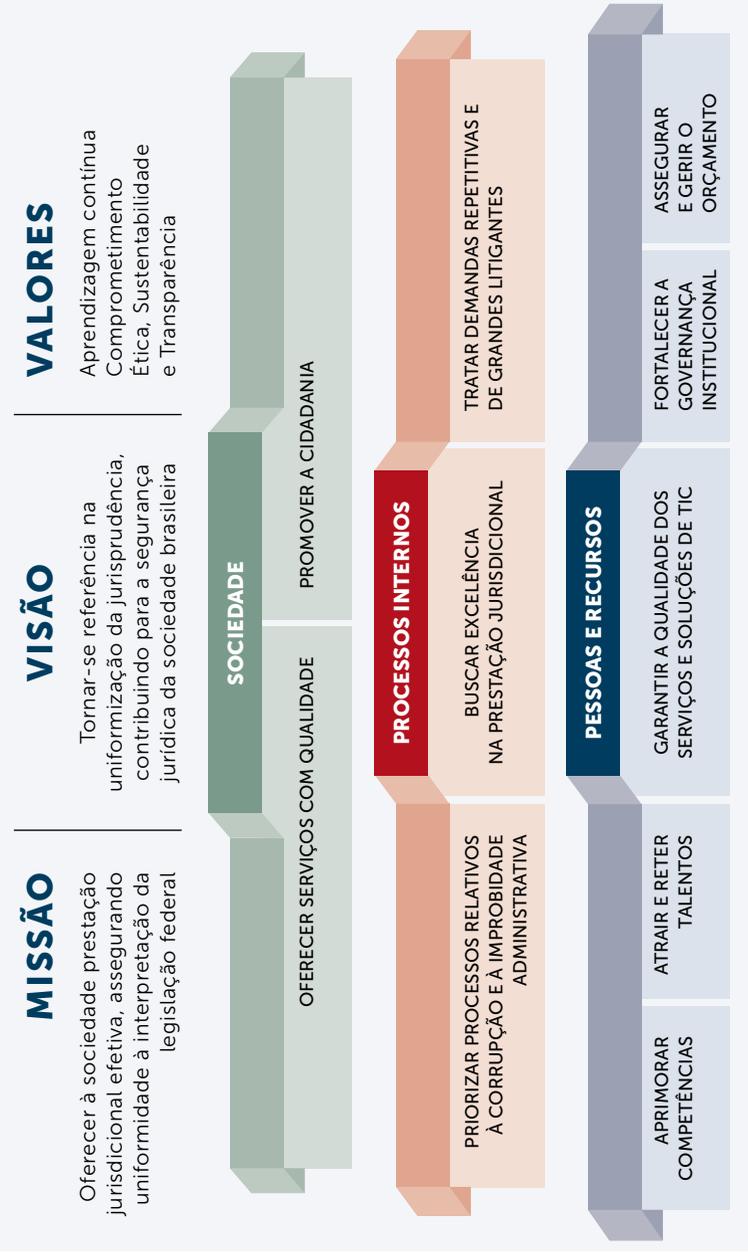


9 MAPA ESTRATÉGICO

O **Mapa Estratégico** representa a estratégia de forma gráfica e sintética, demonstrando uma relação lógica de causa e efeito (observada no sentido de baixo para cima) entre as perspectivas e os objetivos.

De forma geral, conclui-se que é fundamental assegurar os recursos financeiros e investir em governança, tecnologia e pessoas. Essa base será o suporte necessário ao aprimoramento da prestação jurisdicional como um todo, com destaque para as demandas repetitivas e os processos relativos à corrupção e à improbidade administrativa. O resultado desse trabalho reflete-se no atendimento das demandas da sociedade por uma prestação jurisdicional efetiva.

PLANO STJ 2020 MAPA ESTRATÉGICO





10 INDICADORES E INICIATIVAS

O desempenho da estratégia é avaliado pelos resultados dos objetivos, o que demanda a utilização de indicadores. Os indicadores de desempenho contemplam a avaliação quantitativa do grau de atendimento dos objetivos em relação às necessidades, expectativas e requisitos das partes interessadas, ou seja, a uma meta. Por definição, meta é o desempenho desejado para um determinado indicador em uma data no futuro.

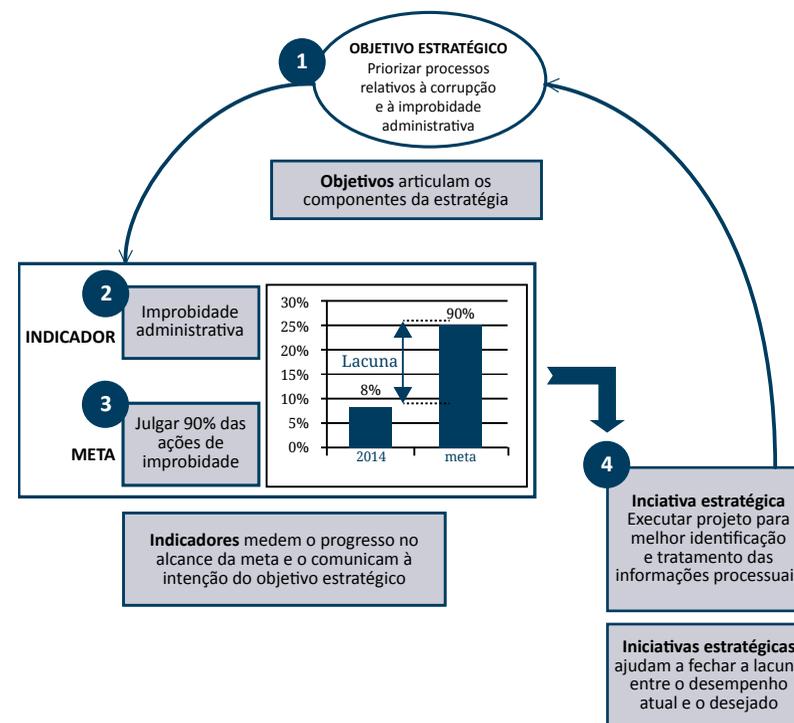
Conforme a figura seguinte, cada objetivo estratégico (1) possuirá um ou mais indicadores (2), e cada indicador terá suas metas (3). Na aferição periódica dos resultados desses indicadores, pode-se perceber que há uma lacuna entre o desempenho apresentado e a meta estipulada. Nesse caso, deve-se propor uma iniciativa estratégica (4) que pretende atuar sobre as razões dessa diferença para ajustar o desempenho dentro de um prazo estabelecido.

Uma iniciativa estratégica pode ser um projeto, um programa ou uma ação. Entende-se projeto como um esforço temporário, com início e fim definidos, cujo objetivo é criar produtos, serviços ou resultados exclusivos por meio de atividades planejadas, executadas e controladas, utilizando recursos humanos, materiais e financeiros específicos.

Um programa pode ser entendido com duas acepções. A primeira diz respeito a um conjunto de projetos que são gerenciados de forma coordenada para a obtenção de benefícios que não estariam disponíveis se eles fossem geridos individualmente. A segunda traz a concepção de programa como ação institucional contínua que traduz políticas de atuação e contribui diretamente para o alcance de um indicador.

As ações, por sua vez, são iniciativas que normalmente possuem um escopo mais simples que o dos projetos; são de rápida implementação e envolvem uma quantidade relativamente pequena de recursos.

O portfólio de iniciativas, por ser de caráter dinâmico, será aprovado em documento apartado, estando seu gerenciamento sempre alinhado a este plano.





PERSPECTIVA PESSOAS E RECURSOS

OBJETIVO: ASSEGURAR E GERIR O ORÇAMENTO

Indicadores:

Execução orçamentária: mede o percentual da execução orçamentária em relação ao orçamento aprovado na Lei Orçamentária Anual – LOA, acrescido dos créditos suplementares.

META	ALCANÇAR 98% DE EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA, ANUALMENTE, ATÉ DEZ/2020.					
	META DESDOBRADA					
LB/2013	2015	2016	2017	2018	2019	2020
96,10%	98%	98%	98%	98%	98%	98%

Execução do orçamento estratégico: mede a execução orçamentária das aquisições vinculadas ao portfólio de programas e projetos estratégicos do Plano STJ 2020

META	ALCANÇAR, ANUALMENTE, 98% DE EXECUÇÃO DO ORÇAMENTO ESTRATÉGICO, ATÉ DEZ/2020.					
	META DESDOBRADA					
LB/2013	2015	2016	2017	2018	2019	2020
70,80%	98%	98%	98%	98%	98%	98%

Aderência às metas do PLS/STJ: mede o percentual de aderência dos resultados apurados em relação às metas estabelecidas pelo Plano de Logística Sustentável do Superior Tribunal de Justiça – PLS/STJ.

META	ALCANÇAR 100% DE ADERÊNCIA ÀS METAS DO PLS/STJ, ATÉ DEZ/2020.				
	META DESDOBRADA				
LB/2015	2016	2017	2018	2019	2020
70%	75%	80%	85%	90%	100%



OBJETIVO: FORTALECER A GOVERNANÇA INSTITUCIONAL

Indicadores:

Governança de pessoas: mede o grau de maturidade do STJ em sua vertente de governança de pessoas.

META	ALCANÇAR O ESTÁGIO “INTERMEDIÁRIO” EM GRAU DE MATURIDADE EM GOVERNANÇA DE PESSOAS, ATÉ DEZ/2020.					
	META DESDOBRADA					
LB/2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
36,70%	38%	40%	43%	46%	49%	52%

Governança institucional: mede o grau de maturidade do STJ em sua vertente de governança institucional.

META	ALCANÇAR O ESTÁGIO “APRIMORADO” (70%) EM GRAU DE MATURIDADE EM GOVERNANÇA INSTITUCIONAL, ATÉ DEZ/2020.					
	META DESDOBRADA					
LB/2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
57,30%	59%	66%	67%	68%	69%	70%

Governança de TIC: mede o grau de maturidade do STJ em sua vertente de governança de TIC.

META	ALCANÇAR O ESTÁGIO “APRIMORADO” EM GRAU DE MATURIDADE EM GOVERNANÇA DE TIC, ATÉ DEZ/2020.				
	META DESDOBRADA				
LB/2015	2016	2017	2018	2019	2020
52%	55%	58%	62%	66%	70%



OBJETIVO: GARANTIR A QUALIDADE DOS SERVIÇOS E SOLUÇÕES DE TIC

Indicadores:

Vazão de demandas: mede o quanto está sendo produzido de novas soluções diante do total de demandas desse tipo, comparado ao ano anterior.

META	REDUZIR EM 50% O CONGESTIONAMENTO DE DEMANDAS ATÉ DEZ/2020.					
	META DESDOBRADA					
LB/2015	2016	2017	2018	2019	2020	
N/A	-5%	-10%	-20%	-35%	-50%	

OBS: Metas fundamentadas em parâmetros contratuais.

Satisfação na entrega de novos serviços: mede o percentual médio de satisfação de clientes e usuários em relação aos novos serviços ou às melhorias nos serviços de TIC entregues no período de medição.

META	MANTER ACIMA DE 95% O PERCENTUAL DE SATISFAÇÃO NA ENTREGA DE NOVOS SERVIÇOS, ATÉ DEZ/2020.					
	META DESDOBRADA					
LB/2015	2016	2017	2018	2019	2020	
94,81%	95%	95%	95%	95%	95%	

Satisfação dos usuários internos de TIC: mede o percentual de usuários internos satisfeitos com os serviços de TIC oferecidos no STJ.

META	ATINGIR 90% DE SATISFAÇÃO DOS USUÁRIOS INTERNOS EM RELAÇÃO AOS SERVIÇOS DE TIC, ATÉ DEZ/2020.					
	META DESDOBRADA					
LB/2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
89,40%	85%	86%	87%	88%	89%	90%



OBJETIVO: ATRAIR E RETER TALENTOS

Indicadores:

Desligamento de servidores do quadro permanente: mede o percentual de saídas espontâneas de servidores do quadro permanente do STJ.

META	MANTER O PERCENTUAL DE SAÍDAS ESPONTÂNEAS DE SERVIDORES DO QUADRO PERMANENTE ABAIXO DE 2%, ATÉ DEZ/2020.					
	META DESDOBRADA					
LB/2013	2015	2016	2017	2018	2019	2020
2%	<2%	<2%	<2%	<2%	<2%	<2%

Ocupação de cargos e funções comissionadas por servidores efetivos: mede o percentual de preenchimento de cargos em comissão e funções comissionadas por servidores do quadro permanente do STJ em um determinado período.

META	PREENCHER 80% DOS CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÕES COMMISSIONADAS COM SERVIDORES DO QUADRO PERMANENTE DO STJ, ATÉ DEZ/2020.					
	META DESDOBRADA					
LB/2013	2015	2016	2017	2018	2019	2020
71%	75%	76%	77%	78%	79%	80%

Ações de educação promovidas com instrutor interno: mede o percentual de eventos de capacitação promovidos pelo STJ que são conduzidos por instrutor interno.

META	MANTER EM PELO MENOS 60% O ÍNDICE DE AÇÕES INTERNAS DE EDUCAÇÃO CORPORATIVA REALIZADAS POR INSTRUTORES INTERNOS.					
	META DESDOBRADA					
LB/2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
37,50%	40%	60%	60%	60%	60%	60%



Satisfação do servidor: mede o grau de satisfação dos servidores com a organização STJ.

META	OBTER 80% DE SATISFAÇÃO DO SERVIDOR COM A INSTITUIÇÃO STJ, ATÉ DEZ/2020.					
	META DESDOBRADA					
LB/2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020
70,21%	–	74%	–	77%	–	80%

OBJETIVO: APRIMORAR COMPETÊNCIAS

Indicadores:

Desempenho por competências dos gestores: mede a média final das avaliações de desempenho por competências dos gestores.

META	MANTER, NO MÍNIMO, EM 90% O DESEMPENHO POR COMPETÊNCIA DOS GESTORES, ATÉ DEZ/2020.					
	META DESDOBRADA					
LB/2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
90,25%	90%	90%	90%	90%	90%	90%

Adesão às ações de educação corporativa: mede o percentual de servidores que participaram de ação de capacitação oferecida pelo STJ para aprimoramento de competências de seus colaboradores.

META	AUMENTAR PARA 60% O PERCENTUAL DE SERVIDORES QUE PARTICIPAM DAS AÇÕES DE CAPACITAÇÃO OPORTUNIZADAS PELO STJ, ATÉ DEZ/2020.					
	META DESDOBRADA					
LB/2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
51,80%	53%	55%	57%	58%	59%	60%



PERSPECTIVA PROCESSOS INTERNOS

OBJETIVO: BUSCAR EXCELÊNCIA NA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

Indicadores:

Agilidade no julgamento: mede o percentual de processos (originários e recursais) baixados no mês da medição que tramitaram em até 1 ano.

META	AUMENTAR PARA 65% O PERCENTUAL DE PROCESSOS BAIXADOS EM ATÉ UM ANO, ATÉ DEZ/2020.					
	META DESDOBRADA					
LB/2013	2015	2016	2017	2018	2019	2020
61,20%	62%	62,5%	63%	63,5%	64%	65%

Atendimento à demanda: mede o percentual de processos julgados em relação ao quantitativo de processos que entraram no Tribunal no mesmo período.

META	JULGAR QUANTIDADE MAIOR DE PROCESSOS RECURSAIS E AÇÕES DE CONHECIMENTO DO QUE OS DISTRIBUÍDOS NO ANO.					
	META DESDOBRADA					
LB/2013	2015	2016	2017	2018	2019	2020
88,70%	>100%	>100%	>100%	>100%	>100%	>100%

Congestionamento: mede o índice de processos baixados em relação ao total de processos a serem julgados e ao total de processos recebidos.

META	REDUZIR PARA 40% A TAXA DE CONGESTIONAMENTO, ATÉ DEZ/2020.					
	META DESDOBRADA					
LB/2013	2015	2016	2017	2018	2019	2020
54,30%	53%	50%	47,50%	45%	42,50%	40%



OBJETIVO: PROMOVER A CIDADANIA

Indicador:

Pessoas beneficiadas pelas ações de cidadania: mede o número de pessoas que usufruem das ações de cidadania promovidas pelo STJ.

META	BENEFICIAR, ANUALMENTE, NO MÍNIMO 17.000 PESSOAS COM AS AÇÕES DE CIDADANIA DO STJ.					
	META DESDOBRADA					
LB/2013	2015	2016	2017	2018	2019	2020
17.579	17.000	17.000	17.000	17.000	17.000	17.000

11 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Plano STJ 2020 foi concebido com o propósito de ajudar o STJ a bem cumprir sua missão institucional e a alcançar resultados cada vez melhores, com o intuito de responder aos anseios da sociedade por uma justiça célere e efetiva. Seu alinhamento à Estratégia Nacional demonstra o firme compromisso do STJ com o fortalecimento e a integração do Poder Judiciário.

Seu conteúdo deve ser amplamente divulgado a fim de ser compreendido e internalizado por magistrados e servidores desta Corte. Somente assim será possível conquistar o efetivo engajamento de todos para o enfrentamento dos desafios aqui apresentados.

Especial atenção deve ser dada à execução, pois, em muitos casos, os principais riscos ao êxito da estratégia não residem no planejamento, mas sim na fase de concretização dos planos. Desse modo, será primordial contar com forte patrocínio da alta administração, bem como estruturar um processo de constante monitoramento e avaliação.

O caminho do STJ rumo a 2020 está traçado. Devemos trilhá-lo com a certeza de que o futuro nos reserva grandes conquistas.



12 CONTROLE DE VERSÃO

VERSÃO	DATA	DESCRIÇÃO DAS ATUALIZAÇÕES
1.0	MAIO/2015	VERSÃO APROVADA PELA RESOLUÇÃO N. 6 DE 12 DE MAIO DE 2015, APÓS DELIBERAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO.
2.0	 /2016	VERSÃO ATUALIZADA CONFORME REUNIÕES DE ANÁLISES ESTRATÉGICAS, EM OUTUBRO DE 2015 E NOVEMBRO DE 2016.

Elaboração

Coordenadoria de Planejamento Estratégico – CPES/AMG

Elaine Nóbrega Borges – Coordenadora

Ana Cláudia de Almeida Abreu Faria

Daniel de Godoy Lopes

Leonardo Barros Veríssimo

Rogério Cysne Araújo

Valéria Ferraz Guimarães

Projeto Gráfico e Diagramação

Coordenadoria de Múltiplos – SCO



SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

ASSESSORIA DE MODERNIZAÇÃO E GESTÃO ESTRATÉGICA