



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas

ATA DA 7ª REUNIÃO DO COMITÊ GESTOR LOCAL DE GESTÃO DE PESSOAS

Data: 06/11/2020

Horário: 10 às 12h30

Local: Plataforma Google Meet (meet.google.com/mrh-dpwy-cip)

PAUTA E DELIBERAÇÕES

1. Apresentação da Estatística: conceitos / indicadores do iGest relativos ao mesoindicador Força de Trabalho e esclarecer dúvidas.

O servidor Victor Aubin, da Subseção de Estatística, iniciou sua apresentação esclarecendo que o iGest é um índice nacional, estabelecido pela Justiça do Trabalho e composto de 5 mesoindicadores, todos com mesmo peso. Um deles é o “Força de Trabalho”, que por sua vez é composto por dois indicadores: 1) pendentes por servidor e 2) produtividade por servidor.

Esclareceu que o sistema que alimenta automaticamente o cálculo dos indicadores é o e-Gestão – de onde o TST retira as informações para apurar / medir. Esclareceu o que se segue sobre os indicadores objeto da apresentação:

a) indicador “pendentes por servidor”: considera os “pendentes de baixa da fase de conhecimento” + “pendentes de baixa na fase de execução”, e faz a divisão do somatório pelo total de servidores que se encontram lotados na vara – ou seja, soma todos os servidores e esse é o denominador, sem descontar do total de servidores os afastamentos. É um indicador com polaridade negativa: quanto menor, melhor.

b) indicador “produtividade por servidor”: considera os “baixados na fase de conhecimento” + “baixados na fase de execução” e divide pelo total de servidores. Segue a mesma lógica do anterior e tem polaridade normal: quanto maior, melhor.

Respondendo a questionamentos, esclareceu que a principal diferença do “produtividade por servidor” do iGest para o IPS – Índice de Produtividade por Servidor (previsto na Resolução CNJ 219/2016) é que este último considera os afastamentos no cálculo do total de servidores na VT. Lembrou que o antigo MGD também era mais justo pois considerava os afastamentos. Dra. Jéssica manifestou que essa questão dos afastamentos é grave porque é uma distorção, pois considera como força de trabalho servidor que está afastado. Denise perguntou se Victor entende ser possível retomarmos o MGD sem desconsiderarmos o iGest, pois a informação do MGD se aproxima mais da realidade, e Victor respondeu que existe essa possibilidade.

Dr. Bruno perguntou se Victor concorda, como estatístico, em utilizar o indicador I11 - Produtividade por Servidor como parâmetro para definir força de trabalho das unidades. Victor respondeu que não aconselha, pois não acha um indicador justo, já que não considera absenteísmo; e que nesse sentido o IPS é mais justo. Detalhou que a diferença do IPS para o I11 é



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas

que o IPS é calculado com base em dados do “Justiça em Números” e não do e-Gestão; e, quanto ao denominador, considera todo o quadro permanente, requisitados e sem vínculo (não considera os removidos) e subtrai o tempo de afastamento por servidor (variável TAS – tempo de afastamento por servidor). Disse que os dados para o denominador são extraídos pela TI diretamente do sistema, descontando os oficiais de justiça, e que provavelmente o I11 do iGest considera os oficiais de justiça no cálculo de produtividade das varas únicas.

Denise sugeriu que seria interessante estudar o comportamento desse indicador nas unidades ao longo do tempo, pois acredita que, analisando um período maior, a situação verdadeira acaba se ajustando, tanto quanto aos acréscimos (auxílios recebidos de outras unidades) como quanto aos decréscimos (afastamentos).

Dr. Bruno sugeriu que, para a próxima reunião, na qual se pretende discutir propostas de indicadores com cunho mais qualitativo, os participantes – inclusive AMATRA e SITRAEMG trouxessem reflexões e sugestões.

2. Deliberação sobre os dispositivos relativos à gestão de pessoas na minuta normativa que cria a Comissão de Inteligência.

Iniciada pelo Dr. Bruno a deliberação da minuta, na matéria afeta à gestão de pessoas (art, 2º, inciso V). Abriu para questionamentos dos interessados. Flávia disse que, apesar de não ser objeto da nossa discussão, o art. 2º, inciso III, trata de matéria de competência do Comitê de Segurança da Informação (CSI), que inclusive já constituiu Grupo de Trabalho e já encaminhou uma proposta para ser aprovada na próxima reunião. Dr. Bruno disse que foi convidado para a reunião do CSI e que será uma oportunidade de entrosamento dos colegiados e de trabalharem de forma sistêmica. Disse, porém, que não devemos nesta reunião apreciar a minuta naquilo que não é de competência deste Comitê. Sobre os prognósticos citados no inciso V, Flávia perguntou quais seriam as ferramentas e meios utilizados para elaborá-los.

Dr. Bruno esclareceu que seriam ferramentas disponibilizadas pelo LIODS e pelo centro de inteligência do CNJ. Disse que hoje a área de gestão de pessoas não está sabendo o que está sendo desenvolvido dentro da nuvem do PJe e do Sinapses e desenvolve o servidor em uma competência que está sendo automatizada. Nesse sentido que deve se dar a atuação, alinhando a comunicação. Denise acrescentou que um bom repositório de informação é o GIRA, pois nada acontece no PJe que não passe pelo GIRA. Sheyla questionou se as fontes de informações citadas seriam suficientes para a realização dos estudos contidos no inciso V, e Dr. Bruno disse que o que a comissão de inteligência fará serão apenas os prognósticos, pois os estudos relativos a estrutura são de competência deste Comitê de Gestão de Pessoas; caso contrário seria usurpação de competências.

Sheyla apresentou dúvidas relativas a outros artigos, um deles relacionados à composição da comissão e à necessidade de inclusão de servidores com conhecimento técnico, visto parecer um colegiado composto somente por magistrados. Dr Bruno disse que a comissão terá representantes



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas

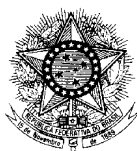
de outros colegiados, na figura de seus coordenadores, e entende que os servidores e áreas técnicas estarão dessa forma representados. Esclareceu que a minuta aprovada pelo SINGESPA já foi encaminhada à Presidência, que passou para a equipe responsável pela gestão dos colegiados, não cabendo neste comitê a apreciação de outros dispositivos além do inciso V. Quanto à questão levantada pela Flávia, disse estar convencido de que deve haver representante do CSI. Perguntou se deveria haver representatividade de alguma unidade da área de gestão de pessoas. Sheyla e Flávia manifestaram-se pela inclusão da Diretoria de Gestão de Pessoas, pois nem todos os assuntos tratados na comissão serão discutidos neste comitê e que a figura do comitê é diferente da figura da DGP. Dr. Bruno concordou com a inclusão. Questionado, o comitê aprovou por unanimidade a proposta de inclusão da DGP.

Maria Lúcia manifestou-se pela inclusão da Assessoria de Estrutura Organizacional (ASEO), visto que é de sua competência apresentar prognósticos e estudos sobre estrutura. Dr. Bruno disse que entende que a participação da ASEO está prevista no artigo 6º, na qualidade de unidade consultada conforme a matéria a ser deliberada. Dr. Bruno questionou se havia outras propostas de emendas e Sheyla sugeriu a inclusão da DTIC na comissão. Dr. Bruno disse que ainda irá se reunir com o presidente do Comitê Gestor Regional do PJe e acha que essa sugestão está na esfera de competência dele. Dra. Jéssica acrescentou que a participação dos servidores da área técnica para enriquecer os debates está contemplada pelos coordenadores ou representantes de cada instância ou colegiado como foi dito. Não se trata de preterir o servidor, mas para que haja a integração é preciso concentrar na figura dos coordenadores. Disse concordar com o Dr. Bruno quanto à proposta de inclusão da ASEO e acredita que esta unidade será constantemente demanda pra prestar assessoria.

Ressalvando-se que o comitê deliberou estritamente sobre o inciso V e suas alíneas do artigo 2º, de sua competência, e, quanto ao artigo 3º, discutiu exclusivamente a inclusão da Diretoria de Gestão de Pessoas na composição do colegiado, foram aprovados: (a) o inciso V e suas alíneas do artigo 2º; (b) a inclusão da DGP no colegiado.

3. Deliberar sobre realização de pesquisa sobre atribuições dos ocupantes de FCs nas VTs e consulta aos juízes titulares sobre eventual alteração na estrutura das Varas do Trabalho com extinção das FC-1, 2 e 3 e sua transformação em FC-5 Assistente de Juiz.

Dr. Bruno abriu este tema informando que os próximos dois tópicos estão relacionados. Esclareceu que o Grupo Estratégico presente na RAE – Reunião de Análise da Estratégia Institucional de 31/07/2020 levou a este comitê questões relativas a gestão de pessoas – tendo este ofício chegado ao seu conhecimento somente nesta semana. Falou sobre o contexto anterior, em que existia uma realidade neste tribunal de haver mais FC do que cargos efetivos, e nos habituamos com essa facilidade, de forma que todos ocupavam FC pois sempre havia disponível. Pontuou que isso tem orientado a gestão judiciária há décadas, gerando vários efeitos reflexos, pois é um desestímulo à ocupação de funções de assessoria, pois a diferença de remuneração entre algumas funções é muito pequena, não valendo a pena para o servidor o estresse de sala de audiência, ou perder



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas

noite de sono elaborando minuta de decisão. Acrescentou que esta condição que gerou desestímulo dos servidores em ocupar FCs de mais responsabilidade e, por este motivo, entende ser importante conhecer a realidade das atribuições dos ocupantes dessas funções nas Varas do Trabalho e Foros. Com relação às FCs 4, 5 e 6, disse entender que já há clara definição de papéis e a motivação administrativa do gestor é vinculada, pois o servidor está operando uma tarefa com previsão normativa para aquela FC, por exemplo Assistente de Juiz. Manifestou que hoje temos cada vez menos servidores para desempenhar FCs de maior responsabilidade; que há um deságio numérico, sendo necessário mais servidores para dividir o trabalho nessas funções.

Concluiu que há necessidade de trazer mais objetividade e melhor condição para designação para as FCs, a partir da identificação dos problemas que existem na pulverização dessas funções sem maior critério. Esclareceu que havia inicialmente um entendimento de que as funções menores deveriam ser transformadas em FC-5, englobando somente as VTs e Foros, excluindo-se a área administrativa, que já foi sacrificada em reestruturação recente. Sugeriu darmos continuidade ao estudo, para conhecer a realidade e termos um diagnóstico e, a partir desse conhecimento, trabalharmos os resultados para elaborarmos propostas, sem fecharmos a porta para eventual fusão de FCs. Acrescentou que entende ser necessário a definição do que é função de assessoramento (que consta na minuta de resposta do Comitê ao grupo estratégico aqui apresentada), a partir do mapeamento das tarefas para, em convergência com o CPC, dispositivos constitucionais e outros normativos superiores, saber o que é relativo ao assessoramento.

Dra. Jéssica disse que agora a administração está nos solicitando esse estudo e que necessitamos dele para propor e auxiliar na tomada de decisão. Pontuou que em algumas unidades já há um padrão para atribuir essas funções; e que, apesar de não ter nomenclatura, há quase que um senso comum pelos costumes de que determinada FC se destina a determinada atividade. Entende que, embora anteriormente o contexto fosse diferente, agora a administração está nos demandando e se não fizermos ficaremos sem subsídios.

Flávia disse que este trabalho não deve ser iniciado já com um objetivo ou intenção prévia de se fundir FCs e que as conclusões deverão surgir a partir do que for identificado com a pesquisa. Acrescentou que, no início do ano, a pesquisa foi suspensa pois não sabíamos por quanto tempo iríamos ficar naquela situação, mas agora já estamos mais estabilizados; entende que, considerando a discussão da RAE, acha que é o momento de realizarmos a pesquisa. Acredita que será necessário, após esse primeiro levantamento de dados, ter apoio da Estatística para avançar nessa questão. Não devemos ter pressa nessa construção, temos que discutir e aprimorar o que será abordado na pesquisa, para não gerar resistência e contar com o apoio da administração do Tribunal. Sugere que, depois de construída e finalizada a proposta de pesquisa deste comitê, seja levada para o Dr. José Murilo, para conseguirmos o apoio da Administração e o engajamento de todos, inclusive da Corregedoria e da Diretora do Foro. Dra. Jéssica acrescentou que este apoio é importante, especialmente da Corregedoria, por conta das competências delegadas pela Presidência, e que seria importante o sindicato também para auxiliar na construção de soluções. Todos concordaram.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas

Elimara perguntou como seria a pesquisa e Marina apresentou o formulário. Denise disse que a pergunta 11 (sobre a conveniência de transformação de FCs 1, 2 e 3 em FC-5) teria que ser retirada, pois não é esse o objetivo desta pesquisa. Todos concordaram. Denise manifestou também que gostaria de rever a relação de tarefas constante na pesquisa. Todos de acordo.

Ao fim, o comitê deliberou por:

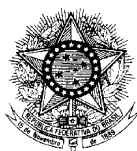
- (a) aprovar a realização da pesquisa, de forma unânime, ressalvando-se que o conteúdo do formulário não está aprovado;
- (b) retirar a pergunta sobre a transformação de FCs e encaminhar o formulário aos membros do comitê, para apreciação e sugestões de alteração, por e-mail ou whatsapp, fixando-se prazo razoável para que todos possam apreciá-lo e se manifestar.

Quanto ao item (b), caso haja divergências ou questões não pacificadas no colegiado, deverá ser apreciado na próxima reunião do colegiado. Flávia ressaltou novamente a necessidade de levar esta proposta à Administração assim que estiver finalizada.

4. Ofício enviado ao comitê pela RAE Institucional (anexo). Informação DGP. Ciência e manifestação.

Dr. Bruno esclareceu que Flávia, pela DGP, já prestou informações para subsidiar a resposta ao ofício recebido pelo comitê. Disse que elaborou uma minuta informando o que está sendo tematizado e deliberado neste colegiado. Iniciou a apresentação da minuta, endereçada ao grupo estratégico. Justificou na introdução a demora na resposta; transcreveu trechos de atas do comitê relativos à questão da gratificação, condensados em um único tópico relativo à motivação para designação da FC pelo mérito. Entende que os problemas relatados pelo grupo estratégico se devem à ocupação de funções 1, 2 e 3, pois não tem notícias de FC-4, 5 e 6 com problemas. Trouxe a portaria conjunta 03/2007, art. 6º, sobre funções de confiança de natureza não gerencial, apontando que o caminho é fazer o diagnóstico dessas FCs que não contam com motivação administrativa vinculada na designação e regulamentar o artigo 6º.

Denise manifestou que, a partir do artigo 6º, é possível regulamentar as FCs de natureza não gerencial, com a tarefa / atribuições de cada. Dr. Bruno entende que “função não gerencial” poderia ser somente de assessoramento, visto que a Constituição Federal diz que FC são para atribuições de direção, chefia e assessoramento; e infere que, sendo direção e chefia atribuições gerenciais, assessoramento seria a única possibilidade para funções não gerenciais. Entende ainda que assessoramento, no caso de varas do trabalho, seriam somente as atividades desempenhadas voltadas para dentro, para o gestor, como Assistente de Juiz, Assistente de Secretário e Secretário de Audiência. As demais, por não serem desempenhadas para o gestor, não se enquadrariam neste conceito. Disse que não temos como fugir do que diz a constituição quanto à destinação das funções não gerenciais ao assessoramento. Denise manifestou que o conceito de assessoramento pode ser ampliado e entende que, se a pesquisa apontar um padrão de ocupação das funções nas



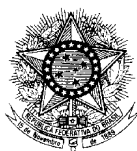
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas

VTs ou nos foros ou identificar alguma necessidade nesse sentido, é possível regulamentar a designação das funções para além daquelas três atividades citadas pelo Dr. Bruno, definindo as atribuições em norma específica; caso contrário, a mudança de escopo da pesquisa aqui discutida seria somente por questão política e não uma mudança efetiva. Pontuou que deseja realmente que a mudança do escopo da pesquisa seja levado a sério. Dr. Bruno disse que a função tem que ser de assessoramento e pode ser que no rol de atividades identifiquemos algumas que sejam destinadas ao assessoramento, mas o que não for assessoramento, entende não ser possível manter, por vinculação constitucional.

Flávia disse ter conhecimento da existência de normativos sobre o assunto e que é preciso termos cuidado para não os desconsiderarmos. Dr. Bruno disse que, na minuta, está somente dando notícia de que essa questão precisa ser normatizado, cumprindo o artigo 6º. Disse que o comitê irá oportunamente debater uma proposta técnica sobre a matéria e apresentá-la para a Administração. Sheyla entende que a necessidade de motivação é indiscutível, mas concorda com Denise e acha que precisaríamos estudar melhor sobre o alcance do termo assessoramento e a interpretação que se dá sobre esse dispositivo do artigo 6º, analisando inclusive a jurisprudência. Acrescentou que de fato as atividades de chefia, assessoram e direção são cruciais, mas isso não significa que as demais não tenham sua importância. Dr. Henrique manifestou que realmente todas as atividades têm sua importância e sua relevância, mas, olhando de forma objetiva, o tribunal ampliou demais as possibilidades de concessão das FC, tornando desinteressante o acesso aos postos mais qualificados ou que exigem mais responsabilidade.

Dr. Rodrigo falou que esta questão é complicada e sensível, pois envolve questão financeira dos servidores, mas percebia que dentro do próprio quadro da VT era difícil arregimentar servidores para função de assistente do juiz, pois os assistentes acabam levando trabalho para casa, enquanto outros cumprem horário e vão embora. Pôde perceber claramente a falta de estímulo para determinadas funções que também são gratificadas, mas que ficam desinteressantes, visto que, como a diferença de remuneração acaba sendo pequena, não há muito estímulo de sair de uma FC para outra. Entende que o estudo não pode partir do princípio de que vai fundir ou transferir funções, e que é necessário esse levantamento para, a partir da realidade identificada, se construir uma proposta. Não devemos ter como objetivo se colocar mais servidores como assistentes de juiz, ou criar mais gratificações para gabinetes de desembargadores, mas sim fazer o levantamento, identificar as tarefas desenvolvidas que devem ser gratificadas e propor. O PJe está reduzindo as funções / tarefas das VT e várias atividades estão sendo automatizadas. Entende que pode haver gratificações também para outras funções além daquelas de assistentes de juiz, de secretário e secretário de audiência.

Salomão pontuou que as FCs devem ser destinadas aos servidores comprometidos com os objetivos institucionais e que ocupem posições de liderança nas equipes e que a autonomia dos gestores em designá-las pode ser orientada por sugestões e estudos.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas

Falando sobre o ofício, Dr. Bruno disse que ele trata somente da realização do estudo. Reforçou que o que Dr. Rodrigo disse é importante e que funções mais básicas estão sendo automatizadas. Informou que fará revisão do texto para deixar claro que os estudos se referem às FCs 1, 2 e 3 Varas e Foros. Flávia sugeriu reduzir o tamanho do ofício, suprimindo os trechos que são reprodução de atas do comitê. Dra. Jéssica concordou e sugeriu colocar um hiperlink para que a ata possa ser consultada se necessário. Dr. Rodrigo sugeriu fazer um breve resumo sobre esse assunto da pesquisa. Dr. Bruno concordou e irá ajustar.

Sobre o item 3 do ofício, Dr. Bruno relatou que a Diretora de Orçamento e Finanças, Marília, reportou sobre deliberação do presidente quanto à devolução do orçamento que não seria executado até o fim do ano, inclusive quanto à parte discricionária. Opinou que, se estamos migrando para potencializar o uso dos equipamentos tecnológicos, não vê sentido em devolver, pois entende que esses recursos deveriam ser destinados para melhoria do parque tecnológico e de infraestrutura pra o trabalho remoto, inclusive quanto à ergonomia do trabalho dentro da casa do servidor. Sheyla disse que tivemos todos que nos adaptar e quem não tinha um home office adaptado teve que fazer às pressas, às suas expensas. Acha que um caminho poderia ser direcionar parte destes recursos para oferecer ajuda de custo para os servidores melhorarem suas condições de trabalho em casa, pois seria medida simples e rápida de ser executada, sem envolver contratações. Todos concordaram.

Dr. Bruno complementou que houve em relação aos oficiais de justiça forte cobrança de cumprimento de mandados, e eles estavam usando seus telefones pessoais para isso. Perguntou se Flávia poderia despachar com o presidente sobre a matéria, em nome do comitê, sugerindo contratação de serviços para este fim. Flávia esclareceu que não há tempo hábil para isso, pois o prazo limite para formalizar demandas de contratação já passou (foi em outubro); e que nessa semana todas as unidades administrativas do Tribunal estão enviando informações para dizer o que será utilizado nos últimos meses. Já iniciou conversa com a Diretoria-Geral no sentido de que o Tribunal estude aquisição e fornecimento de equipamentos e ferramentas melhores. Está com expediente de empréstimo de mobiliário da Seção de Saúde Ocupacional. Acha que pode apresentar essa proposta e é interessante, mas esse ano não há como mais, pois o prazo já expirou. Dr. Bruno disse que devemos chamar atenção pra isso, pois pandemia começou em março e as aquisições já poderiam ter sido realizadas. Flávia esclareceu que a aquisição dos recursos de TI tem que ser feito com verba específica e não sabe se o Tribunal tem autonomia de usar outros recursos para essa finalidade.

Dr. Bruno sugeriu à AMATRA e ao SITRAEMG que procurem alternativas para o orçamento do Tribunal via contratação de consultoria orçamentária. Acha que não existe uma questão tão fechada, mas sim teria que levar uma solução pronta de uma assessoria especializada em orçamento público. Se não der certo para esse ano, será útil para o próximo.

Ao final, o comitê deliberou por aprovar o ofício, com os seguintes ajustes:



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas

- (a) fazer referência expressa de que o estudo está ligado às varas do trabalho apenas. Sem objeções;
- (b) excluir trechos que se tratam de reprodução de atas do comitê. Sem objeções;
- (c) apresentar o estudo com o escopo atual, sendo seu objetivo realizar levantamento da realidade e construir propostas a partir deste levantamento, sem outros objetivos prévios. Sem objeções;
- (d) incluir sugestão de criar ajuda de custo para os servidores. Sem objeções.

5. Assuntos Gerais

Dr. Henrique solicitou alteração da próxima reunião do dia 4/12 para dia 11/12, mantido o horário das 10 às 12h. Sem objeções. Fica alterada a data da próxima reunião.

LISTA DE PRESENÇA

Bruno Alves Rodrigues
Denise Maria Reis Grego
Denizia Vieira Braga
Elimara Cardoso Bernardes Gaia
Flávia Dantès Macedo Neves
Henrique Fagundes Carvalho
Henrique Macedo de Oliveira
Jessica Grazielle Andrade Martins
Maria Lúcia Cabral Moreira
Marina Milagres Braz de Vasconcelos
Raquel Rodrigues Costa
Renato de Paula Amado
Rodrigo Ribeiro Bueno
Salomão da Cruz Ferreira Lima de Carvalho
Sheyla de Campos Mendes
Victor Aubin Verzani de Souza (participou somente do 1º item)

Resultado das votações

Proposta 6 - Criação de Comissão de Inteligência Judiciária no âmbito do TRT da 3ª Região

Autor: Coordenador Geral do SINGESPA

Votação 1

RESOLUÇÃO Nº ____/____

Cria a Comissão de Inteligência Judiciária, no âmbito do TRT da 3ª Região, com o objetivo coordenar pesquisa, desenvolvimento e implantação ética e sustentável de inovações tecnológicas voltadas à efetividade da Justiça, em alinhamento aos objetivos de desenvolvimento sustentável da agenda 2030, da ONU, notadamente no que diz respeito ao uso de recursos de inteligência artificial, aqui incluída a identificação de medidas necessárias à proteção e ao tratamento adequado dos dados, frente a necessária implementação da LGPD.

O Tribunal Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no uso das atribuições legais, e

CONSIDERANDO-SE a “Meta 9” definida para o Poder Judiciário Nacional para o ano de 2020, no âmbito do CNJ, que determina a realização de ações de prevenção ou desjudicialização de litígios, no atendimento aos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) da “Agenda 2030”, da ONU;

CONSIDERANDO-SE que para se emprestar efetividade à “Agenda 2030”, a Portaria 119, de 21.08.2019, do CNJ instituiu o Laboratório de Inovação, Inteligência e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – LIODS, descrito como um programa que une o conhecimento institucional, a inovação e a cooperação com o objetivo de se alcançar a paz, a justiça e a eficiência institucional;

CONSIDERANDO-SE que o art. 3º, VI, da Portaria 119/2019, do CNJ prevê que compete ao LIODS estabelecer conexões entre os Laboratórios de Inovação e “Centros de Inteligência Judiciários”, para o desenvolvimento de projetos conjuntos dentro da Agenda 2030;

CONSIDERANDO-SE a criação, no âmbito do CNJ, pela Portaria 25, de 19 de fevereiro de 2019, do “Laboratório de Inovação para o Processo Judicial em meio Eletrônico – Inova Pje” e do “Centro de Inteligência Artificial aplicada ao Pje”;

CONSIDERANDO-SE que, no âmbito nacional, o CNJ incorporou a responsabilidade institucional do Poder Judiciário no cumprimento específico dos princípios definidos na Carta Europeia de Ética sobre o Uso da Inteligência Artificial em Sistemas Judiciais e seu ambiente, o que o fez através da Resolução 322, de 21 de agosto de 2020, que veio a dispor acerca da ética, transparência e governança na produção e no uso de Inteligência Artificial no Poder Judiciário;

CONSIDERANDO-SE a necessidade de se sistematizar, em cada Tribunal, e de forma coordenada com os Conselhos Superiores, uma ordenação de ações integradas, colaborativas, transparentes

e cooperadas (art. 24, incisos I, II, III e IV da Resolução 322/2020), no trato da inteligência artificial;

CONSIDERANDO-SE o teor da Recomendação n. 73, de 20/08/2020, do CNJ, que recomenda aos órgãos do Poder Judiciário brasileiro a adoção de medidas preparatórias e ações iniciais para adequação às disposições contidas na Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, inclusive com a determinação de grupo de trabalho para identificação das medidas necessárias à implementação da referida lei âmbito do respectivo Tribunal;

CONSIDERANDO-SE o teor da Resolução 331, de 20 de agosto de 2020, do CNJ, que institui o DataJud, prevendo-se atribuições, aos Tribunais, quanto à efetividade da informação pública de metadados, respeitada a LGPD;

CONSIDERANDO-SE as práticas já existentes de cooperação técnica entre diversos Tribunais e Universidades Públicas, para desenvolvimento de ferramentas de inteligência artificial no âmbito do Judiciário, a exemplo da ferramenta Victor, do STF (desenvolvida a partir de cooperação firmada entre a Corte e o Laboratório de Inteligência Artificial da Universidade de Brasília1); do “Projeto Alei” (decorrente de termo de cooperação firmado pelo mesmo laboratório da UNB e o TRF1), e do

protocolo de intenções sobre cooperação n. 57/2020, firmado entre o TJMG e a UFMG, que prevê a implantação, na sede do TJMG, do Laboratório de Ciência de Dados Jurídicos e Inteligência Artificial;

CONSIDERANDO-SE a necessidade de se emprestar organicidade a um trabalho cooperado, a envolver os mais diversos seguimentos dos TRT3, de forma a se difundir conhecimento, bem como sistematizar a pesquisa, o desenvolvimento e a implantação éticas e sustentáveis de inovações tecnológicas voltadas à efetividade da Justiça, aqui já considerada a nova forma de interação entre a consciência humana e a inteligência artificial, ordenando-se uma correta visão de futuro acerca das novas rotinas judiciárias e de uma nova forma de gestão e formação continuada de recursos humanos do Tribunal;

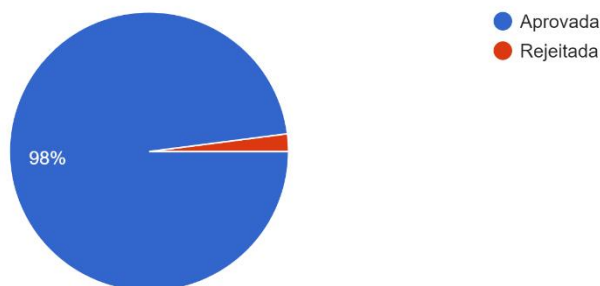
RESOLVE

Votos:

Aprovação: 96

Rejeição: 2

Voto
98 respostas



Votação 2 – Artigo 1º

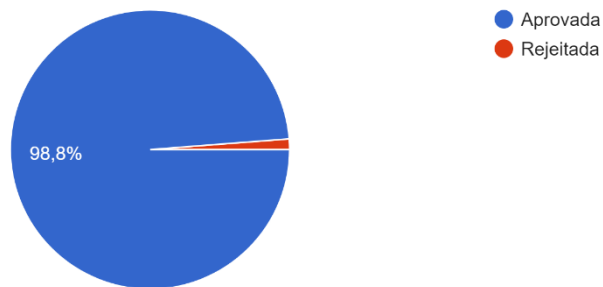
Art. 1º - Criar o “Centro de Inteligência Judiciário”, no âmbito do TRT da 3ª Região, a figurar como catalizador de uma praxis ética, orgânica, transparente e colaborativa voltada à pesquisa, desenvolvimento e implantação de inovações voltadas à efetividade da Justiça, já considerada a nova forma de interação entre a consciência humana e a inteligência artificial, inclusive no que diz respeito ao adequado tratamento e proteção dos dados pessoais constantes das bases do Tribunal.

Votos:

Aprovação: 81

Rejeição: 1

Voto
82 respostas



Votação 3 – Art. 2º

Art. 2º - Compete ao Centro de Inteligência Judiciário:

I – Estabelecer conexões com o LIODS, na forma prevista no inciso IV, do art. 3º, da Portaria 119/2019, do CNJ, para desenvolvimento de projetos conjuntos, visando evitar judicialização excessiva, notadamente no que diz respeito ao desenvolvimento de iniciativas voltadas ao cumprimento dos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) da agenda 2030, da ONU, no âmbito do TRT da 3ª Região;

II - Ordenar ações integradas, colaborativas, transparentes e cooperadas no trato da inteligência artificial, na forma prevista no art. 24, incisos I, II, III e IV, da Resolução 322/2020, do CNJ, inclusive para garantia de integração e interoperabilidade entre os sistemas utilizados pelos órgãos do Poder Judiciário, notadamente por meio de intercâmbio de informações com o “Inova Pje” e com o “Centro de Inteligência Artificial aplicada ao Pje”, criados no âmbito do CNJ, pela Portaria 25, de 19 de fevereiro de 2019;

III – Identificar e relatar à Presidência do Tribunal medidas necessárias à implementação da Lei Geral de Proteção de Dados, no âmbito do TRT da 3ª Região, por meio de:

a) elaboração de plano de ação que contemple, em relação aos dados pessoais constantes das bases de dados do Tribunal, os tópicos previstos no art. 1º, I, da Recomendação 73/2020, do CNJ, inclusive para subsidiar cumprimento ao comando contido no art. 3º, da referida Recomendação;

b) elaboração de relatórios referentes ao monitoramento e promoção da transparência prevista nos incisos II e III, da Recomendação 73/2020, do CNJ, inclusive com observância do disposto no art. 11, da Resolução 331/2020, do CNJ;

c) relatórios de medidas de governança no tratamento de dados que venha a garantir o atendimento à finalidade pública e à persecução do interesse público, na forma prevista nos arts. 23 e 26, da LGPD;

IV – Prospectar e encaminhar à Presidência do Tribunal a celebração de parcerias com Faculdades, Centros Tecnológicos ou Universidades Públicas, por meio de termos de cooperação ou protocolos de intenções voltados à viabilização de projetos de desenvolvimento tecnológico, inovação e ensino e para aperfeiçoamento da prestação jurisdicional, notadamente no que diz respeito à implantação consciente de soluções próprias à computação cognitiva;

V - Elaborar prognóstico acerca de atribuições, tarefas e fluxos processuais passíveis de serem automatizados, em relatórios a serem encaminhados à Presidência do Tribunal e ao Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas instituído pela Resolução 240/2016, do CNJ, de forma a subsidiar estudos de reestruturação administrativa, notadamente no que diz respeito a:

a) Fusão, modificação ou extinção de Secretarias ou outros órgãos de apoio, vocacionados ao desempenho de atividades forenses ordinatórias, de mero expediente e gestão de fluxo processual;

b) Fixação de critérios para lotações paradigmas e distribuição de funções comissionadas, com priorização das expressivas de atos de consciência, impassíveis de plena automação;

c) Planejamento de reposição de funções críticas, não automatizáveis, por remanejamento e requalificação do quadro ativo de servidores, ou pela indicação de competências a serem priorizadas, quando da publicação de editais de concurso públicos.

d) Elaboração de plano de formação continuada de servidores, em relatório a ser também encaminhado à coordenação pedagógica da Escola Judicial do TRT da 3ª Região;

VI – Promover estudo de indicadores de efetividade da justiça de ordem qualitativa, para revisão dos parâmetros estatísticos de ordem estritamente quantitativa, de forma a aproximar a justiça estritamente formal da justiça material, notadamente em contexto de disseminação de uso de ferramentas preditivas aptas à indução comportamental por conformidade a padrões, como as ODRs e a jurimetria substanciada na analytics;

VII – Promover estudo dos impactos das ferramentas de deep learning na gestão de precedentes e bancos de dados jurisprudenciais, de forma a subsidiar a garantir a objetivação de jurisprudência efetivamente expressiva de uma consciência universal, e não artificialmente padronizada.

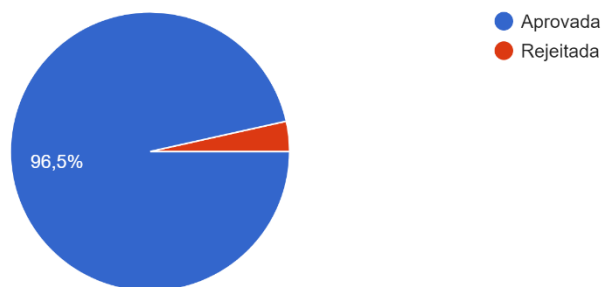
VIII – Promover estudo de inovações tecnológicas voltadas à efetividade das medidas de cooperação judiciária prevista nos art. 69, do CPC, de forma a racionalizar a prática de atos processuais, evitando-se retrabalho, redundância e desnecessárias sobreposições de atos processuais, notadamente na gestão do litígio em massa.

Votos:

Aprovação: 83

Rejeição: 3

Voto
86 respostas



Votação 4 – Art. 3º

Art. 3º - A Comissão de Inteligência Judiciária é composta dos seguintes membros:

I – Presidente do TRT da 3ª Região ou, por delegação, outro Desembargador integrante da alta administração, a quem competirá a Presidência da Comissão;

II – Magistrado eleito entre os pares, por votação direta em colégio eleitoral integrado por todos os Juízes e Desembargadores ativos no âmbito do TRT da 3ª Região, a quem competirá a Coordenação Executiva da Comissão;

III – Desembargador integrante da Comissão de Uniformização de Jurisprudência do TRT da 3ª Região, por indicação deste órgão;

IV – Desembargador integrante do Núcleo de Gerenciamento de Precedentes, por indicação deste órgão;

V – Presidente do Comitê Gestor Regional do PJe, ou por delegação deste, o Coordenador Executivo do órgão;

VI - Magistrado integrante do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, por indicação deste órgão;

VII – Magistrado integrante do NUPEMEC do TRT, da 3ª Região, por indicação deste órgão;

VIII – Magistrado integrante do Núcleo de Cooperação Judiciária, por indicação deste órgão;

IX – Magistrado vinculado à Central de Pesquisa Patrimonial do TRT da 3ª Região;

X – Magistrado coordenador Pedagógico da Escola Judicial do TRT da 3ª Região

XI – Magistrado coordenador Geral do SINGESPA;

XII – Presidente da Amatra-3 ou, por delegação, outro Magistrado por ele indicado.

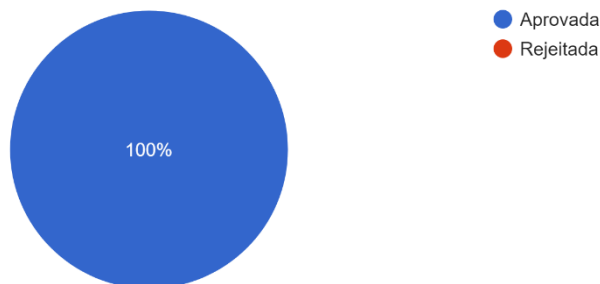
XIII - Diretor Geral do TRT da 3ª Região, ou por delegação deste, o chefe do Escritório de Projetos, Riscos e Governança Institucional (EPRGOV);

Votos:

Aprovação: 88

Rejeição: 0

Voto
88 respostas



Votação 5 – Artigos 4º até 7º

Art. 4º - O Centro de Inteligência Judiciária do TRT da 3ª Região realizará reuniões ordinárias presenciais ou à distância, com a periodicidade necessária ao desenvolvimento de suas atividades, devendo a respectiva pauta, aprovada em ambiente presencial ou virtual, pelos membros do órgão, ser disponibilizada com antecedência mínima de dois dias.

Art. 5º - A Secretaria de Gestão Estratégica do TRT da 3ª Região, sob regência do Coordenador Executivo, emprestará suporte técnico e secretariará o Órgão, diligenciando pelo cumprimento das deliberações da Comissão.

Art. 6º Podem ser convidados, como membros colaboradores, profissionais com notório conhecimento técnico, para o bom desempenho dos trabalhos.

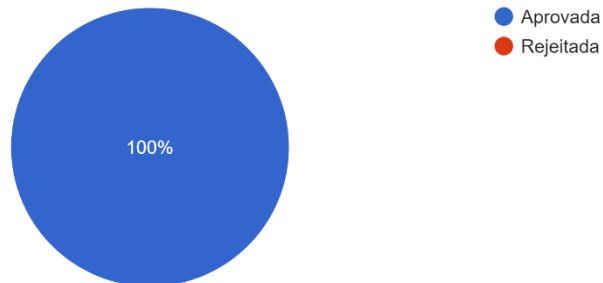
Art. 7º Esta Resolução entra imediatamente em vigor.

Votos:

Aprovação: 80

Rejeição: 0

Voto
80 respostas



1. Protocolo 20588 / 2020

Situação: Ativo

Tipo Documento: Informação

Assunto: Planejamento estratégico - Metas

Unidade Protocoladora: SEDP - SECRETARIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Data de Entrada: 14/08/2020

Localização Atual: CGLGP - COMITE GESTOR LOCAL DE GESTAO DE PESSOAS

Cadastrado pelo usuário: HENRIFC

Data de inclusão: 19/08/2020 11:09

Descrição: Informação SEDP 102/2020 ao Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas sobre discussões na RAE de 31/07/2020.

1.1. Participantes

CGLGP	COMITE GESTOR LOCAL DE GESTAO DE PESSOAS	Lotação	INTERESSADO
SEDP	SECRETARIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS	Lotação	ORIGEM

1.2. Associações

Protocolo Principal	Tipo Associação	Último Evento	Localização Atual
21347/2020	Evento Circular - Tramitação em separado	Arquivamento	DGP - DIRETORIA DE GESTAO DE PESSOAS
21348/2020	Evento Circular - Tramitação em separado	Remessa	GAB18 - GABINETE DE DESEMBARGADOR N. 18

1. Doc.: 20588-2020-2 (14/08/2020/SEDP)

1.1. Dados do Documento

Número: 20588-2020-2

Nome: Inf-102- Comitê Local de Gestão de Pessoas.pdf

Incluído Por: SECRETARIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Cadastrado pelo Usuário: SALOMAOC

Data de Inclusão: 14/08/2020 12:39

Descrição: Informação SEDP n. 102/2020 - Temas discutidos na RAE para o Comitê de Gestão de Pessoas

1.2. Assinaturas no documento

Assinador/Autenticador	Tipo	Data
SALOMAO DA CRUZ FERREIRA LIMA DE CARVALHO PIMENTA	Login e Senha	14/08/2020 12:39

Documento Gerado em 04/11/2020 17:38:06

As informações acima não garantem, por si, a validade da assinatura e a integridade do conteúdo dos documentos aqui relacionados. Para tanto, acesse a opção de Validação de Documentos no sistema e-PAD.

INFORMAÇÃO SEDP N. 102/2020

Referência: TRT/ePAD/20588/2020

Assunto: Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas - Reunião de Análise da Estratégia

Senhora Desembargadora,

Com meus cumprimentos, venho dirigir-me a V. Exa. na condição de coordenadora do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, com objetivo de informar sobre as discussões e demandas relacionadas à matéria de competência deste Comitê apresentadas na Reunião de Análise de Estratégia (RAE) do dia 31 de julho de 2020.

A situação de excepcionalidade causada pelo trabalho remoto emergencial evidenciou dificuldades de adaptação as mais diversas e expôs alguns temas sensíveis à área de gestão de pessoas, cujas causas e desdobramentos transcendem, obviamente, o momento presente, mas cujo enfrentamento pela administração do Tribunal se faz necessário, razão pela qual se propôs, conforme deliberado na oportunidade e registrado em ata, a promoção desses temas à consideração do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas.

Dentre os pontos levantados na discussão, manifestou-se grande preocupação com a ocupação das Funções Comissionadas e Cargos em Comissão, notadamente no que diz respeito à adequação do perfil dos ocupantes a esses postos de trabalho. Levantou-se a necessidade de se fornecer subsídios aos Magistrados e Gestores a fim de que possam indicar os candidatos mais adequados para vir a ocupar esses postos. Também se apontou a necessidade de se fazer cumprir a participação dos ocupantes de cargos gerenciais em ações de capacitação obrigatórias, como previsto pelo CSJT.

No mesmo sentido, também se aventou a possibilidade e a necessidade de a administração respaldar a dispensa de servidores de funções comissionadas ou cargos em comissão, quando, em regime de trabalho remoto, não apresentarem desempenho satisfatório alegando ausência de familiaridade com as ferramentas informatizadas, caso não se disponham a se capacitar para o uso

dessas ferramentas. Apontou-se, ainda, a necessidade de se avaliar o impacto das medidas tomadas em razão do distanciamento social no cumprimento das metas.

Como se vê, as discussões convergem para objetivos estratégicos do Tribunal, dentro da perspectiva Pessoas e Recursos, a saber, “Aperfeiçoar o recrutamento e distribuição da força de trabalho” e “Implementar a política de gestão com foco na meritocracia”. Ao se trazer tais discussões ao conhecimento de V. Exa., sugere-se que sejam promovidos debates com as partes interessadas, dando-se conhecimento das ações já em curso, bem como sejam propostas medidas estratégicas que venham a promover melhorias apontadas.

Na oportunidade, renovo protestos de elevada estima e distinta consideração, colocando-me, desde já, à disposição para os esclarecimentos que se fizerem necessários.

É o que informo.

Belo Horizonte, 14 de agosto de 2020.

SALOMÃO DA CRUZ F. L. DE CARVALHO
Secretário de Desenvolvimento de Pessoas

2. Doc.: 20588-2020-3 (18/08/2020/SEDP)

2.1. Dados do Documento

Número: 20588-2020-3

Nome: 2020.07.31_ATA RAE_minuta (1).pdf

Incluído Por: SECRETARIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Cadastrado pelo Usuário: SALOMAOC

Data de Inclusão: 18/08/2020 10:19

Descrição: Ata RAE

2.2. Assinaturas no documento

Assinador/Autenticador	Tipo	Data
SALOMAO DA CRUZ FERREIRA LIMA DE CARVALHO PIMENTA	Login e Senha	18/08/2020 10:19

Documento Gerado em 04/11/2020 17:38:06

As informações acima não garantem, por si, a validade da assinatura e a integridade do conteúdo dos documentos aqui relacionados. Para tanto, acesse a opção de Validação de Documentos no sistema e-PAD.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Gestão Estratégica
Seção de Planejamento e Estatística

ATA DE REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA – GRUPO ESTRATÉGICO

Informações Gerais

Data: 31 de julho de 2020

Horário: 14:00h às 18:00h

Local: Plataforma virtual Cisco Webex Meetings (<https://cnj.webex.com/cnj-pt/j.php?MTID=m32139932c5674a8ac493d63242a6d2a3>)

Pauta

Acompanhamento do ciclo da Estratégia 2021-2026

- Poder Judiciário
- Justiça do Trabalho
- TRT-MG

Acompanhamento do ciclo da Estratégia 2015-2020

- Metas e indicadores nacionais
- Análise estatística
- Novas metas e indicadores nacionais – 2020 (acompanhamento)
- Indicadores do Plano Estratégico TRT-MG
 - Projeto Execução Paradigma
- Portfólio de projetos estratégicos

Deliberações da reunião anterior

Considerações finais

DELIBERAÇÕES

Acompanhamento do ciclo da Estratégia 2021-2026: O Secretário de Gestão Estratégica, Bruno Pereira Boaventura Torrozo, abriu a reunião apresentando aos presentes as fases de construção das estratégias do Poder Judiciário, da Justiça do Trabalho e do TRT-MG. As informações compartilhadas encontram-se na apresentação anexa. Não houve deliberação em torno do tema.

Acompanhamento do ciclo da Estratégia 2015-2020: O Secretário da Gestão Estratégica explicou que a 1ª RAE de 2020 englobou todos os resultados do ano de 2019 e que a presente reunião apresenta os resultados do 1º quadrimestre de 2020. Iniciou o tópico com as explicações básicas sobre as metas nacionais, bem como o processo de apuração e resultados. Em seguida foram apresentados os resultados parciais de cada meta, conforme apresentação anexa. Ponderou-se e/ou deliberou-se:

Em relação à Meta 1 do CNJ = Meta 6 CSJT – julgar mais processos do que os distribuídos no ano corrente (foi atingido 88,22% de cumprimento da meta), o Secretário



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Gestão Estratégica
Seção de Planejamento e Estatística

ATA DE REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA – GRUPO ESTRATÉGICO

de Gestão Estratégica destacou que este é um ponto de atenção devido ao cenário da pandemia, considerando que há expectativa de represamento de demandas com os jurisdicionados, mas que tal situação ainda é desconhecida, não sendo possível afirmar se conseguiremos cumprir esta meta neste ano. A Corregedora, Exma. Desembargadora Ana Maria Rebouças, ponderou que esta é uma meta que poderá não ser atingida pelo TRTs como um todo. Disse que, apesar de estarmos finalizando mais processos na fase de execução, na fase de conhecimento poucas VTs conseguirão resultados próximos aos estabelecidos como meta. A Exma. Desembargadora Maristela Malheiros, Vice-Corregedora e Gestora Regional de Metas Nacionais, relatou que, após a reunião com os membros do Subcomitê Gestor da Estratégia dos TRTs de Grande Porte, ficou claro que o problema para atingimento da meta é geral e que se espera do CNJ a flexibilização da meta. A Dr^a. Luciana Viotti, Diretora do Foro de Belo Horizonte, ponderou que mesmo após o retorno aos trabalhos, previsto para setembro, as audiências não voltarão a acontecer da mesma forma e a meta não estará condizente com o cenário atual.

Em relação a Meta 2 do CNJ = Meta 7 do CSJT – identificar e julgar 92% processos mais antigos, distribuídos até dezembro de 2018 nos 1º e 2º graus (foi atingido 95,79% de cumprimento da meta), a Dr^a. Luciana Viotti ponderou que dos processos considerados, muitos são processos físicos, o que causa mais impacto no atingimento da meta, visto o atual cenário de suspensão dos prazos para tais processos. Foi esclarecido pela SEGE e pela Secretaria de Apoio Judiciário: 1- os processos sobrestados não entram no cálculo para 1º e 2º graus; 2- para o 2º grau, não entram os processos em fase de execução, somente em fase de conhecimento; 3- A distribuição no 2ª grau se dá a partir da distribuição no gabinete do desembargador. A Secretária de Apoio Judiciário, Denise Grego, ponderou que com a reforma trabalhista tivemos uma queda grande de demanda no 1º grau, porém as pautas estavam muito atrasadas e as VTs puderam ter mais tempo para equalizar o atraso. Dessa forma, o movimento no 1º grau manteve-se, apesar da demanda ter caído. Já no 2º Grau, a demanda aumentou.

Em relação à Meta 6 do CNJ = Meta 8 do CSJT – identificar e julgar 98% das ações coletivas distribuídas até dez/2017 no 1º grau e até dez/2018 no 2º grau (foi atingido 100,18% de cumprimento da meta no 1º grau e 105,26 no 2º grau), a Vice-Corregedora, Exma. Dr^a. Maristela, informou que a Corregedoria está atuando fortemente junto às varas, recomendando a antecipação de processos prioritários e cobrando dos juízes e, sendo assim, se não for cumprida a meta neste ano, será devido ao impacto da pandemia.

Em relação à Meta 4 do CSJT – reduzir em 2%, no ano de 2020, o prazo médio de duração do processo no 2º grau, em relação ao ano base 2018, foi atingido 104 dias de prazo médio, sendo a meta, com Cláusula de Barreira, de 138 dias. Não houve ponderação e/ou deliberação.

Em relação à Meta 5 do CSJT – reduzir em 4%, no ano de 2020, o prazo médio de duração do processo no 1º grau (Fase de Conhecimento), em relação ao ano base 2018, foi atingido 201 dias de prazo médio, sendo a meta, com Cláusula de Barreira, de 254 dias.

Para as metas 4 e 5, a Corregedora pontuou que, com a Pandemia, o desempenho poderá ser impactado. A Diretora Judiciária, Telma Lúcia Bretz Pereira, ponderou que os processos antigos também impactam no prazo médio, quanto mais processos antigos são julgados (o que é bom para o Tribunal), pior fica o nosso prazo médio e, considerando que os processos físicos estão com prazos suspensos, podemos ter um resultado ilusório



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Gestão Estratégica
Seção de Planejamento e Estatística

ATA DE REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA – GRUPO ESTRATÉGICO

no período. A Secretária de Apoio Judiciário, Denise Grego, ressaltou que este indicador, em análise isolada, não reflete com fidedignidade o cenário vivido. Por outro lado, o Secretário de Gestão Estratégica explicou que o CSJT tenta complementar, no âmbito da justiça trabalhista, o que o CNJ visualiza para toda a Justiça. Há a preocupação com o acervo, mas por outro lado um prazo médio elevado é ruim. Cabe, então, a cada tribunal, definir a sua prioridade nas ações. O Secretário da Corregedoria e Vice-Corregedoria, Mozart Secundino, ponderou que a Meta 5 vincula-se muito à disponibilidade de pauta e, no momento, não estão sendo realizadas tantas instruções, o que leva a impacto no desempenho. A Vice-Corregedora afirmou que a Meta 5 é considerada muito importante para a Corregedoria, porque revela o tempo que a parte fica no aguardo da sentença. Informou que das VTs de BH, pouquíssimas cumpriram esta meta no ano passado, devido ao prazo alongado da pauta. Fez referência, ainda, ao caso de processos sobrestados que já deveriam ter sido julgados e afirmou que o NUGEP está ajudando a Corregedoria no levantamento, para uma atuação efetiva no momento da correição. A Corregedora ressaltou que a meta será muito impactada, também, quando houver julgamento do tema 1046 pelo STF, considerando a quantidade de processos sobrestados antigos com este tema. Foi esclarecido pela SEGE que: 1- conforme glossário do CSJT, no cálculo do prazo médio da 2ª instância estão incluídas as ações originárias e os recursos ordinários; 2- VT com pouco acervo tende a apresentar o prazo médio reduzido; 3- boas práticas existem na 3ª Região. É o caso da VT de Ubá, que monitora e controla os processos em sobrestamento a fim de que os julgamentos aconteçam de forma prioritária, quando liberados.

Em relação a Meta 5 do CSJT, o estatístico Victor Albin (SEGE) ressaltou os benefícios do uso da mediana no cálculo da Meta, uma vez que a média sofre influência de dados extremos. Explicou que esta proposta de uso da mediana não foi aceita pelo CNJ.

Em relação à Meta 5 do CNJ = Meta 11 do CSJT – baixar quantidade maior de processos em execução do que o total de casos novos de execução no ano corrente (foi atingido 98,64 % de cumprimento), não houve ponderação e/ou deliberação.

Em relação à Meta 3 do CNJ = Meta 9 do CSJT – manter o percentual do biênio 2017/2018 do Índice de Conciliação na fase de conhecimento 2018 (foi atingido 101% de cumprimento em relação ao índice da Cláusula de Barreira), foi colocado que, apesar de haver discussões e discordância dos TRTs quanto a impor meta para conciliação, o CNJ é inflexível em relação a alterações nos termos da meta.

Em relação à Meta 7 do CNJ = Meta 10 do CSJT – identificar e reduzir em 2% o acervo dos dez maiores litigantes, em relação ao ano anterior, foi atingido 103,4% de cumprimento. Não houve ponderação e/ou deliberação

Em relação a Meta 2 do CSJT, atingir nível de 87,13% do Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado (foi atingido 62,52% de cumprimento da meta), a Diretora de Orçamento e Finanças, Marília Alves, ressaltou que já é certo o não cumprimento desta meta para este ano, em razão da pandemia, já que o custo operacional vinculado ao uso das dependências do TRT não está sendo realizado. As despesas caíram e os recursos para contratações que não se consolidaram no primeiro semestre já foram liberados. Registrou ainda, que o percentual discricionário do orçamento gira em torno de 20% (em Apreciação de Causas) e a orientação do Presidente é de que, no caso dos recursos para os quais já se tenha a certeza da não utilização, faça-se a devolução dos créditos ao CSJT, de modo que permita ao órgão superior fazer as transformações cabíveis. Citou o recurso que foi acrescido pelo CSJT no orçamento dos Tribunais de Grande Porte, (R\$



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Gestão Estratégica
Seção de Planejamento e Estatística

ATA DE REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA – GRUPO ESTRATÉGICO

17 milhões), que entra na apuração do percentual, mas não pode ser utilizado até liberação do CSJT. Ressaltou que não há que se esperar um cumprimento desta meta frente ao cenário atual. O Secretário de Gestão Estratégica ponderou que esta não é uma meta que impacta no Prêmio CNJ de Qualidade e o CSJT está ciente da impossibilidade de atingimento por todos os TRTs. A Corregedora expôs seu receio em relação a perdermos parte do orçamento por não conseguirmos executá-lo. A Diretora da DOF apresentou planilha demonstrativa de que todos os TRTs estão com percentuais similares de execução de despesas discricionárias.

Neste ponto, a Corregedora citou o pedido do SINGESPA, ao Presidente, para que as VTs utilizassem notificações postais com Aviso de Recebimento (AR), considerando momento de isolamento social e a carência de Oficiais de Justiça. Relatou que o Diretor de Administração emitiu parecer negativo quanto ao pedido, por outro lado a Corregedoria foi favorável, mas houve indeferimento pelo Presidente do TRT-MG. **A Corregedora solicitou, então, à Diretora-Geral Sandra Pimentel, que atue na revisão desta condição junto ao Presidente. Esclareceu que uma citação não comprovada pode impedir o encerramento do processo. Houve concordância geral que este impedimento de notificações com AR impacta diretamente o atingimento de metas e que deve ser elaborado um plano de ação, para submissão ao Presidente.** A Diretora da DOF reforçou que no Art. 62 da LDO foi incluída a responsabilização por inexecução e, a partir do ano que vem, todos os tribunais terão que prestar contas da inexecução do orçamento. A Diretora-Geral declarou que, diante dos argumentos e fatos incontestáveis, de que a falta de AR afeta a prestação jurisdicional e o alcance das metas, ela entende que há muitas chances de que o Presidente mude de ideia, e irá se empenhar nesta tarefa. Foi colocado pela DOF que o gasto com o contrato dos Correios aumentou nos últimos meses e a justificativa é o gasto com AR, apesar de ter sido indeferida esta despesa. Foi explicado pelo Secretário Mozart Secundino, que a primeira notificação é por carta simples, mas na necessidade de uma segunda notificação com AR, a DADM pode ser comunicada e o pedido pode ser deferido.

Novas metas e indicadores nacionais – 2020: O Secretário de Gestão Estratégica reportou o andamento dos planos de ação das metas 10 e 11, e após passou palavra às senhoras Keila Rubiano e Denise Grego, que fizeram o reporte das ações relacionadas à meta 9. Não houve ponderação e/ou deliberação.

Indicadores do Plano Estratégico TRT-MG: O Secretário da Gestão Estratégica apresentou brevemente o desempenho dos indicadores estratégicos do Tribunal, ressaltando a aprovação pelo Pleno da exclusão de dois indicadores da área administrativa, o índice de satisfação do público externo e o IA-QVT. Ainda, informou sobre o andamento da proposta de alteração do cálculo do índice de execução do plano de aquisições, que está para manifestação dos membros da Comissão de Gestão Estratégica.

Neste ponto, a Diretora da Gestão de Pessoas, Flávia Dantes, citou algumas iniciativas da área: capacitação em EAD de Qualidade de Vida no Trabalho, Projeto de Banco de Talentos (em andamento e com inscrições abertas). Foi registrada pela Vice-Corregedora a importância dos trabalhos, do Projeto Banco de Talentos, com foco nos postos de assistente de juiz e de secretário de audiência. Por solicitação da Vice-Corregedora, **o número de inscritos no Banco de Talentos será encaminhado à Vice-Corregedoria pela Diretoria de Gestão de Pessoas e, ao final das etapas, o nome das pessoas selecionadas e os respectivos postos de trabalho.**



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Gestão Estratégica
Seção de Planejamento e Estatística

ATA DE REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA – GRUPO ESTRATÉGICO

Indicadores com baixo desempenho:

Quanto ao indicador 34A - percentual de servidores gestores capacitados em competências gerenciais **foi registrado encaminhamento para que a Escola Judicial, no prazo de dez dias, encaminhe ao Grupo Estratégico, por meio da SEGE, manifestação quanto às possibilidades de atingimento da meta em 2020.**

Quanto ao indicador 30 – percentual de cargos de Juiz Substituto vagos, o Secretário da Gestão Estratégica ressaltou a impossibilidade de cumprimento da meta deste indicador diante do cenário atual de restrição às novas nomeações, situação já esclarecida em oportunidades anteriores pela SEGP.

Portfólio de projetos estratégicos: O chefe do Escritório de Projetos, Riscos e Governança, Igor Jones, informou que a carteira de projetos está atualmente com 60% dos projetos encerrados, percentual condizente com a proximidade do encerramento do ciclo 2015-2020 da estratégia institucional. Até o fim do ano o objetivo é encerrar a maioria dos projetos e uma nova carteira será aberta em 2021, mais enxuta e efetiva. O Secretário da SEGE, Bruno Torrozo, informou que poucos projetos serão migrados para o novo portfólio. Explicou que: 1- há projetos constando na carteira hoje que foram autorizados pelo Tribunal Pleno, mas já perderam o objetivo sem terem sido executados; 2- há programas que serão mantidos (Governança, Implantação do Plano de Gestão de Pessoas); 3- há projetos em fase de aprovação que também farão parte da carteira 2021-2026 (Execução Paradigma, dois projetos da DADM - Energia Positiva e Otimização do uso e da ocupação dos espaços em imóveis). Foi dado destaque para a contratação de solução de Gestão de Portfólios, Programas e Projetos – PPM, que vem impactando negativamente a conclusão dos programas PROG15009 e PROG15006. Além disso, a morosidade da contratação impacta também o percentual de execução orçamentária, já que fez parte do PAA do ano de 2019 e agora do de 2020. O processo está na SELC para a publicação do edital e espera-se que a contratação aconteça até o fim do ano. Foi dado destaque, ainda, para o PROJ15016 - Implantação do Sistema de Material e Patrimônio, que se encontra suspenso. Para sua devida realocação na carteira, a iniciativa aguarda o encaminhamento, pela DADM, de uma Solicitação de Projeto Estratégico - SPE do Programa “Otimização administrativa com Foco em sistemas informatizados”. Outro destaque foi dado ao PROJ18038, que não se iniciou porque depende da implantação do PROAD. Quanto ao projeto “Orçamento POP”, foi considerado em fase de encerramento, após atualizações junto à DOF. O Diretor de TIC esclareceu a todos que o sistema de inventário patrimonial estaria mais evoluído que o sistema apresentado nacionalmente e que, por isso, a Juliana (SELC) foi indicada para fazer parte do grupo de avaliação do sistema de material e patrimônio indicado como nacional, a fim de colocar o que o sistema do TRT-MG tem e eventuais inadequações que o sistema apresentado nacionalmente possa ter, propondo melhorias e, então, incorporar nosso sistema ao sistema nacional, se for o caso. De 2013 até hoje, o sistema SMP, provável sistema nacional, já foi bastante melhorado e já está em uso em mais de 13 TRTs. A Diretora de Orçamento e Finanças fez questionamentos quanto à destinação do Projeto SIGEO mediante a criação do Programa “Otimização administrativa com foco em sistemas informatizados”. Gilberto – DTIC - explicou que, no caso do SIGEO, o TRT-MG tinha um projeto de desenvolvimento, que foi acoplado a um projeto de desenvolvimento nacional; fez considerações favoráveis ao encerramento do SIGEO no TRT-MG; sugeriu a criação de um projeto do AJ-JT (que é visto como uma “perna” do SIGEO) incorporado ao Programa “Otimização administrativa com foco em sistemas informatizados”, caso ele seja criado. Já os sistemas de Material de Patrimônio, PROAD



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Gestão Estratégica
Seção de Planejamento e Estatística

ATA DE REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA – GRUPO ESTRATÉGICO

e Licitações, são projetos de implantação que têm início e fim, cabíveis de serem incorporados ao Programa em questão. O Secretário de Gestão Estratégica achou válida a sugestão da DTIC, mas acha que se tiver entregas do SIGEO relacionadas ao TRT-MG, é válido incorporá-lo ao Programa “Otimização administrativa com foco em sistemas informatizados”, e ressaltou a importância de uma discussão mais aprofundada para definir se cabe encerrá-lo ou mantê-lo no nosso Portfólio.

Em continuidade, foi dado destaque positivo ao PROG15010 – Programa de Implantação do Plano de Gestão de Pessoas/Projeto Banco de Talentos, ressaltando a abertura de inscrições para três postos de trabalho em varas e outros três em gabinetes, com previsão de disponibilidade para outros postos de trabalho em breve. O Secretário de Desenvolvimento de Pessoas, Salomão Pimenta, prestou os seguintes esclarecimentos: 1- atualmente são 19 inscritos no Banco de Talentos, sendo a maioria interessados em postos de assistente de juiz, seguido por servidores que realizam minuta de despacho e nove inscrições para assistentes de desembargadores; 2- A última entrega do projeto estratégico do Banco de Talentos significa uma revisão da metodologia, um aperfeiçoamento para entrega e conclusão do projeto; 3- no início do projeto piloto com os postos de assistente de juiz e assistente de desembargador, foi observada pouca adesão e partiu-se para expansão de novos postos de trabalho; 4- o Banco de Talentos permanecerá com as inscrições abertas e serão estendidos gradativamente para outros postos de trabalho até abranger todo o tribunal; 5-solicitou aos participantes da reunião, que incentivem os servidores a se inscreverem no Banco de Talentos, caso haja manifestação de interesse em sair do posto atual; 6- no momento só há postos para assistentes de juízes e desembargadores, servidor que elabora minuta de despacho e secretário de audiência; 7- em parceria com a SECOM, há um plano de comunicação; 8- o Banco de Talentos não pretende capacitar os servidores; 9- após a inscrição do servidor, que pode ser para três postos de trabalho diferentes, há uma fase de autoavaliação de competências e, após, é fornecido um perfil das competências do servidor em relação aos postos de trabalho que ele pretende ir, permitindo, assim, que ele se capacite em instituições privadas ou públicas; 10- na última fase, é feita uma avaliação das competências comportamentais, em que o servidor é submetido a algumas ferramentas da gestão por competência; 11- uma vez classificado no Banco de Talentos, o servidor é submetido ao processo seletivo, em que caberá à Administração priorizar a reposição dos claros de lotação nas unidades; 12- irão buscar no Banco de Talentos os servidores mais bem classificados e convocá-los para um processo seletivo interno, com base nos requisitos estabelecidos pelo dono da vaga; 13- haverá entrevistas e provas técnicas para os mais bem classificados, de acordo com o que o edital determinar; 14- se o servidor for considerado um talento para determinada vaga, ele será movimentado para a vaga, e o buraco que ficar será também ocupado mediante processos seletivo interno.

Outras temas discutidos:

Neste ponto, foram discutidos temas referentes a servidores com dificuldades em adaptação ao trabalho: 1- as justificativas para a incompatibilidade com o trabalho remoto percebidas pela SEDP, durante a pandemia, foram: não ter conhecimento de PJe ou não ter equipamentos disponíveis. Os equipamentos estão sendo fornecidos a medida da necessidade. A Escola Judicial está elaborando cursos voltados a suprir estas dificuldades, que podem ser vistas também como dificuldades de engajamento no processo de aprendizado. Estão envolvidos no projeto a Escola Judicial, uma psicóloga, um instrutor de PJe e a SEDP. Outras discussões no âmbito do servidor com dificuldades de adaptação: necessidade de gestão das gratificações, gestão do dinheiro público,



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Gestão Estratégica
Seção de Planejamento e Estatística

ATA DE REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA – GRUPO ESTRATÉGICO

capacitação para gestores, atenção da instituição para o problema, juízes que escolhem seus gestores de forma inadequada, diretores de varas que se recusam a participar de treinamento, necessidade de obrigatoriedade de participação de treinamentos para os servidores gratificados, desmotivação dos servidores, impacto nas metas, políticas para aprimoramento com foco na meritocracia, destinação das FCs e CJs pelos gestores, diretores e secretários, magistrados e desembargadores, necessidade de encontrar soluções, possibilidade de retirar gratificação de servidores que não querem fazer trabalho remoto ou treinamento, mediante determinação superior.

O grupo entendeu que a matéria deve ser encaminhada ao Comitê Gestor Local de Pessoas para que seja feita reunião específica, com alinhamento de partes interessadas.

Projeto Execução Paradigma: O Coordenador do SINGESPA, Juiz Henrique Macedo de Oliveira, conduziu a apresentação resumida das pretensões do projeto, ainda em rito de aprovação formal, mas com trabalhos já em andamento. Esclareceu que: 1- busca a formatação de um fluxograma de trabalho para a fase de execução, chamado de “paradigma”; 2- a intenção é buscar, por meio do diálogo com as varas de trabalho, com vários servidores e magistrados e inclusive com varas de trabalho de outros tribunais, as experiências já concretizadas, para que seja possível identificar o caminho “ótimo” para a fase de execução e produzir os melhores resultados; 3- indicar quais seriam os encaminhamentos necessários dentro do procedimento de execução (dentro dos sistemas informatizados e de estatística) para que se tenha uma projeção positiva dentro dos resultados e expectativas do tribunal; 4- prever sugestões de despachos, ofícios, mandados e práticas que sejam interessantes e que possam ser adotadas dentro da fase de execução; 5- quais, como, e quando utilizar as ferramentas de pesquisa; 6- o trabalho atual é o de conhecer outras experiências dentro e fora do TRT-MG; 7- numa próxima etapa, será feita a validação por uma equipe composta de 3 juízes; 8- por fim, será feita a entrega do projeto e a implantação numa vara piloto; 9- o projeto tem o apoio da Corregedoria e da Vice.

O Secretário de Gestão Estratégica sugeriu dispensar a apresentação do projeto “Execução Paradigma” na próxima reunião do Comitê de Projetos, visto que todos os membros estavam presentes na RAE. A proposta foi aprovada. As dúvidas deverão ser encaminhadas à SEGE e serão respondidas após alinhamento com o Juiz e gerente do projeto, Dr. Henrique Macedo.

O Diretor da DTIC, Gilberto Atman, registrou a experiência de um grupo de magistrados do TRT3, do TR5 e do TRT15, na definição do fluxo básico de execução para implementação no PJe. À época o CSJT cancelou o projeto. Atentou para importância de alinhamento do projeto com a possibilidade de implementação no PJe. O gerente do projeto, Dr. Henrique Macedo, esclareceu que já tinha conhecimento deste assunto, já que há membros na equipe que trabalharam no projeto citado. Informou que há membros na equipe que atuam na Secretaria do PJe, e que está sendo considerado o conhecimento acumulado com esta experiência para executar o projeto atual. A expectativa é fazer um fluxo que seja de possível adaptação, de acordo com as modificações que venham a ser realizadas futuramente no PJe.

Neste ponto, a Corregedora fez referência ao **Projeto Estratégico Conciliação Pré Audiência Inicial**, implantado em 13 Varas. Disse ter interesse na retomada do projeto. O Secretário da SEGE esclareceu alguns pontos técnicos da iniciativa e exaltou os papéis da VT de Ubá e da SEAJ na garantia da disseminação da prática veiculada pelo



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Gestão Estratégica
Seção de Planejamento e Estatística

ATA DE REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA – GRUPO ESTRATÉGICO

projeto. Além disso, a Vice-Corregedora lembrou da premiação do projeto pela Corregedoria e sugeriu que fosse estimulada a conexão com outras iniciativas na área, fundamentalmente as entabuladas pelo Dr. Antônio Gomes. A SEAJ colocou-se à disposição para a retomada do projeto. O projeto não foi encerrado, e atualmente não há novas entregas programadas (funciona por adesão das Varas). Contudo, não há nada que impeça uma nova captação de interessados. Houve sugestão de que se faça a captação nas Correições e que a SEGE dê o encaminhamento. Ponderou-se que o custo pode ser reduzido drasticamente pela emergência das ferramentas de teletrabalho, o que pode alavancar mais implantações. **A SEGE fica incumbida de organizar reunião para a retomada da iniciativa.**

Deliberações da reunião anterior:

Deliberação	Status
1. Propor o ODS que será utilizado na composição da Meta 9 do CNJ. Iniciar o planejamento do plano de ação.	Realizado. Plano de ação remetido ao CNJ e já em execução.
2. Formatar plano de ação para compor a Meta 10 do CNJ.	Realizado. Plano de ação já em execução.
3. Mobilizar coordenação do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem em Minas Gerais e formatar plano de ação para compor a Meta 11 do CNJ.	Realizado. Plano de ação já em execução.
4. Compatibilizar o calendário das próximas RAEs com o calendário de correições.	Realizado.
5. Validar na CGE decisão de cancelamento do grupo de trabalho de análise da viabilidade de execução do relatório legado pelo PROJ15029 (Implantação do Centro de Documentação e Pesquisa do TRT3).	Realizado. Matéria encaminhada para referendo do Tribunal Pleno. Pedido de vista da Exma. Desembargadora Camilla Guimarães Pereira Zeidler. Atualmente para novo parecer da SEGE.

Considerações finais: A Vice-Corregedora agradeceu o assessoramento do Secretário de Gestão Estratégica, Bruno Pereira Boaventura Torrozo, da Assessora da Vice-Corregedoria Regional, Keila Andrade Alves Rubiano, e da Secretária de Apoio Judiciário, Denise Maria Reis Grego, nos trabalhos de Gestão de Metas Nacionais. O Secretário de Gestão Estratégica encerrou a reunião, agradecendo a participação de todos, em especial a presença das Desembargadoras Corregedora e Vice-Corregedora, bem como da Juíza Diretora do Foro de Belo Horizonte.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Gestão Estratégica
Seção de Planejamento e Estatística

ATA DE REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA – GRUPO ESTRATÉGICO

PLANO DE AÇÃO		
O QUE?	QUEM?	ATÉ QUANDO?
Verificar possibilidade de liberação das notificações postais com Aviso de Recebimento (AR) , pelo Presidente do TRT-MG, considerando possíveis impactos no cumprimento de metas.	Diretora-Geral	De imediato
Encaminhar manifestação ao Grupo Estratégico, por meio do e-mail da SEGE, sobre as possibilidades de atingimento da meta do indicador 34A - percentual de servidores gestores capacitados em competências gerenciais em 2020.	Escola Judicial	Em 10 dias
Encaminhar informação sobre a quantidade de inscritos no Projeto Banco de Talentos à Vice-Corregedoria e, ao final das etapas, o nome das pessoas selecionadas e os respectivos postos de trabalho.	Diretoria de Gestão de Pessoas	Imediatamente após a disponibilização da informação
Apresentar SPE do Programa “Otimização administrativa com foco em sistemas informatizados” ou apresentar parecer quanto a necessidade de abertura da iniciativa.	Diretoria de Administração	Em 30 dias
Alinhar com DADM e SEDOC a questão da unificação das gerências do PROJ18038 e da implantação do PROAD.	EPRGOV	Em 30 dias
Informar o Comitê Gestor Local de Pessoas sobre matéria discutida na RAE que trata da gestão de gratificações, políticas para aprimoramento com foco na meritocracia, obrigatoriedade de treinamentos a servidores gratificados e outros, para que sejam promovidos debates com as partes interessadas, bem com encaminhadas ações estratégicas.	SEDP	De imediato
Organizar reunião para a retomada do Projeto Estratégico Conciliação pré-audiência inicial, com participação da equipe do projeto, Corregedoria, Vice-Corregedoria e SEAJ.	EPRGOV	Em 30 dias



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Gestão Estratégica
Seção de Planejamento e Estatística

ATA DE REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA – GRUPO ESTRATÉGICO

MEMBROS DO GRUPO ESTRATÉGICO	PRESENÇA
Diretoria Geral - Sandra Pimentel Mendes	Presente
Diretoria Judiciária - Telma Lucia Bretz Pereira	Presente
Secretaria Geral da Presidência - Ludmila Pinto da Silva	Ausente
Diretoria de Administração - Carlos Athayde Valadares Viegas	Ausente
Diretoria de Gestão de Pessoas - Flavia Dantes Macedo Neves	Presente
Diretoria de Orçamento e Finanças – Marília Souza Diniz Alves	Presente
Diretoria de Tec. da Informação e Comunicações - Gilberto Atman Picardi Faria	Presente
Assessoria da Corregedoria Regional - Terezinha Lisieux Dos Santos Nunes Meira	Presente
Assessoria da Vice-Corregedoria Regional - Keila Andrade Alves Rubiano	Presente
Secretaria da Escola Judicial - Fernando Brescia dos Reis	Ausente
Secretaria de Apoio Judiciário - Denise Maria Reis Grego	Presente
Secretaria de Comunicação Social - Adriana Spinelli	Presente
Secretaria de Gestão Estratégica - Bruno Pereira Boaventura Torrozo	Presente
Secretaria de PJe, e-Gestão e Tabelas Unificadas - Ana Helena Duarte Timponi	Presente
Comissão Auxiliar da Diretoria do Foro de BH – Gustavo Novais Bondan	Presente
Secretaria de Controle Interno - Antônio Claudio Dos Santos Rosa	Presente

OUTROS PARTICIPANTES
Corregedora Regional - Exma. Desembargadora Ana Maria Amorim Rebouças
Vice-Corregedora Regional - Exma. Desembargadora Maristela Íris da Silva Malheiros
Diretora do Foro de BH - Juíza Luciana Alves Viotti
Coordenador do SINGESPA – Juiz Henrique Macedo de Oliveira
Secretaria da Corregedoria e da Vice-Corregedoria – Mozart Secundino de Oliveira Junior
Diretoria de Administração - Ana Elisa Ribeiro Ramim
Diretoria de Gestão de Pessoas – Sheyla de Campos Mendes
Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas – Salomão da Cruz Ferreira Lima de Carvalho Pimenta
Secretaria de Desenvolvimento de Pessoas – Henrique Fagundes Carvalho
Secretaria da Escola Judicial - Raquel Rodrigues Costa
Secretaria de Gestão Estratégica - Victor Aubin Verzani Souza



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Gestão Estratégica
Seção de Planejamento e Estatística

ATA DE REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA – GRUPO ESTRATÉGICO

Secretaria de Gestão Estratégica - Juliana Aparecida Ribeiro

Secretaria de Gestão Estratégica - Igor Daniel Costa Jones

Secretaria de Gestão Estratégica - Ludmila Azalim Rodrigues da Costa

Secretaria de Controle Interno - Hítalo Fernandes Mine Diniz

Secretaria de Controle Interno – Olavo de Oliveira Dantas

Secretaria da Secretaria de Controle Interno - Juliano Andrade Maria

Secretaria de Controle Interno - Glaucia de Cassia Franco

Secretaria de Controle Interno - Walter Batista Maia