



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia (SEGE)

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)
COMITÊ DE GOVERNANÇA E ESTRATÉGIA (CGE)

Informações Gerais

Data: 06 de junho de 2023

Horário: 10h30h às 12h

Local: Plataforma virtual Google Meet

Pauta

- Análise estatística;
- Iniciativas estratégicas em destaque;
- Resultados da estratégia do TRT-MG - 1º quadrimestre de 2023

DELIBERAÇÕES

A reunião está alinhada com uma das atribuições previstas na Resolução GP n. 179/2021, que instituiu o CGE, qual seja monitorar a implementação da estratégia, avaliar os resultados das ações institucionais e, se necessário, promover alterações no PEI (art. 3º, II).

As RAEs são realizadas no mínimo quadrimestralmente, em conformidade com a Resolução CNJ n. 325/2020, que dispõe sobre a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026 e dá outras providências.

[Apresentação da RAE](#)

Abertura

Com autorização do coordenador do Comitê de Governança e Estratégia (CGE), Desembargador-Presidente Ricardo Antônio Mohallem, a secretária da Secretaria de Governança e Estratégia (SEGE), Patrícia Helena dos Reis, abriu a 2ª reunião do colegiado no exercício de 2023.

Análise estatística

A análise estatística dos dados de litigiosidade de 1º e 2º grau foi apresentada pelo chefe da Divisão de Estatística e Análise de Dados (DIESTAD), Rodrigo Montenegro Possa, utilizando um painel de BI, tendo como fonte de dados o Sistema e-Gestão.

As estatísticas apresentadas fazem referência ao período de maio de 2022 a abril de 2023, em comparação com o período anterior de maio de 2021 a abril de 2022.

1º grau - conhecimento: distribuídos x solucionados - houve crescimento de processos distribuídos de 8,98% e de processos solucionados de 1,07%. A proporção de solucionados por distribuídos foi de 101,5% e mostra queda em relação ao período anterior, que foi de 109,44%. Ainda assim, a taxa é considerada favorável por ser maior que 100% e indicar diminuição do acervo na fase de conhecimento;



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia (SEGE)

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)
COMITÊ DE GOVERNANÇA E ESTRATÉGIA (CGE)

1º grau - conhecimento: solucionados x conciliados - houve crescimento de processos solucionados de 1,07% e um decréscimo de processos conciliados de 1,35%. A proporção de conciliados por solucionados foi de 38,58% e mostra queda em relação ao período anterior, que foi de 39,53%;

1º grau - conhecimento: saldo de processos pendentes de solução até 30 de abril de 2023 - foi mostrado o acervo por ano, considerando o ano de entrada. Houve decréscimo de saldo quando comparado com abril de 2022, de 3,11%, o que representa melhora. Os processos pendentes de solução mais antigo refere-se ao ano de 2010;

1º grau - conhecimento: prazo médio (em dias corridos) no período, do ajuizamento à prolação da sentença - quando comparado com o período anterior, houve um aumento de 0,53% (piora), sendo o prazo de 183,92 dias corridos. O fato de ter havido solução de processos antigos impacta negativamente o prazo médio;

1º grau – execuções iniciadas x execuções baixadas - houve decréscimo de execuções iniciadas de 2,7% e uma queda das execuções baixadas de 13,24%. A proporção de baixados por iniciados foi de 169,81% e mostra piora em relação ao período anterior, que foi de 190,45%. Ainda assim, a taxa é considerada favorável por ser maior que 100% e indicar diminuição do acervo na fase de execução;

1º grau – execução: pendentes de baixa por ano do processo - foi mostrado o acervo por ano, considerando o ano de entrada. Houve decréscimo do saldo, quando comparado com 2022, de 12,87%, o que representa melhora. O processo pendente de baixa mais antigo refere-se ao ano de 1978;

2º grau - distribuídos x solucionados – houve crescimento de processos distribuídos de 5,91% e de processos solucionados de 9,82%. A proporção de solucionados por distribuídos foi de 96,45%, taxa considerada desfavorável por ser menor que 100% (representação de retenção de processos), porém houve uma melhora em relação ao período anterior, que foi de 93,02%;

2º grau - saldo de processos pendentes de solução por ano do processo - foi mostrado o acervo por ano, considerando o ano de entrada. Houve diminuição de saldo em 2023, quando comparado com 2022, de 6,96%, o que representa uma melhora no quadro. O percentual pode estar relacionado à versão mais antiga do extrator, utilizado para processar as remessas do e-Gestão no período anterior de maio de 2021 a abril de 2022. Não há possibilidade de processar remessas antigas quando são disponibilizadas novas versões. O processo pendente de solução mais antigo refere-se ao ano de 1990.

2º grau - prazo médio (em dias corridos) no período, da distribuição até o julgamento - quando comparado com o período anterior, houve um aumento de 42,65% (piora), sendo o prazo de 104,78 dias. Podem ter impactado negativamente no aumento do prazo médio: processo antigo julgado e julgamento de processos relacionados a temas de repercussão geral.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia (SEGE)

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)
COMITÊ DE GOVERNANÇA E ESTRATÉGIA (CGE)

Iniciativas estratégicas

SITUAÇÃO GERAL DO
portfólio estratégico



LEGENDA (FAROL)	QUANTIDADE	%
Iniciativa em andamento sem entrave	7	58,3%
Iniciativa encerrada / concluída	3	25,0%
Iniciativa em andamento com entrave pontual	1	8,3%
Iniciativa não iniciada	0	0,0%
Iniciativa em andamento com entrave grave	1	8,3%
Iniciativa encerrada / cancelada	0	0,0%
Iniciativa suspensa	0	0,0%
TOTAL	12	100%

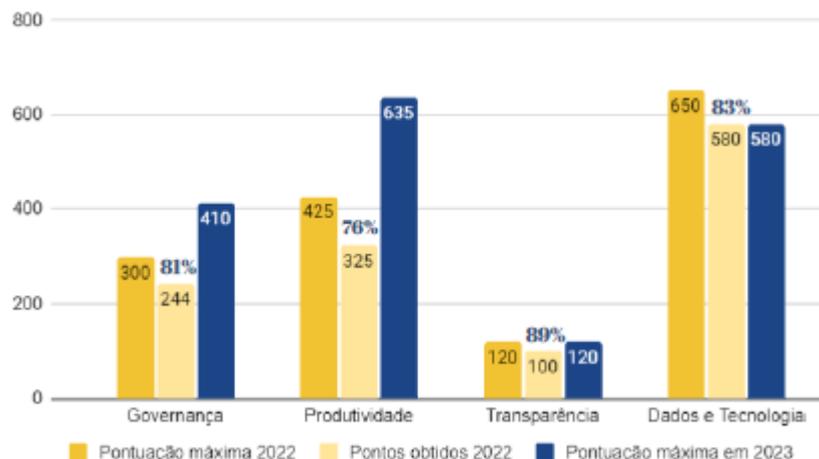
Foi apresentada a situação geral das 12 (doze) iniciativas que hoje compõem o portfólio estratégico.

Foram destacados dois projetos estratégicos:

a) Projeto "Gestão Diamante" – gerente: Fábio Avelar Peixoto – chefe da Seção de Apoio à Governança Institucional (SAGOV) – em andamento.

O gerente do projeto agradeceu o apoio da alta Administração e a receptividade das unidades. Informou que foram realizadas neste ano duas rodadas de acompanhamento com todas as unidades envolvidas a fim de monitorar as atividades realizadas para a consecução do objetivo do projeto, qual seja melhorar cada vez mais o desempenho institucional aos olhos do CNJ, especificamente por meio do Prêmio CNJ de Qualidade. Outra boa prática realizada pela equipe do projeto é informar às unidades qualquer novidade que o CNJ divulgue a respeito do Prêmio que impacte nos trabalhos.

Comparativo Prêmio CNJ 2022 X 2023





PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia (SEGE)

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)
COMITÊ DE GOVERNANÇA E ESTRATÉGIA (CGE)

Apresentou o gráfico comparativo de 2022 e 2023, destacando a necessidade de um olhar mais atento para os eixos “Governança” e “Produtividade”, por apresentarem mudanças expressivas em relação à pontuação a ser alcançada em 2023.

A chefe da Divisão de Governança e Processos de Trabalho (DIPGOV), Thais da Costa Cruz, explicou que foram suprimidos da portaria do Prêmio de 2023 vários itens de fácil alcance pelo Tribunal e substituídos por itens críticos. Ressaltou o eixo “Produtividade” como foco para atuação nos itens a serem medidos até 31/07/2023, sugerindo que seja executada uma força tarefa para dar encaminhamento a processos mais antigos provenientes de gabinetes de desembargadores aposentados ou falecidos.

A secretária da SEGE esclareceu que a equipe da DIESTAD elaborou um painel de BI que mostra os processos pendentes de cada gabinete e esta ferramenta auxiliará no trabalho de saneamento e aprimoramento dos resultados.

A Diretora Judiciária, Telma Lúcia Bretz Pereira, colocou-se à disposição para ajudar nesse trabalho. Explicou que após a implementação de códigos numéricos para os gabinetes no PJE, o problema de processos pendentes de gabinetes desativados foi resolvido. Citou a existência de norma que trata do monitoramento do saldo de desembargadores aposentados ou falecidos e afirmou se tratar de número restrito de processos.

O corregedor Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto esclareceu que o saldo de processos dos desembargadores aposentados ou falecidos são herdados pelos novos desembargadores. Por outro lado, a desembargadora Denise Alves Horta ressaltou a importância de atuação em processos antigos, considerando que o novo desembargador pode não dar prioridade aos processos do desembargador aposentado ou falecido porque não haver impacto na estatística do seu gabinete.

O Presidente mostrou preocupação com o número de processos da SERR aguardando despacho, que praticamente dobrou no período de um ano, e com o aumento de processos encaminhados pelos gabinetes ao Apoio Judiciário, sendo que os gabinetes estão com o quadro completo de servidores.

O desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos ressaltou que importantes projetos de cooperação judiciária relacionados à atividade-fim foram encaminhados ao CNJ, no âmbito do Prêmio de Qualidade de 2022, e não considerados pelo órgão superior. A secretária da SEGE explicou que o assunto está sendo alinhado com a servidora lotada no Gabinete do NCJ e do Singespa, mas que há falta de agilidade do CNJ nas respostas aos questionamentos do TRT3, o dificulta um pouco. Falou sobre o saneamento dos dados, iniciado em 2022, junto com a equipe da DJ, e que é um trabalho contínuo.

Foi ventilado que estudos já realizados no CEJUSC sobre casos de empresas com maior número de recursos de revista geraram ações que impactaram positivamente os números da SERR. Sobre este assunto, a diretora Telma citou o painel recém-elaborado pela DJ que mostra a lista das 5.000 (cinco mil) empresas com mais processos com recurso de revista. O desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos colocou o Núcleo de Cooperação Judiciária à disposição para trabalhar nos termos de cooperação com empresas a fim de reduzir os recursos de revista.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia (SEGE)

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)
COMITÊ DE GOVERNANÇA E ESTRATÉGIA (CGE)

O corregedor Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto propôs que, além da força tarefa de saneamento dos dados, é preciso insistir no cumprimento da Meta 2 pelos gabinetes.

Deliberação: Criação de força-tarefa para melhorar os resultados institucionais.

Thais Cruz, também, deu ciência a todos de outro item novo do Prêmio CNJ de Qualidade de 2023 relacionado à necessidade de capacitação de magistrados (as) em direitos humanos, gênero, raça e etnia. Destacou que dois cursos foram disponibilizados pela SEJ aos magistrados de 01/06 a 15/07/2023 e que será iniciado um trabalho de divulgação. Os magistrados presentes foram convidados a participar do curso e da divulgação.

Art 5º, XVII - Capacitação de magistrados(as) em direitos humanos, gênero, raça e etnia (Res CNJ 492/2023) - 20 h/a até 31/07/2023 - **20 pontos**

- 01/06 a 15/07: curso "Igualdade e inclusão racial no Judiciário", com 30 h/a, formato EAD autoinstrucional, vagas ilimitadas, no ambiente virtual Moodle.
- 01/06 a 15/07: curso "Introdução aos Direitos Humanos", com 20 h/a, formato EAD autoinstrucional, vagas ilimitadas, no ambiente virtual Moodle.

A secretária da SEGE informou que o Processo Participativo de Construção das Metas Nacionais de 2024 (Art. 5º, II do Prêmio CNJ de Qualidade) será iniciado a partir da próxima semana. Haverá uma consulta pública direcionada a magistrados, servidores e usuários da justiça no período de 12.06.2023 a 18.06.2023, uma Audiência Pública no dia 05.07.2023 e reuniões com as unidades do 1º e 2º graus para participação construtiva das Metas para 2024, ações estas coordenadas pelo Desembargador Corregedor e Gestor Regional de Metas Nacionais

b) Projeto "Ocupação e Sucessão de Posições Gerenciais e Críticas" – gerente: Daniela de Oliveira Castro – Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) – em andamento - Programa Implantação do Plano de Gestão de Pessoas

A chefe da Seção de Governança em Gestão de Pessoas, Daniela de Oliveira Castro, apresentou o projeto estratégico e a situação em que se encontra em termos de implantação. O planejamento baseia-se em direcionamentos estratégicos do CNJ, do CSJT, do TCU, do PEI-TRT/MG e das diretrizes da organização, a cada ciclo. A partir daí, é elaborado o Plano Estratégico da Gestão de Pessoas – ciclo 2021-2026, e este projeto faz parte desse Plano. O TCU estabelece como boa prática em gestão de pessoas a disponibilidade de sucessores qualificados para ocuparem posições críticas. Os critérios de ocupação de funções comissionadas e cargos em comissão são assuntos recorrentes nas pesquisas de qualidade de vida do tribunal. Há, ainda, a meta da Diretoria-Geral de instituir processo de certificação de servidores para o exercício de cargos e funções comissionadas. A intenção é que o processo de ocupação e sucessão de cargos e funções de natureza crítica se torne mais objetivo e que sejam proporcionados meios para a escolha de pessoas capacitadas e habilitadas a ocuparem posições sensíveis no tribunal – um hall de pessoas preparadas para que o tomador de decisão, no âmbito de sua competência, possa escolher de forma mais criteriosa. O projeto foi estratificado em quatro linhas de atuação: ocupações críticas gerenciais e não gerenciais e ocupações não críticas gerenciais e não gerenciais. Para cada um, estabeleceu-se condutas diferentes de atuação para se



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia (SEGE)

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)
COMITÊ DE GOVERNANÇA E ESTRATÉGIA (CGE)

chegar a uma lista de potenciais sucessores. Apesar da relevância de todos os postos de trabalhos, as posições críticas têm um nível de refinamento nas ferramentas e no acompanhamento um pouco maior. As etapas são: 1) identificar; 2) fazer um diagnóstico; 3) elaborar planos de desenvolvimento com parceria da Escola Judicial; 4) certificar e 5) monitorar a lista de candidatos e as vacâncias. Resumindo, tendo um posto considerado crítico e o que se quer é preparar pessoas para melhor ocupá-lo; o ocupante, em conjunto com os potenciais sucessores, a área de Gestão de Pessoas e a Escola Judicial irão dar suporte para que aconteça uma trilha de desenvolvimento para, quando da vacância da posição, já existir 2 ou 3 pessoas que possam ocupá-la.

PLANOS POR TIPO DE OCUPAÇÃO				
GERENCIAL		NÃO GERENCIAL		
CRÍTICOS PLANO DE SUCESSÃO DE POSTOS GERENCIAIS CRÍTICOS I) IDENTIFICAÇÃO: ATÉ 2 OU 3 INDICADOS II) DIAGNÓSTICO: CURRÍCULO + COMPETÊNCIAS + DESEMPENHO POR METAS III) DESENVOLVIMENTO: PDS IV) CERTIFICAÇÃO: LISTA MONITORADA PELA DGP		CRÍTICOS PLANO DE SUCESSÃO DE POSTOS NÃO GERENCIAIS CRÍTICOS I) IDENTIFICAÇÃO: ATUAL OCUPANTE + 1 SUBSTITUTO EMERGENCIAL + INSCRITOS BT II) DIAGNÓSTICO: PELO GESTOR E SERVIDOR NA GO III) DESENVOLVIMENTO: PAC IV) CERTIFICAÇÃO: LISTA MONITORADA PELA DGP *ANÁLISE DE RISCO E PLANO DE CONTINGÊNCIA*		
NÃO CRÍTICOS PLANO DE SUCESSÃO DE POSTOS GERENCIAIS NÃO CRÍTICOS I) IDENTIFICAÇÃO: 1 INDICADO II) DIAGNÓSTICO: PELO GESTOR E SERVIDOR NA GO III) DESENVOLVIMENTO: PAC IV) CERTIFICAÇÃO: PELO GESTOR + FLUXO OCUPAÇÃO FC/CJ		NÃO CRÍTICOS CRITÉRIOS OBJETIVOS PARA OCUPAR FC/CJ REQUISITOS OBRIGATORIOS NA MATRIZ DE COMPETÊNCIAS NÃO HÁ PLANO DE SUCESSÃO		
GRID DE FERRAMENTAS				
FERRAMENTA	PS CRÍTICO GERENCIAL	PS CRÍTICO NÃO GERENCIAL	PS GERENCIAL NÃO CRÍTICO	FC/CJ NÃO GERENCIAL E NÃO CRÍTICA
DIAGNÓSTICO PELA ÁREA DE GP	✓			
DESENVOLVIMENTO MONITORADO PELA EJ/SEDP	✓			
CERTIFICAÇÃO PELA DGP	✓	✓		
DIAGNÓSTICO PELO GESTOR	✓	✓	✓	
DESENVOLVIMENTO POR PAC	✓	✓	✓	✓
CERTIFICAÇÃO NO FLUXO DE FC/CJ	✓	✓	✓	✓

O Diretor-Geral, Carlos Athayde Valadares Viegas, explicou que ideia inicial era que todas as funções comissionadas e cargos em comissão passassem por este planejamento de ocupação, e os servidores atuariam como voluntários nesta capacitação, trilhando o seu percurso e construindo a sua própria carreira. A proposta foi considerada inviável, considerando a dimensão. O DG considerou a meta como cumprida e comunicou que será publicada uma norma. Cumprimentou toda a equipe da DGP pelos trabalhos realizados com efetividade (demandas imediatas referentes à necessidade de novos servidores (concurso público), residentes jurídicos e estagiários, bem como ampliação dos benefícios de saúde). Falou sobre outra demanda em andamento referente à gestão de competências vinculada ao cumprimento de metas da instituição.

O Presidente manifestou-se gratificado pelo empenho da DG/DGP na execução de demandas constantes e dinâmicas que têm exigido muito da equipe.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia (SEGE)

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)
COMITÊ DE GOVERNANÇA E ESTRATÉGIA (CGE)

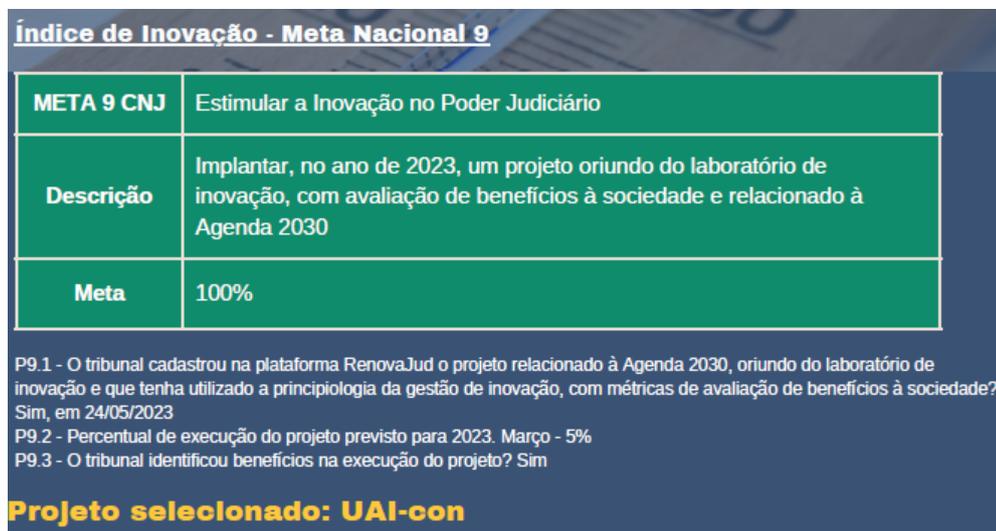
Acompanhamento da Estratégica - metas e indicadores – resultados do 1º quadrimestre de 2023 (somente dos indicadores que têm medição quadrimestral)

● **OE1: FORTALECER A COMUNICAÇÃO E AS PARCERIAS INSTITUCIONAIS**



Meta já cumprida.

● **OE2: PROMOVER O TRABALHO DECENTE E A SUSTENTABILIDADE - Metas Nacionais 9 e 11**



Meta em cumprimento.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia (SEGE)

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)
COMITÊ DE GOVERNANÇA E ESTRATÉGIA (CGE)

Índice de Combate ao Trabalho Infantil - Meta Nacional 11

META 11 CNJ	Promover os Direitos da Criança e do Adolescente
Descrição	Promover pelo menos uma ação visando o combate ao trabalho infantil.
Meta	100%

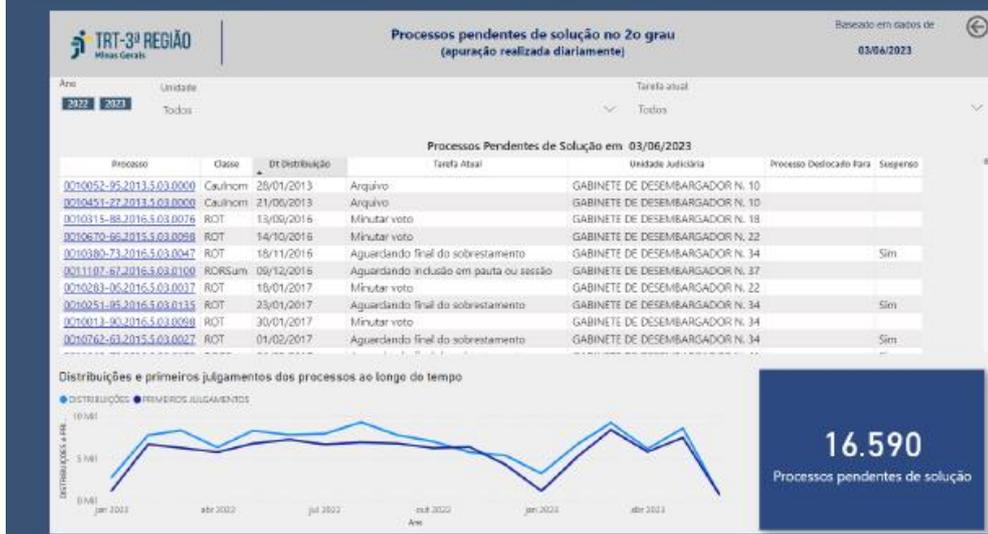
- P11.1 - O tribunal definiu plano de ação visando o combate ao trabalho infantil? Sim
- P11.2 - O plano de ação definido está sendo executado? Sim
- P11.3 - O tribunal monitora e documenta a execução do plano de ação? Sim
- P11.4 - O tribunal divulga os resultados da execução da ação em seu portal na internet? Sim

Plano de ação da meta 11

Meta em cumprimento.

- **OE3: GARANTIR A DURAÇÃO RAZOÁVEL DO PROCESSO - Metas Nacionais 1, 2 e 5**

Metas Nacionais 1, 2 e 5



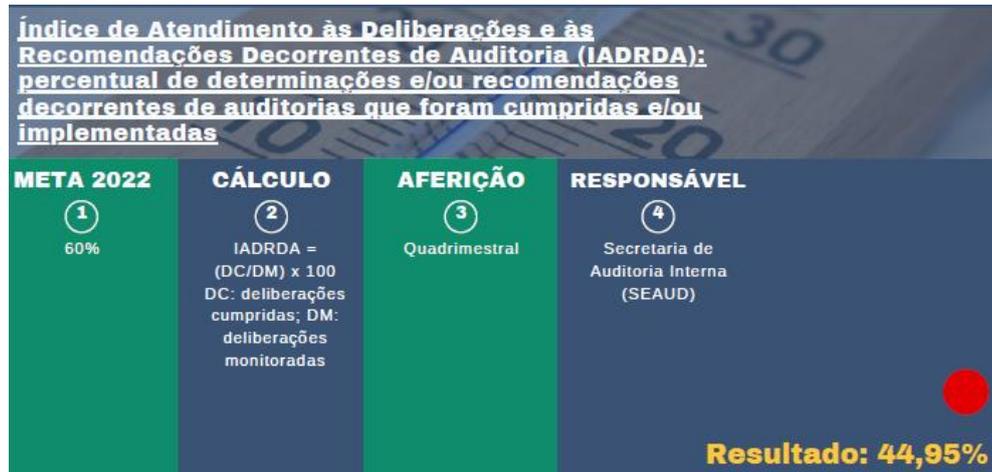
Patrícia Reis esclareceu que o CNJ avocou a aferição das metas nacionais, que anteriormente era feita por meio do e-Gestão. A situação atual é que o CNJ não conseguiu entregar o glossário de metas para 2023 e conseqüentemente, não há nenhuma aferição de metas nacionais de produtividade da área judiciária. Acrescentou que o CSJT está se dispondo a ajudar o CNJ nos trabalhos correlatos e as negociações ainda estão amadurecendo. Estes fatos impactam no trabalho da Corregedoria Regional. O painel de BI desenvolvido internamente para acompanhamento dos processos pendentes de solução no 2º grau está servindo como direcionador para as ações.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia (SEGE)

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)
COMITÊ DE GOVERNANÇA E ESTRATÉGIA (CGE)

- **OE4: PROMOVER A INTEGRIDADE E A TRANSPARÊNCIA EM RELAÇÃO AOS ATOS DE GESTÃO PRATICADOS**



Meta em cumprimento. O Secretário da SEAUD, Antônio Cláudio dos Santos Rosa, justificou que o resultado está desatualizado, que algumas recomendações ainda estão com prazos para cumprimento e, retirando estas, o percentual passa a ser **65%**. Explicou, ainda, são 198 recomendações (TCU, CNJ, CSJT e Auditoria Interna) e há monitoramento de todas pela SEAUD, diferentemente de outros TRTs que monitoram somente algumas, constantes dos seus planos de ação. O TCU divide suas deliberações em três modalidades: determinações, recomendações e ciências. As determinações são de cumprimento obrigatório e o TRT está em dia no atendimento. As recomendações referentes a melhorias em processos, eficiência e eficácia, não têm prazos definidos (costumam perpassar 2 a 3 anos) e, neste caso, o TRT está dentro do prazo. As ciências, são medidas para evitar que o TRT incorra em possíveis inconformidades, o TRT também está adotando medidas e os tratamentos estão em andamento na medida da capacidade da SEAUD.

- **OE5: ASSEGURAR O TRATAMENTO ADEQUADO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS - Meta Nacional 3**

Ainda, não há ainda medição para esta meta, conforme justificativa supracitada.

- **OE6: GARANTIR A EFETIVIDADE DO TRATAMENTO DE DEMANDAS REPETITIVAS**



Meta em cumprimento.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia (SEGE)

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)
COMITÊ DE GOVERNANÇA E ESTRATÉGIA (CGE)

Tempo médio entre afetação/ admissão e a publicação do acórdão de mérito nos Incidentes de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDRs)

META 2022	CÁLCULO	AFERIÇÃO	RESPONSÁVEL
1 Julgar 80% dos IRDRs em até 340 dias corridos	2 Ver o Glossário do CNJ (pág. 24)	3 Quadrimestral	4 Núcleo de Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas (NUGEPNAC)

RESULTADO: não houve julgamento de IRDR no período

Não há ainda medição porque não houve nenhum julgamento de IRDR.

● **OE7: FORTALECER A GOVERNANÇA E A GESTÃO ESTRATÉGICA**

Índice de Gestão de Riscos em Processos Críticos (IGRPC): percentual de processos críticos com gestão de riscos implementada

META 2022	CÁLCULO	AFERIÇÃO	RESPONSÁVEL
1 Incrementar o IGRPC para 30% em 2023	2 $IGRPC = (PCGRI / TPC) \times 100$ PCGRI: processos críticos com gestão de riscos implementada; TPC: total de processos críticos existentes	3 Quadrimestral	4 Secretaria de Gestão Estratégica (SEGE)

RESULTADO: 12,5%

Meta em cumprimento. Foi finalizado o mapeamento dos quatro processos críticos priorizados pelo CGE. O levantamento dos riscos está previsto para ser iniciado ainda em junho, e no segundo semestre serão realizados os planos de tratamento dos riscos, trabalho coordenado pela da Divisão de Governança e Processos de Trabalho (DIPGOV).

● **OE8: APERFEIÇOAR A GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA**

Índice de cumprimento da Emenda Constitucional nº 95/2016 (ICEC95): percentual da despesa primária paga em relação a dotação orçamentária para despesas primárias atualizada.

META 2022	CÁLCULO	AFERIÇÃO	RESPONSÁVEL
1 91,67%, em dezembro de 2023	2 $DPP = VDPP + VDPRP$ $ICEC95 = (DPP / DODPA) \times 100$	3 Mensal	4 Diretoria de Orçamento e Finanças (DOF)

RESULTADO: 34,70% até abril 2023

Meta em cumprimento a medida que o orçamento vai sendo executado.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia (SEGE)

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)
COMITÊ DE GOVERNANÇA E ESTRATÉGIA (CGE)

- OE9: INCREMENTAR MODELO DE GESTÃO DE PESSOAS EM ÂMBITO REGIONAL - Meta Nacional específica da JT

Índice de Promoção da Saúde de Magistrados e Servidores - Meta Específica da JT

Meta Específica da JT	Promover a saúde de magistrados e servidores
Descrição	Realizar exames periódicos de saúde em 15% dos magistrados e 15% dos servidores e promover pelo menos 3 ações com vistas a reduzir a incidência de casos de uma das cinco doenças mais frequentes constatadas nos exames periódicos de saúde ou de uma das cinco maiores causas de absenteísmos do ano anterior
Meta	15% dos magistrados e 15% dos servidores e 3 ações

RESULTADO: 3,11% dos magistrados e 3,64% dos servidores realizaram o exame periódico. Faltam 35 magistrados e 397 servidores para cumprimento da meta. 8 ações promovidas

Meta em cumprimento. Segundo o Diretor Geral, esta meta já está cumprida pelos servidores. O resultado que será divulgado na próxima RAE englobará as ações do segundo quadrimestre.

Índice de absenteísmo-doença: mede o percentual de ausências de magistrados e servidores (requisitados ou não) ao trabalho por motivo de doença própria

META 2022 ① Índice menor ou igual a 2,5%	CÁLCULO ② Índice = dias de ausência por motivo de saúde própria ou de familiar / (quantidade de dias no ano * total de magistrados e servidores no final do período)	AFERIÇÃO ③ Quadrimestral	RESPONSÁVEL ④ Secretaria de Saúde (SES)
---	---	---------------------------------------	--

RESULTADO 2022: 2,1%

Meta em cumprimento.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia (SEGE)

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)
COMITÊ DE GOVERNANÇA E ESTRATÉGIA (CGE)

Percentual da força de trabalho total (servidores e magistrados) participante de ações de qualidade de vida no trabalho conforme glossário do anexo I da Resolução CNJ n.201/2015

META 2022	CÁLCULO	AFERIÇÃO	RESPONSÁVEL
① 15%	② $PRQV = (PQV / FTT * AQV) * 100$ PQV: participações em ações de qualidade de vida; AQV: ações de qualidade de vida; FTT: força de trabalho total de magistrados, servidores e auxiliares	③ Quadrimestral	④ Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP)
RESULTADO: 52%			

Meta cumprida.

- **OE10: APRIMORAR A GOVERNANÇA DE TIC E A PROTEÇÃO DE DADOS**

Meta Nacional 10 - Aferição anual;

Índice de Adesão à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD): avalia o cumprimento das recomendações do órgão em cumprimento a recomendação do CNJ e em atendimento à LGPD, conforme indicador 14 do Plano Estratégico do CSJT

META 2022	CÁLCULO	AFERIÇÃO	RESPONSÁVEL
① Atingir o nível "Intermediário" ↓ Entre 0,5 e 0,69	② Conforme indicador 14 do Plano Estratégico do CSJT para o ciclo 2021-2026	③ Quadrimestral	④ Divisão de Segurança da Informação e Comunicação (DSINC)
RESULTADO: 0,77 (em aprimoramento)			

Meta em cumprimento.

Considerações finais

O Desembargador-Presidente Ricardo Antônio Mohallem encerrou a reunião, agradecendo a colaboração de todos os participantes. Ressaltou que o trabalho está fluindo, que problemas sempre vão existir, que o importante é ir em frente, tomando as atitudes para tentar ultrapassá-los e alcançar bons resultados, focando sempre no objetivo final que é a melhoria da produtividade. Reforçou que se ganharmos o Prêmio será um reconhecimento, mas o importante é o resultado: entregar um produto de qualidade para o nosso cliente, que é o jurisdicionado.

O material apresentado será disponibilizado no [Portal da Governança e Estratégia](#).



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia (SEGE)

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)
COMITÊ DE GOVERNANÇA E ESTRATÉGIA (CGE)

PLANO DE AÇÃO

O QUE?	QUEM?	QUANDO?
Organizar força-tarefa para definir e executar ações de melhoria da produtividade e Recurso de Revista	SEGE – DJ – SECPJE	imediatamente
Reunir com o Presidente para tratar questões do Prêmio CNJ de Qualidade e andamentos dos trabalhos da força-tarefa	SEGE	dia 12/06/2023

MEMBROS DO COMITÊ DE GOVERNANÇA E ESTRATÉGIA (CGE)

1	Desembargador Ricardo Antônio Mohallem	Presidente	<i>Presente</i>
2	Desembargador César Pereira da Silva Machado Júnior	1º Vice-Presidente	<i>Ausente</i>
3	Desembargadora Rosemary de Oliveira Pires Afonso*	2ª Vice-Presidente	<i>Ausente</i>
4	Desembargador Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto	Corregedor	<i>Presente</i>
5	Desembargador Manoel Barbosa da Silva	Vice-Corregedor	<i>Ausente</i>
6	Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault	Desembargador Decano	<i>Ausente</i>
7	Desembargadora Denise Alves Horta	Desembargadora indicada pelo Presidente	<i>Presente</i>
8	Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos	Desembargador indicado pelo Presidente	<i>Presente</i>
9	Juíza Carla Cristina de Paula Gomes	Coordenadora do Singespa	<i>Ausente</i>
10	Carlos Athayde Valadares Viegas	Diretor Geral	<i>Presente</i>
11	Telma Lúcia Bretz Pereira	Diretora Judiciária	<i>Presente</i>
12	Ludmila Pinto da Silva	Secretária Geral da Presidência	<i>Ausente</i>
13	Gabriela Moraes Lopes	Servidora eleita	<i>Presente</i>
14	Cristiano Barros Reis	Servidor eleito	<i>Presente</i>
15	Ricardo de Freitas Paixão	Servidor eleito	<i>Presente</i>

* Desembargadora Rosemary de Oliveira Pires Afonso justificou a ausência ePad 22666/2023.

* Juíza Carla Cristina de Paula Gomes justificou a ausência por e-mail.

UNIDADE DE APOIO EXECUTIVO DO COMITÊ DE GOVERNANÇA E ESTRATÉGIA (CGE)

1	Patrícia Helena dos Reis	Secretária de Governança e Estratégia	<i>Presente</i>
---	--------------------------	---------------------------------------	-----------------



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia (SEGE)

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)
COMITÊ DE GOVERNANÇA E ESTRATÉGIA (CGE)

OUTROS PARTICIPANTES

Renato de Paula Amado – Juiz Auxiliar da Presidência

Márcia Cristina Utsch Moreira - Secretária Geral da Presidência

Antônio Cláudio dos Santos Rosa - Secretaria de Auditoria

Daniela de Oliveira Castro - Seção de Governança em Gestão de Pessoas

Christiane Dominique Kunzi - Secretaria de Governança e Estratégia

Thais da Costa Cruz - Secretaria de Governança e Estratégia

Rodrigo Montenegro Possa - Secretaria de Governança e Estratégia

Juliana Aparecida Ribeiro - Secretaria de Governança e Estratégia

Fábio Avelar Peixoto - Secretaria de Governança e Estratégia

Ludmila Azalim Rodrigues da Costa - Secretaria de Governança e Estratégia

Rainier Felipe Lacerda de Andrade - Secretaria de Governança e Estratégia

Victor Aubin Verzani de Souza - Secretaria de Governança e Estratégia

Paulo Sérgio Lage Riggio - Secretaria de Governança e Estratégia

RICARDO ANTÔNIO MOHALLEM

Desembargador Presidente

Coordenador do Comitê

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia (SEGE)

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)
COMITÊ DE GOVERNANÇA E ESTRATÉGIA (CGE)

Reunião da Comitê de Governança e Estratégia (CGE) - Imagens da reunião



Pessoas X

Adic. pessoas

Pesquisar pessoas

Na chamada

- SECRETARIA DE GO... (Você)
- Antonio Gomes
- CARLOS ATHAYDE VALAD...
- CHRISTIANE DOMINIQUE ...
- CHRISTIANE DOMINIQUE ... Apresentação
- CRISTIANO BARROS REIS
- DANIELA DE OLIVEIRA CAS...
- Denise Alves Horta
- Divisão de Estatística e An...
- FABIO AVELAR PEIXOTO
- FERNANDO LUIZ GONCAL...

- GABINETE DA PRESIDENCIA Organizador da reunião
- GABRIELA MORAES LOPES
- JULIANA APARECIDA RIBEL...
- MARCIA CRISTINA UTSCH ...
- Paulo Riggio
- RAINIER FELIPE LACERDA ...
- Renato Amado
- RENATO DE PAULA AMADO
- RICARDO DE FREITAS PAIX...
- Secretaria De Auditoria
- SECRETARIA DE GOVERNA...
- TELMA LUCIA BRETZ PEREI...
- THAIS DA COSTA CRUZ
- VICTOR AUBIN VERZANI D...