



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Gestão Estratégica

ATA DA 2ª REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA DE 2016

Data: 07 de julho de 2016

Hora: 13h30

Local: Sala de reuniões da Diretoria-Geral, no prédio da Rua Desembargador Drumond, 41 - 13º andar - Belo Horizonte – MG

Presentes os seguintes integrantes do Grupo Estratégico: Ricardo Oliveira Marques, Diretor-Geral; Rogelio Bar Neto, representando a Diretora Judiciária; Douglas Eros Pereira Rangel, Secretário-Geral da Presidência; René de Souza Torres, Assessor da Corregedoria Regional; Denise Maria Reis Grego, Secretária de Apoio Judiciário; Lucineide Pimentel Teixeira, Secretária de Comunicação Social, Neuza Lima Pereira, representando a Secretária da Escola Judicial; Sandra Pimentel Mendes, Secretária de Gestão Estratégica; Elaine Petrocchi da Costa Vieira, representando o Diretor Administrativo; Cristina Gonçalves Discacciati, Diretora de Gestão de Pessoas; Gilberto Atman Picardi Faria, Diretor de Tecnologia de Informação e Comunicações; Marília Souza Diniz Alves, Diretora de Orçamento e Finanças. Presentes ainda Eliel Negromonte Filho, Secretário de Desenvolvimento de Pessoas, Sheyla de Campos Mendes, servidora da Diretoria de Gestão de Pessoas; Déborah Rezende Junqueira Dias Alves e Heliana Giannetti Dolabela, servidoras do Gabinete do Vice-Corregedor, Cynthia Pereira da Silva, servidora da Diretoria de Orçamento e Finanças, Bruno Pereira Torrozo, Renato de Azevedo Silva, Liliane Monteiro Serpa, Luziane Maria Ribeiro Neff e Thais da Costa Cruz, servidores da Secretaria de Gestão Estratégica. Os trabalhos foram abertos pela Secretária de Gestão Estratégica, Sandra Pimentel Mendes, que iniciou com a apresentação dos resultados do plano estratégico 2015-2020, relativos ao primeiro quadrimestre de 2016, justificando a antecipação da reunião, a fim de viabilizar a adoção de medidas corretivas em relação ao desempenho dos indicadores estratégicos, entre outras. Apresentou ao grupo a sinalização do Mapa Estratégico do primeiro quadrimestre, que mostra metade dos objetivos com queda de performance (faróis vermelhos) em relação a 2015, que apresentou apenas 14% deles com baixos resultados. Portanto, segundo Sandra, é preciso muita atenção. Em seguida, expôs cada um dos objetivos estratégicos, ressaltando que somente seriam destacados os indicadores cujos objetivos estivessem com baixa performance, já que esses mereceriam a atenção e o esforço do grupo. O primeiro objetivo a ser analisado foi “Promover a qualidade, celeridade e efetividade das atividades jurisdicionais”, com 95,1% de cumprimento da meta (100%). Em relação a esse objetivo, salientou que, como muitos dos indicadores que o suportam são Metas Nacionais, e em vista de seu bom comportamento, os indicadores seriam, então, apreciados posteriormente, junto com as metas. Já o objetivo “Garantir a

80



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Gestão Estratégica

efetividade na execução” não teve um desempenho muito bom, qual seja, de 65% em relação ao cumprimento da meta (100%). Em continuidade, e para que o grupo pudesse entender melhor o que acarretou a baixa performance do objetivo, a Secretária de Gestão Estratégica exibiu os respectivos indicadores: 13 – “Tempo médio de duração do processo de execução contra ente privado”, com medição de 1.168 dias, para uma meta de 675 dias. A Secretária de Apoio Judiciário ressaltou que esse indicador, por abranger somente o período de 12 meses anteriores ao mês de apuração, gera uma distorção quando se trabalham as execuções mais antigas. Segundo o Diretor da DTIC, esse indicador deverá piorar, pois essa forma de medição é sujeita a variações. Denise Grego explica que houve um esforço para diminuir o número das execuções. Muitas foram finalizadas o ano passado, mas em 2016 isso não foi feito. Ela advertiu que esse gráfico ainda deve piorar, mas que será uma piora aparente, em virtude da implantação do projeto estratégico “Efetividade na execução”, pois a SECAJ irá ajudar no saneamento do arquivo provisório. Ela acredita que o projeto irá atuar na diminuição desse *gap*. Ratificou ainda que esse indicador retrata bem a realidade. O Diretor-Geral sugeriu um estudo comparativo entre o primeiro quadrimestre de 2016 e o primeiro de 2015. Segundo ele, no primeiro quadrimestre perde-se mais dias do ano letivo. Sandra Pimentel esclareceu que, a despeito da análise quadrimestral, é necessário lembrar que a meta é anual, mas que a análise proposta é válida e propôs uma reunião com a Corregedoria, responsável pelo indicador, para estudar o assunto. Quanto ao indicador 14 – Taxa de congestionamento na fase de execução, a sinalização é amarela, com 77,1% de resultado, contra 66% de meta. Esse resultado é preocupante, embora não esteja no vermelho. O mesmo acontece com o indicador 12 – Índice de Execução (91,65% de resultado para 110% de meta). Segundo Sandra, o resultado do primeiro quadrimestre será levado à análise da Comissão de Gestão Estratégica no dia 15 de julho. O próximo objetivo exibido foi Estimular a prevenção e a conciliação de conflitos, com 46,1% de resultado (meta de 100%). Há dois indicadores que suportam esse objetivo: 15 - Índice de conciliação – fase de conhecimento, cujo resultado foi razoável (37,4% para 40,6 de meta), mas pode ser melhorado ao longo do ano. Para Sandra, o que está prejudicando o desempenho desse objetivo é o fraco desempenho do indicador 16 – Número de ações voltadas à prevenção da judicialização, uma vez que não há nenhuma iniciativa implementada ou identificada. De acordo com Denise Grego, a SECAJ esteve à frente desse indicador, mas não obteve êxito. Foi solicitado apoio à SEGE, para angariar ideias, o que também não foi feito. Ela sugere a elaboração de cartilha esclarecendo sobre as medidas de prevenção às demandas trabalhistas. Thais Cruz, Chefe do Escritório de Processos de Trabalho, ressaltou ao grupo que está iniciando um trabalho de conexão entre a cadeia de valor e o planejamento estratégico do Tribunal, e que não existe, na cadeia, nenhum processo

St



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Gestão Estratégica

ligado a esse tema. Segundo ela, no primeiro piloto de construção da cadeia de valor, havia esse processo, mas optou-se por retirá-lo. Denise Grego enfatizou que a grande medida atual é trabalhar a prevenção. A mediação é mais efetiva e cabe melhor à Justiça do Trabalho. Ações de prevenção antes da propositura da reclamação ainda são vistas com certa cautela pela Justiça do Trabalho. Completou dizendo que essa idéia ainda encontra muita resistência no TRT-3. Para ela, a campanha Trabalho Seguro e a mediação pré-conciliação poderiam se encaixar como ações preventivas. Sandra Pimentel concordou em que ambas as ações atenderiam ao indicador, por enquanto, podendo ser aproveitadas. O grupo concordou com a adoção de tais medidas, por ora, sem prejuízo de se provocar um debate mais aprofundado na Instituição. Próximo indicador: Gerir demandas repetitivas e de grandes litigantes: 125% de desempenho, com meta de 150%. A sinalização deste objetivo é amarela e seus indicadores são os seguintes: 18 – Índice de Recursos de Revista Recebidos, cujo responsável é a Primeira Vice-Presidência. O resultado dele, de acordo com a Secretária da SEGE, foi ruim (15,79% para uma meta de 10), fator que influenciou diretamente no fraco desempenho do objetivo. Segundo Sandra, a fórmula desse índice é complexa, mas a despeito disso, será necessário conversar com a Diretora Judiciária e com o Primeiro Vice-Presidente para que auxiliem a retomar o bom desempenho obtido no ano passado. Quanto ao outro indicador, o 17 – Índice de concentração de processos dos maiores litigantes, mostrou um desempenho muito bom, superando a meta (93,03% para 89,67% de meta). Sandra Pimentel completou a avaliação informando que a Central de Conciliação de Segundo Grau realiza diversas ações com os grandes litigantes, mas que, por uma questão de falta de sistema, elas ainda não estejam sendo computadas. Tal problema deverá ser averiguado, uma vez que influi na performance do indicador. Próximo objetivo: Aperfeiçoar a comunicação interna e externa. O desempenho desse objetivo, segundo Sandra Pimentel, foi muito baixo, 3,9% (em 100%). O indicador 24 – número de acessos às notícias publicadas no site do Tribunal – Internet, obteve fraco resultado para o período e abaixo do apresentado em 2015. A Secretária de Gestão Estratégica salientou que o indicador pode estar um pouco pobre, pois mede apenas o acesso às notícias e propôs, como plano de ação, agendar reunião com a SECOM para a revisão do índice. O Diretor da TI frisou a necessidade de se resolver a questão da reformulação do portal do TRT-3, uma vez que ele impacta diretamente nesse indicador. Ele pensa ser possível uma solução provisória, até a conclusão do projeto do Portal. Para isso, Gilberto conclama a SECOM a assumir a condução desse processo. O Diretor-Geral acrescentou que considera o site do TRT-3 pouco amigável para navegação em aparelhos móveis. Gilberto Atman esclareceu que é necessário trocar a plataforma, mas que já é possível desenhar um novo layout para começar a mudança, tendo a SECOM à frente do processo. Segundo ele, o projeto

de



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Gestão Estratégica

estratégico Carta ao Cidadão, da Ouvidoria, também depende do portal. Como plano de ação, foi proposta reunião com a SEGE, SECOM, DTIC e OUVIDORIA a fim de serem definidas as providências para iniciar o redesenho de layout e demais providências quanto ao portal. Para Sandra Pimentel, o TRT-3 não pode deixar de tratar do portal. A Secretária de Comunicação, Lucineide Pimentel, ressaltou que já existe uma iniciativa de trabalho em parceria com a TI, pois esta está trabalhando na migração de dados. Gilberto explicou, no entanto, que, em relação à Internet, não dá para fazer o mesmo que se fez em relação à intranet. As decisões sobre o portal precisam ser tomadas pela SECOM. Não é possível migrar o site, sem mudá-lo. Quanto ao indicador 25 – Índice de satisfação dos usuários internos com a comunicação institucional, Sandra Pimentel explicou que é realizada uma pesquisa anual a ser feita no fim deste ano. Segundo ela, a última pesquisa não teve uma amostra representativa e isso está sendo revisto pela Seção de Estatística. Como plano de ação deliberou-se por contatar a SECOM para terminar a revisão da metodologia da pesquisa. Thais Cruz ressaltou ser indispensável envolver de perto a Ouvidoria nas questões relacionadas a esse objetivo estratégico, porque o processo perpassa aquela unidade, principalmente em relação à comunicação externa. A Ouvidoria tem responsabilidade sobre a comunicação. Em seguida, passou-se ao objetivo Otimizar a logística de materiais, bens e serviços, que apresentou 67% de desempenho (em 100% de meta). Quanto aos indicadores, Sandra explicou aos presentes que o indicador 19 – Cobertura de estoque, deverá ser excluído, devido à substituição do processo de fornecimento de bens de consumo às VTs, em função da implantação das cestas de materiais, o que deu um resultado muito bom. Já há uma reunião agendada para isso. Quanto ao indicador 20 – Índice de Adesão ao Guia de Contratações Sustentáveis da Justiça do Trabalho, ele será substituído porque não se mostrou eficaz, devendo ser aprimorado. O indicador 21 - Número médio de dias de realização de aquisições por Pregão Eletrônico está em revisão. O Ind. 22 – Percentual de proposições de contratação de bens e serviços protocolados na SLC até o primeiro semestre do exercício financeiro, já foi muito debatido com a área. Será revisto também. A proposta já está pronta restando ser agora analisada. Prosseguindo, Sandra apresentou os resultados do objetivo Assegurar a participação do TRT-MG no desenvolvimento e implantação dos sistemas nacionais de TIC, com 58% de resultado (meta 100%). O indicador 28 – percentual de grupos de trabalho criados para influenciar a implantação e aprimoramento dos sistemas nacionais vai ser revisto. Gilberto Atman ressaltou que o TRT-3 já participa de todos os comitês nacionais: SIGEP, SIGEO e PJE. Participa até do SICOND e é por isso que o indicador está em revisão. Quanto ao indicador 29 – percentual de grupos de trabalho criados para influenciar a implantação e o aprimoramento dos sistemas nacionais que atuam efetivamente, Sandra ressaltou não ser um indicador eficaz, por não ter



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Gestão Estratégica

robustez. De acordo com ela, a DTIC também já foi contatada para propor nova opção ao índice. Prosseguindo, passou-se ao objetivo Aperfeiçoar o recrutamento e a distribuição da força de trabalho. Para a Secretária da SEGE, esse objetivo está com boa performance (69,5%), ultrapassado a meta estipulada (66,7%). Ressaltou que o indicador 32 – Percentual de unidades com estrutura organizacional aprimorada com base em critérios objetivos é de aferição bienal e está em revisão devido à publicação da resolução 219/16, do CNJ. O próximo objetivo tratado foi Implementar a política de gestão de pessoas com foco na meritocracia, obtendo um resultado muito baixo, apenas 4% de realizado em 100%. Sandra Pimentel esclareceu aos presentes que, dos cinco indicadores que o integram, dois estão em processo de revisão (34 e 37). Em relação ao 34 - Percentual de gestores capacitados em competências gerenciais, e após conversas com a Escola Judicial, foi sugerida a divisão do indicador. Um para aferir a capacitação de gestores servidores e outro a de magistrados gestores. A SEGE está negociando com a Escola Judicial para ver o que de melhor poderá ser feito. Em relação ao indicador 35 – Percentual de servidores com postos de trabalho mapeados em competências técnicas, e segundo o Secretário de Desenvolvimento de Pessoas, Eliel Negromonte Filho, apesar de o desempenho não ter sido bom, o índice dará um salto na performance, pois falta somente a validação das competências pelo Comitê. Isso fará com que ele suba para mais de 40% de realização. O indicador 36 – Percentual de servidores capacitados com base no mapeamento de competências técnicas será revisado pela EJ, segundo a servidora Neuza Lima Pereira. Sobre o indicador 37 - Quantidade de formas de recompensa do desempenho regulamentadas e implementadas, Eliel Negromonte explicou que o índice estava descompassado porque o projeto não estava caminhando. Sandra ressaltou que o indicador apoia o objetivo e de toda forma é mister desenvolver ações que o suportem, para que o TRT avance. Próximo objetivo: Assegurar um ambiente saudável e seguro, que realizou 32,5% da meta de 83,3%. Sandra esclareceu que os indicadores 38 – Percentual de adesão ao exame periódico de saúde – magistrados, 39 - Percentual de adesão ao exame odontológico periódico; 40 - Índice de implantação da ginástica laboral deverão ser transferidos para o nível operacional, por serem considerados procedimentos de rotina da área, não implicando que não vão mais ser aferidos. O Secretário de Desenvolvimento de Pessoas questionou a alteração do indicador 38. Ficou deliberado pelo grupo a proposição de reunião pela SEGE com a Diretora de Gestão de Pessoas para esclarecer e definir essa alteração. Dando continuidade, a Diretora de Gestão de Pessoas sugeriu o agendamento do exame periódico para os magistrados, informando a data e o local. O Assessor da Corregedoria, René Torres, informou que a Desembargadora Denise Horta pediu para constar essa informação das atas de correição. Indicador 40 – Índice de implantação da ginástica laboral – Sandra informou ao



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Gestão Estratégica

grupo que o projeto piloto será iniciado a partir do Foro de Uberaba. Indicador 41 – Índice de absenteísmo por doença - está dentro da meta, mas há ações em adamento para que ele permaneça baixo. Indicador 42 – Índice de avaliação da qualidade de vida no trabalho – IA-QVT (bienal), deverá ser medido este ano, a depender de orçamento e do processo licitatório. Indicador 43 - Índice de estresse no trabalho (bienal) –Sandra relatou que o resultado da pesquisa realizada este ano foi submetido ao Presidente, que deverá decidir sobre o prosseguimento ou não do trabalho. O próximo objetivo analisado foi Buscar a excelência na gestão do orçamento, que teve bom desempenho: 111% em 100%. A despeito dos bons resultados, a Diretora de Orçamento, Marília Alves, salientou que o TRT continua tendo problemas na execução das obras , pois não se executa nada relacionado à saúde e às obras. Segundo ela, quando se faz uma análise da execução por segmentos, observam-se essas distorções, o que é um problema. A seguir, Sandra Pimentel expôs o desempenho do TRT-3 em relação às Metas Nacionais. Meta 1 - Julgar mais processos que os distribuídos: 90,7% no 1º Grau e 103% no 2º Grau. Ela informou ao grupo que o Vice-Corregedor estará presente na reunião da Comissão de Gestão Estratégica, ocasião em que as metas também serão discutidas. Ela ainda frisou que essa meta precisa ser monitorada bem de perto, já que não há como prever a quantidade de processos entrantes. Meta 2 - Julgar processos mais antigos. Identificar e julgar, até 31/12/2016, pelo menos 90% dos processos distribuídos até 31/12/2014 nos 1º e 2º graus: 90,52% no 1º grau e 104,61%, no 2º Grau. Segundo o Assessor René Torres, a Corregedoria cobra muito essa meta nas atas e oficia as varas com muitos processos pendentes. Meta 3 - Aumentar os casos solucionados por conciliação, na fase de conhecimento, em relação à média do biênio 2013/2014, em 2 pontos percentuais: 89,57%. Meta 5 - Impulsionar processos à execução (1º grau): 91,65%. Meta 6 - Priorizar o julgamento das ações coletivas, até 31/12/2016, as ações coletivas distribuídas até 31/12/2013 no 1º grau, e até 31/12/2014 no 2º grau: **86,44%** no 1º grau e 100% no 2º grau. Meta 7 – Priorizar o julgamento dos processos dos maiores litigantes e dos recursos repetitivos (1º e 2º graus): 91,39% no 1º grau e 141,53% no 2º grau. Sobre essa meta, Sandra enfatizou que não há ação do TRT para torná-la mais efetiva. A servidora Déborah Junqueira, da Vice-Corregedoria, informou que as unidades foram oficiadas, mas essas ações demoram a surtir efeitos. Segundo ela, são em torno de cinquenta ações, mas em muitos casos, não há mesmo o que fazer. Após, Sandra expôs o resultado das metas específicas da Justiça do Trabalho: Tempo Médio de Duração do Processo: 82,5%, no 1º Grau e 103,9%, no 2º Grau. O Responsável pela Seção de Estatística, Renato de Azevedo Silva, aclarou ao grupo, por meio de estudo de tendência, o comportamento dessa meta específica. De acordo com o estatístico, ela é influenciada pela meta que determina a priorização dos processos mais antigos, o que

SW



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Gestão Estratégica

repercuta no prazo médio. De acordo com Renato, o Primeiro Grau está bem aquém do estipulado. Já o Segundo Grau apresenta um desempenho bem satisfatório, estando acima do estipulado. Ele expôs o gráfico de tendência do TMDP na 1ª Instância, desde o ajuizamento até prolação da sentença, mostrando a variabilidade do comportamento da variável em relação ao último quadriênio (em azul), mensurado mês a mês, que vem subindo, não possuindo uma sazonalidade muito clara. Tem tendência crescente bem evidente e está muito distante da meta. Segundo o Chefe da Seção de Estatística, o cenário para a Primeira Instância é muito ruim, de piora. Em relação à Segunda Instância, analisando-se a mesma série histórica, existe flutuação, mas num patamar estabilizado e próximo da meta. Denise Grego ressaltou ao grupo que a SECAJ irá apresentar, em breve, duas iniciativas com foco tanto na execução, quanto no tempo médio de duração do processo na 1ª Instância. Segundo ela, os esforços serão direcionados à causa e não à consequência dos problemas da execução e do tempo médio. A seguir, Sandra deu conhecimento ao Grupo Estratégico da intenção do CNJ de incentivar uma gestão cada vez mais participativa. O Conselho quer ouvir as sugestões de magistrados e servidores quanto às metas nacionais propostas para 2017. A Secretária informou que será feita uma pesquisa, a ser remetida por email a todos sobre o assunto, e solicitou a participação do grupo. A seguir apresentou a situação da Revisão do Plano Estratégico do TRT, expondo aos presentes o rol dos indicadores que serão revisados, excluídos por inviabilidade de aferição, substituídos por outros indicadores e os que sofrerão alterações de status passando de estratégico para operacional. A seguir passou a palavra para o Chefe do Escritório de Projetos, Bruno Torrozo, que informou aos presentes não ter havido significativa alteração na carteira. Segundo Bruno, houve dois projetos que serão cancelados: Sapiens e o de Desenvolvimento da política de segurança da informação. Este último em função do cancelamento do contrato de consultoria, passando a área de segurança da informação do TRT-3 a desenvolver as ações e entregas como rotinas de trabalho da unidade. Prosseguindo, ponderou que o projeto do Portal merece ser avaliado por outras áreas como a DTIC e a SEGE, para possivelmente rever-lhe o escopo. Para Bruno Torrozo, o TRT-3 está aprimorando o engajamento na elaboração dos projetos. Exemplo disso são os projetos Política de gestão de pessoas e Mapeamento de processos na SELC. O Tribunal está mais disposto a gerar resultados e isso está impactando a carteira, apesar de não haver mudança significativa no quantitativo. Segundo ele, a TI está revisando muitos de seus projetos. Foi realizada uma grande reunião com aquela unidade para esse propósito. O EPTI vai dar apoio no acompanhamento dos projetos. De acordo com Bruno, os gerentes estão muito interessados no acompanhamento dos projetos e isso é sinal de amadurecimento na matéria. Frisou que já há até novas propostas de projetos. Um deles na área de execução trabalhista.

82



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Gestão Estratégica

conforme já mencionado por Denise Grego, outro com foco na Política de Comunicação e outro ainda para a revisão da gestão de contratos de TI, que serão levados para aprovação pela Comissão de Gestão Estratégica. A Corregedoria também apresentará uma demanda na área de mapeamento de processos. Segundo Bruno, o trabalho de construção da cadeia de valor repercutiu no trabalho do EPRO e isso é muito bom. Finalizou ressaltando que nenhum projeto mereceu menção negativa. A seguir a Chefe do Escritório de Processos de Trabalho, Thais Cruz, expôs aos presentes o resultado do trabalho desenvolvido por meio da contratação da empresa Elo Group. Segundo ela, o TRT passa por uma segunda etapa, que é a conclusão da cadeia de valor. Iremos encerrá-la amanhã, com uma palestra. A primeira fase foi bastante importante, e agora estamos finalizando o manual de metodologia, que estará no site em breve. A atuação do EPT, por enquanto, está muito atrelada aos projetos estratégicos e as outras demandas estão sendo tratadas de forma supervisionada. O trabalho está repercutindo até fora do TRT, com outros regionais e tribunais interessados, por isso precisamos da nossa página pronta.. A terceira etapa é o coaching, que será usado para desenvolver o treinamento em gestão de processos, para que possamos dar capacitação a todas as unidades interessadas, a fim de que possam se apoderar desse conhecimento e repensar sempre o trabalho. O EPT entende que o salto com a contratação foi extremamente positivo. Thais agradeceu a participação de todos. Segundo ela, algumas áreas se mostraram muito interessadas, como a Saúde, muito engajada e participativa, elaborando um mapeamento geral. Essa foi proposta uma atuação supervisionada. Eles mesmos estão mapeando os próprios processos e o EPT dá orientação de uma hora por semana. A DOF também é muito participativa. Está fazendo um mapeamento agora muito pesado, com sistema novo. Está criando um processo que é extremamente denso. A SELC e a Contratos também estão muito atuantes e motivadas. Na próxima semana, esse ciclo será fechado e voltaremos a rodar as melhorias da cadeia de valor (179), os projetos estratégicos e as demandas isoladas. A seguir, Sandra Pimentel deu ciência aos presentes do plano de ação extraído da última da RAE. Em relação ao projeto Mensageria, como o Diretor Administrativo estava muito envolvido em outros projetos, pediu para que aguardássemos até o mês de julho. A capacitação de gestores foi solicitada à Escola Judicial e a TI vai ajudar na formatação do curso. Após, a Secretária de Gestão Estratégica agradeceu a presença de todos, e deu por encerrada a Reunião. Para constar eu, *Sandra Pimentel Mendes* Sandra Pimentel Mendes, Secretária de Gestão Estratégica, lavrei a presente ata, que vai assinada por mim e por todos os presentes.

Diretor-Geral	Ricardo Oliveira Marques	
---------------	--------------------------	---



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Gestão Estratégica

Diretora Judiciária	1/ Telma Lúcia Bretz Pereira	Rogério Barreto
Secretário-Geral da Presidência	Douglas Eros Pereira Rangel	Douglas E. P. Rangel
Assessor do Corregedor	René de Souza Torres	[Assinatura]
Secretária de Apoio Judiciário	Denise Maria Reis Grego	[Assinatura]
Secretária de Comunicação Social	Lucineide Pimentel Teixeira	[Assinatura]
Secretária da Escola Judicial	Rejane de Paula Dias	[Assinatura]
Secretária de Gestão Estratégica	Sandra Pimentel Mendes	[Assinatura]
Diretor de Administração	Cristiano Barros Reis	[Assinatura]
Diretora de Gestão de Pessoas	Maria Cristina Gonçalves Discacciati	
Diretor de TIC	Gilberto Atman Picardi Faria	Gilberto Atman Faria
Diretora de Orçamento e Finanças	Marília Souza Diniz Alves	Marília Souza Diniz Alves
Secretário de Desenvolvimento de Pessoas	Eliel Negromonte Filho	[Assinatura]