



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)
Comitê de Governança e Estratégia

Informações Gerais

Data: 3 de novembro de 2025

Horário: 14h30 às 16h

Local: Plataforma virtual Google Meet

Pauta

1. Resultados da estratégia do TRT-MG no 2º quadrimestre de 2025 (acumulado);
2. Portfólio estratégico;
3. Análise estatística.

DELIBERAÇÕES

A reunião está alinhada com uma das atribuições previstas na Resolução GP n. 179/2021, que instituiu o Comitê de Governança e Estratégia (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.

Justificaram a ausência: Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault (em sessão de julgamento) e será representado pela Assessora Dra. Raquel de Andrade Gomes.

Abertura

A desembargadora-Presidente Denise Alves Horta abriu a 3ª RAE do exercício de 2025 dando boas-vindas a todos.

1. Resultados da estratégia do TRT-MG no 2º quadrimestre (acumulado)

A secretária da SEGE, Thais da Costa Cruz, e a chefe da Divisão de Planejamento e Inovação, Christiane Dominique Kunzi, apresentaram os resultados da estratégia do 2º quadrimestre de 2025 (acumulado) concernentes aos indicadores de possível medição no período.

Perspectiva SOCIEDADE

OE1: FORTALECER A COMUNICAÇÃO E AS PARCERIAS INSTITUCIONAIS - 2º Quadrimestre de 2025 (acumulado)



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)
Comitê de Governança e Estratégia

Indicador	O que mede	Meta 2025	Resultado acumulado	Farol
Índice de Satisfação	O nível de satisfação do público externo do TRT relativamente aos serviços ofertados na Carta Nacional de Serviços da Justiça do Trabalho	Linha de base	-	N/A
Índice de Ações Integradas de Comunicação Social	O percentual de adesão dos TRTs às ações conjuntas de comunicação social previstas no calendário nacional anual elaborado pelo Comitê Nacional de Comunicação Social	Adesão a 100% das ações conjuntas de comunicação previstas	100% (11 ações de comunicação realizadas, conforme calendário nacional anual)	
Índice de Divulgação de Memória Institucional	O atendimento dos preceitos legais de divulgação das informações institucionais e de acesso à cultura seguindo as diretrizes contidas na CF/88, na Res CNJ nº 324/20 e no Ato Conjunto TST.CSJT.GP.SG.CGDOC nº 37/21, contribuindo para consolidar e fomentar a memória da Justiça do Trabalho.	a) Alcançar 25% do índice até junho de 2025 b) Alcançar 50% do índice até dezembro de 2025	a e b) 90% (Para alcançarmos 100%, falta apenas o plano interno de divulgação das ações da memória institucional)*	

Em relação ao índice de satisfação, é um indicador que ainda será medido pelo CSJT, em função da Carta Nacional de Serviço da Justiça do Trabalho que ainda está sendo desenvolvida. A partir do ano que vem teremos metas estipuladas para o indicador a partir da linha de base definida no ano atual. Em relação ao índice de ações integradas de comunicação social, a meta foi alcançada e foram realizadas 11 ações de comunicação definidas pelo Comitê Nacional de Comunicação Social. Em relação ao índice de divulgação de memória institucional, a meta foi alcançada com folga, sendo que, para chegar a 100%, só falta a ação do plano interno de divulgação das ações da memória institucional, que já está em fase de elaboração, com previsão de finalização até o final de 2025.

OE2: PROMOVER O TRABALHO DECENTE E A SUSTENTABILIDADE - 2º Quadrimestre de 2025 (acumulado)

Indicador	O que mede	Meta 2025	Resultado Acumulado	Farol
Índice de Promoção da Equidade Racial (IPER)	Nível de comprometimento dos órgãos do PJ na realização de ações que visem ao combate ao racismo e à eliminação de desigualdades e discriminações raciais.	Alcançar 105 pontos de um total de 145	85 pontos (resultado provisório, foi apresentado recurso)	

Itens não atendidos:

- Percentual de desembargadores(as) e servidores(as) negros(as) no tribunal;
- Percentual de servidores(as) negros(as) ocupantes de cargos de chefia;
- Realização de capacitações em equidade racial (foi apresentado recurso);
- Desenvolvimento de programa de incentivo à capacitação de pessoas negras para ingresso na magistratura, podendo ser realizado em parceria com instituições públicas ou privadas.

A margem de atuação nestes itens é pequena, apesar do esforço do NAPI, com o apoio da SEGE. O TRT-MG atingiu pontuação 11 dentre os 24 TRTs. A dificuldade se estende a todos os tribunais. É um indicador que pode sofrer alteração para o ano de 2026 considerando que o CNJ costuma rever os critérios do indicador quando há performance ruim de todos, com entendimento de que o indicador não está adequado à realidade dos tribunais.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)
Comitê de Governança e Estratégia

Indicador	O que mede	Meta 2025	Resultado Acumulado	Farol
Índice de Inovação - Meta 9	Se o tribunal desenvolveu projetos relacionados à Agenda 2030 da ONU, oriundos do Laboratório de Inovação, com participação de pelo menos um laboratório de outra instituição pública, e que gerem benefícios à sociedade.	2 projetos	100% (Projeto Precatório à Vista com TRT15 e Projeto Triatlo Simplifica + com TRT10 e TRT21)	
Índice de combate ao trabalho infantil - Meta 10	Se o tribunal promoveu, no âmbito do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem, pelo menos uma ação de combate ao trabalho infantil e de estímulo à aprendizagem, preferencialmente, voltada à promoção da equidade racial, de gênero ou diversidade do público-alvo, por meio do estabelecimento de parcerias interinstitucionais.	100%	100% (Programa Descubra - parceria com o MPMG)	

A Meta 9 baseou-se no desenvolvimento de dois projetos alinhados à Agenda 2030, oriundos do laboratório de inovação e realizados em parceria com outros laboratórios de instituições públicas. Foram desenvolvidos o projeto Precatório à Vista, em parceria com o TRT15, ainda em andamento, e o Triatlo Simplifica +, em parceria com o TRT10 e o TRT21, que contará com evento no tribunal nesta sexta-feira.

Em relação ao índice de combate ao trabalho infantil foi desenvolvida uma ação voltada à equidade racial, de gênero ou diversidade, o Descubra Mais, em parceria com o MPMG.

Indicador	O que mede	Meta	Resultado Acumulado	Farol
Índice de Desempenho de Sustentabilidade	Vários indicadores distintos calculados com base nos dados da Resolução CNJ n. 400/2021 e 401/2021	83% para 2024	71% em 2024 A apuração desse indicador referente a 2025 se dará apenas em meados de junho de 2026	

Em relação ao Índice de Desempenho de Sustentabilidade, muito destacado pelo CNJ atualmente, a meta compreende o período de junho de 2024 a junho 2025.

A chefe do Núcleo de Gestão Sustentável, Júnia Paula Oliveira, explicou que, mesmo não atingindo a meta, este tribunal encontra-se em boa colocação em relação aos outros tribunais. Entende que a meta está bem ousada, já que foi definida a partir da maior meta já alcançada, que foi a do TRT4 – 84% (que nesse ano cumpriu somente 80%). Disse que a meta precisa ser revista considerando a série histórica do deste tribunal.

A Diretora-Geral elogiou o trabalho do Núcleo de Gestão Sustentável, e explicou a dificuldade desta meta. A cada ano, o CNJ elege itens diferentes do IDS para avaliação. Como a portaria do Prêmio é publicada no fim do ano, fica uma margem pequena para o tribunal atuar (define-se itens no fim do ano que consideram o período a partir de junho (já passado) até junho do ano subsequente).

Justificativas para o não atingimento da meta (83%) – Ano-base 2024:

Metodologia dinâmica e imprevisível: o IDS é recalculado anualmente com mudanças nos indicadores e pesos (método AHP);



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)
Comitê de Governança e Estratégia

A fórmula e critérios são divulgados apenas no momento da publicação, impossibilitando o planejamento prévio;

Alterações nas formas de cálculo de indicadores tradicionais: ex.: energia, água e transporte passaram a ser medidos per capita e por m²/km², dificultando comparações com anos anteriores;

Tendência nacional de queda: todos os TRTs vêm apresentando redução contínua nos índices nos últimos 4 anos. Em 2024, apenas o TRT4 superou 80% (80,3%), e a maioria dos Regionais ficou abaixo de 70%;

Ações contínuas do Tribunal:

Execução do Plano de Logística Sustentável com foco em indicadores recorrentes (água, energia, papel, transporte);

Discussão dos resultados junto ao Comitê de Patrimônio, Logística e Sustentabilidade para definição de novas estratégias.

A meta será repensada para a próxima medição (de junho de 2026 a junho de 2027).

Indicador	O que mede	Meta 2025	Resultado Acumulado	Farol
Índice de Desempenho Ambiental	A atuação dos TRTs na dimensão ambiental, a partir de parâmetros de redução de impacto ambiental (terrestre, atmosférico e aquático); uso e preservação de recursos naturais (energia e água) e redução de energia não renovável.	2025 - Identificar o consumo mensal de energia não renovável do órgão e o descarte de resíduos sólidos em aterro.	Energia não renovável = 1.042.420 kWh / Descarte de resíduos sólidos = 25.185 kg	
Índice de Desempenho do Trabalho Decente	O nível de aderência dos TRTs aos programas voltados ao fomento do trabalho decente: Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, Programa Trabalho Seguro, Programa de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho do Migrante; e Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade	100%	10,13% de cumprimento da meta.	

Em relação ao Índice de Desempenho do Trabalho Decente

A meta deste indicador para 2025 será alcançada se:

- Os gestores regionais do TRT nos Programas de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem e de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho do Migrante forem capacitados nos protocolos voltados à atuação na respectiva temática. Este requisito já foi alcançado (alcançado).
- 20% dos magistrados e servidores de 1º e 2º grau forem capacitados nos protocolos voltados às temáticas dos Programas de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem; de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho do Migrante e de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade. Só que só foram capacitados:
 - 13 dos 54 magistrados de 1º grau que deveriam ser capacitados para alcance da meta;
 - 2 dos 10 magistrados de 2º grau que deveriam ser capacitados para alcance da meta;
 - 35 dos 437 servidores de 1º grau que deveriam ser capacitados para alcance da meta; e
 - 10 dos 130 servidores de 2º grau que deveriam ser capacitados para alcance da meta.

A doutora Denise Horta questionou o não atingimento da meta, considerando todo o apoio ofertado pela Presidência. A SEGE explicou que esta meta de capacitação de servidores e magistrados é de difícil cumprimento por todos, e que isto precisa ser levado ao CSJT. Explicou que o Tribunal optou



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)
Comitê de Governança e Estratégia

por focar nas capacitações que impactam o Prêmio, e que parece ser inexecutável que as pessoas façam tantos cursos, principalmente os magistrados. Há ações junto à Escola Judicial para colocar cursos para magistrados dentro das semanas formativas ou dentro de algum evento, mas a exigência do CSJT é de cursos de 20 horas ou trilhas de capacitação bem amplas. A doutora Jaqueline propôs levar a dificuldade de alcance da meta ao CSJT.

Perspectiva PROCESSOS INTERNOS

OE3: GARANTIR A DURAÇÃO RAZOÁVEL DO PROCESSO - 2º Quadrimestre de 2025 (acumulado)

Indicador	Meta 2025	Resultado acumulado (set/25, painel do CNJ)	Farol
Índice de processos julgados - Meta 1	Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos de 20/12/2024 a 19/12/2025, excluídos os suspensos e sobrestados de 20/12/2024 a 19/12/2025.	102,63%	●
Índice de processos antigos julgados - Meta 2 parte I	Identificar e julgar até 31/12/2025 pelo menos, 94% dos processos distribuídos até 31/12/2023, nos 1º e 2º graus	104,52% de cumprimento da meta	●
Índice de processos antigos julgados - Meta 2 parte II	Julgar 100% dos processos pendentes de julgamento há 5 anos (2020) ou mais.	100% de cumprimento da meta	●
Taxa de Congestionamento Líquida Não Fiscal - Meta 5	Reduzir em 0,5 ponto percentual a taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais, em relação a 2024. Cláusula de barreira na fase de conhecimento: 40%. Cláusula de barreira na fase de execução: 65%. (Meta 31,87%)	101,79% de cumprimento da meta com tx de congestionamento de 31,31%	●

Todos os índices impactam o Prêmio e estão devidamente cumpridos.

OE4: PROMOVER A INTEGRIDADE E A TRANSPARÊNCIA EM RELAÇÃO AOS ATOS DE GESTÃO PRATICADOS - 2º Quadrimestre de 2025 (acumulado)

Indicador	O que mede	Meta 2025	Resultado Acumulado	Farol
Índice de atendimento pela gestão das deliberações decorrentes de auditoria	O atendimento pela gestão das deliberações de auditoria monitoradas no exercício (Indicador 5 da Res CSJT 371/2023)	70%	63,90%	●
Índice de Transparência	Percentual obtido no Ranking da Transparência do Poder Judiciário, instituído pela Resolução CNJ n. 215, de 16 de dezembro de 2015 (alterada pela Res. CNJ 260/2018)	100%	98,59%*	●

*Pontuação perdida: o PLS não abarcou indicadores para equidade e diversidade, em atenção ao art. 7º da Res 400/2021, e conforme disposto no Glossário.

O Índice de Atendimento pela Gestão das Deliberações de Auditoria (IADA) atingiu 63,90% no segundo quadrimestre de 2025, refletindo o cumprimento, pela gestão do Tribunal, das deliberações monitoradas desde o início do exercício até agosto de 2025. Esse resultado representa mais de 90% da meta anual de 70%, sendo prevista a meta final de 75% até o



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)
Comitê de Governança e Estratégia

encerramento do ano. O IADA está inserido no âmbito do Programa de Qualidade de Auditoria da Justiça do Trabalho (PQA-JT), instituído pela Resolução CSJT nº 371/2023.

O indicador tem como objetivo avaliar o grau de atendimento, pela gestão, das deliberações de auditoria monitoradas durante o exercício. Ele é calculado pela proporção entre as deliberações efetivamente implementadas e o total de deliberações monitoradas no período, refletindo o nível real de implementação das recomendações de auditoria.

Algumas deliberações possuem maior complexidade e caráter estruturante, envolvendo a revisão de políticas internas, aprimoramento de fluxos e ajustes em sistemas informatizados, o que pode prolongar o prazo de implementação. Nesses casos, a deliberação é considerada cumprida apenas quando as medidas adotadas solucionam integralmente as deficiências ou aproveitam plenamente as oportunidades de melhoria identificadas.

O secretário da SEAUD informou que 90% das ações já foram concluídas, restando apenas 10% para o cumprimento total, e a expectativa é de que o resultado final alcance ou até ultrapasse a meta estabelecida.

Quanto ao Índice de Transparência, a chefe do Núcleo de Gestão Sustentável, Júnia Paula Oliveira, esclareceu que houve um erro de título no relatório encaminhado ao CNJ e que, embora tenha sido interposto recurso, o CNJ não o acatou. A Presidente reforçou a importância de concentrar esforços para o cumprimento contínuo dessa meta, considerando a relevância do tema para o CNJ e para o CSJT, bem como o impacto da perda de pontos na comparação com outros tribunais.

OE5: ASSEGURAR O TRATAMENTO ADEQUADO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS - 2º
Quadrimestre de 2025 (acumulado)

Indicador	Meta 2025	Resultado acumulado (set/25, painel do CNJ)	Farol
Índice de Conciliação - Meta 3	Aumentar o índice de conciliação em 0,5 ponto percentual em relação à média do biênio 2022/2023 ou alcançar, no mínimo, 38% de conciliação. Meta TRT3 = 44,38%	41,92% ou 100% de cumprimento da meta (pela cláusula de barreira)	

Índice devidamente cumprido.

OE6: GARANTIR A EFETIVIDADE DO TRATAMENTO DE DEMANDAS REPETITIVAS - 2º
Quadrimestre de 2025 (acumulado)

Indicador	O que mede	Meta 2025	Resultado acumulado	Farol
Tempo médio entre afetação/admissão e a publicação do acórdão de mérito nos Incidentes de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDRs)	Tempo médio entre afetação/admissão e a publicação do acórdão de mérito nos Incidentes de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDRs)	Julgar 80% dos IRDRs em até 330 dias corridos	246 dias	
Índice de Capacitação em Precedentes Obrigatórios	O índice de capacitação de magistrados e servidores na trilha de aprendizagem de precedentes obrigatórios disponibilizada em plataforma	25% dos magistrados e servidores de 2º Grau e 15% de magistrados e servidores de 1º Grau	0 magistrados e 11 servidores do 2º Grau / 1 magistrado e 4 servidores do 1º Grau	



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)
Comitê de Governança e Estratégia

Em relação ao tempo médio, a secretária da SEJPAC, Anelise Cristina Guimarães, informou sobre a publicação de ato conjunto do TST e do CSJT que altera o Selo Tribunal Pacificador, que é um reconhecimento criado pelo TST e pelo CSJT para premiar os TRTs que se destacam na consolidação da jurisprudência e na aplicação dos precedentes. Anteriormente, havia alguns critérios bem objetivos para pontuação de cada TRT em relação à suscitação de incidentes (quantos seriam por magistrado de 1º e 2º graus). No novo ato, este critério não é mais exigido e ficaram mais abertos. Ressaltou que o novo ato faz menção à indicação de um tempo médio e reforça a necessidade de capacitação. Em relação ao tempo médio, a unidade tem trabalhado de forma a monitorar e auxiliar no que é possível.

Em relação ao Índice de Capacitação em Precedentes Obrigatórios, Anelise informou que é mais complicado atuar devido à falta de tempo dos envolvidos.

A meta deste indicador para 2025 será alcançada se 25% dos magistrados e servidores de 2º Grau e 15% de magistrados e servidores de 1º Grau forem capacitados na trilha de aprendizagem de precedentes obrigatórios. Foram capacitados:

- 11 dos 162 servidores de 2º Grau que deveriam ser capacitados;
- Nenhum dos 12 magistrados de 2º Grau que deveriam ser capacitados;
- 4 dos 328 servidores de 1º Grau que deveriam ser capacitados; e
- 1 dos 40 magistrados de 1º Grau que deveriam ser capacitados.

Para a devida certificação do cumprimento da trilha de aprendizagem, o(a) participante deverá concluir e, se for o caso, ser aprovado(a):

- Obrigatoriamente em Webinário Temático promovido pelo CSJT/TST, com foco em "Precedentes no Processo do Trabalho"; e

- Pelo menos em um dos seguintes itens:

- Curso de Formação Continuada em Precedentes no Processo do Trabalho (40h/aula - assíncrono): curso atualizado em 2025, cedido pela Enamat;
- Curso organizado pelo TRT preferencialmente com abordagem prática, podendo ser realizado nas modalidades assíncrona ou presencial, com carga horária mínima de 10h/aula.

A SEGE ponderou sobre a melhor postura a ser adotada – se seria tentar mostrar esta situação ao CSJT ou deixar o cumprimento dos índices mais orgânicos - quem tiver interesse faz. Os índices serão contados para o Selo Tribunal Pacificador.

O juiz Renato de Paula Amado destacou a necessidade de adoção de convocações formais para participação em cursos de capacitação sobre precedentes, considerando que muitos magistrados e servidores alegam falta de tempo para realizá-los, por temerem prejuízo no cumprimento das metas. Ele sugeriu que a Escola Judicial organize cursos em formato reduzido — apenas em meio período —, permitindo maior adesão sem comprometer as atividades jurisdicionais.

O Gabinete da 1ª Vice-Presidência ponderou que algumas metas são fundamentais para o futuro da Justiça do Trabalho, especialmente as relacionadas a precedentes, e que, para essas, será necessário um esforço concentrado, com campanhas e incentivos para garantir a participação. Outras metas, por sua vez, poderiam ser tratadas com maior flexibilidade.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)
Comitê de Governança e Estratégia

Por fim, Thaís sugeriu a elaboração de uma lista consolidada de capacitações assim que a nova portaria do Prêmio for publicada e propôs setorizar o corpo funcional — servidores do primeiro e segundo graus, áreas administrativas etc. — para otimizar o planejamento e reduzir o desgaste com convocações constantes. Ela lembrou que o ano atual foi um ano de muitas capacitações e destacou o desafio de manter esse ritmo, caso o cenário se repita no próximo ano.

OE7: FORTALECER A GOVERNANÇA E A GESTÃO ESTRATÉGICA - 2º Quadrimestre de 2025
(acumulado)

Indicador	O que mede	Meta 2025	Resultado acumulado	Farol
Quantidade de processos críticos com análise de risco realizada	Quantidade de processos críticos com análise de riscos realizada	4	3	
Índice de efetividade das ações de melhoria da governança pública (IEAMGP)	Aferir a efetividade das ações de melhoria relacionados ao tema governança organizacional pública, utilizando como referência o questionário IESGo - 2024, aplicado pelo TCU.	Alcançar 100% de efetividade das ações de melhoria da governança definidas no Relatório Sintético da Governança Organizacional Pública da Justiça do Trabalho	98,21% (Plano de ação elaborado, faltando apenas 1 item para cumprimento integral)	
Índice de desempenho dos Órgãos no Prêmio CNJ de Qualidade	Percentual da pontuação alcançada conforme regulamento em vigor do Prêmio CNJ de Qualidade, em relação à pontuação total	Alcance pelo Tribunal da categoria Diamante ou Excelência, de acordo com as regras estabelecidas no Prêmio CNJ de Qualidade	Diamante / 90,45% (resultado preliminar)	

Em relação aos processos críticos, três de quatro processos já estão com análise de riscos realizada e a previsão é de finalização até o fim do ano.

Em relação ao IEAMGP, falta apenas um item do IESGo para cumprimento integral da meta e a previsão é de finalização até o fim do ano.

Em relação ao desempenho no Prêmio, a meta era alcançar Diamante ou Excelência. O resultado preliminar indicou que a meta foi cumprida com o Prêmio Diamante.

Perspectiva APRENDIZADO E CRESCIMENTO

OE8: APERFEIÇOAR A GESTÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA - 2º Quadrimestre de 2025
(acumulado)



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)
Comitê de Governança e Estratégia

Indicador	O que mede	Meta 2025	Resultado Acumulado	Farol
Índice de cumprimento da Lei Complementar nº 200/2023	O cumprimento do limite de pagamentos determinado pela LC nº 200/2023	Pagar até o limite de 100% das despesas primárias, inclusive seus restos a pagar, ao final do exercício financeiro	64,08%	
Índice de aderência do planejamento da execução orçamentária de projetos	A aderência do planejamento orçamentário de projetos feito no início do ano, comparado com o orçamento do período de coleta	65%	Sem medição, já que o tribunal não possui obras, construções ou aquisições de imóveis similares	N/A
Índice de aderência do planejamento da execução orçamentária	A aderência do planejamento orçamentário feito no início do ano, discriminado por GND 3 (Custeio) e GND 4 (Investimentos), exceto obras, comparado com a liquidação da despesa até o período de coleta	Atingir, respectivamente, 90% e 70% de aderência ao planejamento da execução orçamentária do GND 3 e do GND 4	46,89% do GND 3 e 33,87% do GND 4	

Em relação ao Índice de aderência do planejamento da execução orçamentária:

Contexto:

- Meta do IAPEX é anual, sem definição quadrimestral.
- Execução orçamentária do TRT tende a ser maior no 2º semestre, devido à conclusão de licitações e aquisições.
- Indicador mede a aderência entre planejamento e execução orçamentária (despesa liquidada).

Principais Fatores para o Não Atingimento:

- Remanejamentos orçamentários e créditos adicionais (R\$ 8,5 mi + R\$ 2,2 mi + R\$ 5,7 mi) alteraram o planejamento inicial.
- Criação de novo Plano Orçamentário ("RCAU") pelo CSJT exigiu redistribuição de recursos não prevista na LOA.
- Contratações com valores inferiores aos previstos geraram sobras e distorção da execução.
- Despesas inscritas em Restos a Pagar Não Processados não entram no cálculo do indicador.

Pontos de Atenção para Gestão:

- Evitar previsões superestimadas e contratações não efetivadas.
- Reduzir inscrição de Restos a Pagar Não Processados, decorrentes de processos concluídos no fim do exercício.

A Diretora da DOF, Marília Souza Diniz Alves, explicou que o Índice de Aderência do Planejamento da Execução Orçamentária foi criado pelo CSJT com o objetivo de aprimorar o alinhamento entre o planejamento e a execução do orçamento. A intenção é que, já na fase de elaboração da proposta orçamentária, o tribunal possa estimar com maior precisão o comportamento real das despesas no exercício seguinte, devendo os tribunais realizarem a alocação dos recursos nas categorias econômicas GND3 (Outras Despesas Correntes) e GND4 (Investimentos). Entretanto, ao longo do exercício, são necessárias diversas movimentações de transposição entre GND3 e GND4, em razão de ajustes de execução e necessidades operacionais.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)
Comitê de Governança e Estratégia

Explicou que, desde o período de cortes orçamentários, quando o Congresso Nacional reduziu cerca de 90% dos recursos originalmente alocados em GND4 — o tribunal adotou uma estratégia de planejamento diferenciada: não alocar integralmente, de início, todos os recursos destinados a investimentos em GND4, deixando parte desses valores registrada em GND3, possibilitando transposições futuras, conforme a liberação de créditos orçamentários.

Acrescentou que essa estratégia é adotada também em razão de outras variáveis:

- Recursos classificados em GND4 exigem execução obrigatória, podendo gerar responsabilização caso não sejam efetivamente utilizados; em situações em que há incerteza quanto à viabilidade de um investimento de grande vulto, o tribunal opta por incluir a iniciativa apenas no PCA, sem inseri-la de imediato n. Quando a execução se confirma, procede-se à transposição de GND3 para GND4.
- Atendimento a demandas urgentes não previstas – eventuais necessidades emergenciais durante o exercício podem demandar a transposição de recursos para GND4, o que justifica a manutenção de certa flexibilidade orçamentária.

Ela destacou que as metas do Índice de Aderência são de 90% para GND3, que abrange despesas de custeio rotineiras (como energia elétrica, água, telefonia e contratos administrativos), e 70% para GND4, uma vez que as contratações de investimento estão mais sujeitas a entraves e ajustes.

Ainda que esses percentuais nem sempre sejam atingidos, outros indicadores, como o Índice de Execução Orçamentária, demonstram que o orçamento é integralmente alocado e executado, sem sobras significativas de recursos.

Indicador	O que mede	Meta 2025	Resultado Acumulado	Farol
Índice de Alterações do PCA Original (IAPCA)	A quantidade de alterações, isto é, inclusões e exclusões, dos itens do PCA no ano corrente	Alterar (inclusões e exclusões) no máximo 34% dos itens do PCA original	16,83% (1º semestre)	
Índice de redução de diárias pagas	A quantidade de diárias pagas em 2025 comparado à quantidade paga em 2024	Reduzir em pelo menos 7% a quantidade de diárias pagas em relação a 2024	> 19,95% em relação a 2024	

Em relação ao Índice de redução de diárias pagas, a Diretora-Geral agradeceu o apoio da Doutora Denise nas mudanças do normativo e da governança de aprovação das diárias, que hoje são aprovadas em grande parte pelo gabinete da Presidência.

A diretora da DOF apresentou uma análise dos dados até outubro, destacando que o comportamento das despesas se manteve semelhante ao do período anterior, com aumento de 570 diárias de magistrados substitutos, o que explica parte do acréscimo nos valores totais. Ela mencionou novas ações, como assistência integral e segurança, que impactaram as despesas e surgiram após a definição da meta de redução de 7%. Apesar de a redução estar ocorrendo no segundo semestre, os gastos ainda permanecem acima dos de 2024. Marília ressaltou que, embora



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)
Comitê de Governança e Estratégia

o indicador de redução tenha promovido mudanças positivas, como a diminuição dos custos com passagens e reembolsos, a meta de nova redução de 7% para o próximo exercício deve ser reavaliada, pois manter o nível atual de despesas já representaria uma economia real, considerando o reajuste das diárias e as demandas contínuas de manutenção, TI, saúde e deslocamentos. Por fim, defendeu a adoção de metas realistas, que possam efetivamente ser alcançadas.

OE9: INCREMENTAR MODELO DE GESTÃO DE PESSOAS EM ÂMBITO REGIONAL - 2º Quadrimestre de 2025 (acumulado)

Indicador	Meta 2025	Resultado Acumulado	Farol
Índice de Promoção da Saúde de Magistrados e Servidores - Meta JT	Instruir, anualmente, o Plano de Qualidade de Vida do tribunal e alcançar em 2025: a) a participação de pelo menos 10% do número total de magistrados(as) ativos(as) no TRT e de 15% do número total de servidores(as) ativos(as) no TRT, considerando o quantitativo total de participantes distintos no conjunto de ações de qualidade de vida planejadas; b) a realização de exames periódicos de saúde em 15% dos(as) magistrados(as) e 15% dos(as) servidores(as); c) a promoção de 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 do ano anterior ou de uma das cinco maiores causas de absenteísmo do ano anterior; d) a promoção de pelo menos uma ação em que participem terceirizados(as), estagiários(as) e aprendizes.	Resultado geral = 85,71% de 100% a) 126% de magistrados e 139% de servidores b) 13,60% de magistrados (43 de 48 necessários) e 17,76% de servidores (636 de 540 necessários) c) 25 ações d) 10 ações	

Em relação ao exame periódico de saúde dos magistrados, acredita-se que a meta será atingida em 2025, pois, historicamente, há maior procura pela realização dos exames no 2º semestre. No entanto, como faltam poucos meses para o final do ano, a Secretaria de Saúde e o Subcomitê de Atenção à Saúde têm intensificado a divulgação entre os magistrados sobre a importância dos exames periódicos e incentivado a sua realização.

A SEGE informou que já foi alcançada quase a totalidade da meta de participação dos magistrados, com 43 dos 48 necessários, restando apenas cinco para o cumprimento integral. Destacou que ainda é possível atingir a meta até o final do ano.

A Diretora-Geral sugeriu, com o aval da Presidência, o envio de um ofício convidando os magistrados que ainda não participaram, a exemplo do que já foi feito em anos anteriores, considerando que se trata de uma meta estabelecida pelo CSJT. A proposta foi aprovada como deliberação.

Indicador	O que mede	Meta 2025	Resultado Acumulado	Farol
Índice de absenteísmo-doença	Mede o percentual de ausências de magistrados e servidores (requisitados ou não) ao trabalho por motivo de doença própria ou de pessoa da família	Menor ou igual a 2,5%	2,5%	

Meta cumprida.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)
Comitê de Governança e Estratégia

Indicador	O que mede	Meta 2025	Resultado	Farol
Índice de efetividade da prevenção e do enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação (IEPEVAD)	A maturidade institucional em relação à Política de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação no âmbito da Justiça do Trabalho, conforme Resolução CSJT nº 360, de 25 de agosto de 2023.	a) Alcançar 16 pontos na avaliação de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação para os itens D2.2, D3.3, até julho de 2025 b) Alcançar 18 pontos na avaliação de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação para os itens D1.4, D2.3.1, D2.3.2, D.2.3.3, até dezembro de 2025	a) 0 pontos* b) 18 pontos**	

Christiane Dominique Kunzi apresentou o resultado do indicador, medido com base em critérios definidos pelo CSJT. A meta prevista até julho de 2025 era alcançar dois itens avaliados, somando 16 pontos, porém nenhum ponto foi obtido no primeiro semestre. As principais causas foram a não conclusão da capacitação obrigatória por sete dos 28 membros dos subcomitês e do Comitê de Acessibilidade e Inclusão, e a não implementação do acompanhamento em rede interdisciplinar para casos de violência e assédio. Já para as metas de dezembro, Christiane informou que todos os requisitos foram cumpridos.

A Presidência determinou que seja expedido ofício ao comitê informando formalmente o não alcance da meta de julho e suas respectivas justificativas.

2. Proposta de Indicadores Estratégicos para 2025

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

Objetivo estratégico: Aprimorar a Governança de TIC e a proteção de dados				
Indicador	O que mede	Meta 2025	Resultado acumulado	Farol
 Índice do IGovTIC-JUD	Pontuação alcançada na última apuração do IGovTIC-Jud, publicada pelo Comitê Nacional de Gestão da Tecnologia da Informação e Comunicação do CNJ.	Atingir o nível "Excelência" - acima de 90	90,66	
Índice de Conformidade com a Privacidade e Proteção de Dados do Usuário*	A conformidade com a privacidade e proteção de dados dos usuários dos tribunais da JT em relação aos normativos vigentes, principalmente à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)	Linha de base	-	N/A

*este indicador está em fase de definição pelo CSJT em parceria com os Regionais.

Foram apresentados dois indicadores. O primeiro é o IGTIC-Jud, cuja meta era alcançar o nível de excelência (pontuação acima de 90). Com um resultado acumulado de 90,66 pontos, o tribunal atingiu o objetivo, resultado de um esforço conjunto, especialmente das equipes de TI e de gestão. O segundo indicador é o Índice de Conformidade com a Privacidade e Proteção de Dados, que neste ano está sendo utilizado apenas para estabelecer uma linha de base, ainda sem meta definida nem medições consolidadas.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)
Comitê de Governança e Estratégia

3. Iniciativas estratégicas

O chefe do Escritório de Planejamento e Projetos (EPP), Igor Daniel Costa Jones, informou que o indicador de conformidade com privacidade e proteção de dados está sendo discutido no CSJT e poderá ser desdobrado em dois indicadores distintos até o final do ano.

Em seguida, apresentou o panorama do portfólio de projetos, destacando que 69% das iniciativas foram concluídas durante a gestão, sem nenhum cancelamento — um avanço em relação a períodos anteriores. Atualmente, há 23 iniciativas concluídas, sete em andamento e uma com entraves, sendo que algumas devem ser concluídas na próxima gestão. Igor ressaltou o amadurecimento institucional na gestão de projetos e anunciou a realização, entre os dias 10 e 14 de novembro, do primeiro workshop de iniciativas estratégicas, com a participação de todas as áreas do tribunal, voltado à proposição de novos projetos alinhados aos objetivos estratégicos para a próxima administração.

Thaís da Costa Cruz complementou explicando que o workshop será estruturado em torno dos objetivos estratégicos, cada um tratado em uma oficina de inovação. Nessas oficinas, as áreas discutirão desafios e terão oportunidade de propor novos projetos voltados a fortalecer o alcance das metas institucionais e sustentar o desempenho futuro, de modo a preparar um portfólio consistente para a próxima gestão.

Patrícia Helena dos Reis parabenizou as equipes pelo esforço e destacou a importância dos workshops como espaço de construção coletiva e aprimoramento da maturidade institucional. Igor informou ainda que haverá uma cerimônia simbólica de entrega de certificados de reconhecimento de mérito aos gerentes de projetos concluídos, reconhecendo o trabalho e o comprometimento das equipes.

Foram apresentadas, ainda, as iniciativas finalizadas.

Principais entregas de iniciativas estratégicas concluídas na atual gestão:

- Acompanhamento e controle dos itens de avaliação do Prêmio CNJ de Qualidade, com monitoramento e prestação de consultoria às áreas envolvidas - **Gestão Diamante**;
- Implantação dos CEJUSCs de Montes Claros, Coronel Fabriciano, Pouso Alegre e Juiz de Fora - **CEJUSCs do interior**;
- **Implantação dos robôs desenvolvidos pelo Projeto Solária (RJ-2 e RJ-9) - Otimiza TRT**
- **Implantação do AMin** - assistente de minutas;
- Fomento a indicação de temas e processos para fins de instauração de incidentes de resolução de demandas repetitivas (IRDR) - **Fomento ao IRDR**;
- Padronização dos procedimentos internos de solicitação de reajustes, bem como de demais alterações contratuais, com a criação de formulários, de modo estruturado e simplificado - **Reajuste Simplificado**;
- Normatização e padronização da operacionalização da conta vinculada, mitigando os riscos associados ao inadimplemento das obrigações trabalhistas pelas empresas terceirizadas - **Terceirização Garantida**;
- **Implantação do Módulo Execução Financeira do Portal SIGEO-JT**;



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)
Comitê de Governança e Estratégia

- **Implantação do PROAD;**
- Mapeamento e otimização do fluxo dos atos relativos aos procedimentos de cooperação do NCJ - **Coopera TRT;**
- Soluções relacionadas aos cinco eixos do Pacto Nacional do Judiciário pela Linguagem simples - **Simple Assim;**
- Priorização das necessidades e demandas de gestores(as) relacionadas à saúde mental - **Gestão Saudável;**
- **Implementação da Resolução CNJ n. 526/2023 (Iniciativas de reconhecimento e valorização de magistrados(as) e servidores(as) aposentados(as));**
- Redução do consumo de água, papel e energia elétrica, por meio de campanhas de conscientização - **TRT 2030;**
- **Criação da página da Diretoria de Orçamento e Finanças**, com inclusão de painéis;
- Aprimoramento do fluxo de liquidação de despesas de saúde e de custeio, mitigando os riscos associados à não observância dos prazos para registro de liquidação - **e-Liquidação**
- Revisão dos procedimentos internos de cadastro de atribuições e perfis no Sistema SIAFI - **Safe\$iafi;**

4. Análise estatística – resultados da estratégia

Lucas Vinícius Bibiano Thomé apresentou a análise comparativa dos indicadores processuais entre os períodos de **setembro de 2023 a agosto de 2024** e **setembro de 2024 a agosto de 2025**.

No **primeiro grau**, observou-se crescimento tanto no número de processos **distribuídos** (alta de 6,8%) quanto nos **solucionados** (alta de 6,87%), demonstrando equilíbrio entre recebimento e produtividade, com **índice de solução de 99,18%**. Apesar disso, houve leve **aumento do acervo**, concentrado principalmente em processos recentes (2022–2025). O **prazo médio para sentença** reduziu-se de **149,35 para 137,38 dias**, evidenciando maior celeridade.

Na **fase de cumprimento de sentença**, também houve avanço: os **casos novos cresceram 3,79%**, mas as **baixas aumentaram 5,09%**, resultando em **redução de 1,18% no acervo** — um dado considerado positivo.

No **segundo grau**, o volume de **novos casos** aumentou significativamente (**+11,48%**), enquanto as **soluções** cresceram **9,19%**, mantendo alta produtividade. O **acervo de processos pendentes** cresceu 11,27%, em linha com o aumento das distribuições. Destacou-se, contudo, a expressiva **redução no prazo médio de julgamento**, que caiu de **65,26 para 52,74 dias**, uma melhora de **19,17%**, demonstrando ganho relevante de eficiência na tramitação processual.

DELIBERAÇÕES:



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)
Comitê de Governança e Estratégia

- Levantamento para convocação de magistrados e servidores para os cursos exigidos pelos indicadores e para os exigidos pelo Prêmio CNJ de Qualidade;
- Rever o percentual do indicador de diárias para 2026 (manutenção em relação ao ano anterior);
- Rever a meta do IDS;
- Ofício para magistrados (exame periódico); e
- Ofício IEPEVAD (membros do colegiado não capacitados / não alcance de meta).

Síntese do encerramento e deliberações finais da reunião:

Thaís da Costa Cruz conduziu o fechamento da reunião, recapitulando os principais pontos deliberados pelo colegiado. Foram definidas as seguintes **ações e encaminhamentos**:

1. **Levantamento de cursos** exigidos pelos indicadores e pelo Prêmio CNJ de Qualidade para planejamento de **convocação de magistrados e servidores**;
2. **Revisão do percentual do indicador “Diárias” para 2026**, buscando **mantê-lo estável** em relação ao ano anterior, evitando aumento.
3. **Revisão da meta do IDS** (Índice de Desempenho da Estratégia), conforme sugestão de Marília, para que a nova meta **reflita o histórico de desempenho do tribunal**.
4. **Envio de ofício aos magistrados**, reforçando o convite para a **realização dos exames periódicos de saúde**.
5. **Envio de ofício aos membros do colegiado** que não concluíram a capacitação do **IEPEVAD**, informando o **não cumprimento da meta** em razão dessa pendência.

Após confirmar que não havia outras pendências, Thaís agradeceu a colaboração de todos. Concluiu informando que ainda haverá um novo encontro do colegiado voltado à discussão da Cadeia de Valor, processos e riscos críticos.

Considerações finais

A Desembargadora Presidente Denise Alves Horta agradeceu a todos os participantes pelo empenho, destacando que os resultados obtidos foram muito satisfatórios. Reconheceu que sempre há espaço para melhorias, mas ressaltou que, no geral, a performance foi excelente, fruto do trabalho de cada um.

O material apresentado será disponibilizado no Portal da Governança e Estratégia.

MEMBROS DO COMITÊ DE GOVERNANÇA E ESTRATÉGIA (CGE)

1	Desembargadora Denise Alves Horta	Presidente	Presente
2	Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira	1º Vice-Presidente	Presente



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)
Comitê de Governança e Estratégia

3	Desembargador Emerson José Alves Lage	2ª Vice-Presidente	Ausente
4	Desembargador Manoel Barbosa da Silva	Corregedor	Ausente
5	Desembargador Antônio Carlos Rodrigues Filho	Vice-Corregedor	Ausente
6	Desembargador Luiz Otávio Linhares Renault	Des. Decano	Ausente, com just.
7	Desembargador Ricardo Antônio Mohallem	Des. indicado pelo Presidente	Ausente
8	Desembargadora Jaqueline Monteiro de Lima	Des. indicada pelo Presidente	Presente
9	Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos	Des. supervisor do Núcleo de Cooperação Judiciária	Presente
10	Desembargador Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto	Coord. do Subcomitê de Orçamento do Segundo Grau de Jurisdição	Ausente
11	Juiz Leonardo Passos Ferreira	Coord. do Subcomitê de Orçamento do Primeiro Grau de Jurisdição	Presente
12	Juíza Paola Barbosa de Melo	Coord. do Singespa	Ausente
13	Patrícia Helena dos Reis	Diretora Geral	Presente
14	Telma Lúcia Bretz Pereira	Diretora Judiciária	Presente
15	Ludmila Pinto da Silva Frazão	Secretária Geral da Presidência	Presente
16	Thais da Costa Cruz	Secretária de Governança e Estratégia	Presente
17	Josiane Pereira Vitor Martins	Chefe da Divisão de Segurança da Informação (DISI)	Presente
18	Lorena Lopes Freire Mendes	Servidora eleita	Presente
19	Neuber Teixeira dos Reis Junior	Servidor eleito	Presente
20	Lucas Alves da Silva	Servidor eleito	Presente

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

OUTROS PARTICIPANTES
Ademir Roberto – Gabinete da Vice-Corregedoria
Andrea Felipe Ramos Chaves – Gabinete do NCJ e do SINGESPA
Anelise Cristina Guimarães - SEJPAC
Ângela de Almeida José Drumond - NUPEMEC-JT
Antônio Cláudio dos Santos - Secretaria de Auditoria - SEAUD
Antônio Cláudio dos Santos Rosa - Secretaria de Auditoria - SEAUD
Christiane Dominique Kunzi - Secretaria de Governança e Estratégia – DIPIN
Daniela de Oliveira Castro - Núcleo de Governança em Gestão de Pessoas – NGPVGP
Eloah Carone Costa Felizardo Knupp - NUPEMEC-JT
Fábio Avelar Peixoto - Secretaria de Governança e Estratégia - SAGOV
Flávia Vieira Zamboni - Secretaria de Governança e Estratégia - SAGOV



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Governança e Estratégia

ATA DA REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA (RAE)
Comitê de Governança e Estratégia

OUTROS PARTICIPANTES
Gilberto Atman Picardi Faria – Diretoria de Tecnologia da Informação e Comunicação - DTIC
Igor Daniel Costa Jones - Secretaria de Governança e Estratégia - EPP
Juliana Aparecida Ribeiro - Secretaria de Governança e Estratégia – DIESTAD
Junia Paula Oliveira – Núcleo de Gestão Sustentável
Lucas Vinícius Bibiano Thomé - Secretaria de Governança e Estratégia – DIESTAD
Luciana Correa Cruz Hahne - Secretaria de Governança e Estratégia – DIPGOV
Ludmila Azalim Rodrigues da Costa - Secretaria de Governança e Estratégia - Apoio
Luiz Felipe Campos Fernandes – Divisão de Segurança da Informação - DISI
Marília Souza Diniz Alves – Diretoria de Orçamento e Finanças - DOF
Raquel de Andrade Gomes – Representando o Desembargador Luiz Otavio Linhares Renault
Rebeca de Castro Rocha – Diretoria-Geral - DG
Renato de Paula Amado - Juiz Auxiliar da Presidência

DENISE ALVES HORTA
Desembargadora Presidente
Coordenadora do Comitê
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região