



**PODER JUDICIÁRIO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO**

**ATA DA 2ª REUNIÃO DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA DE 2012**

Data: 03 de setembro de 2012

Hora: 9h30

Local: Sala de treinamentos, no do prédio da Rua Goitacases 1475 – 13º andar  
Belo Horizonte – MG

Presentes os seguintes integrantes do Grupo Estratégico: Guilherme Augusto de Araújo, Diretor-Geral; Sandra Pimentel Mendes, Diretora-Judiciária; Eliel Negromonte Filho, Secretário-Geral da Presidência; Andréa Borges da Costa, representando a Secretaria da Corregedoria Regional; Simone Pinheiro Brettas Vargas, representando a Assessora de Comunicação Social; Maria de Lourdes de Araújo Dumont, representando o Assessor da Escola Judicial; Patrícia Helena dos Reis, Assessora de Planejamento Estratégico; Ricardo Wagner Rodrigues de Carvalho, Assessor de Apoio à 1ª Instância; Herce Martins Pontes, Coordenador Financeiro; Gilberto Atman Picardi Faria, Coordenador de Informática; Carlos Athayde Valadares Viégas, Coordenador Administrativo. Presentes os seguintes convidados: Maria Beatriz Abreu Rodrigues de Souza, Diretora de Desenvolvimento de Recursos Humanos; Geraldo Mendes Diniz, Diretor da Secretaria de Saúde; Pedro Lamounier de Carvalho, Diretor da Secretaria de Assuntos Orçamentário e Contábil; Ana Lúcia Belo, servidora da Vice-Corregedoria, Sabine Sirimarcos Gomes, servidora da Diretoria de Coordenação de Informática; Raquel Aguiar Ferreira, servidora da Diretoria de Saúde; Christiane Dominique Kunzi, Cristiano Barros Reis e Liliane Monteiro Serpa, servidores da Diretoria-Geral. Os trabalhos foram abertos pelo Diretor-Geral, que, antes de mais nada, agradeceu a presença do Desembargador Vice-Corregedor Márcio Flávio Salem Vidigal e o apoio do consultor Edson Erial, da empresa Tantum/Symnetics. Guilherme Araújo traçou um pequeno painel da situação estratégica atual do TRT, caracterizada pela alavancagem de alguns dos principais projetos tais como a implantação das novas Varas e Gabinetes, com a nomeação de servidores. Destacou que a estruturação das varas e gabinetes está atrelada à implantação do PJE. Destacou também o franco andamento do processo de desapropriação do prédio da Rua Desembargador Drumond, que deverá abrigar unidades administrativas de forma a liberar o espaço necessário aos novos gabinetes do prédio-sede e anexo. Frisou que tudo isso está relacionado. Como exemplo, citou os trabalhos da Comissão de Gestão Documental, que possibilitou a instituição de nova instrução normativa referente à eliminação de autos findos, de forma a minorar o problema causado pela falta de espaço físico. Acrescentou, também a título de exemplo, que nesta data, na parte da tarde, haverá reunião, conduzida pelo consultor Edson Erial, especificamente desenhada para os desembargadores que integram comissões, de forma a promover o maior alinhamento estratégico no TRT3. Amanhã, ainda de acordo com o Diretor-Geral, haverá outra reunião com a Comissão de Estudos para Implantação da Resolução 63/10, do CSJT, que analisará conjuntamente a estrutura do TRT - outro projeto estratégico. Enfatizou que há várias matérias a serem examinadas no presente momento. A Meta 18 do CNJ (executar, até setembro de 2012, pelo menos 60% do orçamento anual disponível) também precisa ser acompanhada. Participou aos presentes a reestruturação que houve na Diretoria-Geral, por meio da qual o



**PODER JUDICIÁRIO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO**

Escritório de Projetos passou a integrar a Assessoria de Planejamento Estratégico, ou seja, segundo ele, o pensamento estratégico, traduzido como “o que fazer”, e a sua execução, o “como fazer” estão agora numa mesma unidade. Após, Patrícia Helena esclareceu aos presentes que muitos projetos citados pelo Diretor-Geral ainda não figuram como estratégicos, salientando que juntamente com a proposta de alteração do Planejamento Estratégico elaborada pelo SINGESPA será sugerida a inclusão desses projetos. A seguir, lembrou aos participantes as deliberações da RAE anterior, ocorrida em 11 de maio de 2012, salientando que o observado foi que a maioria das matérias mereceu um olhar interessado e atento por parte dos gestores, além do comprometimento deles em levá-las adiante. Em seguida, relatou o desempenho dos indicadores e projetos estratégicos, a saber: Indicadores: 33% deles com desempenho maior ou igual ao alcance da meta; 19% entre 60 e 90% de alcance; 19% menores que 60% da meta e 29% ainda sem indicador disponível. Projetos: atualmente há 14 projetos com andamento normal; 14 estão com atrasos não considerados críticos; não existem projetos com atrasos considerados críticos; Neste ponto a Assessora ressaltou que o enfoque é não considerar os atrasos como problemas, pois é a primeira vez que a metodologia é implantada no Tribunal. Exatamente por isso é necessário tempo para que ela seja assimilada. Por isso o cuidado requerido na análise. Prosseguiu, mostrando haver 3 projetos com iniciativa definida, mas ainda não iniciados e, por fim, 2 projetos com iniciativas definidas e sem planejamento iniciado. Após, listou todos os projetos com andamento normal, destacando os de nº 4: Disponibilizar às Varas do Trabalho a consulta ao depósito recursal via sistema e o de nº 32: Definição de prazos para solicitação de material, que já foram concluídos. Patrícia Helena enfatizou que o Comitê de Projetos se reuniu anteriormente à RAE objetivando selecionar os itens que tem mais impacto estratégico para integrar a pauta desta reunião. Em seguida passou-se à análise da pauta previamente definida. Em relação ao objetivo estratégico “garantir que todas as atividades judiciais e administrativas sejam executadas no prazo e custo adequados”, foram destacados os indicadores 5 e 6 relativos ao Projeto 7: Implantação do Processo Administrativo Eletrônico. O gerente do projeto, Cristiano Barros Reis, explicou o desempenho do indicador de nº 5: Índice de expedientes digitalizados tramitando no Sistema Único de Protocolo (SUP). Segundo ele, o trabalho está sendo desenvolvido em duas vertentes: Em primeiro lugar há o foco em tornar os processos cada vez mais eletrônicos. O indicador em questão tem sido acompanhado de forma mais superficial, pois a intenção é o treinamento na assinatura eletrônica dos documentos, aos poucos, com incentivo para que a documentação seja feita cada vez eletronicamente. O atraso no treinamento é devido à falta de tempo do gerente e a questões administrativas que não evoluíram, como, por exemplo, a normatização dos atos administrativos. Atualmente a DSDLJ está acumulando esta função. Apesar de mais lenta, a proposta está caminhando. Esse fato refletiu no desempenho do indicador, porque ele necessita de padronização. Mas, segundo Cristiano, o número de documentos eletrônicos em tramitação tem aumentado. De acordo com ele, até o próximo dia 7, o treinamento do SUP deve ser finalizado. Cristiano ressaltou ainda que o projeto deve ser levado para o interior do estado somente quando estiver mais estruturado, para não frustrar expectativas. Com relação ao indicador nº 6 – Prazo para recebimento



**PODER JUDICIÁRIO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO**

do expediente por meio do SUP, Cristiano enfatizou que, a despeito da remessa de ofício a todas as Unidades determinando o cadastramento e recebimento de todos os expedientes via SUP, vários setores não estão cumprindo o estabelecido. O que se observa é que algumas áreas não cadastram e nem tampouco tramitam por meio do SUP. Ele ressaltou que os documentos precisam ter uma origem oficial. Explicou que a metodologia de pendências de recebimento e solução mostra com realidade a situação das unidades. Ela é fundamental para análise do fluxo processual dos setores. Contudo, o indicador não está conseguindo medir com eficiência porque as unidades não estão fazendo uso da metodologia, mesmo com a expedição do referido ofício. O resultado está abaixo de 50%. A Assessora de Planejamento Estratégico interveio para enfatizar que os gestores precisam ficar atentos quanto à maneira como os documentos são produzidos e encaminhados. É premente a necessidade de empenho dos gestores para o correto uso do SUP, porque o volume de expedientes é gigantesco e o que a Administração cobra é eficiência e boa gestão. Cristiano passou a expor então o treinamento feito com a Diretoria de Recursos Humanos. De acordo com ele, esse foi o primeiro passo para o treinamento geral. A idéia é criar multiplicadores nas áreas. Mas muitos deles foram desviados de função. É preciso que se dê ao multiplicador condição de trabalhar com o SUP e treinar outros servidores. O consultor Edson Erial tomou a palavra explicando que, para qualquer projeto ser vitorioso é necessário ter clareza do escopo e dos resultados esperados. Ele indagou dos gestores presentes se eles têm percepção de qual é o ganho do projeto. Sem isso, segundo ele, nenhum gestor prioriza. O Coordenador Financeiro, Herce Pontes, responde que a prioridade deve ser a tramitação dos documentos. Nesse ponto, o Diretor-Geral toma a palavra para esclarecer que existe outro projeto de tramitação eletrônica de documentos administrativos no Poder Judiciário – o SIGA, que vem aos moldes do PJE. Segundo ele, a ideia do SUP, em 2007, nos primórdios de sua implantação, era ser um projeto que desse conta da área administrativa, até que o SIGA fosse implantado, pois este último já progrediu e retrocedeu em sua implementação diversas vezes. À época, o TRT3 não tinha condições de adquirir um programa personalizado e o SUP foi oferecido gratuitamente pelo TRT12 e possibilita a gerência da documentação desde a criação até o arquivamento. Segundo Cristiano, a documentação administrativa do Tribunal sempre foi muito mal tratada e o proposto, com o SUP, foi fazer um “*upgrade*” para trazer clareza de informações, transparência e a possibilidade de trabalhar com documentos eletrônicos. Ainda segundo Cristiano, o projeto é pedagógico, pois leva ao desapego do suporte papel. Ele é um embrião, mas possui ferramentas que possibilitam o tratamento totalmente eletrônico da informação. Isso é vital para a instituição, pois cria uma cultura preparatória para o SIGA. Além disso, há o problema da normatização da documentação administrativa. Como o SUP é um programa interno, foi possível normatizar internamente. Mas ela é mal elaborada e tenta a regulamentação digital de forma precária. A Lei 12682/2012 não permite o descarte do papel. Por isso a necessidade de se produzir mais e mais documentos eletrônicos. De acordo com o gestor do projeto, ainda trabalhamos com documentos híbridos e há ainda outro limite: os documentos que geram pagamento, pois não há entendimento se o TCU realmente os requer em papel ou não. Cristiano finaliza sua exposição afirmando que deveremos conviver



**PODER JUDICIÁRIO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO**

com essa dualidade por enquanto, até que se definam esses critérios. Patrícia Helena informa que a primeira etapa do projeto, o protocolo e a tramitação, já deveria estar cumprida, uma vez que o SUP foi criado em 2007. Christiane Kunzi indagou se é possível abrir o prazo para cada unidade em separado, pois dessa forma ficaria mais fácil detectar os gargalos de cadastramento e tramitação. Cristiano disse que isso é possível. Maria Beatriz, Diretora de Recursos Humanos, relatou a experiência bastante produtiva, segundo ela, do treinamento realizado naquela unidade. Todos os servidores da DSDRH foram treinados, de modo que todos sabem dar andamento eletrônico aos expedientes. Cristiano ressalta que esse é o treinamento almejado para todas as Unidades. Por fim, a Assessora de PE sugeriu a expedição de ofício, ainda neste mês, aos responsáveis pelas Unidades mostrando a situação da documentação pendente, solicitando a nomeação de um servidor responsável pelo SUP e definindo novo prazo para regularização, já que o pleito do ofício encaminhado pelo Diretor-Geral em junho de 2012 não foi atendido. Todos concordaram. Após, ainda tratando do mesmo objetivo estratégico, passou-se à discussão do próximo projeto: Estrutura Organizacional. O Diretor-Geral pediu a palavra com a intenção de atualizar os presentes sobre a situação do projeto. Segundo Guilherme Araújo, o trabalho desenvolvido pelo INDG para o referido projeto, a pedido, foi reunido aos estudos da Comissão para implantação da Resolução 63 do CSJT neste Tribunal, ampliando-lhe o escopo. A consultoria contou com o devido acompanhamento das áreas mapeadas e com reuniões periódicas com a Administração. A conclusão do trabalho, que ocorreu no final do último mês de junho, foi submetida à análise da Comissão da Resolução 63/10. O que se fez foi aproveitar o estudo para orientar melhor a Administração sobre como proceder à reestruturação requerida pela Resolução 63/CSJT. Mas, de acordo com Guilherme, a intenção da junção do projeto ao estudo para implantação da Res. 63/2010 no TRT é bem mais ampla do que meramente para servir à reestruturação do número de funções comissionadas no nível de 62,5% dos cargos. Pois a própria Resolução 63 institui uma remodelagem bem mais ampla, que passa pela nomenclatura, adequação da gestão de pessoas, hierarquização, normatização entre os TRTs. Segundo Guilherme, existem hoje várias medidas sendo estudadas para atenuar o impacto da implantação da referida resolução, tais como o projeto de criação de cargos no TRT3; requerimento feito pelos TRTs para ampliação do limite de FCs para 70% dos cargos; estudos para atenuar o impacto da diminuição de FCs de forma paulatina, sem impactos abruptos. Sobre isso especificamente, a DSDRH já propôs um plano de ação constituído por divulgação na Intranet de um canal exclusivo dedicado ao tema, com notícias, entrevistas e e-mail para responder a dúvidas dos servidores; Servidor da administração irá às cidades polo para conversar com magistrados e servidores; contratação de profissionais renomados para cursos aos gestores sobre como conduzir processos de mudança; palestra a todos os servidores sobre os desafios da qualidade de vida diante de perdas e frustrações, assim como sobre o tema viver melhor financeiramente, ministrada por consultor financeiro. A Diretoria de Recursos Humanos elaborou também, como sugestão para os gestores, um conjunto de critérios para a concessão de FCs, para serem aplicados de forma geral pelos gerentes em suas unidades. De acordo com as palavras do Coordenador Administrativo, Carlos Athayde Viégas, a intenção é desmitificar o



**PODER JUDICIÁRIO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO**

terror criado em torno da implantação da Res. 63. Os esforços são no sentido de implantação paulatina nas unidades administrativas. Salientou ainda que os critérios de concessão de FCs são sugestões e não imposições. Essa responsabilidade passará pela maturidade dos gestores. Após as discussões realizadas, o Grupo Estratégico deliberou pela inclusão do Diretor-Geral como gerente executivo do projeto, pela formulação de proposta de ampliação do escopo com a inclusão da matéria tratada pela Resolução 63 com o devido aval da Comissão constituída para tal fim e posterior acompanhamento pelo Escritório de Projetos. Na sequência iniciou-se a discussão em torno do objetivo estratégico “desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes de magistrados e servidores” com foco no Projeto Gestão por competência. A Assessora de Planejamento Estratégico esclareceu que o projeto está com atraso e que em 2012 houve a publicação da Resolução 92/2012, do CSJT, que dispõe sobre as diretrizes básicas para a implantação do modelo de Gestão de Pessoas por Competências da Justiça do Trabalho, definindo 4 requisitos para sua aplicação. Destacou, ainda, que tal ferramenta auxilia na implantação da Resolução 63. Segundo a Diretora de Recursos Humanos, a Res. 92/12 apresenta o projeto a ser seguido e os resultados esperados. Segundo ela, essa resolução veio imbuída da ideia de unificar a implantação de um modelo de gestão, mas não haverá uma metodologia única. Contudo, os resultados esperados são dados pela supracitada resolução. Ainda segundo a Diretora de RH, a atual consultoria que o TRT3 contratou para o referido projeto, com data prevista de término para dezembro próximo, só cumpre parte de um dos quatro requisitos propostos pela Res. 92/12. Segundo a Diretora, a partir do próximo dia 10, inicia-se o mapeamento de competências com os gestores da instituição. Considerando o exposto, deliberou-se pela contratação de nova consultoria para cumprimento dos demais requisitos. Em seguida Patrícia Helena passou a tratar do objetivo estratégico “buscar a melhoria do clima organizacional, da saúde e da qualidade de vida dos magistrados e servidores”, discorrendo especificamente sobre o projeto 21 - Saúde e Segurança no Trabalho. Patrícia Helena comunicou aos presentes que a Diretoria de Saúde apresentou ao Diretor-Geral orçamento para a contratação da metodologia de pesquisa sobre qualidade de vida no trabalho já implementada pelo TRT da 10ª Região, conforme deliberado na última RAE. Informou também que o Diretor-Geral considerou por bem submeter o assunto a este fórum para deliberação. Patrícia Helena esclareceu aos presentes que a servidora da Diretoria da Saúde, Raquel Aguiar Ferreira faria argumentação sobre a contratação da pesquisa e ressaltou a todos que a apresentação da referida proposta vem na esteira da implantação da Res. 63/2010. A seguir, Raquel Aguiar tomou a palavra relatando que na última RAE houve a apresentação dos dados sobre absenteísmo no TRT. Esses dados, segundo ela, precisam ser bem analisados e explorados, por isso a necessidade da pesquisa sobre qualidade de vida no trabalho. Ela esclarece aos presentes o que é qualidade de vida e enfatiza que o projeto precisa se desenvolver por meio da implantação de melhorias no ambiente do trabalho, pois, segundo ela, ações isoladas não são consideradas como programas QVT, por não agirem sobre a causa dos problemas, sendo assistencialistas, paliativas e compensatórias dos desgastes vividos. No projeto em questão, há uma relação intrínseca entre QVT e saúde. Segundo ela, há três dimensões maiores a trabalhar: monitorar o ambiente físico – já está



**PODER JUDICIÁRIO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO**

contratada uma empresa para tal fim e que também irá permitir o cumprimento da meta 15 do Poder Judiciário nacional; monitorar a organização e a gestão do trabalho, o que também já está sendo realizado; e a percepção do indivíduo em seu ambiente de trabalho. Segundo Raquel Aguiar é nesta última dimensão que surge a necessidade de apuração o IAQVT, pois é a boa percepção do indivíduo sobre o seu trabalho que vai diminuir o absenteísmo. E é na soma das três abordagens que se cumpre o objetivo estratégico “buscar a melhoria do clima organizacional, da saúde e da qualidade de vida dos magistrados e servidores”. De acordo com a servidora, o IAQVT realiza diagnóstico, mapeia indicadores e gera subsídios para políticas de qualidade do trabalho. Além disso, é parametrizado e foi elaborado por um Tribunal do Trabalho, o da 10ª Região. Esclarece que o cronograma de execução da pesquisa é de cinco meses e o valor de R\$175.000,00 (cento e setenta e cinco mil reais). Segundo Raquel Aguiar, o valor pode parecer elevado, mas quando se tem em mente o montante que se gasta anualmente com licenças médicas reiteradas e com aposentadorias por invalidez, o custo benefício torna-se muito compensador. Ela enfatiza que a pesquisa também vem como suporte às mudanças como as relacionadas à Res. 63/10. Dr. Geraldo Diniz, Diretor da Secretaria de Saúde, ressalta que a 10ª Região já está executando a 2ª rodada da pesquisa. Afirma que somos bons tratadores de doença, com isso conseguimos diminuir o absenteísmo, mas o melhor é a prevenção, com campanhas de vacinação, hábitos de vida mais saudáveis, com acompanhamento feito pelos exames periódicos médico e odontológico. Mas, além disso, segundo o Diretor da DSS, nós precisamos saber porque o servidor está adoecido, triste, porque ele falta. Precisamos saber como o servidor percebe o seu trabalho. Precisamos estar mais perto dele, saber do que ele precisa, na tentativa de promover a saúde. Nesse ponto, a Assessora de PE indagou do Coordenador Financeiro se haveria saldo para a contratação. O Diretor da DSCF afirmou que a proposta está dentro do limite orçamentário, podendo ser contratada ainda este ano. Guilherme Araújo destaca que a pesquisa vem em momento oportuno, sendo importante este projeto caminhar *pari passu* aos demais ligados à gestão de pessoas. Ricardo Wagner, Assessor de Apoio à Primeira Instância, apoia a implantação do projeto e reforça a necessidade da promoção da saúde, que terá impactos positivos também no projeto REVITALIZAR. Os presentes deliberaram pela contratação da pesquisa. O Diretor-Geral ressaltou que a deliberação seria levada à consideração da Presidência. O último objetivo estratégico integrante da pauta desta RAE é “garantir recursos orçamentários para a execução da estratégia”. Passou-se, então, a tratar do Projeto 27 - Informatização da Diretoria da Secretaria de Assuntos Orçamentário e Contábil. A Assessora de Planejamento Estratégico esclareceu que, para finalização do projeto, é necessário o desenvolvimento do sistema de TI pela DSCI, vez que o mapeamento das rotinas já foi elaborado pela DSCF. Considerando a recente publicação da lei que trata da criação de 96 cargos de TI, foi deliberado pelos presentes que o Coordenador de Informática irá priorizar a execução do sistema em questão, tão logo os novos servidores sejam nomeados. Esgotados os assuntos da pauta, Patrícia Reis expôs sobre a implementação do SIGEST – Sistema de Gestão Estratégica - adquirido pelo CSJT, e que será disponibilizado para todos os TRTs. Informou que nos meses de outubro e novembro deste ano a empresa contratada – STRATEC, virá ao



**PODER JUDICIÁRIO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO**

TRT3 para auxiliar na personalização do sistema e no treinamento de servidores, solicitando o apoio de todos. Na sequência, foi dada a palavra ao consultor da Tantum/Symnetics, Edson Erial, que apresentou proposta de *workshop* a ser realizado em parceria com as unidades administrativas em 2012. O Grupo Estratégico definiu que a melhor forma de encaminhar os trabalhos é dividindo as unidades por temas estratégicos afins. A Assessora de Planejamento Estratégico ficou de apresentar o cronograma para viabilizar a realização do workshop, que objetiva detectar bons projetos para auxiliar a execução da nossa estratégia. Finalizando os trabalhos, o Desembargador Vice-Corregedor Márcio Flávio Salem Vidigal destacou o profissionalismo com que a gestão estratégica está sendo tratada no âmbito do Regional e parabenizou a todos. Considerou a experiência muito gratificante. Deu por encerrado os trabalhos, agradecendo a participação de todos e avisando que as próximas RAEs serão em agosto e novembro. Para constar eu, Patrícia Helena dos Reis, Assessora de Planejamento Estratégico, lavrei a presente ata, que vai assinada por todos os presentes.

Guilherme Augusto de Araújo	
Sandra Pimentel Mendes	
Eliel Negromonte Filho	
Andréa Borges da Costa	
Simone Pinheiro Brettas Vargas	
Maria de Lourdes de Araújo Dumont	
Patrícia Helena dos Reis	
Ricardo Wagner Rodrigues de Carvalho	
Herce Martins Pontes	
Gilberto Atman Picardi Faria	
Carlos Athayde Valadares Viégas	
Geraldo Mendes Diniz	
Maria Beatriz Abreu Rodrigues de Sousa	
Ana Lúcia Belo	
Cristiano Barros Reis	
Raquel Aguiar Ferreira	
Christiane Dominique Kunzi	
Liliane Monteiro Serpa	