



**PODER JUDICIÁRIO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO**

**RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 04/2015.**

Aprova o Plano Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região para o quinquênio 2015/2020.

**O TRIBUNAL PLENO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO**, no uso de suas atribuições legais e regimentais, na sessão extraordinária ocorrida nesta data,

**CONSIDERANDO** o disposto na Resolução CNJ nº 198/2014, que dispõe sobre o Planejamento e a Gestão Estratégica no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências;

**CONSIDERANDO** o que consta no expediente administrativo eletrônico nº 0005818-09.2014.5.04.0000 (PA), que trata do processo de elaboração do Plano Estratégico Institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região para o quinquênio 2015/2020,

**RESOLVE**, por unanimidade,

**Art. 1º** Aprovar o Plano Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região para o quinquênio 2015/2020, na forma do Anexo Único desta Resolução Administrativa.

**Art. 2º** Esta Resolução Administrativa entra em vigor na data de sua publicação.

Tomaram parte na sessão os Exmos. Desembargadores Juraci Galvão Júnior, Rosane Serafini Casa Nova, João Alfredo Borges Antunes de Miranda, Berenice Messias Corrêa, Tânia Rosa Maciel de Oliveira, Beatriz Renck, Cláudio Antonio Cassou Barbosa, Carmen Izabel Centena Gonzalez, Denise Pacheco, Francisco Rossal de Araújo, Tânia Regina Silva Reckziegel, Raul Zoratto Sanvicente, Leonardo Meurer Brasil, Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo e Ricardo Carvalho Fraga,



**PODER JUDICIÁRIO**  
**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO**

sob a presidência da Exma. Desembargadora Cleusa Regina Halfen, Presidente deste Tribunal. Presente pelo Ministério Público do Trabalho o Dr. Fabiano Holz Beserra. Porto Alegre, 16 de março de 2015.-.....

**CERTIDÃO**

CERTIFICO que a presente Resolução Administrativa, disponibilizada no DEJT do dia 19.03.2015, é considerada publicada nesta data. Dou fé. Em 20 de março de 2015.

Cláudia Regina Schröder  
Secretária do Tribunal Pleno, do Órgão Especial e da SDC



**PODER JUDICIÁRIO**  
**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

**PLANO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL**  
**2015 – 2020**



**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO – RS**

Av. Praia de Belas, nº 1.100 – Bairro Praia de Belas

CEP 90.110-903 – PORTO ALEGRE – RS

PABX (51) 3255.2000

**ADMINISTRAÇÃO DO TRIBUNAL**

**Gestão 2013/2015**

*Posse em 13 de dezembro de 2013*

**Cleusa Regina Halfen**

Presidente

**Ana Luiza Heineck Kruse**

Vice-Presidente

**Beatriz Renck**

Corregedora Regional

**Carmen Izabel Centena Gonzalez**

Vice-Corregedora Regional

## **COMPOSIÇÃO DO COMITÊ DE GESTÃO ESTRATÉGICA**

(Portaria nº 2.775, de 29 de junho de 2011,  
alterada pela Portaria nº 433, de 3 de fevereiro de 2014)

- Presidente do Tribunal – Desembargadora Cleusa Regina Halfen
- Vice-Presidente – Desembargadora Ana Luiza Heineck Kruse
- Corregedora Regional – Desembargadora Beatriz Renck
- Vice-Corregedora Regional – Desembargadora Carmen Izabel Centena Gonzalez
- Diretor da Escola Judicial – Desembargador José Felipe Ledur
- Presidente da Comissão de Orçamento, Finanças e Planejamento Estratégico – Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova
- Juiz Auxiliar da Presidência – Ricardo Fioreze
- Juíza Auxiliar da Corregedoria – Andréa Saint Pastous Nocchi
- Diretor-Geral – Luiz Fernando Taborda Celestino
- Secretário-Geral Judiciário – Onélio Luis Soares dos Santos
- Secretária-Geral da Presidência – Soraia Bohn
- Assessora-Chefe da Assessoria de Gestão Estratégica, Dados Estatísticos e Apoio às Ações Institucionais – Carolina da Silva Ferreira
- Diretor da Secretaria de Gestão de Pessoas – Mauro Baltar Grillo
- Diretora da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicações – Natacha Moraes de Oliveira
- Diretor da Secretaria de Comunicação Social – Mário Garrastazu Médici Neto
- Diretora da Secretaria de Administração – Daniela Vaz dos Santos

## COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL PLENO

Flavio Portinho Sirangelo  
Juraci Galvão Júnior  
Rosane Serafini Casa Nova  
João Alfredo Borges Antunes de Miranda  
Ana Luiza Heineck Kruse (Vice-Presidente)  
Berenice Messias Corrêa  
Tânia Rosa Maciel de Oliveira  
Leonardo Meurer Brasil  
Cleusa Regina Halfen (Presidente)  
Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo  
Ricardo Carvalho Fraga  
José Felipe Ledur  
Flávia Lorena Pacheco  
João Pedro Silvestrin  
Luiz Alberto de Vargas  
Beatriz Renck (Corregedora Regional)  
Maria Cristina Schaan Ferreira  
Cláudio Antônio Cassou Barbosa  
Carmen Izabel Centena Gonzalez (Vice-Corregedora)  
Emílio Papaléo Zin  
Vania Maria Cunha Mattos  
Denise Pacheco  
Alexandre Corrêa da Cruz  
Clóvis Fernando Schuch Santos  
Maria da Graça Ribeiro Centeno  
Marçal Henri dos Santos Figueiredo  
Rejane Souza Pedra  
Wilson Carvalho Dias  
Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa  
Francisco Rossal de Araújo  
Marcelo Gonçalves de Oliveira  
Maria Helena Lisot  
Lucia Ehrenbrink  
Iris Lima de Moraes  
Maria Madalena Telesca  
Herbert Paulo Beck  
George Achutti  
Tânia Regina Silva Reckziegel  
Laís Helena Jaeger Nicotti  
Marcelo José Ferlin D'Ambroso  
Gilberto Souza dos Santos  
Raul Zoratto Sanvicente  
André Reverbel Fernandes  
João Paulo Lucena  
Fernando Luiz de Moura Cassal  
Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi

## APRESENTAÇÃO

É com satisfação que apresento o Plano Estratégico Institucional, o qual norteará as ações institucionais do TRT da 4ª Região/RS para o período 2015 – 2020. Hoje podemos colher os frutos do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho gaúcha aprovado para o quinquênio 2010 – 2015 e, cativados por esses resultados, a equipe multissetorial designada para elaborar o presente documento revisou e atualizou os pontos necessários, alinhando os nossos objetivos aos previstos no Plano Estratégico do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. O presente Plano dá continuidade aos projetos estratégicos em andamento na 4ª Região e apresenta novos, os quais foram aprovados a partir de ampla discussão e colaboração. A execução desses projetos trará grande auxílio à prestação jurisdicional, pois é planejando as nossas ações e agindo com foco na estratégia que conseguiremos alcançar nossos propósitos. Agradeço a todos os que se dedicaram a esse trabalho, tornando possível sua concretização. Muitos desafios permanecem no Plano Estratégico 2015 – 2020, mas agora contamos com a experiência e o aprendizado obtidos com o desdobramento da estratégia nos últimos cinco anos. A Justiça do Trabalho gaúcha, como o próprio mundo em que vivemos, está em constante mudança, o que faz o planejamento estratégico fundamental para que sejam feitos os ajustes necessários à viabilização dos resultados esperados. João Alberto Catalão, *Coach* Executivo, afirma que “quem continuar a fazer o que sempre fez, já não obterá o que sempre obteve”. É preciso revisarmos constantemente nossas rotinas, para que acompanhem as mudanças, nos adaptemos a elas e as utilizemos como ferramentas para cumprir nossa missão: “Realizar justiça na solução dos conflitos individuais e coletivos do trabalho, contribuindo para a pacificação social”.

Desejo a todos uma boa leitura.

Porto Alegre, 16 de março de 2015.



**Cleusa Regina  
Halfen**

Presidente do TRT da 4ª  
Região/RS

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>7</b>
<b>O PROCESSO DE ELABORAÇÃO DO PLANO ESTRATÉGICO</b> .....	<b>8</b>
<b>DEFINIÇÕES</b> .....	<b>8</b>
<b>Identidade Organizacional</b> .....	<b>8</b>
Missão.....	9
Visão.....	9
Valores.....	9
<b>Análise de ambiente</b> .....	<b>10</b>
<b>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</b> .....	<b>12</b>
<b>MAPA ESTRATÉGICO</b> .....	<b>14</b>
<b>INDICADORES, METAS E INICIATIVAS POR OBJETIVO ESTRATÉGICO</b> .....	<b>15</b>
<b>Objetivos Estratégicos da Perspectiva “Recursos”</b> .....	<b>15</b>
1. Promover a melhoria da comunicação, do clima organizacional e da qualidade de vida.....	16
2. Promover a inovação, integração e atualização dos sistemas de informação.....	17
3. Aprimorar a gestão orçamentária.....	18
<b>Objetivos Estratégicos da Perspectiva “Processos Internos”</b> .....	<b>19</b>
4. Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional.....	19
5. Agilizar e aprimorar os procedimentos administrativos.....	21
6. Gerenciar as demandas repetitivas e os grandes litigantes.....	24
7. Fortalecer os processos de governança.....	24
<b>Objetivos Estratégicos da Perspectiva “Sociedade”</b> .....	<b>25</b>
8. Assegurar a efetividade da prestação jurisdicional.....	25
9. Fortalecer a defesa dos direitos da cidadania.....	26
<b>ANEXO 1 – Lista de Objetivos Estratégicos</b> .....	<b>27</b>
<b>ANEXO 2 – Lista de Iniciativas</b> .....	<b>28</b>
<b>ANEXO 3 – Lista de Indicadores</b> .....	<b>29</b>
<b>ANEXO 4 – Grupo de Líderes</b> .....	<b>30</b>
<b>ANEXO 5 – Grupo Ampliado</b> .....	<b>31</b>
<b>ANEXO 6 – Assessoria de Gestão Estratégica, Dados Estatísticos e Apoio às Ações Institucionais</b> .....	<b>33</b>

## **INTRODUÇÃO**

Desde 2009, todos os tribunais brasileiros têm o dever de elaborar seus respectivos planejamentos estratégicos, alinhados ao Plano Estratégico Nacional do Poder Judiciário. A obrigatoriedade é decorrência da Resolução nº 70/2009, do Conselho Nacional de Justiça, a primeira norma a dispor sobre planejamento e gestão estratégica no Poder Judiciário.

O primeiro Plano Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região foi elaborado em 2009/2010, obedecendo a Resolução acima referida e cobrindo o período de 2010 a 2015. Em 2012 e 2014, o Plano foi revisado e adaptado às prioridades da Administração recém-empossada, mantendo, porém, os principais fundamentos.

Em junho de 2014, foi publicada a Resolução nº 198/2014, do Conselho Nacional de Justiça, dispendo sobre planejamento e a gestão estratégica no âmbito do Poder Judiciário e instituindo a estratégia do Poder Judiciário para o período 2015-2020. A fim de alinhar o período de vigência do planejamento estratégico do TRT4 com o do planejamento do Poder Judiciário, decidiu-se reduzir em um ano o período abrangido pelo primeiro Plano do TRT4. Dessa forma, o segundo Plano Estratégico deste Tribunal foi elaborado para período coincidente com o do Plano Estratégico Nacional, qual seja, de 2015 a 2020.

A área de Tecnologia da Informação e Comunicações do TRT4 elabora seu próprio plano estratégico (Plano Estratégico de Tecnologia da Informação – PETI), regado pela Resolução nº 99/2009, do Conselho Nacional de Justiça, e alinhado ao Plano Estratégico Institucional em vigor.

O presente documento consolida as definições feitas ao longo do processo de elaboração do Plano Estratégico, em reuniões que ocorreram ao longo dos meses de setembro a dezembro de 2014. A elaboração envolveu cerca de 40 pessoas, de forma representativa, entre magistrados e servidores.

## O PROCESSO DE ELABORAÇÃO DO PLANO ESTRATÉGICO

O método para a elaboração do Plano Estratégico 2015-2020 foi definido na Reunião de Análise da Estratégia (RAE) ocorrida em 4 de agosto de 2014.

Para o processo de elaboração, foram organizados dois grupos<sup>1</sup>:

- *Grupo de Líderes*, integrado por dez pessoas, todas integrantes do Comitê de Gestão Estratégica, que participou de todas as etapas de elaboração.
- *Grupo Ampliado*, formado por representantes das áreas administrativas e judiciárias do TRT4, que participou das etapas de Análise de Ambiente e Proposição de Ações.

O cronograma de elaboração e os participantes das reuniões foram os seguintes:

Data	Etapa	Participantes
1º de setembro	Identidade Organizacional	Grupo de Líderes
12 de setembro	Análise de Ambiente	Grupo Ampliado
22 de setembro	Objetivos Estratégicos	Grupo de Líderes
6 de outubro	Indicadores e Metas	Grupo de Líderes
14 de novembro	Propostas de ações	Grupo Ampliado

Terminada a série de reuniões, o material gerado foi compilado pela Assessoria de Gestão Estratégica, Dados Estatísticos e Apoio às Ações Institucionais, tendo sido gerada uma versão preliminar do Plano Estratégico. Essa versão foi submetida à apreciação do Comitê de Gestão Estratégica e discutida nos dias 3 e 17 de dezembro, em Reuniões de Análise da Estratégia<sup>2</sup>. Na ocasião, foram feitos diversos ajustes, principalmente em relação aos projetos estratégicos propostos.

O conteúdo do Plano Estratégico 2015 – 2020 está apresentado a seguir.

## DEFINIÇÕES

### *Identidade Organizacional*

Fazem parte da identidade organizacional as declarações de Missão e Visão e a relação de Valores Institucionais.

<sup>1</sup> A relação completa dos integrantes dos dois grupos está disponível nos Anexos 4 e 5.

<sup>2</sup> Fizeram-se necessárias duas Reuniões, tendo em vista que não foi possível apreciar a integralidade da proposta na primeira ocasião.

## Missão

A declaração de Missão voltou a ter a redação<sup>3</sup> original, elaborada em 2010:

**Realizar justiça na solução dos conflitos  
individuais e coletivos do trabalho,  
contribuindo para a pacificação social.**

## Visão

A declaração de Visão foi mantida com a mesma redação de 2010, pois acredita-se que ainda são necessários avanços na mesma direção:

**Ser reconhecida como acessível, célere e efetiva  
na realização da justiça social.**

## Valores

A relação de valores institucionais foi alterada, tendo sido aprovados os seguintes:

**Credibilidade:** Ser reconhecida pela sociedade como um órgão com alto nível de confiabilidade, decorrente da qualidade de sua prestação jurisdicional.

**Acessibilidade:** Refere-se a três aspectos principais: a concessão do benefício da gratuidade da Justiça; a capilaridade da estrutura da Justiça; o acesso físico.

---

<sup>3</sup> A versão que vigorou de 2012 a 2014 é “Realizar justiça na solução dos conflitos individuais e coletivos do trabalho”.

**Ética:** Agir com honestidade, probidade e integridade em todas as suas ações e relações.

**Celeridade:** Prezar pela agilidade nos trâmites judiciais e administrativos.

**Transparência:** Realizar gestão comprometida com a divulgação de ações e resultados.

**Responsabilidade socioambiental:** Promover uma postura ética e transparente com a sociedade e contribuir para a preservação dos recursos ambientais e culturais.

**Inovação e atualidade:** Buscar soluções inovadoras para a melhoria da prestação jurisdicional, destacando-se pela criatividade e atualidade das soluções.

**Valorização das pessoas:** Assegurar tratamento digno às pessoas, respeitando sua identidade, integridade e diversidade.

**Efetividade:** Garantir o cumprimento das decisões judiciais.

## **Análise de ambiente**

Para a análise de ambiente, foi utilizada a Matriz SWOT<sup>4</sup>, uma ferramenta para avaliar e monitorar o ambiente interno e externo da Organização. A seguir, a Matriz SWOT da Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul.

---

<sup>4</sup> Acrônimo para *strengths* (forças), *weaknesses* (fraquezas), *opportunities* (oportunidades) e *threats* (ameaças).

## Matriz SWOT da Justiça do Trabalho do Rio Grande do Sul

		PONTOS FORTES	PONTOS FRACOS
<b>Ambiente interno</b>		Boa capacidade de trabalho dos servidores	Instrumentos de motivação
		Cultura com foco na conciliação	Pouca uniformização de jurisprudência (exceto execução)
		Boa infraestrutura física e tecnológica	Distribuição inadequada da força de trabalho
		Capacidade e credibilidade para firmar parcerias	Capacitação fragmentada
		Uniformização de jurisprudência na execução	Elevado tempo de tramitação dos processos
		Estrutura e investimento em capacitação	Alta rotatividade de servidores e magistrados
		Qualificação dos servidores e magistrados	Resíduo elevado
		Utilização do PJe e ferramentas eletrônicas: e-Jus, ADM, e-gestão, convênios (Bacen-jud, Renajud, Jucergs, Detran, etc.)	Distribuição de gratificações sem critérios claros
			Avaliação de desempenho meramente formal
			Cultura focada no curto prazo
		Diversidade de procedimentos sem documentação e uniformização (judiciais e administrativos)	
		Disseminação do plano estratégico e execução da estratégia pouco efetiva	
		Comunicação	
		OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
<b>Ambiente externo</b>		Racionalização e integração dos sistemas administrativos (SIGA)	Aumento de demanda processual
		Política Nacional de Priorização do 1º Grau	Orçamento contingenciado
		Parcerias com outras instituições	Engessamento da distribuição de pessoal (Resolução CSJT)
		Aperfeiçoamento/ desenvolvimento do PJe	Insuficiência de participação na elaboração das normas administrativas
		Apropriação de novas tecnologias	Centralização e lentidão nas adaptações e melhorias necessárias ao PJe
		Legislação	

## **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**

Os objetivos estratégicos para o Plano Estratégico 2015 – 2020 foram alterados, de forma a garantir o alinhamento com os macrodesafios do Poder Judiciário Nacional (Resolução nº 198/2014, do Conselho Nacional de Justiça) e os objetivos estratégicos estabelecidos para a Justiça do Trabalho (Resolução nº 145/2014, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho). Para a Justiça do Trabalho da 4ª Região, foram definidos nove objetivos estratégicos, que estão expostos a seguir com as respectivas definições.

### **1. Promover a melhoria da comunicação, do clima organizacional e da qualidade de vida**

*Refere-se a políticas, métodos e práticas adotados na gestão de comportamentos internos, objetivando potencializar o capital humano nos órgãos da Justiça do Trabalho. Inclui programas e ações relacionados à melhoria da comunicação, à avaliação e ao desenvolvimento de competências gerenciais e técnicas de magistrados e servidores, à valorização das pessoas, à promoção da saúde ocupacional, à humanização das relações de trabalho, ao estabelecimento de sistemas de recompensas, à modernização das carreiras e à adequada distribuição da força de trabalho.*

### **2. Promover a inovação, integração e atualização dos sistemas de informação**

*Objetiva garantir confiabilidade, integridade e disponibilidade das informações, dos serviços e dos sistemas, por meio do incremento e da modernização dos mecanismos tecnológicos, do controle efetivo dos processos de segurança e do controle efetivo de riscos, assim como a otimização de recursos humanos, orçamentários e tecnológicos. Visa a, além de desenvolver novos sistemas, tornar os já existentes mais adequados à demanda dos usuários e garantir sua integração e atualização.*

### **3. Aprimorar a gestão orçamentária**

*Refere-se à utilização de mecanismos para alinhar as necessidades orçamentárias, de custeio, de investimentos e de pessoal ao aprimoramento da prestação jurisdicional, atendendo aos princípios constitucionais da Administração Pública. Envolve estabelecer uma cultura de redução do desperdício de recursos públicos.*

### **4. Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional**

*Objetivo que tem por finalidade materializar, na prática judiciária, o comando constitucional da razoável duração do processo. Visa a garantir a prestação jurisdicional efetiva e ágil, com*

*segurança jurídica e procedimental na tramitação dos processos judiciais, bem como elevar a produtividade de magistrados e servidores.*

#### **5. Agilizar e aprimorar os procedimentos administrativos**

*Refere-se ao aprimoramento contínuo dos procedimentos administrativos e das rotinas de trabalho, por meio da documentação, otimização e agilização dos fluxos.*

#### **6. Gerenciar as demandas repetitivas e os grandes litigantes**

*Objetiva reduzir o acúmulo de processos relativos à litigância serial, advindos dos entes públicos, do sistema financeiro, das operadoras de telefonia, entre outros, por meio da gestão da informação e do uso de sistemas eletrônicos. Visa a reverter a cultura da excessiva judicialização, com a proposição de inovações legislativas, a criação e a aplicação de mecanismos para penalizar a litigância protelatória, bem como o monitoramento sistemático dos assuntos repetitivos e dos grandes litigantes.*

#### **7. Fortalecer os processos de governança**

*Objetivo que, por meio de formulação, implantação e monitoramento de estratégias, visa à eficiência operacional, à transparência institucional, ao fortalecimento da autonomia administrativa e financeira e à implantação de melhores práticas de comunicação da estratégia, de gestão documental, da informação, de processos de trabalho e de projetos.*

#### **8. Assegurar a efetividade da prestação jurisdicional**

*Objetivo estratégico que sintetiza todos os demais, levando em conta, a partir de conceitos como tempestividade, razoável duração do processo, concretização fática da entrega do Direito e gerenciamento de custos, a satisfação da sociedade quanto à atuação da Justiça do Trabalho da 4ª Região.*

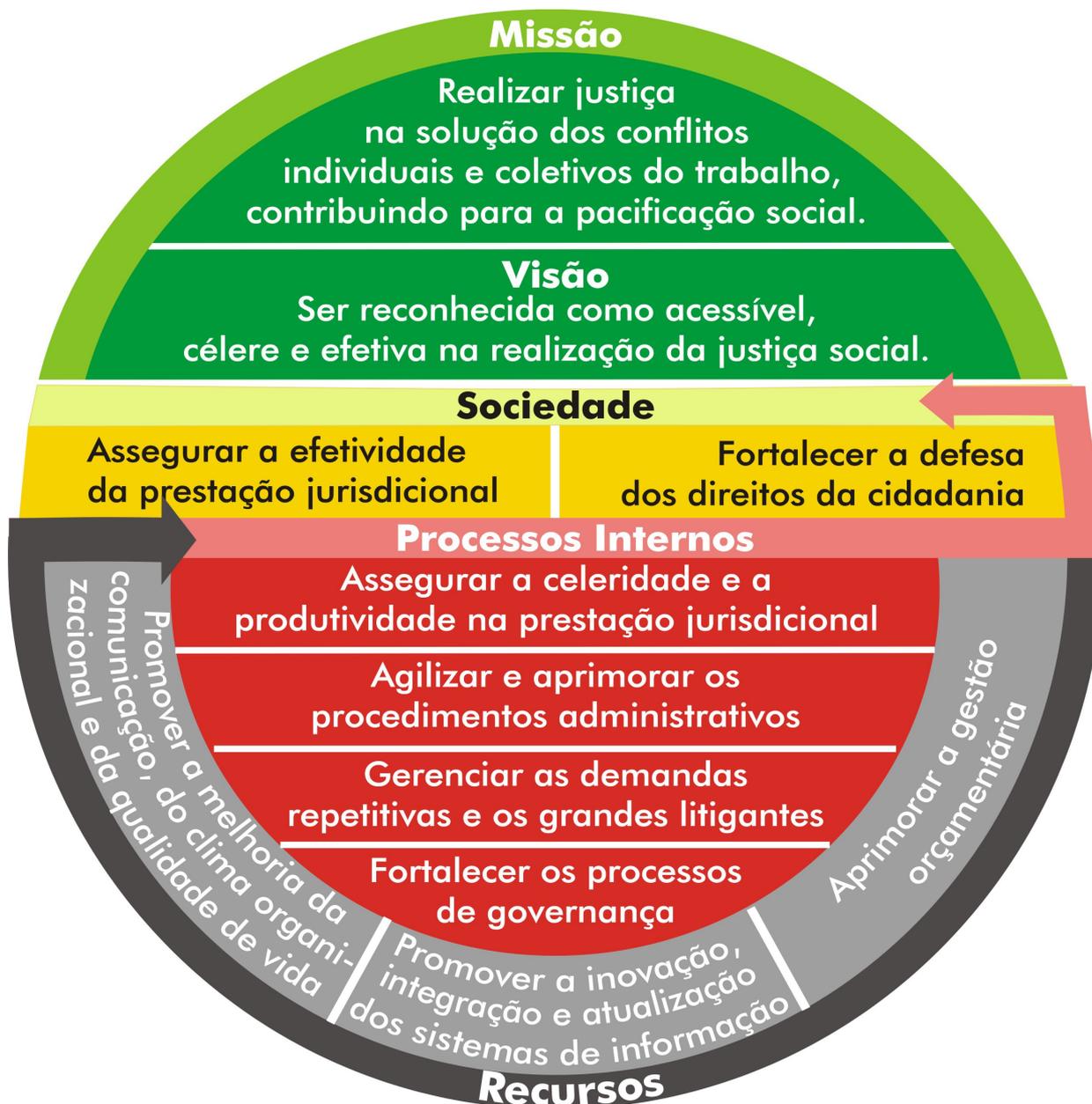
#### **9. Fortalecer a defesa dos direitos da cidadania**

*Refere-se ao desafio de garantir, no plano concreto, os direitos da cidadania (previstos no inc. II do art. 1º da CF/88) em sua múltipla manifestação social: cidadão-administrado (usuário dos serviços públicos), cidadão trabalhador-produtor e cidadão-contribuinte, buscando-se atenuar as desigualdades sociais e garantir os direitos de minorias, adotando-se práticas socioambientais sustentáveis e o uso de tecnologia limpa.*

## MAPA ESTRATÉGICO

Definida a identidade organizacional e os objetivos estratégicos, foi possível elaborar o Mapa Estratégico, que sintetiza a estratégia da Instituição.

### Mapa Estratégico da Justiça do Trabalho da 4ª Região



## **INDICADORES, METAS E INICIATIVAS POR OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Definidos os novos objetivos estratégicos, foram revistos os indicadores a eles vinculados, já que estes indicam o quanto o objetivo estratégico está sendo atingido. Para cada indicador, foi fixada uma meta anual, iniciando em 2015 e finalizando em 2020. Como os objetivos estratégicos do TRT4 são bastante parecidos com os do CSJT, na definição dos indicadores, buscou-se preservar esse alinhamento, mantendo os mesmos indicadores sempre que possível.

Os projetos estratégicos têm a função de levar a Organização a atingir os objetivos estratégicos definidos, cobrindo a lacuna entre a situação atual e a situação almejada. A estrutura<sup>5</sup> do TRT4 dedicada a impulsionar os projetos estratégicos é bastante reduzida, não dispendo de condições de gerenciar ou assessorar um número elevado de projetos. Por outro lado, a fim de que um objetivo seja atingido, é imprescindível que seja desenvolvida alguma ação que lhe dê suporte. Por isso, criou-se uma categoria adicional de iniciativas denominadas “ações setoriais”, as quais serão desenvolvidas pelas áreas do TRT4 que guardam relação com o assunto. Enquanto os projetos estratégicos seguem metodologia específica de gerenciamento de projetos, as ações setoriais não estão obrigadas a fazê-lo.

A seguir estão apresentados os objetivos estratégicos<sup>6</sup> com seus respectivos indicadores, metas e iniciativas<sup>7</sup>. Em cada indicador, é apresentada a linha de base, que é o dado já coletado, seguido da meta estabelecida para o alcance do objetivo.

### ***Objetivos Estratégicos da Perspectiva “Recursos”***

A perspectiva “Recursos” representa a base de sustentação para a realização e a concretização dos objetivos e diretrizes estratégicas. Sua premissa é a maximização do aproveitamento dos recursos humanos, tecnológicos e físicos disponíveis.

---

<sup>5</sup> Assessoria de Gestão Estratégica, Dados Estatísticos e Apoio às Ações Institucionais

<sup>6</sup> A numeração dos objetivos estratégicos não guarda relação com prioridade.

<sup>7</sup> As iniciativas abrangem tanto os projetos estratégicos quanto as ações setoriais.

# 1. Promover a melhoria da comunicação, do clima organizacional e da qualidade de vida

**Indicador:** iGovPessoas<sup>8</sup>

**Meta 1:** Atingir a faixa “aprimorado”, até 2020, na avaliação do iGovPessoas.

Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
66,9 (2013)	65 (intermediário)	67 (intermediário)	69 (intermediário)	70 (intermediário)	72 (aprimorado)	75 (aprimorado)

## Iniciativas

Projeto Estratégico	Descrição
<b>[Novo]</b> Estudar os impactos do PJe-JT sobre a saúde dos servidores e magistrados	Existem vários estudos em andamento sobre os impactos do PJe-JT sobre a saúde dos servidores e magistrados. Como as conclusões divergem, o TRT4 realizará seu próprio estudo.

Ação Setorial	Descrição	Área Responsável
<b>[Novo]</b> Capacitação em gestão de equipes	Voltado para gestores do 2º grau, visa a instrumentalizar os assessores dos desembargadores ou chefes de gabinete para que melhorem o gerenciamento das suas equipes para, como consequência, melhorar o ambiente de trabalho e a produtividade nos gabinetes.	Segesp
<b>[Novo]</b> Mapeamento das atividades da Coordenadoria de Saúde	Decorrente do projeto de Promoção da Saúde Ocupacional, visa a reorganizar a Coordenadoria de Saúde a fim de que ela tenha condições de atender as demandas decorrentes do PCMSO e do PPRA.	AGE

<sup>8</sup> Indicador criado pelo TCU, que possibilita às organizações avaliar sua capacidade de governar as pessoas. O Índice é calculado com base nas respostas a um questionário com 88 questões distribuídas em sete componentes: Liderança da alta administração, Alinhamento estratégico, Gestão da liderança e do conhecimento, Cultura orientada a resultados, Gestão de talentos, Controle da concessão de direitos e vantagens e *Accountability*. A metodologia de cálculo do índice é apresentada de forma detalhada no endereço [www.tcu.gov.br/perfilgovpessoal](http://www.tcu.gov.br/perfilgovpessoal).

## 2. Promover a inovação, integração e atualização dos sistemas de informação

**Indicador:** iGovTI<sup>9</sup>

**Meta 2:** Atingir a faixa “aprimorado”, até 2020, na avaliação do iGovTI.

Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
59 (2012)	65 (intermediário)	67 (intermediário)	69 (intermediário)	70 (intermediário)	72 (aprimorado)	75 (aprimorado)

### Iniciativas

Projeto Estratégico	Descrição
<b>[Continuação]</b> Implantação do PJe-JT – Gestão de riscos	Gerenciamento dos riscos da implantação do PJe-JT nas áreas de Comunicação, Saúde, Tecnologia da Informação, Capacitação, gestão e relações externas.

Ação Setorial	Descrição	Área responsável
<b>[Novo]</b> Democratizar a construção do PJe-JT	Oportunizar que os usuários (servidores, magistrados, advogados, peritos) sejam ouvidos na proposição de melhorias no PJe-JT.	Setic
<b>[Novo]</b> TI mais próxima do usuário	Capacitar um servidor de cada uma das Varas do Trabalho em informática, de forma a torná-los capazes de resolver os problemas mais recorrentes relativos à tecnologia da informação sem a necessidade de intervenção da SETIC.	Setic

<sup>9</sup> Indicador criado pelo TCU para avaliar aspectos de governança, segurança e aquisições de bens e serviços de TI. É calculado com base em questionário com 28 perguntas divididas em seis dimensões: Liderança da alta administração; Estratégias e Planos; Informações; Pessoas; Processos e Resultados de TI. A metodologia de cálculo do índice é apresentada de forma detalhada no endereço <http://www.tcu.gov.br/perfilgovti>.

### 3. Aprimorar a gestão orçamentária

**Indicador:** Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado

**Meta 3:** Atingir 99,5% no Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado.

Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
86,95% (média 2011, 2012 e 2013)	95,0%	96,0%	97,0%	98,0%	99,0%	99,5%

#### Iniciativas

Projeto Estratégico	Descrição
<b>[Novo]</b> Entendendo o Orçamento	Subsidiar os membros da Administração com os conhecimentos de que necessitam para a compreensão da elaboração e da gestão do orçamento. Disponibilizar curso sobre a elaboração e a gestão do orçamento do TRT4 a gestores e interessados.

Ação Setorial	Descrição	Área responsável
<b>[Novo]</b> Comunicação sobre o orçamento	Veicular sistematicamente informações de interesse de servidores e magistrados sobre a elaboração e a gestão do orçamento do TRT4, em linguagem acessível.	Secom

## Objetivos Estratégicos da Perspectiva “Processos Internos”

Os objetivos estratégicos constantes na perspectiva “Processos Internos” representam os meios de viabilizar a Visão.

### 4. Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional

**Indicador:** Tempo Médio de Duração do Processo – 2ª Instância

**Meta 4.1:** Reduzir o prazo médio de tramitação das ações sem recurso de revista em 5% até 2020

Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
127,6 dias (média 2014)	0% 127,6	1% 126	2% 125	3% 124	4% 122	5% 121

**Meta 4.2:** Reduzir o prazo médio de tramitação das ações com recurso de revista em 10% até 2020

Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
278 dias (média 2014)	1% 275	2% 272	4% 267	6% 261	8% 256	10% 250

**Meta 4.3:** Reduzir o prazo médio de tramitação das ações originárias de 2º Grau em 20% até 2020

Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
296,5 dias (média 2014)	3% 288	6% 279	9% 270	12% 261	16% 249	20% 237

**Indicador:** Tempo Médio de Duração do Processo – 1ª Instância – Fase de Conhecimento

**Meta 4.4:** Reduzir o prazo médio da fase de conhecimento em 10% até 2020

Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
259,9 dias (média 2014)	1% 257	2% 255	4% 249	6% 244	8% 239	10% 234

**Indicador Tempo Médio de Duração do Processo – 1ª Instância – Fase de Execução****Meta 4.5:** Reduzir o prazo médio de tramitação das execuções em 10% até 2020

Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
655,8 dias (2014)	1,00% 649 dias	2,00% 643 dias	4,00% 629 dias	6,00% 616 dias	8,00% 603 dias	10,00% 590 dias

**Indicador: Índice de Processos Solucionados – 2ª Instância****Meta 4.6:** Baixar 5% a mais de processos do que os recebidos no período

Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
100,16% (2014)	100%	101%	102%	103%	104%	105%

**Indicador: Índice de Processos Solucionados 1ª Instância****Meta 4.7:** Manter o Índice de Processos Solucionados em 100%

Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
88,02% (2014)	100%	100%	100%	100%	100%	100%

**Indicador: Índice de execução****Meta 4.8:** Baixar 5% a mais de processos do que as execuções iniciadas no período

Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
122,3%	100%	101%	102%	103%	104%	105%

**Indicador: Tempo Médio de Tramitação (total)****Meta 4.9:** Reduzir o prazo médio, em relação ao ano base 2014, em 10% até 2020

Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
896,8 dias (média 2014)	1% 888	2% 879	4% 861	6% 843	8% 825	10% 807

## Iniciativas

Projeto Estratégico	Descrição
<b>[Continuação]</b> Atendimento ao Público – expansão	Criar um local identificado e especializado para o atendimento ao público em cada Foro com PJe-JT, com, pelo menos, dois servidores em cada cidade treinados para o atendimento aos usuários.
<b>[Continuação]</b> Reorganização do Trabalho nas unidades judiciárias de 1º Grau	Implantação de um modelo de organização do trabalho da secretaria da Vara mais adequada ao trabalho com o processo judicial eletrônico, buscando melhorar o gerenciamento das unidades e aumentar a sua produtividade.
<b>[Continuação]</b> Qualificação de Servidores	Implantar programa de qualificação de servidores com foco no desenvolvimento das competências necessárias para trabalhar com análise de processos trabalhistas.
<b>[Continuação]</b> Agilização dos Julgamentos	Desenvolver ações com foco no aumento do número de julgamentos, de forma sustentável.
<b>[Novo]</b> Assessoramento aos Gestores	Semelhante ao SAT (Serviço de Apoio Temporário) para os gestores de 1º grau, visa a dar condições para que os gestores melhorem o desempenho da unidade. A equipe do projeto contará com servidores da AGE, da Corregedoria e de outras áreas consideradas relevantes para o objetivo do projeto.
<b>[Novo]</b> Qualificação de Gestores	Voltado ao aprimoramento dos gestores de 1º Grau, para que tenham condições de melhorar a gestão das secretarias. Pode partir da experiência da Escola Judicial com o Itinerário Formativo para Diretores de Secretaria.

## 5. Agilizar e aprimorar os procedimentos administrativos

**Indicador:** Tempo médio de tramitação de processos administrativos<sup>10</sup>

**Meta 5.1:** Reduzir em 10% o tempo médio de tramitação dos processos relacionados com ressarcimento de despesas com deslocamento

Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
47 dias	2,00% 46 dias	4,00% 45 dias	6,00% 44 dias	8,00% 43 dias	9,00% 42,8 dias	10,00% 42,3 dias

<sup>10</sup> As Metas 5.1, 5.2 e 5.3 são de responsabilidade da Secretaria de Gestão de Pessoas; as Metas 5.4, 5.5 e 5.6 são de responsabilidade da Secretaria de Administração; as Metas 5.7, 5.8 e 5.9 são de responsabilidade da Corregedoria e as Metas 5.10, 5.11 e 5.12 são de responsabilidade da Secretaria de Manutenção e Projetos.

**Meta 5.2:** Reduzir em 10% o tempo médio de tramitação dos processos que tratam de concessão de aposentadoria de servidor

Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
81 dias	2,00% 79,4 dias	4,00% 77,8 dias	6,00% 76 dias	8,00% 74,5 dias	9,00% 73,7 dias	10,00% 72,9 dias

**Meta 5.3:** Reduzir em 10% o tempo médio de tramitação dos processos que tratam de designação de FC sem remoção

Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
11 dias	2,00% 10,8 dias	4,00% 10,5 dias	6,00% 10,3 dias	8,00% 10,1 dias	9,00% 10 dias	10,00% 9,9 dias

**Meta 5.4:** Reduzir em 10% o tempo médio de tramitação dos processos relacionados com desfazimento de bens de unidades judiciárias localizadas fora da Capital

Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
29,2 dias	2,0% 28,6 dias	4,0% 28 dias	6,0% 27,4 dias	8,0% 26,8 dias	9,0% 26,5 dias	10,0% 26,2 dias

**Meta 5.5:** Reduzir em 10% o tempo médio de atendimento das requisições de materiais de consumo padronizados<sup>11</sup> (almoxarifado)

Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
2,8 dias	2,0% 2,7 dias	4,0% 2,7 dias	6,0% 2,6 dias	8,0% 2,5 dias	9,0% 2,5 dias	10,0% 2,5 dias

**Meta 5.6:** Reduzir em 10% o tempo médio de tramitação dos processos que tratam das dispensas de licitação pelo critério de valor<sup>12</sup>

Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
10,12	2,00% 9,9 dias	4,00% 9,7 dias	6,00% 9,5 dias	8,00% 9,3 dias	9,00% 9,2 dias	10,00% 9,1 dias

<sup>11</sup> Tempo médio de atendimentos dos pedidos excepcionais e urgentes das unidades localizadas fora da Capital. Os prazos são contados em dias corridos.

<sup>12</sup> A linha de base considera o prazo de trâmite do expediente, sendo o termo inicial a data de ingresso na Coordenadoria de Planejamento e o termo final a data de devolução para a área requisitante. Os prazos são contados em dias corridos.

**Meta 5.7:** Reduzir em 10% o tempo médio de tramitação dos Processos Administrativos Disciplinares

Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
100 dias	1,5% 98,5 dias	2% 98 dias	4% 96 dias	6% 94 dias	8% 92 dias	10% 90 dias

**Meta 5.8:** Reduzir em 10% o tempo médio de tramitação das Correções Parciais

Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
21 dias	1,5% 20,6	2% 20,5	4% 20,1	6% 19,7	8% 19,3	10% 18,9

**Meta 5.9:** Reduzir em 10% o tempo médio de tramitação dos Pedidos de Providências

Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
27 dias	1,5% 26,6	2% 26,4	4% 25,9	6% 25,4	8% 24,8	10% 24,3

**Meta 5.10:** Reduzir em 50% o tempo médio para elaboração de um projeto para Foro de 2 Varas

Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
330 dias	35% 214 dias	40% 198 dias	43% 188 dias	46% 178 dias	48% 171 dias	50% 165 dias

**Meta 5.11:** Reduzir em 50% o tempo médio para elaboração de um orçamento para Foro de 2 Varas do Trabalho

Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
60 dias	25% 45 dias	30% 42 dias	35% 39 dias	40% 36 dias	45% 33 dias	50% 30 dias

**Meta 5.12:** Reduzir em 20% o tempo médio de conclusão das demandas de manutenção e instalações prediais em todo o estado

Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
14 dias	5% 13,3 dias	9% 12,7 dias	12% 12,3 dias	15% 11,9 dias	18% 11,5 dias	20% 11,2 dias

## Iniciativas

Ação Setorial	Descrição	Área responsável
<b>[Novo]</b> Implementar gestão de processos	Mapeamento, redesenho e implantação de plano de melhoria para os principais processos da Segesp, Sempro, Corregedoria e Secretaria de Administração, visando a agilizar e aprimorar procedimentos.	Segesp, Sempro, Corregedoria e Secretaria de Administração

## 6. Gerenciar as demandas repetitivas e os grandes litigantes

### Indicador: Índice de Concentração de Processos dos Maiores Litigantes

**Meta 6:** Reduzir a quantidade de processos de grandes litigantes em 5% até 2020.

Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
12,01%	11,01%	10,01%	9,01%	8,01%	7,01%	6,01%

## Iniciativas

Projeto Estratégico	Descrição
<b>[Novo]</b> Criação de núcleo de informações sobre grandes litigantes e demandas repetitivas	Criação de ferramentas que possibilitem a redução de processos relativos à litigância serial, proposição de inovações legislativas, criação e aplicação de mecanismos para penalizar a litigância protelatória e o monitoramento sistemático dos assuntos repetitivos e dos grandes litigantes.

## 7. Fortalecer os processos de governança

### Indicador: iGov<sup>13</sup>

**Meta 7:** Atingir 75 pontos no iGov

<sup>13</sup> Índice obtido por meio da resposta a questionários eletrônicos, levanta informações sobre boas práticas de governança pública que refletem a capacidade de a organização ser adequadamente governada e gerida em prol do interesse da sociedade. São 138 questões distribuídas em 10 componentes: Pessoas e Competências; Princípios e Comportamentos; Liderança Organizacional; Sistema de Governança; Relacionamento com Partes Interessadas; Estratégia Organizacional; Alinhamento Transorganizacional; Gestão de Riscos e Controle Interno; Auditoria Interna; *Accountability* e Transparência. Mais informações podem ser obtidas no endereço [http://portal2.tcu.gov.br/portal/page/portal/TCU/comunidades/governanca/iniciativas/governanca\\_publica/pesquisa](http://portal2.tcu.gov.br/portal/page/portal/TCU/comunidades/governanca/iniciativas/governanca_publica/pesquisa).

Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Não disponível	65	67	69	70	72	75

#### Iniciativas

Ação Setorial	Descrição	Área responsável
<b>[Novo]</b> Sistema de Governança	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Criar e implantar sistema de governança envolvendo os níveis estratégicos tático e operacional, utilizando como subsídio o questionário aplicado pelo TCU para medir o iGov.</li> <li>- Criação de canal de discussão sobre questões administrativas.</li> </ul>	Secretaria de Administração

### Objetivos Estratégicos da Perspectiva “Sociedade”

A perspectiva “Sociedade” considera que a administração pública existe para identificar e atender às demandas sociais. Direciona as ações da organização para as necessidades dos cidadãos.

## 8. Assegurar a efetividade da prestação jurisdicional

**Indicador:** Processos arquivados sem dívida

**Meta 8:** Arquivar sem dívida 92,5% dos processos

Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
93,5% (média 2014)	91,25%	91,50%	91,75%	92,00%	92,25%	92,50%

Considera-se que esse objetivo estratégico, da perspectiva Sociedade, é o mais abrangente de todos e que seu atingimento decorre do alcance do conjunto dos demais objetivos estratégicos. Dessa forma, não são necessários projetos ou ações setoriais específicas.

## 9. Fortalecer a defesa dos direitos da cidadania

**Indicador:** Eventos para promoção da cidadania

**Meta 9:** Realizar 4 eventos voltados à promoção da cidadania por ano

Linha de base	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Não disponível	4	4	4	4	4	4

### Iniciativas<sup>14</sup>

Ação Setorial	Descrição	Área responsável
<b>[Novo]</b> Promover eventos voltados ao fortalecimento da cidadania	Planejar e realizar eventos voltados ao fortalecimento da cidadania. O planejamento da ação poderá ser feito por vários setores, conforme o tema. São exemplos os eventos relacionados ao Programa de Combate ao Trabalho Infantil e ao Programa Trabalho Seguro.	Secom

<sup>14</sup> Apesar de tratar-se de objetivo estratégico da perspectiva “Sociedade”, foi definida ação setorial para garantir que sejam realizados eventos específicos para o fortalecimento da cidadania.

## **ANEXO 1 – Lista de Objetivos Estratégicos**

- Assegurar a efetividade da prestação jurisdicional
- Fortalecer a defesa dos direitos da cidadania
- Assegurar a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional
- Agilizar e aprimorar os procedimentos administrativos
- Gerenciar as demandas repetitivas e os grandes litigantes
- Fortalecer os processos de governança
- Promover a melhoria da comunicação, do clima organizacional e da qualidade de vida
- Promover a inovação, integração e atualização dos sistemas de informação
- Aprimorar a gestão orçamentária

## ANEXO 2 – Lista de Iniciativas

### Projetos Estratégicos

- Implantação do PJe-JT – Gestão de Riscos
- Atendimento ao Público (expansão)
- Reorganização do Trabalho nas unidades judiciárias de 1º Grau
- Qualificação de servidores (1º grau)
- Agilização dos Julgamentos (1º grau)
- Qualificação de gestores (1º grau)
- Assessoramento aos Gestores
- Criação de Núcleo de Informações sobre grandes litigantes e demandas repetitivas
- Entendendo o Orçamento
- Estudar os impactos do PJe-JT sobre a saúde dos magistrados e servidores

### Ações Setoriais

- Democratizar a construção do PJe-JT
- TI mais próxima do usuário
- Sistema de governança
- Implementar gestão de processos (área administrativa)
- Comunicação sobre o orçamento
- Capacitação em gestão de equipes para gestores do 2º grau
- Mapeamento das atividades da Coordenadoria de Saúde
- Promover eventos voltados ao fortalecimento da cidadania

## **ANEXO 3 – Lista de Indicadores**

- 1 Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado
- 2 iGovTI
- 3 iGovPessoas
- 4 iGov
- 5 Índice de Concentração de Processos dos Maiores Litigantes
- 6 Tempo médio de tramitação de processos administrativos
- 7 Tempo Médio de Duração do Processo – 2ª Instância
- 8 Tempo Médio de Duração do Processo – 1ª Instância – Fase de Conhecimento
- 9 Tempo Médio de Duração do Processo – 1ª Instância – Fase de Execução
- 10 Índice de Processos Solucionados 2ª Instância
- 11 Índice de Processos Solucionados 1ª Instância
- 12 Índice de execução
- 13 Tempo Médio de Tramitação (total)
- 14 Processos arquivados sem dívida
- 15 Eventos para promoção da cidadania

## **ANEXO 4 – Grupo de Líderes**

- Membro da Comissão de Orçamento, Finanças e Planejamento Estratégico – Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova
- Membro da Comissão de Orçamento, Finanças e Planejamento Estratégico – Desembargadora Vânia Maria Cunha Mattos
- Juiz Auxiliar da Presidência – Ricardo Fioreze
- Juíza Auxiliar da Corregedoria – Andréa Saint Pastous Nocchi
- Secretária-Geral da Presidência – Soraia Bohn
- Diretor-Geral - Luiz Fernando Taborda Celestino
- Secretário-Geral Judiciário – Onélio Soares dos Santos
- Diretora da Secretaria da Tecnologia da Informação e Comunicações – Natacha Moraes de Oliveira
- Diretor da Secretaria de Gestão de Pessoas – Mauro Baltar Grillo
- Assessora-Chefe da Assessoria de Gestão Estratégica, Dados Estatísticos e Apoio às Ações Institucionais – Carolina da Silva Ferreira

## **ANEXO 5 – Grupo Ampliado**

Fazem parte do Grupo Ampliado todos os membros do Grupo de Líderes, acrescidos dos seguintes membros:

### ***Representantes da Comissão de Orçamento, Finanças e Planejamento Estratégico***

- Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova
- Desembargador Francisco Rossal de Araújo
- Juiz do Trabalho Rodrigo Trindade de Souza
- Servidor Cristiano Bernardino Moreira

### ***Representantes dos Oficiais de Justiça***

- Servidora Fabiana Pandolfo Cherubini
- Servidor Eduardo de Oliveira Virtuoso

### ***Representantes das Seções Especializadas***

- Servidora Ialdari Santin – Secretária da 1ª Seção de Dissídios Individuais
- Servidora Mauren Reinoldi da Silva – Secretária da 2ª Seção de Dissídios Individuais
- Servidora Cláudia Regina Schröder – Secretária do Tribunal Pleno, do Órgão Especial e da Seção de Dissídios Coletivos
- Servidora Márcia Lamberti Doval – Secretária da Seção Especializada em Execução

### ***Representantes das 12 Microrregiões do Estado***

- Juiz do Trabalho Maurício Schmidt Bastos – Diretor do Foro de Porto Alegre
- Juíza do Trabalho Laura Antunes de Souza – Diretora do Foro de Uruguaiana
- Juiz do Trabalho Marcelo Silva Porto – Diretor do Foro de Caxias do Sul
- Juíza do Trabalho Maristela Bertei Zanetti – Titular da Vara do Trabalho de Cruz Alta
- Juíza do Trabalho Cristiane Bueno Marinho – Diretora do Foro de Passo Fundo
- Juíza do Trabalho Luciana Böhn Stahnke – Diretora do Foro de Santa Cruz do Sul
- Servidora Adriana Gambini de Oliveira – Assistente de Diretor da VT de Cruz Alta
- Servidora Aline Martins de Oliveira – Servidora da VT de Santana do Livramento

- Servidora Andréa Puccini – Diretora da 2ª VT de Porto Alegre
- Servidora Helena Bevilacqua Beck – Diretora da 2ª VT Santa Maria
- Servidora Liégi Matzenbacher Gutteres – Diretora da 3ª VT de Santa Cruz do Sul
- Servidora Lizete Terezinha Klock – Coordenadora da CCDF Passo Fundo
- Servidor Lucio Marsiaj de Oliveira – Diretor da 1ª VT de Canoas
- Servidor Paulo Roberto Cardoso de Siqueira – Diretor da 6ª VT de Caxias do Sul
- Servidor Rene Chabar Kapitansky – Diretor da 3ª VT de Novo Hamburgo
- Servidora Stefania Pasini Machado – Diretora da 3ª VT de Uruguaiana

***Representantes do 1º Grau convidados para a etapa de Análise de Ambiente***

- Servidor Luiz Eduardo de Freitas – Diretor da 16ª VT de Porto Alegre
- Servidor Fábio Delapieve Bressan – Diretor da 1ª VT de Gravataí
- Servidor Flávio Ruschel – Diretor da 1ª VT de Santa Maria
- Servidor Marcelo Lucca – Coordenador da CCDF Gravataí

## **ANEXO 6 – Assessoria de Gestão Estratégica, Dados Estatísticos e Apoio às Ações Institucionais**

- Servidora Carolina da Silva Ferreira – Assessora-Chefe
- Servidora Maria Augusta Kinnemann Arnold – Assistente Administrativo
- Servidora Romy Bruxel – Assistente Administrativo
- Servidor Jeferson Daniel de Matos – Analista Judiciário/Estatística
- Servidor Francisco José Fetter Furtado – Assistente Administrativo
- Servidor Igor Ferraz Freiburger – Analista Judiciário
- Servidora Tatiana Duarte Pina – Assistente de Gabinete