



Projeto TRT Moderno

CONSIDERAÇÕES DO DESEMBARGADOR PRESIDENTE	<i>DOCUMENTO APRESENTADO À PRESIDÊNCIA, EM 10 DE MARÇO DE 2009.</i>
Senhores Assessores,	<i>Exmo. Senhor Desembargador,</i>
A iniciativa dos Assessores constitui importante exemplo a ser seguido por outros grupos de interesse internos. Sirvo-me das considerações apresentadas para estimular a participação de todos os servidores no processo de reestruturação funcional do TRT da 10ª Região.	<i>Considerando a proposta democrática do Projeto TRT Moderno, conforme exposto por V. Exa. na apresentação inicial;</i>
A minha proposta para a condução deste trabalho é de propiciar um espaço realmente participativo, onde as questões possam ser discutidas com transparência.	<i>Considerando a possibilidade de manifestações individuais dos servidores acerca do Projeto, especialmente pelo meio eletrônico;</i>
Lembro que os princípios do Projeto TRT Moderno foram apresentados antes do estudo que foi feito, ainda em junho , e que, após concluídos e apresentados aos Desembargadores, os resultados foram disponibilizados integralmente na página do Projeto.	<i>Considerando a data de disponibilização da compilação do Projeto na página da Intranet;</i>
Informo que propus ao Eg. Tribunal Pleno o prazo de 17 de abril para recebimento de sugestões de magistrados de 1º grau e servidores quanto à reestruturação funcional do TRT da 10ª Região.	<i>Considerando os períodos de recesso e de férias desta Corte;</i>
É necessário separar as coisas... Desejo, aqui, lembrar que a reestruturação funcional é um assunto antigo nesta Casa. Meu propósito com o Projeto TRT Moderno foi apresentar uma proposta viável de reestruturação funcional, baseada em critérios técnicos, a fim de contribuir para resolver essa demanda institucional da forma mais proveitosa possível. Assim, entendo que a meta de Gestão a que nos propomos foi atingida com êxito com a apresentação da proposta de reestruturação funcional elaborada a partir dos resultados do Projeto TRT Moderno.	<i>Considerando a edição da Resolução nº 53-2008 do CSJT e seus impactos no Projeto TRT Moderno,</i>



Projeto TRT Moderno

<p>O Projeto TRT Moderno, e todo o esforço que foi despendido para sua realização, serve para demonstrar que a edição da Resolução CSJT nº 53/2008 pode ser considerada, em última instância, padrão mínimo de referência.</p> <p>Os resultados do Projeto, embora provenientes de um estudo aprofundado, refletem uma realidade própria da 10ª Região e não podem ser extrapolados para outros Regionais Trabalhistas. Apesar disso, entretanto, a metodologia que foi desenvolvida para a produção dos resultados é de grande utilidade para outros órgãos que se propuserem a um desafio semelhante.</p>	
<p>Alegro-me o envolvimento desse importante público na discussão de assunto institucional dessa magnitude. Muito me agradaria que iniciativas semelhantes fossem levadas a cabo por outras áreas, pois tornariam o debate ainda mais rico e possibilitariam um equilíbrio de forças institucionais no processo.</p>	<p><i>Os assessores dos Desembargadores deste Regional reuniram-se em 9.3.2009, para refletir sobre as repercussões das mudanças a serem implementadas e, em razão dessa reflexão, resolveram coletivamente vir, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência apresentar as ponderações a seguir.</i></p>
<p>Agradeço o reconhecimento da qualidade técnica atingida, a qual foi também motivo de elogios dos Desembargadores e que, acredito, orgulha a todos da 10ª Região.</p>	<p><i>Destacamos, de início, a qualidade técnica do trabalho desenvolvido pela Comissão encarregada da elaboração do Projeto TRT Moderno.</i></p>
<p>Recomendo a leitura cuidadosa da seção “Síntese descritiva das unidades” do Relatório do Projeto TRT Moderno. Ao final, para enriquecer ainda mais os elementos de análise, acrescento um rol de justificativas para a elevação das unidades apontadas no Projeto.</p> <p>Outrossim, quero deixar registrado a nossa dificuldade em “OLHAR O TRIBUNAL COMO UM TODO”. Justamente o que se buscou sistematizar com o Projeto TRT Moderno foram os conhecimentos específicos que Vossas Senhorias afirmam não possuir, a fim de que as unidades pudessem ser apreciadas sob o ponto de vista de sua</p>	<p><i>Também não olvidamos a relevância das áreas afetas à Administração propriamente dita, mas, por não possuímos conhecimentos específicos relativamente a essas áreas, nossa preocupação se volta, naturalmente, para a área fim do Tribunal.</i></p>



Projeto TRT Moderno

<p>contribuição para a missão e os objetivos do Tribunal.</p> <p>A valorização da área fim foi contemplada na proposta apresentada. No entanto, não houve só uma preocupação natural com a área fim, mas com o funcionamento sistêmico do Tribunal.</p>	
<p>Agradeço por chamar-me a atenção quanto a essa carência. Estou providenciando ícone específico na página do Projeto TRT Moderno, onde serão disponibilizadas informações relevantes sobre o assunto.</p>	<p><i>Registramos, ainda, a carência de informações concretas no que se refere à Resolução 53-CSJT, embora acreditemos que até mesmo os Srs. Desembargadores não estejam a par de todas as suas minúcias, pois, a nosso ver, se trata de Resolução que suscita muitas controvérsias, inclusive quanto à sua constitucionalidade.</i></p>
<p>Concordo com as ponderações.</p>	<p><i>Em que pese a necessidade de uniformização administrativa em nível nacional, cremos que o CSJT parte de premissas questionáveis quanto à padronização de cargos/funções, dadas as particularidades de cada Regional.</i></p>
<p>Reconheço a legitimidade do posicionamento.</p>	<p><i>Não ignoramos a nossa incapacidade de influenciar o Egr. Conselho Superior acerca de quaisquer das alterações propostas, mas estamos convictos de que temos não só o direito, mas também o dever de participar junto à direção da nossa Casa acerca de um tema que pode vir a afetar não só os servidores individualmente considerados, como também o binômio qualidade/quantidade relativo à produção jurisdicional, atingindo, em última análise o próprio jurisdicionado.</i></p>
<p>A Resolução em tela tem suscitado polêmicas quanto a sua possibilidade real de implantação. Assim, penso que seria precipitado formular hipóteses de impactos e projeções, antes mesmo de superadas as referidas polêmicas.</p> <p>Tendo sido objeto de discussão no COLEPRECOR - Colégio de Presidentes e Corregedores dos TRTs, a Resolução CSJT nº 53/2008 teve sua eficácia suspensa até ulterior deliberação, sendo que, no dia 27</p>	<p><i>Considerado o critério estatístico adotado pela Resolução 53 em seu Anexo I, partimos da premissa de que nosso Tribunal enquadrar-se-á na movimentação processual entre 1001 e 1500 processos. Assim emoldurada a situação, a Resolução não teria grandes impactos na estrutura de trabalho dos gabinetes.</i></p>



Projeto TRT Moderno

<p>de março, serão destacados pontualmente quais os tópicos que ficarão suspensos da Resolução, para que, no prazo de 60 dias, o COLEPRECOR apresente sugestões de aprimoramento.</p>	
<p>Reconheço a utilidade do fornecimento dessas informações e informo que serão incluídas no ícone mencionado acima.</p>	<p><i>Neste particular, visando a diminuição do nível de preocupação nos Gabinetes dos Desembargadores, Secretarias do Tribunal Pleno e das Turmas, pensamos que seria interessante a Administração fornecer um estudo prévio, meramente informativo, da estatística de movimentação dos processos nos últimos três anos, seja obtendo-a junto ao C. TST (art. 15 da Res.), seja a partir de nossos próprios dados.</i></p>
<p>Ainda não houve manifestação oficial da Administração porque o conteúdo da Resolução enseja inúmeros questionamentos e embaraços, alguns de difícil solução. No entanto, tenho trabalhado junto ao COLEPRECOR no sentido de firmar posicionamentos em relação à Resolução CSJT nº 53/2008. Faço parte de Comissão instituída com a finalidade de encontrar uma interpretação uniforme para adequado cumprimento da referida Resolução, verificando as condições e a viabilidade de sua implementação.</p>	<p><i>Pensando um pouco além do âmbito dos gabinetes, cremos que todos os servidores do Tribunal necessitam de informações mais atualizadas a respeito da Resolução 53-2008 do CSJT, porque, não houve, ainda, qualquer manifestação oficial da Administração a respeito.</i></p>
<p>Como já comentei, não penso ser útil ou adequado tratar de hipóteses neste momento. Porém, acredito ser importante externar as inquietações...</p>	<p><i>Por outro lado, caso não nos enquadremos na movimentação processual indicada, cremos que a perda de um cargo de assessoria impactará consideravelmente a produção de cada gabinete, em especial nos casos de maior complexidade e no processo gerencial envolvendo os assistentes.</i></p> <p><i>Observe-se que os 5 (cinco) assistentes previstos na Resolução já representam hoje, na maioria dos gabinetes, o pessoal envolvido diretamente na assessoria prestada na confecção das minutas de voto e trabalhos correlatos.</i></p>



Projeto TRT Moderno

	<p><i>Em síntese, acreditamos que a Resolução 53, nos termos propostos, representa um retrocesso para a 10ª Região, pois, de um patamar mínimo, em que obtivemos uma razoável celeridade na prestação jurisdicional com preservação, ainda, da qualidade de vida de juízes e servidores, cairíamos para um quadro de prestação jurisdicional deficiente, bem como de maior tensão e prejuízo para os operadores.</i></p>
<p>Não nego que existe um impacto negativo no “rebaixamento” de um dos assessores. É esperado, e sempre foi, que um processo de reestruturação tenha impactos tanto negativos quanto positivos! Reestruturar pressupõe mudança. E quando os recursos são limitados, como é o caso dos conjuntos de CJs e FCs, é óbvio que existirão alterações para mais ou para menos – elevações e rebaixamentos. Não há uma solução mágica! A solução apontada pela proposta da Presidência foi no sentido de poder proporcionar uma estrutura justa, repartindo os recursos de forma que áreas cujas contribuições são fundamentais possam ser devidamente reconhecidas. Não considero que a expressão “desnecessária” possa ser aplicada neste caso.</p> <p>A transformação de um dos cargos de assessor de CJ 3 para CJ 1 é absolutamente coerente com o espírito do Projeto TRT Moderno, pois confere mais um degrau na carreira técnica de prestação jurisdicional e reflete a valorização de posições em outras carreiras. Relembro que as áreas apontadas para elevação na proposta necessitam de uma retribuição à altura do grau de responsabilidade que as funções desempenhadas demandam – o que não é a nossa atual realidade estrutural.</p>	<p><i>Passemos agora ao Projeto TRT Moderno.</i></p> <p><i>À unanimidade, consideramos desnecessária a alteração mais significativa, qual seja, a transformação de uma gratificação CJ-3 para CJ-1, quer pelo impacto negativo quanto ao rebaixamento de um assessor, quer pela incongruência deste ato com o espírito do Projeto: retribuir o grau de responsabilidade com a gratificação adequada.</i></p>



Projeto TRT Moderno

<p>Como está colocado no relatório do Projeto, a estrutura funcional determina as relações de trabalho. É evidente que, tendo duas posições em mesmo nível hierárquico, a tendência será de que ambos funcionem de forma semelhante. Mas a estrutura não pode engessar-se, assim como as relações de trabalho também não. O desnivelamento não parece natural porque há o hábito consolidado em virtude da estrutura vigente. Mas, sob o ponto de vista do servidor que ingressa na carreira, ou numa abordagem sistêmica, esse desnível faz sentido.</p> <p>Abordando a questão sob um outro ângulo de visão: e se estivéssemos opinando pela ascensão a CJ 4 de um dos assessores?</p>	<p><i>Em regra, os trabalhos e responsabilidade nas assessorias são divididos igualmente com os assessores, não se vislumbrando entre eles qualquer desnível hierárquico. A distinção proposta exigiria distribuição desigual de trabalho, o que poderia ocasionar tensões desnecessárias no ambiente de trabalho.</i></p>
<p>A questão da denominação de Assessor-Chefe de Gabinete é meramente para evitar a expressão Assessor-Chefe de Desembargador, que pode remeter a uma situação muito pior. O uso do termo “Chefe” se justifica para que haja a possibilidade da substituição, conforme prescrito na Lei 8112/90. Além disso, serve para demarcar uma superioridade técnica, que se desdobra, com frequência, na supervisão das atividades dos demais servidores responsáveis pela elaboração de minuta de voto.</p> <p>A nomenclatura dos cargos e funções foi revista no Projeto. As sugestões podem ser feitas também nesse sentido.</p>	<p><i>De igual modo, entendemos que não se justifica a alteração sob o aspecto da gestão administrativa, pois o encargo permanecerá com o Chefe de Gabinete, agora inserido na carreira de gestão com nível de atuação operacional. Teremos, então, uma duplicidade nominal - Assessor-Chefe de Gabinete e Chefe de Gabinete - resumindo-se a distinção entre os Assessores apenas à gratificação recebida, sem acréscimo de novas atribuições de Chefia. Se a proposta é apenas criar um nível hierárquico na assessoria, a nosso sentir, isto é possível sem a redução salarial.</i></p>
<p>Mais uma vez, repito o princípio central do Projeto TRT Moderno: “OLHAR O TRIBUNAL COMO UM TODO”. Funções vitais para a prestação jurisdicional são exercidas pelas unidades em geral. A diferença é que certas funções vitais, quando deficientes, demoram um longo tempo para demonstrarem seus prejuízos, que podem ser determinantes, verdadeiros gargalos da prestação jurisdicional, sob o ponto de vista não só da celeridade, mas do custo altíssimo para que se</p>	<p><i>Por fim, e não menos importante, preocupa-nos o impacto das mudanças no âmbito das Secretarias de Turmas e do Tribunal Pleno. Ressaltamos que esses setores desempenham função vital para o trabalho dos gabinetes e, em especial, para a celeridade da prestação jurisdicional no que se refere ao cumprimento das decisões judiciais. Por isso, cremos que a supressão de gratificações médias nesses setores terá impacto negativo na rotina de trabalho com a saída de servidores com capacidade de resolução de problemas, isto é, não</i></p>



Projeto TRT Moderno

<p>atinja a qualidade e a celeridade.</p> <p>Pela proposta, a supressão de funções médias ocorreu não só nas Secretarias das Turmas e do Pleno, como também em grande parte das unidades funcionais.</p> <p>Há um novo paradigma sendo proposto: não haverá mais tantas funções comissionadas disponíveis no Tribunal todo.</p> <p>Para onde sairiam esses servidores com capacidade de resolução de problemas se outras unidades também não dispõem de funções comissionadas? Onde está a ingerência institucional sobre a movimentação das pessoas? É necessário reconhecer os pontos em que a estrutura verdadeiramente impede que o Tribunal possa gerir a alocação das pessoas. E mais importante, eliminar os mecanismos que dificultam essa gestão.</p>	<p><i>apenas executores.</i></p>
	<p><i>Diante do exposto, os integrantes das Assessorias manifestam à V. Exa. a opinião dos servidores diretamente envolvidos na missão institucional desta Casa, que é a prestação jurisdicional de forma célere, garantida aos cidadãos por expressa previsão constitucional.</i></p>
	<p><i>À oportunidade, renovamos a V. Exa. protestos de estima e consideração.</i></p>
<p>Mário Caron</p>	<p><i>ASSINAM:</i> <i>Jesus Renato Rocha Borges</i> <i>Roberto de Almeida Mesquita</i> <i>Paulo José Correa</i> <i>Bernadette Ventura Teixeira Coimbra</i> <i>Ronney Carneiro Machado</i> <i>Adriana Maria Arruda Alvim Penna</i></p>



Projeto TRT Moderno

*Ana Paula Bonaccorsi
Betania Pereira Nobrega Morato
Bruno Lopes Britto
Carla Dorea Garcia
Clara Kaoru Sakamoto
Cristiane Falco C. de Sa Carneiro
Cristine Chaves Moraes Xavier
Denise Maria Superti
Fabio Sobral Martins E Rocha
Flavia Ferreira Pinto
Francisco Carlos Duarte Feitosa
Gustavo Amora Cordeiro
Hardy Silva
Helcio Barbosa de Castro Junior
Helson Jose Martins
Iuri Adjuto Salustiano Botelho
Luciana Padula Jannuzzi
Luciana Paula Leite Muller
Marcelo Vieira Chagas
Paulo Sergio Santos Pantoja
Rinaldo Guedes Rapassi
Samira Jamal Muhd Daoud Martins
Sandra Carvalho Castro Souza
Sandra Maria das Neves Wanderley
Sandra Sousa de Figueiredo
Simone Braga de Oliveira
Susana Estevao e Silva
Tariana Zimmerer Ribeiro Dantas*



Projeto TRT Moderno

JUSTIFICATIVAS PARA O POSICIONAMENTO DAS ÁREAS NA PROPOSTA DA PRESIDÊNCIA

DIRETORIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL (passa de FC 5 a CJ 2)

- As deficiências em comunicação no Tribunal foram alvo de grande destaque na Oficina de Direcionamento Estratégico, sendo que a estrutura atual de Departamento (FC 5) não condiz com a relevância estratégica dos serviços que lhes são atribuídos e com a expectativa geral que se firmou em torno do tema;
- É cada vez mais notória a necessidade de reuniões e de eventos de todo tipo. As atividades sociais e comemorativas (dia das mães, dia dos pais, festa de fim de ano, etc), de caráter institucional, merecem uma atenção diferenciada, pois contribuem grandemente para a humanização do ambiente de trabalho;
- A demanda por veicular notícias pelas áreas também cresceu muito. As notícias precisam ser de boa qualidade, bem redigidas e enfocando o que realmente deve ser lido;
- A unidade é importante ferramenta institucional de ênfase nos valores que se espera desenvolver, além de contribuir sensivelmente para o *marketing* interno, isto é, a valorização do Tribunal perante magistrados e servidores;
- A unidade executa trabalhos de editoração e de criação gráfica, auxiliando na promoção dos eventos de outras unidades, como Presidência, Escola Judicial, Capacitação, DGJ, Desenvolvimento de Pessoal e Departamento Médico, e essa demanda é crescente;
- A unidade é frequentemente convocada para elaborar campanhas de divulgação de novos serviços oferecidos pelo Tribunal, que trarão melhorias internas e para o jurisdicionado, para os quais será necessário contar com a adesão de advogados, principalmente. Ex. e-Doc, Certidão *on line*, Precad, etc;
- A unidade integra corriqueiramente comissões multidisciplinares de projetos institucionais relevantes. Como exemplo, a implantação do processo virtual na Vara de Palmas, até 22 de junho, na qual a 10ª Região participa como piloto do CSJT;
- Há muitas lacunas de crescimento para essa unidade, tais como: a melhoria da comunicação interna; o tratamento da imagem do Tribunal diante da sociedade, capturando informações e fornecendo esclarecimentos necessários; a utilização plena de diversas formas de comunicação: TV, rádio, jornalismo e internet; a melhoria do apoio prestado a eventos e cerimonial;
- Não temos, no quadro funcional, quantidade suficiente de profissionais especializados em Comunicação, havendo uma clara necessidade de trazer talentos de outras organizações ou profissionais sem vínculo. As atribuições da unidade requerem formação universitária específica e em várias áreas da Comunicação.



Projeto TRT Moderno

O Projeto propõe, também, quando houver a vacância, a alteração de pelo menos 2 (dois) cargos de Analista Judiciário para especialista em Comunicação Social.

SOBRE O AUMENTO NO QUANTITATIVO E NA QUALIDADE DAS FUNÇÕES DA COMUNICAÇÃO SOCIAL:

- Aumentar o quantitativo de servidores nas unidades consideradas em destaque para o direcionamento estratégico do Tribunal é um dos principais pontos da proposta da Presidência;
- A estrutura funcional da unidade necessita comportar várias chefias intermediárias, em diferentes níveis, pois os processos de trabalho são especializados de acordo com a mídia adotada. Há que se considerar, também, uma chefia intermediária para Cerimonial e Eventos, atividade bastante diversa das demais em seus processos de trabalho, mas com interface clara com a comunicação interna e com a imagem institucional;
- Chefias intermediárias que foram criadas na proposta de Presidência: Setor Administrativo (FC 3), Núcleo de Cerimonial e Eventos (FC 5), Núcleo de Jornalismo (FC 5), Setor de TV (FC 3) e Setor de Rádio (FC 3).
- Quantitativo de FCs atualmente (incluindo as emprestadas): 2 FC 5, 2 FC4, 2 FC 3 (6 funções). Grande utilização dos terceirizados em atividades da unidade, muitas vezes exercendo atribuições compatíveis com as dos servidores.

DIRETORIA TÉCNICA DA ESCOLA JUDICIAL (junção de duas unidades em nível FC 6 e FC 5, passa a CJ 2)

- A capacitação das pessoas – magistrados e servidores – é apontada como objetivo estratégico para o Poder Judiciário como um todo pelo próprio CNJ;
- Na Oficina de Direcionamento Estratégico do TRT 10 também foi colocada como um objetivo estratégico;
- A capacitação das pessoas está no centro de qualquer iniciativa de mudança, pois é o principal fator de alavancagem dos processos organizacionais de inovação;



Projeto TRT Moderno

- As atribuições relacionadas à capacitação de magistrados e servidores são altamente especializadas, demandando um longo tempo de formação do servidor dessa unidade;
- A atividade de gestão na unidade é complexa, especialmente após a junção de CAAEJ e DCAP promovida pela Presidência, pois os interlocutores são muitos, em todos os níveis organizacionais, e com relevante interface de relacionamento externo (fornecedores e parceiros institucionais);
- A unidade é gestora dos recursos orçamentários da rubrica "Capacitação de Recursos Humanos", que beiram, atualmente, R\$ 900.000,00, contratados, na maior parte, por inexigibilidade. Ou seja, o gestor solicita, com base em fundamentação técnica, a contratação de fornecedores sem a necessidade de processo licitatório. Esse fato, por si só, demanda competências muito complexas, que envolvem desde a avaliação do fornecedor, passando pela adequação da proposta às reais necessidades do Tribunal e às exigências legais, até a responsabilidade pelo cumprimento do que foi contratado;
- A gama de assuntos a serem abordados em necessidades de capacitação e treinamento é muito extensa, pois abrange todas as áreas do Tribunal, inclusive com assuntos que ainda estão por se concretizar, tais como o processo virtual;
- As atividades de capacitação no Tribunal possuem um enorme espaço de crescimento... Ainda não temos educação a distância, ainda não desenvolvemos satisfatoriamente nossos gestores e ainda não suprimos adequadamente as necessidades mais elementares de treinamento dos servidores;
- As atividades da unidade exigem um grande dinamismo por parte do servidor e do gestor, assim como uma adaptabilidade marcante aos contextos que mudam muito rapidamente.

SECRETARIA DE GESTÃO ESTRATÉGICA (passa a CJ 3 a partir de CJ 1 da Assessoria Especial da SGP)

- Exigência do CNJ em sua Resolução nº 49/2007:

Art. 1º Os órgãos do Poder Judiciário relacionados no art. 92 incisos II ao VII da Constituição Federativa do Brasil devem organizar em sua estrutura unidade administrativa competente para elaboração de estatística e plano de gestão estratégica do Tribunal.



Projeto TRT Moderno

*§ 1º O núcleo de estatística e gestão estratégica será composto preferencialmente por servidores com formação em direito, economia, administração, ciência da informação, sendo indispensável servidor com formação em **estatística**.*

§ 2º O núcleo de estatística e gestão estratégica tem caráter permanente e deve auxiliar o Tribunal na racionalização do processo de modernização institucional.

Art. 2º O núcleo de estatística e gestão estratégica, subordinado ao Presidente ou Corregedor do Tribunal, deve subsidiar o processo decisório dos magistrados conforme princípios estritamente profissionais, científicos e éticos. (...) (grifos nossos)

- Os assuntos relacionados à Gestão Estratégica dizem respeito a uma ampla gama de questões, vez que a unidade deverá ser responsável por auxiliar o Presidente no acompanhamento e na gestão dos projetos elencados como de interesse estratégico;
- Isso exige do ocupante do cargo competências bastante complexas, já que deverá ser capaz de relacionar-se com todas as áreas e interlocutores do Tribunal, inclusive sob a ótica externa. Suas competências, descritas na Grade de Competências do Projeto TRT Moderno, incluem o entendimento sistêmico do Tribunal, a capacidade de se expressar adequadamente em diferentes situações, a gerência de projetos, a análise de cenários, entre outras;
- A unidade deve ter posição de destaque na hierarquia organizacional, pois espera-se que funcione na coordenação direta dos projetos estratégicos multidisciplinares e na coordenação do próprio Planejamento Estratégico, assessorando o Desembargador Presidente nessa matéria, atuando como um facilitador dos processos, auxiliando no intercâmbio entre as diversas áreas e zelando pelo foco nos objetivos estratégicos, missão, visão e valores do Tribunal;
- A unidade possui vocação natural para fomentar e dar suporte a iniciativas e projetos de melhoria organizacional, principalmente os voltados à gestão de processos e ao desenvolvimento organizacional;
- A unidade deverá possuir a capacidade de gerar indicadores, monitorar metas de desempenho do Tribunal e efetuar análises estatísticas dos dados e das informações, fazendo a leitura de cenários e tendências e facilitando o processo de diálogo entre as áreas para encontrar soluções;



Projeto TRT Moderno

- O acompanhamento do Planejamento Estratégico exige uma especialização técnica, principalmente no que se refere à metodologia a ser adotada, o “Balanced Score Card”, utilizado por praticamente todos os Tribunais que já possuem Planejamento Estratégico e pelo próprio CNJ.

ASSESSORIA JURÍDICA DA DIRETORIA-GERAL ADMINISTRATIVA (de CJ 1 passa a CJ 3)

- A gestão dos recursos públicos requer procedimentos altamente específicos, a partir de bases legais estreitas, que são fiscalizados com rigor tanto internamente quanto pelo TCU;

- A gestão pública, por sua própria natureza, deve atentar-se para o registro de seus atos e para a obediência às exigências burocráticas legais, com penalidades previstas em lei para os responsáveis por seu não cumprimento. Essas exigências chegam, muitas vezes, a minúcias. Disso decorre uma série de percalços e situações a serem administradas, caso a caso;

- Tal como o Assessor de Desembargador, o Assessor Especial da DGA realiza pesquisas de jurisprudência e elabora pareceres e minutas;

- A diferença fundamental, no entanto, é que o AE-DGA, assinando os documentos por ele emitidos, assim como toda a linha decisória envolvida na utilização de recursos públicos, responde solidariamente por parecer que tenha induzido autoridade a erro;

- A AE-DGA analisa e emite parecer, principalmente, em situações inovadoras, nas quais as áreas técnicas não se sentem seguras para apresentar posicionamento definitivo ao Presidente, tais como a recomposição de orçamento, os recursos em penalidades administrativas aplicadas a fornecedores, o estudo de viabilidade do cumprimento de Resoluções do CSJT, a avaliação de questões polêmicas quanto ao pagamento de adicionais ou de direitos a magistrados, servidores e pensionistas, etc;

- Além disso, faz o acompanhamento da evolução da jurisprudência do direito administrativo, analisando também mandados de segurança contra o Tribunal.

Processos de trabalho técnico

Complexidade

1	Emissão de expedientes de matérias das áreas de pessoal e de administração e finanças – com maior nível de complexidade;	nível 3
2	Emissão de pareceres acerca da legalidade e conveniência dos	nível 3



Projeto TRT Moderno

	atos a serem praticados;	
3	Elaboração de documentos diversos (pedido de crédito suplementar, proposta de emendas orçamentárias, etc);	nível 2 a 3
4	Acompanhamento dos contratos firmados pelo Tribunal;	nível 2
5	Realização de estudos sobre questões e procedimentos internos;	nível 2 a 3
6	Acompanhamento da jurisprudência do TCU e dos órgãos superiores de controle (CNJ e CSJT) aplicáveis aos procedimentos administrativos.	nível 2

ASSESSORIA DA REVISTA (dois Assessores: um CJ 3 e um CJ 1 – a situação atual é de 2 CJ 2)

- Trata-se de atribuição técnica especializada, cuja natureza da análise é bastante diferenciada daquela que é realizada no cotidiano de Gabinete de Desembargador. Porém, a complexidade desse trabalho se equivale ao trabalho do Assessor de Desembargador;

- O Assessor especializado em Revista poderá ser colocado na situação real de estar tecnicamente superior e de funcionar como "instrutor" ou "supervisor" do Assessor do Desembargador que se encontra na Presidência, o que pode, por si só, gerar uma "injustiça" hierárquica, com conseqüências complicadoras do contexto de Assessoria.

SECRETARIA DE CONTROLE INTERNO (de CJ 2 para CJ 3)

- A existência de unidade de Controle Interno é uma determinação legal, que se reporta à análise, fiscalização e auditoria. A subordinação à Presidência é também exigência legal;

- O gestor funciona como um assessor do Presidente no controle da legalidade dos procedimentos e práticas administrativas internas, porém com independência conferida por lei;



Projeto TRT Moderno

- As unidades que prestam assessoramento direto ao Presidente foram alinhadas por uma questão de coerência (Secretaria de Corregedoria Regional, Assessoria da Presidência, Secretaria de Gestão Estratégica e Secretaria de Controle Interno).

DIRETORIA DE PAGAMENTO DE PESSOAL (de FC 5 passa a CJ 2)

- Embora sejam aparentemente simples, os processos de trabalho da unidade necessitam de ajustes constantes e levantamentos freqüentes, pois a edição de novas leis que tocam as questões relativas à remuneração de magistrados e servidores geram necessidades de levantamentos, cálculos e adequações no processamento da folha de pagamento. A análise dos casos é feita um a um.

- Há que se considerar o elevado volume financeiro que é submetido à administração do gestor da unidade (em torno de R\$ 350 milhões);

- É evidente o impacto - em termos do volume de trabalho - do aumento do número de servidores e juízes inativos, que trazem também pensionistas como incremento de demanda para atendimento.

SECRETARIA DA TURMA (passa de CJ 3 para CJ 2)

- Muito embora seja uma gerência tática, assim como a do Diretor de Secretaria de Vara do Trabalho, a complexidade do trabalho que é executado na unidade é menor. Portanto, as competências requeridas na gestão de uma Secretaria de Turma são, também, menos complexas do que aquelas exigidas do Diretor de Secretaria de Vara do Trabalho;

- A tabela abaixo apresenta um comparativo entre as funções de gestão da Secretaria de Vara do Trabalho e da Secretaria de Turma:

	SECRETARIA DE VARA DO TRABALHO			SECRETARIA DE TURMA		
Quantidade de processos de trabalho técnico mapeados	16			9		
Quantidade de processos de trabalho mapeados nos níveis 1,2 e 3 de complexidade	Nível 1	Nível 2	Nível 2 a 3	Nível 1	Nível 2	Nível 2 a 3
	6	9	1	5	4	-



Projeto TRT Moderno

**Processos de Trabalho Técnico
de Secretaria de Vara do Trabalho**

Nível de complexidade

1	Atendimento aos Juízes, servidores e jurisdicionados.	nível 2a
2	Realização de juntada de documentos.	nível 1
3	Controle da pauta de audiências.	nível 2
4	Secretariar as audiências de 1º Grau.	nível 2e
5	Publicidade das decisões e sentenças prolatadas.	nível 2
6	Execução de atividades processuais – emissão de expedientes diversos.	nível 2
7	Execução de pesquisa, via internet, em sistemas informatizados conveniados (Bacen-Jud, Renajud, Infojud e outros).	nível 2
8	Controle de prazo.	nível 1
9	Remessa de processos em grau de recurso.	nível 1
10	Remessa de processos com precatórios.	nível 1
11	Autenticação de peças processuais.	nível 1
12	Elaboração de minuta de despachos, de sentenças de mérito e de embargos.	nível 2 a 3
13	Atualização de cálculos simples.	nível 2
14	Arquivamento de processos.	nível 1
15	Atender as demandas da Ouvidoria.	nível 2
16	Elaboração da estatística mensal da Vara, com o devido encaminhamento no prazo legal à Corregedoria.	nível 2

**Processos de Trabalho Técnico de
Secretaria de Turma**

**Nível de
complexidade**

Elaboração da estatística dos Gabinetes que compõem a turma.	nível 2
Execução de atividades processuais - emissão de expedientes diversos.	nível 2
Conferência e juntada de acórdãos.	nível 1
Atendimento ao Jurisdicionado e Juízes.	nível 2a
Elaboração de pauta, extra-pauta e ata.	nível 2



Projeto TRT Moderno

Cadastramento de Embargos, Agravos e Agravos Regimentais.	nível 1
Remessa de pautas para publicação no Diário Oficial.	nível 1
Controle do prazo recursal.	nível 1
Publicação dos acórdãos no DJE.	nível 1

DIRETORIA DE MANDADOS JUDICIAIS (de FC 5 passa a CJ 2)

- A unidade coordena e organiza as atividades realizadas pelos Oficiais de Justiça, a fim de otimizá-las. Além disso, oferece suporte aos Oficiais na execução de seu trabalho, conferindo a qualidade dos serviços executados;
- Propõe-se a elevação de seu nível hierárquico pela sua atuação claramente tática (coordena execução de atividades específicas) e pelo quantitativo alto de servidores, em atividades de notável variabilidade.