

## **Apresentação**

**Órgão:** Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

**Contato:** [vlademirsuato@trt15.jus.br](mailto:vlademirsuato@trt15.jus.br)

**Título:** Método Concentrado de Procedimentos e Incentivos – MCPI e a gestão de processos por tempo de tramitação

**Tema:** Gestão do processo Judicial

**Responsável:** Vlademir Nei Suato (Corregedoria-Regional)  
Atualizado por Isabela Bertogna Petruz

***Se houver 15 servidores lotados numa Unidade Judiciária de Primeira Instância e cada um deles for capacitado para analisar com efetividade dez processos diariamente, serão encaminhados, em um dia, 150 processos. Em 20 dias úteis, ter-se-ão 3000 processos com efetiva tramitação...***

***Em qual momento o retrabalho tomou conta da rotina a ponto de impedir resultados tão prováveis de celeridade?***

**Delimitação da ação:** trata-se de nova gestão de processos judiciais caracterizada pela análise e cumprimento de todas as atividades do processo em um único momento, mediante a concentração de procedimentos, sem a setorização das tarefas a serem realizadas, e a definição do *input*, ou trabalho a ser realizado na unidade, não a partir da existência de expedientes (protocolos) ou certidão de vencimento de prazo, mas a partir do próprio processo, utilizando como critério para planejamento o seu tempo de tramitação.

**Objetivos e metas:** gestão de processos aliada à visão sistêmica (fluxo processual), a eliminação de retrabalho e da postergação da prestação de serviço ao jurisdicionado, com foco na razoável duração do processo. É definido um prazo limite em que os processos ficarão sem tramitação e feita a descrição do método a ser aplicado para que nenhum processo fique sem tramitação e pendente de encaminhamento por mais tempo do que o período definido. Além de reduzir o tempo de trâmite dos processos, o método viabiliza a qualidade da prestação jurisdicional, uma vez que focaliza a obtenção do resultado desta prestação e não as tarefas intermediárias necessárias para a sua concretização.

## **Identificação dos problemas, análise das principais causas e plano de ações de melhorias e resultado esperado**

Análise perfunctória dos princípios que norteiam o ordenamento jurídico pátrio pode levar à equivocada conclusão de que a razoável duração do processo se contrapõe ao devido processo legal.

O legislador busca eleger meios que assegurem a rapidez do processo; a sociedade, contudo, não é afetada significativamente com as mudanças, uma vez que a aplicação das leis inovadoras encontra evidente obstáculo ao conviver com práticas estruturadas em anos de engessamento provocado pelo ordenamento obsoleto.

A despeito dos obstáculos, o que será destacado neste projeto refere-se ao sistema organizacional de gerenciamento de processos nas unidades judiciárias. A rotina de atividades de algumas Varas é cravejada de retrabalhos, cada servidor é designado para funções específicas, em um claro método fordista. Há uma linha de produção, sem que seja confiada ao servidor capacitado a análise das vidas humanas que dependem da qualidade de seu desempenho.

Essa metodologia de trabalho segmentado, chamada de gestão por tarefas, é o resultado claro da tentativa de realizar grande quantidade de funções com uma equipe que ora é insuficiente ora é premiada com rotatividade voraz de seus membros, tornando impossível a capacitação de cada indivíduo a ponto de que desempenhe com presteza a sua função.

Nessa rotina de produção, há um servidor para receber um novo processo, outro para cadastrá-lo no sistema informatizado, outro para designar a primeira audiência, outro para citar o reclamado, outro para juntar a ata da audiência, outro para intimar, caso necessário, o perito, outro para intimar testemunhas, outro para juntar as petições referentes aquele feito, outro para dar ciência às partes da decisão, outro e outro e outro... José Ernesto Lima Gonçalves, discorrendo sobre os problemas da gestão por tarefas, explica que “é nessas transferências que ocorrem os erros e a perda de tempo, responsáveis pela maior parte da diferença entre o tempo de processamento nos processos [empresariais]...”.<sup>1</sup>

Observe a seguinte situação ilustrativa: o servidor que faria o alvará, especialista na função, ao receber o processo tem de ler a ordem do Juiz, cuja minuta havia sido feita pelo seu colega, analisar as petições... Enfim, analisar novamente o feito para expedir o alvará. Sendo esse confeccionado por aquele que elaborou a minuta, mesmo que não se ovacione a maior probabilidade no cumprimento correto da determinação, a celeridade será obviamente privilegiada, eis que desnecessária nova análise de um mesmo pedido por vários servidores. Pense-se ainda naquele que faria a notificação para retirar o alvará confeccionado. Teria de ler e analisar novamente o feito, em busca da identificação do destinatário da notificação.

Verifica-se, devido a esse sistema de trabalho, que servidores, em muitos casos, trabalham excessivamente, até em sobrejornada, e mesmo assim não vêem o resultado do esforço despendido.

Diante da grande quantidade de processos e o evidente retrabalho, previsível

---

1 GONÇALVES, J. E. L. *Processo, que processo?* In: *RAE – Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, v. 40, n. 4, p.18-19

é o resultado: a morosidade.

A solução para esse problema pode ser encontrada nos próprios princípios que norteiam o processo na Justiça Especializada Trabalhista. Um mero *insight* traz à consciência a possibilidade de efetiva aplicação nos procedimentos internos das secretarias do princípio da concentração que já orienta o processo trabalhista, mais observado na fase de conhecimento durante os atos em audiência.

Tomando emprestado aquele princípio, a fim de expurgar os retrabalhos, o foco é aquele da concentração dos atos processuais num único momento de análise do processo. Em um único momento devem ser realizados todos os atos para a efetividade do encaminhamento processual.

A par disso, é necessário identificar o ponto de partida do serviço existente na Unidade.

Quais processos devem ser analisados?

Seria a melhor forma de gestão dos processos a postura reativa frente aos expedientes protocolizados diariamente e aos prazos vencidos que demandam providências de ofício ou seria o planejamento (postura ativa) que impusesse a análise regular de todos os processos em tramitação na Unidade?

A realidade atual nos mostra que os processos judiciais são apreciados em duas principais situações: quando lhe é destinado algum expediente (inclusive protocolos) ou quando é certificado o vencimento de algum prazo processual. Em ambos os casos, os processos são analisados e devidamente tramitados.

Verificou-se que esses parâmetros utilizados para a execução dos serviços na Unidade ocasionam os seguintes problemas: os processos analisados são aqueles que possuem um expediente pendente, o que significa dizer que são analisados mais vezes o mesmo processo, justamente os que recebem maior quantidade de expedientes (petições), em detrimento de outros processos menos impulsionados, ocasionando uma desigualdade da prestação jurisdicional.

O impulsionamento do processo judicial deve ter caráter pró-ativo e não reativo, uma vez que é ele o substrato principal de todo o trabalho na Unidade. É importante curvar-se, obviamente, à limitação legal ao impulso *ex officio*, a fim de ser observado o devido processo legal.

Focalizando-se o ponto de partida dos serviços no processo judicial, a partir de sua data de tramitação, e não a partir do prazo vencido ou de seus expedientes, verificou-se que é possível tramitar cada processo de uma Unidade somente uma vez dentro de um lapso de tempo, gerando um número maior de processos em andamento dentro do mesmo período e conseqüentemente uma diminuição drástica dos prazos médios dos atos processuais, pontuando mais efetividade.

### **Métodos e técnicas adotadas no desenvolvimento das ações**

Em respeito às determinações do CNJ, no que diz respeito às metas prioritárias para 2009 e 2010, especificamente às “Meta 6” e “Meta 5”, que estipulavam “Capacitar o administrador de cada unidade judiciária em gestão de pessoas e de processos de trabalho, para imediata implantação de métodos de gerenciamento de rotinas” e “implantar método de gerenciamento de rotinas (gestão de processos de trabalho) em pelo menos 50% das unidades judiciárias de 1º grau”, respectivamente,

foi possível elaborar um método de procedimentos na gestão de processo em 1º Grau que serviu como acelerador da tramitação, privilegiando, como efeito colateral, a dignidade dos servidores envolvidos na sua aplicação, uma vez que respeita a sua capacidade de compreensão, oferecendo-lhes alternativas de devolver à sociedade, por meio do seu compromisso e desempenho, a confiança que lhes foi depositada ao ingressarem no serviço público. O método está elencado nos itens abaixo:

**1-** Concentração de todos os atos do processo no momento da análise. Isto significa que o objetivo é que todos os servidores que analisam o processo realizem o cumprimento do que foi determinado no despacho e dêem efetivo encaminhamento a este, priorizando a efetividade;

Diferentemente do método ultrapassado em que um servidor elabora a minuta de despacho e destina o processo para mesa de outro servidor que fará a sua juntada aos autos e que, ainda, encaminhará para mesa de outro que dará efetivo cumprimento àquela ordem, talvez expedindo um mero mandado, no método proposto o mesmo servidor é responsável pelo recebimento da petição, pela sua juntada aos autos respectivos, pela sua análise, pela prática de minutar o despacho e, após o efetivo despacho do juiz, pelo cumprimento da determinação com a execução de todos os atos processuais necessários até que o processo repouse à espera do decurso de um prazo assinalado a alguma das partes ou a um terceiro.

Não existirão serviços segmentados a serem feitos e pilhas de processos por toda a parte. Haverá processos para serem analisados, mas não processos analisados que aguardam, por exemplo, a expedição de uma notificação. Assim que analisados, serão cumpridos. Não haverá processo no meio do caminho. Há processo analisado e processo não analisado, apenas.

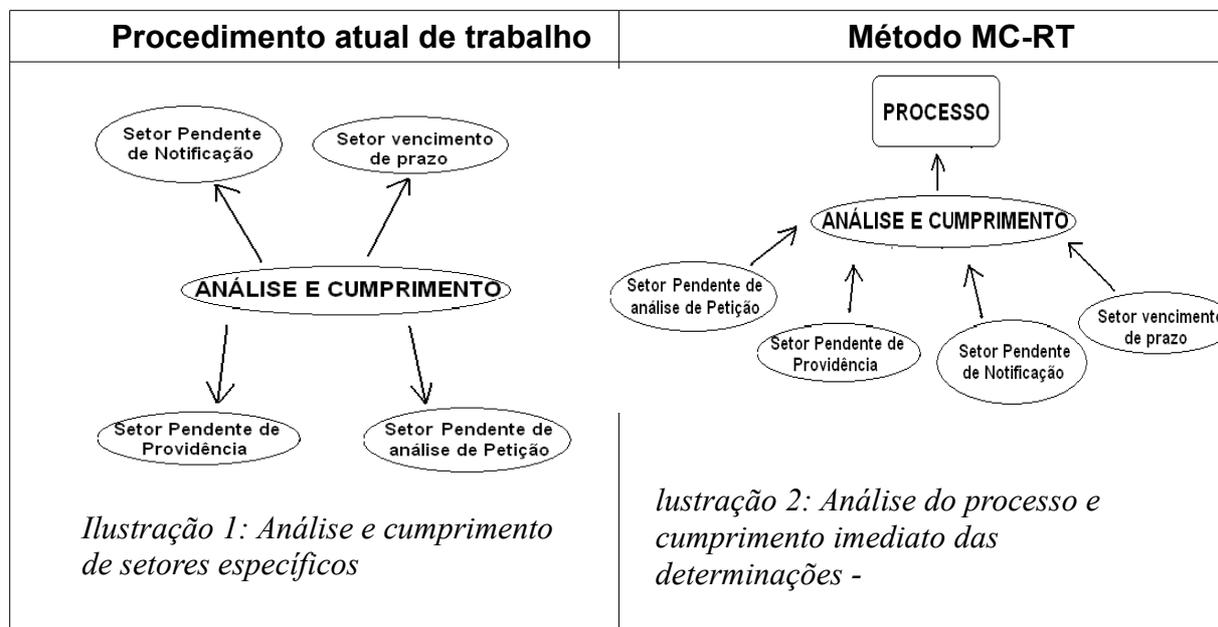
A aplicação da nova rotina de funções deve ser feita paulatinamente, eis que necessário o desenvolvimento de competência (conhecimento, habilidade e atitude) no quadro de servidores, a fim de apresentar-lhes a visão sistêmica do processo. Deverão ser elaboradas estratégias objetivas e individualizadas, baseadas na realidade da unidade organizacional, para se migrar de um método segmentado de procedimentos para um método concentrado.

O servidor capacitado analisará o processo e após essa análise deverá estar apto para realizar todos os atos processuais necessários ao imediato prosseguimento do feito, eliminando o tempo “morto” à espera da prática de atos processuais por outro servidor no mesmo momento processual.

Além disso, a capacitação também promove a consciência do trabalho em equipe voltado para os resultados almejados pela unidade judiciária, diminuindo o isolamento e a especialização em tarefas.

**2-** Visão do trabalho voltado para análise do processo e não dos expedientes protocolados ou dos prazos vencidos. O método estabelece como ponto de partida (*input*) do trabalho na Vara não os expedientes pendentes de análise, mas sim o processo por si mesmo, utilizando o tempo de tramitação deste como único critério para ordem de análise. Para tanto, utilizam-se os relatórios de processos sem tramitação. Nesses relatórios deverão constar os processos paralisados, que estão pendentes de alguma providência (análise e/ou cumprimento) da Unidade.

Em suma, corresponde à utilização do método concentrado de procedimentos, combinado com a visão pró ativa da análise direta do processo em sua integralidade e não por meio de seus expedientes. Este método será chamado, nesta proposta, de método MC-RT (Método Concentrado e Relatórios de Tramitação).



### Resultados e benefícios alcançados - O exemplo da 3ª Vara do Trabalho de Campinas

Há praticamente quatro anos vem-se aplicando o método concentrado na terceira Vara do Trabalho de Campinas e atualmente foi implantado o sistema de tramitação por relatórios, obtendo-se excelentes resultados a curto prazo, e possibilitando projeções e metas futuras ainda mais otimistas.

Os passivos já haviam sido zerados todos em 2010. Isso significa que não há trabalhos estancados de forma segmentada.

Para desenvolver a visão sistêmica, cumpre ressaltar que foi desenvolvido na Unidade um curso de nivelamento do conhecimento entre os servidores. Divididos em dois módulos, o primeiro módulo deu-se por meio de oficina sobre fase de conhecimento, desenvolvendo todas as habilidades para analisar os pedidos inerentes a essa fase, bem como o treinamento para operação regular do sistema informatizado de acompanhamento processual. Após o término desse curso, foi ministrado o curso com a mesma metodologia, mas com enfoque na fase de execução. O resultado foi a capacitação de todos os servidores para a análise de processos em fase de conhecimento e execução.

Ainda para divulgar o método, à busca dos resultados obtidos na terceira Vara por outras unidades da 15ª Região, a convite da Escola Judicial, foi desenvolvida em 28 de maio de 2010 uma atividade com os Diretores de Secretaria da circunscrição de Campinas, com o título "Gestão de Secretaria", na Oficina de Gestão Administrativa de Vara do Trabalho, realizada por aquela Escola no âmbito do

Regional. A oficina foi coordenada pelo Desembargador Diretor Lorival Ferreira dos Santos, bem como pelos Juízes Titulares de Varas de Primeira Instância, Dr. Renan Ravel Rodrigues Fagundes e Dra. Maria da Graça Bonança Barbosa. Também foi desenvolvido o mesmo curso, no período de julho/setembro de 2011 por cinco diretores no Fórum de Campinas, com a participação e coordenação do então Diretor da 3ª Vara. Focou-se, quando da realização do primeiro módulo, a aplicação do Método Concentrado nessas cinco Varas, diante dos resultados positivos alcançados.

Diante do sucesso, em meados de 2011 foi implantado o método de tramitação por relatórios, resultando no presente projeto de aplicação do método MC-RT, que trouxe melhorias na qualidade de vida dos servidores, uma vez que diminuiu a pressão da quantidade excessiva de trabalho, possibilitando ao servidor melhorar a qualidade de seu serviço. Além disso, todos ficam motivados, uma vez que passaram a verificar a efetividade do trabalho e o alcance dos objetivos traçados.

### **As vantagens**

Foram constatadas as seguintes vantagens, durante e após a aplicação do método: melhor organização do trabalho; melhor aproveitamento do espaço físico da Vara; promove a capacitação dos servidores, explorando o máximo de suas competências; diminui consideravelmente o serviço diário; maior imparcialidade na prestação da jurisdição, uma vez que é dada preferência de análise aos processos com petição ou com prazo vencido, utilizando para efeitos de preferência na análise, via de regra, apenas o critério da data da última tramitação; redução drástica do tempo de tramitação do processo; comprovadas melhorias na qualidade de vida dos servidores e na qualidade do trabalho prestado.

### **Comparação, através de dados estatísticos, de maneira a comprovar a eficácia das ações no alcance dos objetivos**

Do ano de 2007, quando foi iniciada a implantação do método concentrado foram extraídos os seguintes números do andamento dos trabalhos na Unidade: em 11 de junho de 2007 havia setecentas e cinquenta notificações a serem expedidas, sendo que a mais antiga delas aguardava a providência desde 01 de março daquele ano. Na mesma data, oitenta e nove processos aguardavam a inclusão de minuta no sistema BACEN Jud desde 18 de abril.

Em 04 de junho de 2007 havia trinta e sete cartas precatórias que aguardavam ser confeccionadas desde 22 de março. Em 24 de agosto, cinquenta e três processos aguardavam a confecção de ofício desde 12 de junho.

Finalmente, em 04 de maio de 2007 havia sessenta e seis processos aguardando a revisão para remessa ao Tribunal Regional para análise de recurso desde 05 de março.

Apesar de os números expressarem certa preocupação, mostravam-se condizentes com a capacidade de trabalho à época, especialmente se levados em conta os retrabalhados que linhas atrás foram identificados.

Após a aplicação de grande parte do método, pode-se observar que em 14 de maio de 2010, a pedido da Corregedoria-Regional, foi informado que na terceira Vara

de Campinas não havia iniciais para autuar, processos para incluir em pauta, processos para expedir notificações, processos para expedir mandados, para expedir guias e alvarás, para designar hasta pública, para expedir carta precatória... Muito menos processos aguardavam a remessa ao Tribunal para análise de recurso ou a inclusão de minutas no Banco Central. Tais procedimentos não mais existem como funções em si mesmas, uma vez que ao se determinar a expedição de notificações, cartas ou ofícios, imediatamente eles são confeccionados. As minutas são incluídas diariamente no sistema do BACEN Jud e os recursos, assim que apresentadas as contrarrazões são encaminhados ao Tribunal.

Após vencer todos esses desafios, outro restou: as petições a serem despachadas versus os prazos a serem vencidos. Por mais que a aplicação do método concentrado tenha trazido resultados positivos, verificou-se que ainda persistia o acúmulo de processos a serem analisados no setor de vencimento de prazo, pois havia muitas petições todos os dias a serem analisadas. Assim, os processos para vencer prazo ficavam particularmente prejudicados em relação aos processos para os quais entravam muitos expedientes.

Seria necessário, então, uma nova visão sobre o que realmente era o substrato do trabalho na unidade. Concluiu-se que para alcançar o resultado era necessário focalizar o trabalho a partir do processo e não a partir dos expedientes e dos prazos vencidos.

O sistema de acompanhamento processual possibilitou a extração de relatórios dos processos segundo a data de tramitação, permitindo utilizar o critério da data de tramitação para definir o *input*, ou o ponto de partida, do que deveria ser feito.

A implantação do sistema de tramitação por relatórios na 3ª Vara de Trabalho, considerando todos os passos já dados até então, está sendo realizada da seguinte forma:

Em 27/07/2011 foi extraído do sistema de acompanhamento processual o relatório de processos sem tramitação há mais de 30 dias, obtendo-se o nº total de 4.592 processos. Estes processos são gerenciados como o passivo a ser saneado pela unidade.

Os processos desse passivo podem não estar parados, mas apenas aguardando cumprimento de precatória ou retorno dos autos principais ou, ainda, a realização de audiências, não havendo pendências. Assim, a quantidade que aguarda encaminhamento da Vara é sensivelmente menor do que o número que se apresenta.

Da mesma forma, foi retirado o relatório sem tramitação há mais de 30 dias dos dias subsequentes e verificou-se que o nº de processos no relatório aumentava da seguinte forma:

Tabela 1 -Levantamento do passivo e do nº de processos que entram diariamente no relatório, de 27/07 a 03/08/2011

DATA	Processo sem tramitação desde	Nº de processos sem tramitação	Diferença = trabalho diário	Natureza do trabalho
27/07/11	27/06/11	4592	➔	PASSIVO
28/07/11	28/06/11	4621	29	TRABALHO

29/07/11	29/06/11	4642	21	DIÁRIO
01/08/11	30/06/11	4674	32	
02/08/11	01/07/11	4681	7	
03/08/11	04/07/11	4701	20	
MÉDIA DO TRABALHO DIÁRIO:				22

A diferença do nº de processos que eram acrescidos na listagem de um dia para o outro é o trabalho diário principal a ser realizado pela Vara, pois evita que mais processos se acumulem no relatório de processos sem tramitação há mais de 30 dias, e mantém fixo o nº de processos no passivo. Além desses processos, compõem o serviço diário parte do passivo a ser saneado e expedientes considerados urgentes segundo o entendimento do MM. Juiz da Vara.

Todo o serviço diário é distribuído aos funcionários, que consultam a situação dos processos no sistema de acompanhamento e realizam todas as atividades necessárias para o seu encaminhamento: vencem o prazo, analisam todas as petições, por exemplo, realizando tudo o quanto é necessário para a sua eficaz tramitação. Os expedientes urgentes são imediatamente analisados e levados à conclusão. Os processos que constam na listagem devido a inconsistências nas ocorrências do sistema são prontamente saneados.

Em média, seis servidores realizam a tarefa de análise e cumprimento dos processos. Atualmente, um dos servidores, que está sendo capacitado para analisar processos na fase de conhecimento, recebe os expedientes destes processos para analisar, embora este procedimento seja circunstancial. O restante, já capacitado, recebe a relação dos processos do trabalho diário e analisa os expedientes considerados urgentes.

A distribuição dos trabalhos, em média, fica da seguinte forma, não computando o trabalho do servidor que analisa os expedientes de conhecimento:

Tabela 2 – Distribuição do trabalho diário, segundo sua natureza, aos servidores

GRUPO	Servidor	Trabalho diário Principal	PET urgente	Passivo pendente	TOTAL
<b>ANÁLISE E CUMPRIMENTO (Grupo Despacho)</b>	A	4	3	13	20
	B	4	3	13	20
	C	4	3	13	20
	D	5	3	12	20
	E	5	3	12	20
<b>TOTAL</b>	-	<b>22</b>	<b>15</b>	<b>63</b>	<b>100</b>

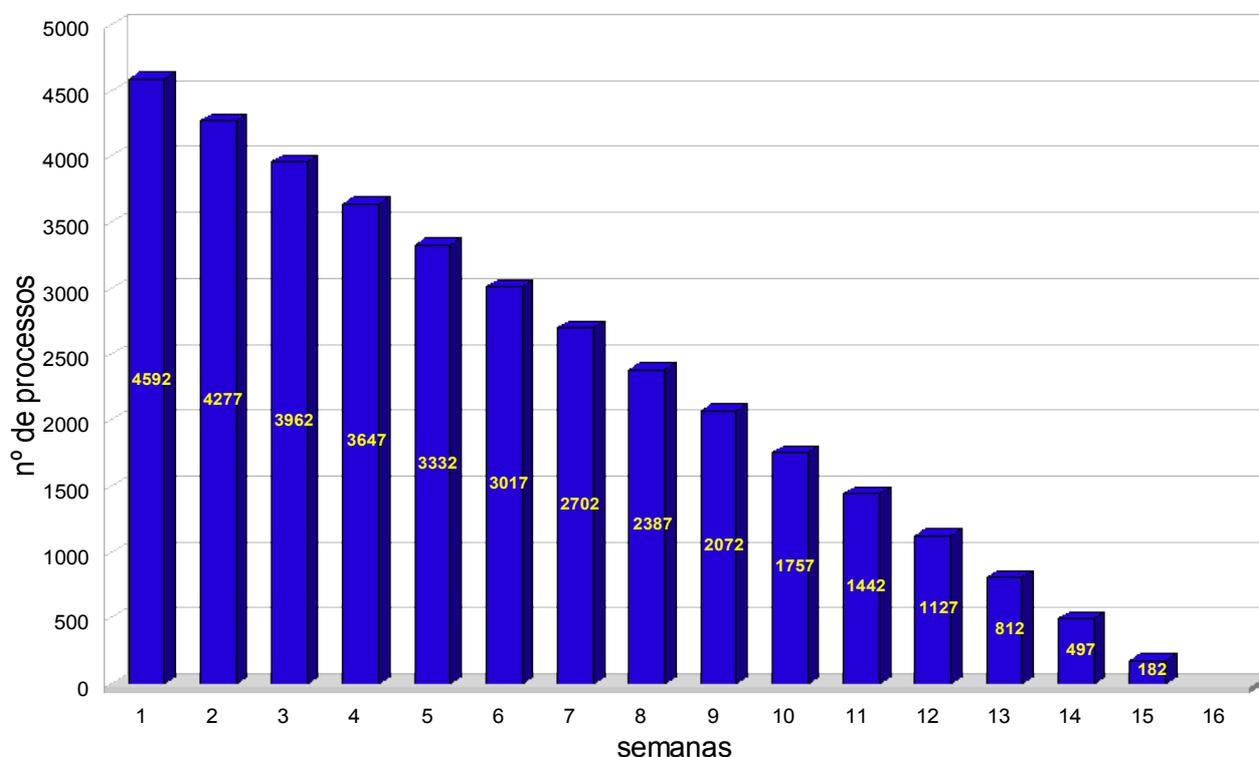
Esta distribuição é feita considerando a força de trabalho mínima da unidade,

levando em conta, inclusive, eventual servidor em férias ou licença . Fica estipulado, ainda, que os servidores que realizarem todo o trabalho mínimo recebam mais processos do passivo, dentro de seu horário de trabalho, uma vez que a meta de eliminação do passivo é da equipe.

Isso gera consciência de trabalho coletivo e diminui a pressão do trabalho excessivo sobre os funcionários sem, contudo, diminuir a qualidade ou a produção do trabalho diário, pois todos se comprometem com um objetivo comum, distribuindo as responsabilidades.

Estipulado o nº de processos do passivo e definido quantos processos destes cada servidor irá incluir em seu trabalho diário, projeta-se um gráfico a fim de se verificar o tempo necessário para a eliminação do passivo e estipula-se a meta da equipe com base nesses dados.

Gráfico 1 – Números do passivo em relação à semanas de aplicação do método



Como mostra o gráfico, após 4 meses de aplicação do método, não haverá mais passivo a ser analisado. Isto significa que após 4 meses não haverá mais processos pendente de tramitação há mais de 30 dias. A partir daí, todo o serviço do dia se limitará somente em analisar e cumprir os processos que entram diariamente no relatório.

A 3ª VT Campinas possui aproximadamente 6.000 demandas judiciais em tramitação. Supondo que 100 processos sejam analisados e tramitados por dia (geralmente esse número é muito superior, uma vez que se trata de processos dos relatórios e parte destes processos estão sem tramitação mas já encaminhados), serão 500 processos semana e 6.000 em 3 meses.

As unidades judiciárias do TRT da 15ª Região, bem como as de todo o Judiciário Nacional devem possuir uma realidade não muito diferente da situação da 3ª Vara do Trabalho de Campinas quando ela iniciou a implantação do método concentrado e, posteriormente, de relatório de tramitação.

Diante disso, bem como considerando que a esmagadora maioria das Varas utiliza o gerenciamento por tarefas, carecendo de gestão eficiente de processos judiciais e de pessoal capacitado para análise, esta proposta foi elaborada, que poderá ser facilmente adaptada conforme a realidade local, em consonância com os princípios do método. Não é fornecida uma fórmula pronta de trabalho, mas um modelo de gestão de processos judiciais, com base nos resultados já alcançados no modelo utilizado pela 3ª VT de Campinas.

## **Conclusão**

O gerenciamento de processos com planejamento (postura ativa), as mudanças de paradigmas de rotinas de procedimentos e a visão sistêmica do processo judicial vêm se mostrando os únicos caminhos para se construir uma instituição que promova com efetividade a prestação jurisdicional de forma a respeitar e prover os direitos e garantias fundamentais tão honrosamente defendidos em nossa Constituição.

Em termos institucionais, a mudança nos parâmetros utilizados para a tramitação de processos cria um novo horizonte de efetividade a ser alcançado, sendo possível, em uma Vara com servidores capacitados e mais de seis mil demandas, conseguir tramitar todas em um prazo de até três meses, com qualidade de vida e trazendo à sociedade a efetividade.

A concentração dos procedimentos traz também a efetiva aprendizagem dos atos processuais, indo ao encontro dos princípios que nortearão o processo digital. Às vésperas da sua implantação, sabe-se que no futuro bem próximo não haverá em Secretaria espaço para aquele servidor à moda antiga, que se conforma em passar as horas do seu dia batendo um carimbo em branco no verso das folhas que instruem os feitos, sendo impossível a segmentação fordista dos atos processuais. Ao computador será atribuída essa função e ao profissional qualificado será dado o comando.

Além disso, o método respeita a dignidade do servidor, valorizando-o. A partir do momento em que lhe é confiada a missão de praticar todos os atos necessários para que o processo não tenha obstado a cada instante o seu regular seguimento, entrega-se ao colaborador a parte da responsabilidade que lhe cabe e isso é visto e sentido como uma valorização de sua capacidade, outrora esfacelada pelas incertezas que o levavam a acreditar ser responsável apenas por serviços mecânicos.

Não se olvide, no entanto, que para o sucesso da aplicação de qualquer nova orientação é necessário o empenho da equipe que deverá estar homogeneizada por um trabalho profundo dos gestores de pessoal, sob pena de objetivo algum ser alcançado.

É importante, para que haja diferenciação de reconhecimento entre aqueles

servidores que efetivamente empenham-se no desenvolvimento de suas funções dos outros, atrelarem-se as funções comissionadas, à disposição dos diretores, àqueles engajados na alteração da rotina procedimental. É isso que possibilita vencer as barreiras do comodismo.

A terceira Vara de Campinas, no presente momento, após incessantes esforços da equipe e da liberdade de ação proporcionada pela confiança depositada pelo Juiz Titular e pela Juíza Substituta em exercício, alcançou um grau de excelência na prestação do serviço que reflete, com clareza solar, o respeito aos princípios constitucionais que orientam tanto o processo quanto o direito do Trabalho, trazendo a efetiva garantia da distribuição de renda num país de grandes desigualdades sociais que chegam a ruborizar profissionais do direito engajados em sua função social.