

Consulta Pública - Proposta de Metas Nacionais 2019

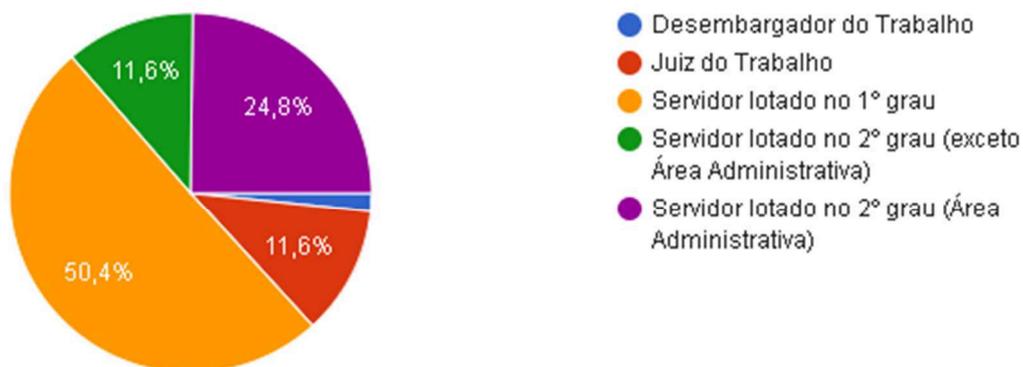
Público Interno

Sumário

Perfil dos Respondentes	2
Macrodesafio - Celeridade e produtividade na prestação jurisdicional	3
Macrodesafio - Adoção de soluções alternativas de conflito	5
Macrodesafio - Gestão das demandas repetitivas e dos grandes litigantes	7
Macrodesafio - Impulso às execuções fiscais, cíveis e trabalhistas	9
Macrodesafio - Melhoria da Gestão de Pessoas.....	11
Macrodesafio - Aperfeiçoamento da Gestão de Custos	13
Macrodesafio - Instituição da governança judiciária	15
Macrodesafio - Melhoria da infraestrutura e governança de TIC	17
Comentários adicionais.....	19

Perfil dos Respondentes

Por favor, marque o seu perfil: 121 respostas



Desembargador do Trabalho	2
Juiz do Trabalho	14
Servidor lotado no 1º grau	61
Servidor lotado no 2º grau (exceto Área Administrativa)	14
Servidor lotado no 2º grau (Área Administrativa)	30

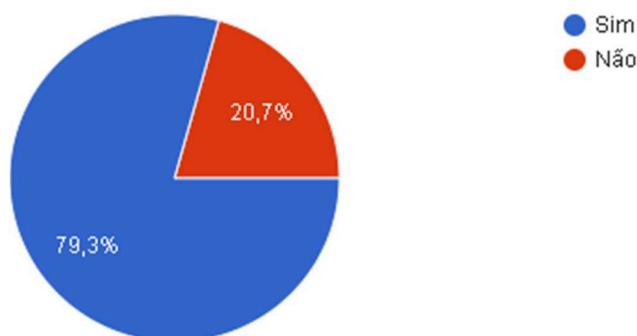
Macrodesafio - Celeridade e produtividade na prestação jurisdicional

Tem por finalidade materializar, na prática judiciária, o comando constitucional da razoável duração do processo. Trata-se de garantir a prestação jurisdicional efetiva e ágil, com segurança jurídica e procedimental na tramitação dos processos judiciais, bem como elevar a produtividade dos servidores e magistrados.

Metas Propostas pela Justiça do Trabalho para 2019:

- Meta: Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente.
- Meta: Identificar e julgar, até 31/12/2019, pelo menos 90% dos processos distribuídos até 31/12/2017, nos 1º e 2º graus.
- Meta: Identificar e julgar, até 31/12/2019, as ações coletivas distribuídas até 31/12/2016 no 1º grau e até 31/12/2017 no 2º grau.
- Meta: Reduzir, no 2º grau, o tempo médio de duração do processo, em relação ao ano base 2016 em:
 - 4% - para aqueles TRTs que contabilizaram o prazo médio de até 100 dias;
 - 8% - para aqueles TRTs que contabilizaram o prazo médio de 101 a 150 dias;
 - 16% - para aqueles TRTs que contabilizaram o prazo médio acima de 150 dias.
- Meta: Reduzir, no 1º grau, o tempo médio de duração do processo (fase de conhecimento), em relação ao ano base 2016 em:
 - 4% - para aqueles TRTs que contabilizaram o prazo médio de até 200 dias;
 - 8% - para aqueles TRTs que contabilizaram o prazo médio acima de 200 dias.

Você concorda que com o cumprimento das metas acima a Justiça do Trabalho se tornará célere e produtiva na prestação jurisdicional? 121 respostas



Referente a este macrodesafio (celeridade e produtividade), caso você não concorde com as metas propostas e queira sugerir uma outra meta, descreva-a abaixo: (opcional) 21 respostas

artificiais. sem estrutura para isso.

Procedimentos iguais, no andamento do processo, pois varas da mesma cidade tem procedimentos totalmente diversos.

Reajuste de salario proporcional ao aumento das metas

Acredito que cada Vara precisa verificar a sua realidade, pois a meta proposta pode não ser eficiente em todas as Varas. Ademais, entendo que as Varas deveriam estabelecer metas e o Tribunal avaliar se estão alinhadas ou não com as da Justiça do Trabalho.

Não concordo que se tornará célere, a meta está adequada, mas ainda precisa melhorar.

Reposição de aposentadorias e aumento do quadro de servidores

O foco excessivo dos Tribunais no desempenho estatístico, estimulado pela política do CNJ, não garante prestação jurisdicional de qualidade. Pelo contrário, frequentemente se vê a adoção de fórmulas que visam apenas ao desfecho breve do processo, em detrimento da apreciação detida e minudente que a maioria das causas merece. Outrossim, estatísticas são facilmente manipuláveis e raramente contam a história toda. Os Tribunais deveriam refletir acerca do paradigma de colocar a estatística como ferramenta principal de apuração do desempenho dos órgãos jurisdicionais. Estatísticas somente são boas quando usadas de forma suplementar, em confronto com outros dados e observações, que não raro são subjetivas, eis que o Direito não é, e jamais poderá ser, uma ciência exata. "There are lies, damn lies, and statistics." Provérbio britânico
Sobrecarga.

Aumento do quadro de servidores e maior atenção a saude

o julgamento rápido demais pode não ser o mais justo

Temos que mudar a estrutura dos gabinetes e o fluxo do trabalho para que se possa repetir o "sucesso" alcançado em 2017. A carga de trabalho foi estafante.

É necessária uma mudança da própria gestão por números. Para além das metas, é preciso mudar a própria lógica matemática dessa gestão.

Reduzir a meta para 80%

Creio que o aumento das metas de produtividade não podem se sobrepor a saúde física e psíquica dos servidores.

Discordo da afirmação, porque, embora produza reflexos nestes primeiros anos, já em médio prazo (não mais que cinco anos) esta elevação na produtividade viria seguida de uma baixa consistente. Já se trabalha com uma carga de recursos humanos saturada, tanto no primeiro quanto no segundo grau. Portanto, a simples elevação da carga de trabalho não se sustenta por muito tempo, justamente porque vem seguida de afastamentos. O saldo final será negativo se não vier acompanhada de um aumento na estrutura para tanto.

SIM

ACREDITO QUE O GARGALO MAIOR É NA EXECUÇÃO ENTÃO A META DEVERIA SER PRIORIZAR A EXECUÇÃO, DISPONIBILIZANDO OS MEIOS DE EFETIVAÇÃO E EFICACIA NA EXECUÇÃO

não vejo como estabelecer essas mestas sem considerar a estrutura de pessoal efetivamente disponível

Penso que as metas de ações coletivas estão pouco desafiadoras.

Infelizmente, não há como cumprir as excelentes metas propostas com a diminuição/não reposição do número de servidores nas Unidades e o aumento de trabalho atual.

Qualidade da prestação jurisdicional

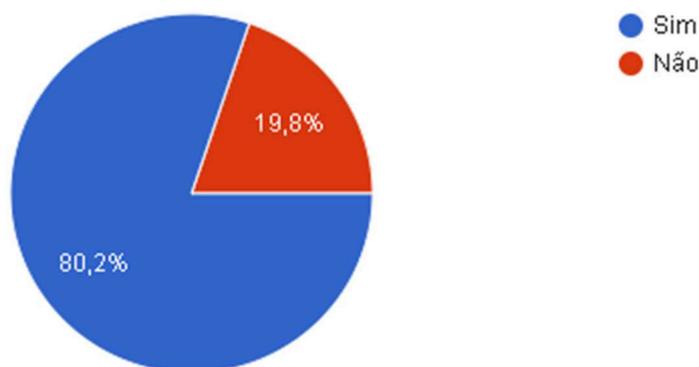
Macrodesafio - Adoção de soluções alternativas de conflito

Refere-se ao fomento de meios extrajudiciais para resolução negociada de conflitos, com a participação ativa do cidadão. Visa estimular a comunidade a dirimir suas contendas sem necessidade de processo judicial, mediante conciliação, mediação e arbitragem; à formação de agentes comunitários de justiça; e, ainda, à celebração de parcerias com a Defensoria Pública, Secretarias de Assistência Social, Conselhos Tutelares, Ministério Público, e outras entidades afins.

Meta Proposta pela Justiça do Trabalho para 2019:

- Meta: Aumentar o índice de conciliação na fase de conhecimento, em relação à média do biênio 2013/2014, em 5 pontos percentuais.

Você concorda que com o cumprimento da meta acima a Justiça do Trabalho estimulará a adoção de soluções alternativas de conflitos? 121 respostas



Referente a este macrodesafio (soluções alternativas de conflito), caso você não concorde com as metas propostas e queira sugerir uma outra meta, descreva-a abaixo: (opcional) 12 respostas

A alrwtbatividade é conceito falso.

Todos os magistrados e diretores tem que vestir a camisa e tomar procedimentos semelhantes para que facilite o andamento dos processos

O processo de conciliação vai contra a valorização do trabalhador e facilita ainda mais a vida dos mal empregadores. Como também as metas com o passar do tempo vão destruir a função fim da justiça do tralho que é obrigas as partes a cumprirem a legislação integralmente

Penso que deveria ser implantado em todas as Varas os centros de conciliação, mesmo com uma estrutura bem simples, ou que os encontros ocorram nas salas de audiências em dias/horários que não tem pauta.

Aumentar em 5 pontos percentuais o índice naquelas Varas que já tinham índice alto, pode não ser a melhor forma, pois Varas como Videira podem não cumprir a meta, mesmo sendo uma das que mais concilia no Brasil. Talvez seria interessante escalar, como foi feito nas metas das páginas anteriores, por exemplo, aumentar em 5 p.p. aquelas cujo índice do biênio 2013/2014 foi entre 30 e 40%, aumentar 3 p.p. aquelas cujo índice foi entre 40 e 50%, em 1 p.p aquelas cujo índice foi maior que 55%...

Inclusão na negociação do pagamento ao inss e fgts

isso pode significar o fim da justiça do trabalho

Muitas vezes conciliações não levam em conta a real disponibilidade de momento, tanto financeiro das partes quanto do material humano envolvido nas audiências, no caso do 1º grau em número diminuto tanto quanto estes mesmos acordos podem não chegar efetivamente ao seu cumprimento, e somos sabedores do quanto de conciliações não pagas pelos empregadores, então devemos sempre usar o bom senso e a real condição de que tal mecanismo efetivamente vai servir como base de toda a resposta que a Justiça deva dar.

Aumentar o número de servidores e sua participação nos processos de tomada de decisões administrativas e judiciais relativas a "soluções alternativas de conflito". Além disso, promover cursos e conceder licenças de capacitação sobre essa temática.

Não, porque um índice de 50% de conciliação (noticiado no quadro acima) já é elevado quando se observa numa perspectiva macroeconômica. Particularmente, creio que a conciliação deve vir acompanhada de uma efetiva vontade da parte de conciliar, sendo que se verifica na prática que o fator tempo é a maior moeda de troca em audiências de conciliação, muitas vezes sem condições de efetivo adimplemento por parte das requeridas. Particularmente, já me deparei com situações em que a parte autora não queria fazer acordo, porque notava que o magistrado almejava conciliar a todo custo e a requerida não vinha cumprindo os acordos firmados nas ações de seus colegas de trabalho. Portanto, defendo que não deva existir metas atreladas a índices de conciliação. Por parte do magistrado, não há motivação maior que a diminuição do número de sentenças. É provável que, sem esta meta, o índice de conciliação suba, porque propiciaria um ambiente mais tranquilo para conciliar, inclusive para o próprio conciliador, o que sem dúvidas é transferido para as partes.

ACREDITO QUE O GARGALO MAIOR É NA EXECUÇÃO ENTÃO A META DEVERIA SER PRIORIZAR A EXECUÇÃO, DISPONIBILIZANDO OS MEIOS DE EFETIVAÇÃO E EFICÁCIA NA EXECUÇÃO

Por enquanto, a experiência do CEJUSC não tem mostrado efetividade no alcance da meta acima e ainda implicou em diminuição de servidores nas Unidades, ante ao deslocamento para o Centro.

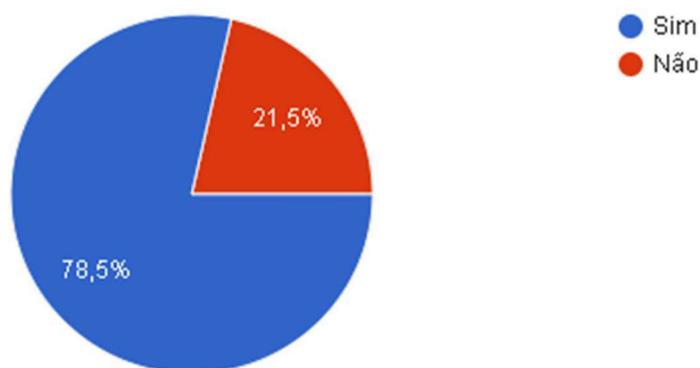
Macrodesafio - Gestão das demandas repetitivas e dos grandes litigantes

Refere-se à redução do 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 reverter a cultura da excessiva judicialização, com a proposição de inovações legislativas, a criação e aplicação de mecanismos para penalizar a litigância protelatória e o monitoramento sistemático dos assuntos repetitivos e dos grandes litigantes.

Meta Proposta pela Justiça do Trabalho para 2019:

- Meta: Identificar e reduzir em 2% o acervo dos dez maiores litigantes em relação ao ano anterior.

Você concorda que com o cumprimento da meta acima a Justiça do Trabalho reduzirá a demanda repetitiva e o número de processos provenientes dos grandes litigantes?¹²¹ respostas



Referente a este macrodesafio (demandas repetitivas e grandes litigantes), caso você não concorde com as metas propostas e queira sugerir uma outra meta, descreva-a abaixo: (opcional)¹⁴ respostas

os desembargadores deveriam se sensibilizar com a atuação em 1º grau em relação aos grandes litigantes, e evitar decisões de cerceamento de defesa quanto a ações repetitivas.

Acredito que não é eficiente esta meta, é difícil para a Vara conseguir a redução sugerida, pois dependo de muitos fatores externos.

Penalizar mais os grandes litigantes, afinal o número de ações novas deles não diminui o que indica que eles não estão se preocupando em efetivamente melhorar as condições de trabalho e evitar novos processos

A meta está muito abaixo do que deveria ser exigido, muitos litigantes sempre usam dos mesmos artifícios e são recorrentes em seus erros, deveria-se analisar mais profundamente e começar a aplicar multas maiores para não haver repetição dos erros. Acredito que o tribunal passa muito "a mão na cabeça" desses grandes litigantes, se dá muita chance, e o prejudicado sempre é o trabalhador.

pode aumentar este percentual

se a ideia é robotizar a justiça do trabalho...

Ora, sabemos também que os grandes litigantes são quem efetivamente pagam suas dívidas com mais celeridade, e então neste caso, simplesmente baixar procedimentos para responder a sociedade, quando na verdade devemos aprimorá-los me parece mais condizente com o momento em que vivemos

Temos que aguardar como será o número de processos provenientes dos grandes litigantes em 2018 com relação a judicialização em razão da Lei nº 13.467/2017

A meta irá priorizar o julgamento dos processos mas não creio que repercuta na redução de conflitos trabalhistas nestes grandes litigantes.

A reforma trabalhistas beneficia os grandes litigantes. A sugestão é a revogação dessa reforma. Enquanto isso, deve-se aumentar o valor da condenação desses litigantes, especialmente quanto às indenizações por danos morais, que são frequentemente em valores irrisórios.

Julgar mais processos dos litigantes contumazes não reduzirá o número de processos, pois isto somente vem por meio de uma política de conscientização da própria empresa em observar os erros cometidos, que fazem com que esteja nessa posição de maior litigante.

meta poderia ser maior, ou seja, 15%.

IDENTIFICAR SE OS MAIORES LITIGANTES SÃO OS MAIS PROBLEMÁTICOS PARA FINALIZAÇÃO DOS PROCESSOS

Não encontra respaldo para nossa jurisdição, em específico.

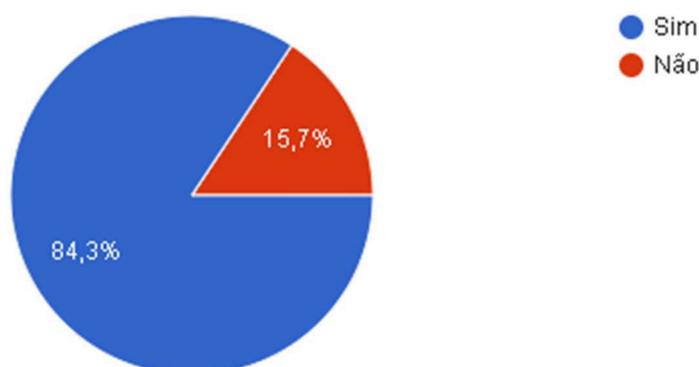
Macrodesafio - Impulso às execuções fiscais, cíveis e trabalhistas

Implantação de ações visando à efetividade das ações judiciais, propiciando a recuperação de bens e valores aos cofres públicos (execuções fiscais) e a solução definitiva dos litígios cíveis e trabalhistas. Para tanto, podem ser adotados mecanismos como a utilização tempestiva dos sistemas de bloqueio de ativos do devedor (BACENJUD, RENAJUD, INFOJUD); a realização de leilões judiciais; a celebração de parcerias com as Procuradorias de Fazenda, juntas comerciais, cartórios de registro de imóveis e de protesto de títulos; a inscrição da dívida nos sistemas de proteção ao crédito, a exemplo do Serasa e SPC, entre outras ações.

Meta Proposta pela Justiça do Trabalho para 2019:

- Meta: Baixar, em 2019, quantidade maior de processos de execução do que o total de casos novos de execução do ano corrente.

Você concorda que com o cumprimento da meta acima a Justiça do Trabalho estará impulsionando às execuções trabalhistas e fiscais.¹²¹ respostas



Referente a este macrodesafio (impulso às execuções), caso você não concorde com as metas propostas e queira sugerir uma outra meta, descreva-a abaixo: (opcional)¹¹ respostas

os grandes litigantes tem respaldo do governo, estão proximos do Poder e a fraude compensa para eles
Acredito que a qualificação de servidores e magistrados no uso de convênios possa dar mais efetividade à execução e, consequentemente permitir que alcancemos a meta, o que não vem ocorrendo, ainda que por pouco.

Da mesma forma que na questão anterior, os Juizes de 1º grau deveriam receber maior amparo dos desembargadores em suas decisões quando na fase de execução. Se a execução não for arrojada e direta, não conseguimos cumprir as metas.

Sugiro a meta: Baixar para menos de 20% as execuções iniciadas até o final de 2016

Primeiramente não se trata de negar ou aprovar a meta, e sim que esta meta se coloque dentro de nossas possibilidades, baixar número de execuções do ano anterior me parece ser o óbvio a ser feito, mas quando se vê a realidade de uma Vara

do Trabalho é que se encontram as respostas para os problemas, e no caso, volto as respostas anteriores, antes de aumentar metas para responder a sociedade, a que se enquadrar e aprimorar os mecanismos que possam atender melhor essa sociedade, sem que para isso, se façam contas matemáticas, como querendo simplesmente que os números respondam por nós

Novamente, somente com a revogação da reforma trabalhista será possível garantir a efetividade dos direitos trabalhistas nos processo em execução, pois elas traz o fim da execução de ofício pelo juiz como regra geral do processo.

Considerando a redução das demandas trabalhistas, a meta parece ser baixa, proponho um índice de 10% maior dos casos novos.

DISPONIBILIZAR OS MEIOS DE EFETIVAÇÃO E EFICACIA NA EXECUÇÃO

A efetividade da execução não depende apenas da Justiça, o devedor que não tem como pagar, não vai pagar. Também temos casos de devedores que desaparecem por décadas. O olhar quanto à solução da execução não pode ser simplista. O que se pode fazer é uma meta quanto à utilização de convênios existentes na execução, mas o resultado não pode ser garantido pela Justiça.

A utilização dos convênios disponíveis agiliza muito a execução trabalhistas, contudo, não soluciona processos em que os executados não tem bens.

O maior problema atualmente é que atualmente as execuções não são mais de ofício. Assim, eventual demora da parte não pode ser imputada aos juízos e varas. Acho que quanto a execução não deveria haver mais meta pois não cabe mais a nós executarmos de ofício as decisões.

Macrodesafio - Melhoria da Gestão de Pessoas

Refere-se a políticas, métodos e práticas adotados na gestão de comportamentos internos, objetivando potencializar o capital humano nos órgãos do Poder Judiciário. Considera programas e ações relacionados à avaliação e ao desenvolvimento de competências gerenciais e técnicas dos servidores e magistrados; à valorização dos colaboradores; à humanização nas relações de trabalho; ao estabelecimento de sistemas de recompensas, à modernização das carreiras e à adequada distribuição da força de trabalho.

Meta da Justiça do Trabalho para 2019*:

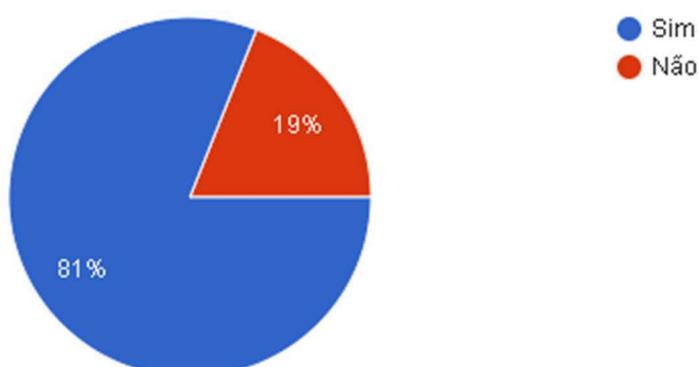
- Meta: atingir, em 2019, a faixa "intermediário" na avaliação do iGovPessoas.

Os Tribunais Regionais do Trabalho que já se encontrarem em níveis superiores àqueles exigidos para a meta anual, deverão, no mínimo, manter o nível em que se encontravam na última mensuração do iGovPessoas.

Observação: O iGovPessoas é um levantamento elaborado pelo TCU, por meio de questionário, o qual visa avaliar a situação atual e a evolução da governança e da gestão de pessoas na Administração Pública Federal. O questionário está baseado nos 03 mecanismos da governança: Liderança, Estratégia e Controle. A meta final é atingir a faixa "aprimorado" em 2020.

*Esta meta não está sendo proposta para o CNJ, porém faz parte do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho elaborado pelo CSJT e do Plano Estratégico do TRT/SC.

Você concorda que com o cumprimento da meta acima a Justiça do Trabalho melhorará a Gestão de Pessoas. 121 respostas



Referente a este macrodesafio (gestão de pessoas), caso você não concorde com as metas propostas e queira sugerir uma outra meta, descreva-a abaixo: (opcional)¹¹ respostas

essa gestão de pessoas é burocratização e artificial

Acho que o TRT não pode ser tão tolerante com funcionários-problema, que causam desunião em setores ou unidades judiciárias.

Como aumentar as metas se o salario nem reajusta?

Há poucos servidores e alguns que estão nos quadros nada fazem, sobrecarregando os outros servidores e os chefes acham normal alguns servidores mais velhos ou até mesmo incompetentes não ajudarem, preferem fechar os olhos do que avaliar mal esses servidores ou mesmo tomar atitudes para que os que estão nos quadros atuem como os demais.

Sugiro um prazo maior tendo em vista a complexidade das reformas e projetos estabelecidos, pois um prazo exíguo poderá comprometer a referida meta no sentido de prejudicar uma adequada qualificação e desempenho dos servidores na pratica não vejo nenhuma mudança

O TRT/SC poderia elevar a meta para "aprimorada" em seu Plano Estratégico, pois já atingiu essa faixa em 2016 e 2017 e a elevação da meta poderia incentivar o regional a manter essa faixa pelos próximos anos.

A remuneração dos servidores não acompanhou o aumento das demandas e das responsabilidades. O acúmulo de acervo que hoje só remunera o Magistrado tem que ser repensado , pois este "incentivo" não atingiu os servidores que dão apoio ao Magistrado - de primeiro e segundo graus.

Primeiramente, esse questionário não esclarece o obscuro índice chamado de "iGovPessoas". De qualquer modo, verifico que o critério de democratização na tomada de decisões não está abrangido nesse índice. Por exemplo, a alteração da legislação interna sobre remoção nunca passa por uma consulta dos servidores.

Se a meta já foi atingida (aprimorado até 2019, sendo atingida já em 2016), parece ser mais útil para o Tribunal que se preveja outro indicador ou meta. Da forma que está proposta, não há incentivo à melhoria da gestão de pessoas.

Creio que todas as ações para melhor gestão de pessoas terão sucesso quando a exigência do serviço e condições de trabalho foram condizentes com o horário regular e isso não está sendo obedecido, ante à crescente exigência de cumprimento de metas humanamente impossíveis de alcançar.

Macrodesafio - Aperfeiçoamento da Gestão de Custos

Refere-se à utilização de mecanismos para alinhar as necessidades orçamentárias de custeio, investimentos e pessoal ao aprimoramento da prestação jurisdicional, atendendo aos princípios constitucionais da administração pública. Envolve estabelecer uma cultura de redução do desperdício de recursos públicos, de forma a assegurar o direcionamento dos gastos para atendimento das necessidades prioritárias e essenciais dos órgãos da justiça.

Meta da Justiça do Trabalho para 2019*:

- Meta: aumentar o Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado em relação à média de 2011, 2012 e 2013 em:

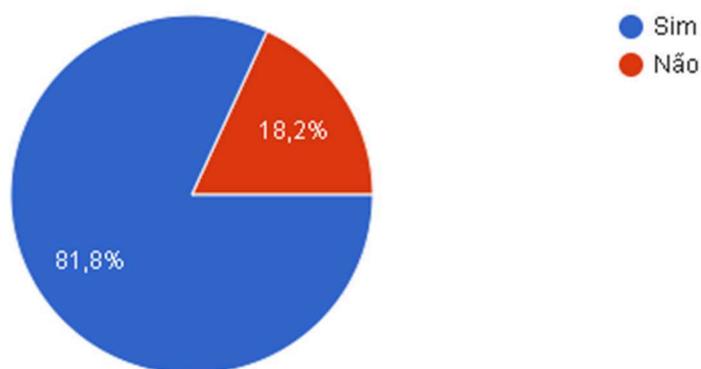
10 p.p. para aqueles TRTs que obtiverem média de até 60%

8 p.p. para aqueles TRTs que obtiverem média entre 60,01% até 65%

4 p.p. para aqueles TRTs que obtiverem média superior a 65%

*Esta meta não está sendo proposta para o CNJ, porém faz parte do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho elaborado pelo CSJT.

Você concorda que com o cumprimento da meta acima a Justiça do Trabalho aperfeiçoará a Gestão de Custos. 121 respostas



Referente a este macrodesafio (gestão de custos), caso você não concorde com as metas propostas e queira sugerir uma outra meta, descreva-a abaixo: (opcional)8

respostas

gasta se mal e de forma equivocada

O TRT 12ª Região tem que organizar seu orçamento para arcar com despesas de eventos sociais, quando do recebimento de autoridades em SC.

Como aumentar as metas se o salario nem reajusta?

A meta tem de ser aumentada, estamos passando por escassez de cursos e verbas que há dois anos não mudam seu percentual, como exemplo o auxílio alimentação.

A relação entre o macrodesafio e a meta não ficou muito evidente na minha opinião.

O orçamento tem que ser melhor estudado e aplicado. Reduzir expediente para economizar luz, por exemplo, não combina com aumento de metas processuais.

Mais uma vez, esse "Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado" é obscuro, impedindo que o servidor conheça os reais critérios utilizados para a aplicação dos recursos públicos.

A utilização de orçamento não aperfeiçoa a gestão de custos. Pelo contrário, incentiva a utilização de orçamento, sem contudo avaliar a real necessidade do gasto público. Sugere-se, para aperfeiçoar a gestão de custos, a utilização de índice vinculado à aplicação do PAAC (Plano Anual de Aquisições e Contratações).

Macrodesafio - Instituição da governança judiciária

Formulação, implantação e monitoramento de estratégias flexíveis e aderentes às especificidades regionais e próprias de cada segmento de justiça, produzidas de forma colaborativa pelos órgãos da justiça e pela sociedade. Visa à eficiência operacional, à transparência institucional, ao fortalecimento da autonomia administrativa e financeira do Poder Judiciário e à adoção das melhores práticas de comunicação da estratégia, de gestão documental, da informação, de processos de trabalho e de projetos.

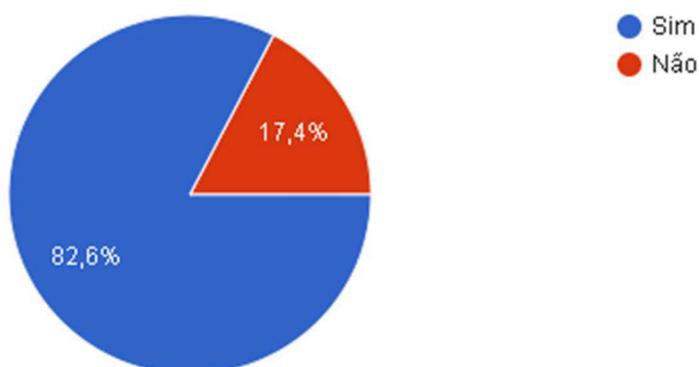
Meta da Justiça do Trabalho para 2019*:

- Meta: atingir o nível de capacidade “intermediário”, até 2019, na avaliação do iGov ou manter resultado anterior, se superior.

Observação: O iGov é um levantamento elaborado pelo TCU, por meio de questionário, o qual visa avaliar a situação atual e a evolução da governança e da gestão na Administração Pública Federal. O questionário está baseado nos 03 mecanismos da governança: Liderança, Estratégia e Controle.

***Esta meta não está sendo proposta para o CNJ, porém faz parte do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho.**

Você concorda que com o cumprimento da meta acima a Justiça do Trabalho instituirá a governança judiciária?^{121 respostas}



Referente a este macrodesafio (governança judiciária), caso você não concorde com as metas propostas e queira sugerir uma outra meta, descreva-a abaixo: (opcional)⁶ respostas

infelizmente tudo se perde na falsa competência de burocratas

Como aumentar as metas se o salario nem reajusta?

A governança já está instituída, a meta irá aprimorar a governança.

Novamente, além do critério obscuro do IGov, não está prevista a ampliação da participação dos servidores e dos cidadãos nas decisões administrativas da Justiça do Trabalho.

Se a meta já foi atingida (intermediário até 2019, tendo sido atingida já em 2017), parece ser mais útil para o Tribunal que se preveja outro indicador ou meta. Da forma que está proposta, não há incentivo à melhoria da governança.

Cada Regional deve se ater as suas possibilidades e a sua realidade. Essa coerência trará resultados positivos e coerentes.

Macrodesafio - Melhoria da infraestrutura e governança de TIC

Uso racional dos instrumentos de Tecnologia da Informação e Comunicação, alinhado às políticas de TIC definidas pelo Conselho Nacional de Justiça. Visa garantir confiabilidade, integralidade e disponibilidade das informações, dos serviços e sistemas essenciais da justiça, por meio do incremento e modernização dos mecanismos tecnológicos, controles efetivos dos processos de segurança e de riscos, assim como a otimização de recursos humanos, orçamentários e tecnológicos.

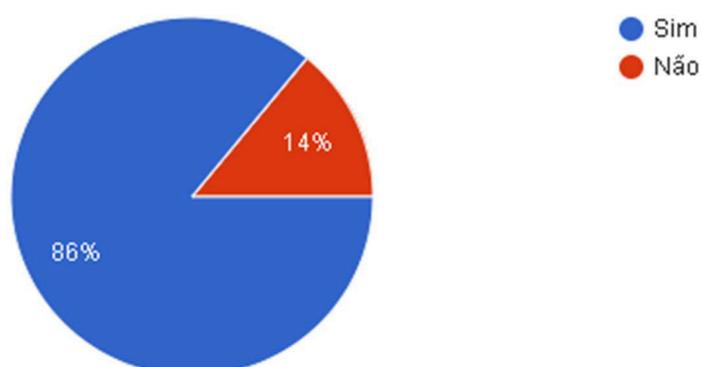
Meta da Justiça do Trabalho para 2019*:

- Meta: atingir o nível de capacidade “intermediário”, em 2019, na avaliação do iGovTI ou manter resultado anterior, se superior.

Observação: O iGovTI é um levantamento elaborado pelo TCU, por meio de questionário, o qual visa avaliar a situação atual e a evolução da governança e da gestão de TI na Administração Pública Federal. O questionário está baseado nos 03 mecanismos da governança: Liderança, Estratégia e Controle. A meta final é atingir a faixa "aprimorado" em 2020.

*Esta meta não está sendo proposta para o CNJ, porém faz parte do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho.

Você concorda que com o cumprimento da meta acima a Justiça do Trabalho melhorará a infraestrutura e a governança de TI. 121 respostas



Referente a este macrodesafio (infraestrutura e governança de TI), caso você não concorde com as metas propostas e queira sugerir uma outra meta, descreva-a abaixo: (opcional)⁶ respostas

TI é essencial, mas feito sem planejamento e por incompetentes atrapalha dentro do PJe, muito tem a se aprimorar. As classes processuais disponíveis para ajuizamento de ações são insuficientes, o que causa tumulto e desentendimento nas unidades judiciárias. Ainda, muitos processos e atos processuais não são lidos e considerados pelo E-gestão, o que acarreta em avaliações irreais de Juízes e de Unidades Judiciárias.

Adoção de software livre seria um bom começo para aumento de segurança de dados,

Atingir Aprimorado

Falta de transparência na publicidade dos critérios do iGovTI.

Se mantiver a mesma meta não haverá esforço para melhorar a qualidade dos serviços.

Comentários adicionais

Caso tenha algum comentário adicional, escreva-o abaixo:13 respostas

As metas são muito teóricas, é necessário pensar no responsável por tudo isso, os SERVIDORES, que sempre ficam esquecidos. A adoção cada vez mais considerável de cursos por meio de EAD é uma medida que eu considero muito positiva pela economia e também pela qualidade dos nossos instrutores. Acredito que seja uma medida positiva e já venho observando e participando de vários cursos nesse sentido até porque, hoje em dia, a EAD é uma realidade e está cada vez mais disseminada no mercado de ensino.

Reajuste integral de nossas perdas antes de qualquer meta.

Para alcançar os objetivos traçados, não se pode perder de vista que as reposições de cargos vagos, no primeiro grau, são prioridades inadiáveis, sob pena de comprometer a saúde dos demais servidores.

Na atual conjuntura que adveio da reforma trabalhista acredito que é hora da Justiça do Trabalho, por em dia e buscar uma solução para aquelas ações que ainda dormem nos escaninhos ou mais recentemente quando das reclamações protocoladas pelo sistema Provi, parecem não receber a devida atenção daqueles que deveriam zelar pelo bom nome da Justiça.

Além de pesquisas sobre planejamento participativo, este Tribunal deveria fazer pesquisa similares sobre as regras de remoção, teletrabalho, licenças sobre capacitação e outras temas que afetam diretamente os servidores.

Os programas de capacitação em gestão de pessoas devem ser aprimorados para todas as áreas. Sinto falta de qualificados cursos de capacitação e desenvolvimento para TODOS os servidores da área administrativa. Resultado: uma melhor efetividade da gestão da capacitação por competência.

Sugiro alteração na forma em que as perguntas deste formulário são redigidas, porque podem levar ao induzimento de suas respostas. Creio que "você concorda com a meta proposta" seja mais condizente com a finalidade do planejamento participativo.

Eliminar o tamanho máximo dos documentos para incluir no PJe e no Malote Digital (permitir que sejam juntados documentos de qualquer tamanho), pois a limitação causa muita mão-de-obra para dividir os documentos.

Para atingir a Meta: Reduzir, no 2º grau, o tempo médio de duração do processo, em relação ao ano base 2016, mostra-se imperioso rever a lotação dos gabinetes frente ao aumento expressivo da carga processual. Se em 2017 não houve o cumprimento da meta estabelecida, quanto menos em 2018/2019, tendo em vista a alavancagem no número de processos submetidos ao grau recursal e, ao mesmo tempo, a manutenção do número precário de servidores no auxílio à segunda instância.

pensar em metas compatíveis com a estrutura de pessoal disponível na realização da atividade fim

Acho que o questionário é complexo para opinar, pois envolve conhecimento técnico na formulação da meta. Talvez seja interessante explicar o contexto da meta, o que se pretende com ela e porque ela existe. Nem sempre é fácil relacionar com o macrodesafio.

Concordo que o Poder Judiciário deva ser avaliado. Porém, exigir rapidez e celeridade pode importar em perda de qualidade do trabalho desenvolvido por juízes e servidores, além de resultar em pressão e cobrança injustificáveis, que menosprezam as pessoas em detrimento dos números. Há que se refletir a respeito do impacto das metas na vida de magistrados e servidores, de forma que se avalie a que custo se quer um resultado de excelência. A sobrecarga está imensa, com danos físicos e emocionais, e a insatisfação é grande, boa parte causada pela política de metas. Discordo que Judiciário bom é Judiciário célere, se o trabalho realizado é desprovido de qualidade, sendo feito apenas para cumprir meta ou observar determinados prazos. A que custo se está exigindo o cumprimento de tais metas? A se pensar.