

Consulta Pública - Proposta de Metas Nacionais 2020
Público Interno

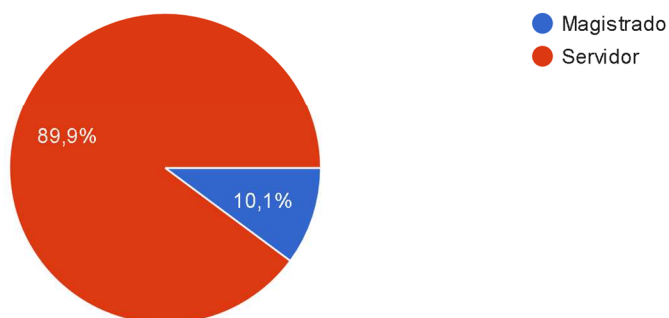
Sumário

Perfil dos Respondentes	3
Macrodesafio - Celeridade e produtividade na prestação jurisdicional	4
Macrodesafio - Adoção de soluções alternativas de conflito	6
Macrodesafio - Impulso às execuções fiscais, cíveis e trabalhistas	7
Macrodesafio - Gestão das demandas repetitivas e dos grandes litigantes	8
Questões abertas	9

Perfil dos Respondentes

Marque o seu perfil.

138 respostas



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 2020:

Meta 1: Julgar mais processos do que os distribuídos.

Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos.



Meta 2: Julgar processos mais antigos.

Identificar e julgar pelo menos 92% dos processos distribuídos até 31/12/2018.

Meta 6: Priorizar o julgamento das ações coletivas.
Identificar e julgar 98% das ações coletivas distribuídas até 31/12/2017 no 1º grau e até 31/12/2018 no 2º grau.



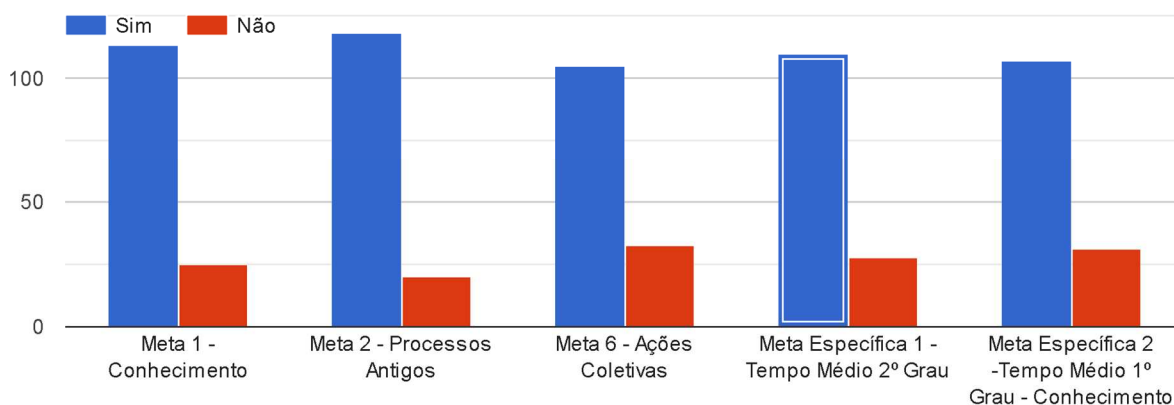
Meta Específica 1: Redução do tempo médio de duração do processo na 2ª instância.

Reduzir o tempo médio de 5% a 20% em relação ao apurado no ano de 2017.

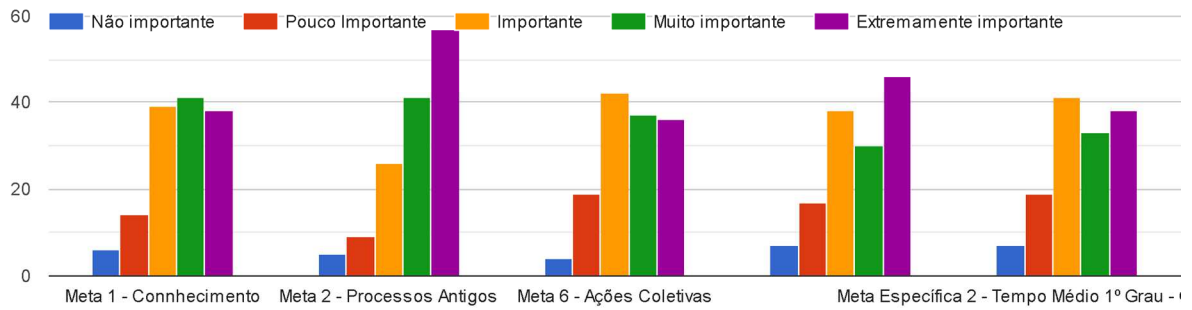
Meta Específica 2: Redução do tempo médio de duração do processo na 1ª instância- Fase de Conhecimento.

Reduzir o tempo médio de 5% a 10% em relação ao apurado no ano de 2017.

1. Você considera que as metas acima contribuirão para tornar a Justiça do Trabalho mais célere e produtiva na prestação jurisdicional?



2. Na sua opinião, qual é o nível de importância de cada uma dessas metas para Justiça do Trabalho?



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 2020:

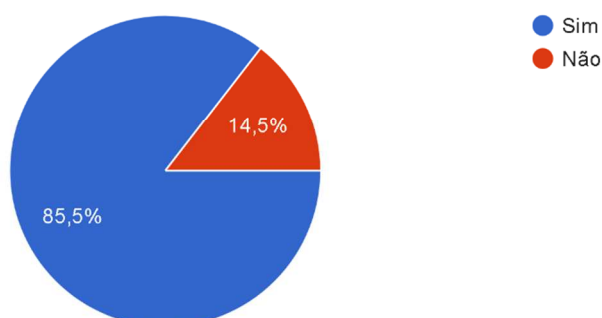


Meta 3: Estimular a conciliação.

Manter o percentual do biênio 2016/2017 no Índice de Conciliação na Fase de Conhecimento.

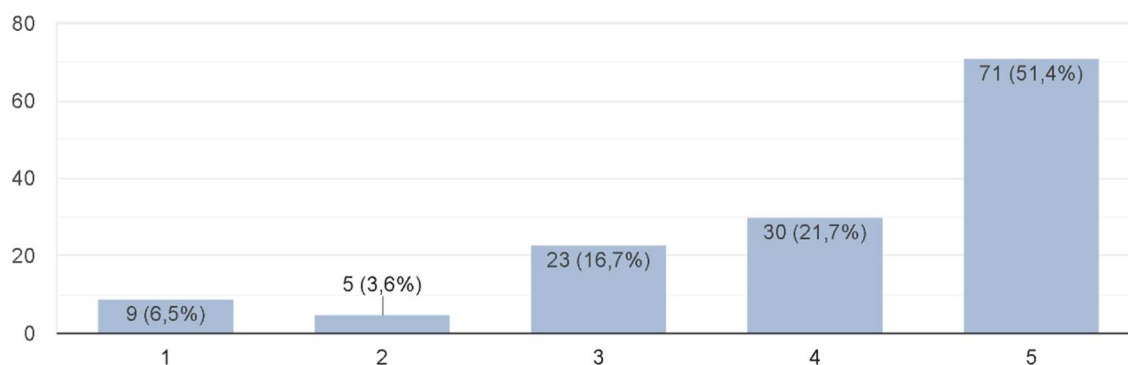
3. Você considera que essa meta contribuirá para que a Justiça do Trabalho adote soluções alternativas de conflito?

138 respostas



4. Na sua opinião, qual é o nível de importância dessa meta para Justiça do Trabalho?

138 respostas



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 2020:

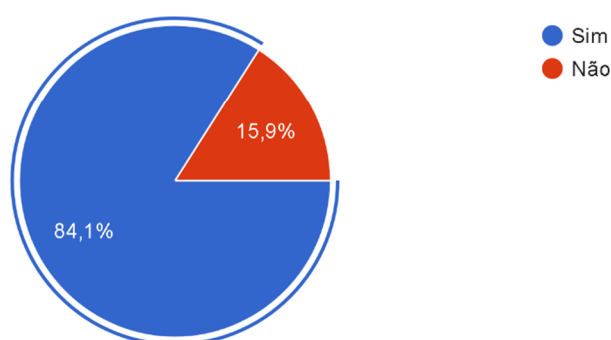


Meta 5: Impulsionar processos à execução

Baixar quantidade maior de processos de execução do que o total de casos novos de execução no ano corrente.

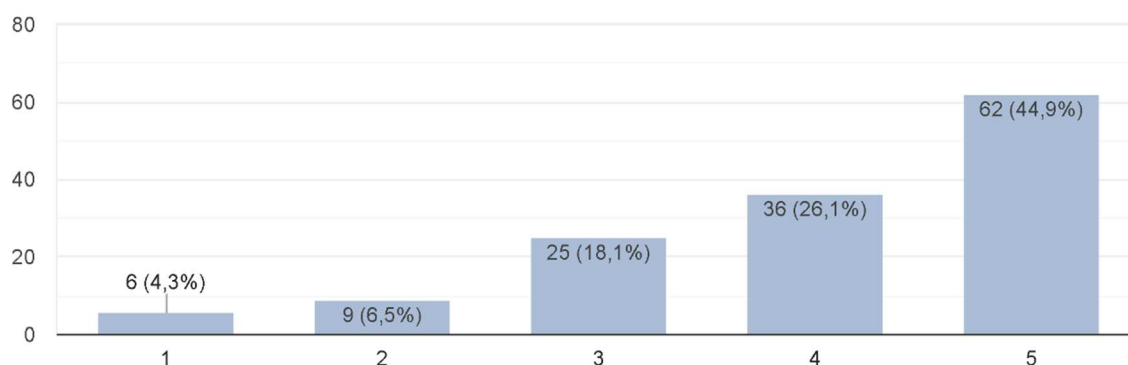
5. Você considera que essa meta contribuirá para impulsionar às execuções fiscais, cíveis e trabalhista na Justiça do Trabalho?

138 respostas



6. Na sua opinião, qual é o nível de importância dessa meta para Justiça do Trabalho?

138 respostas



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 2020:

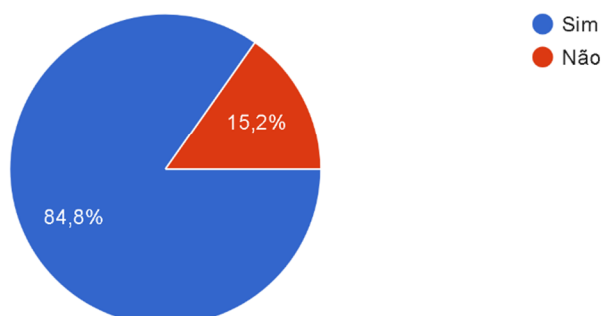


Meta 7: Priorizar o julgamento dos processos dos maiores litigantes e dos recursos repetitivos

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

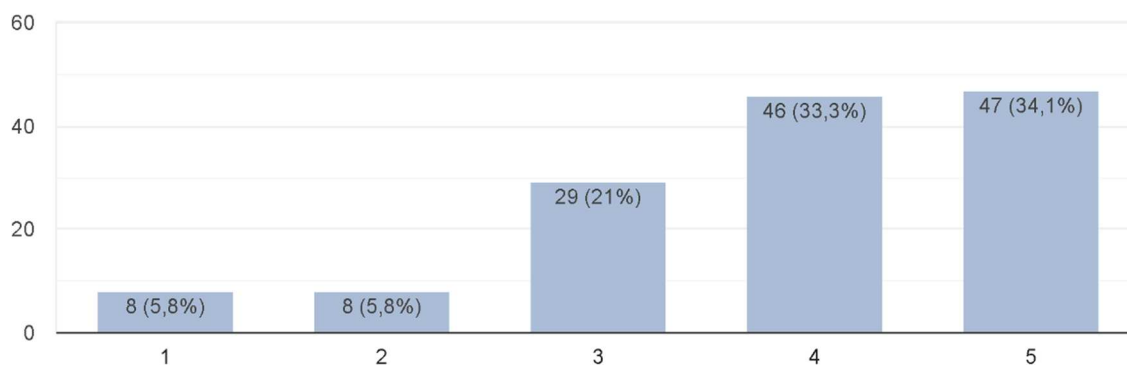
7. Você considera que essa meta contribuirá para a gestão das demandas repetitivas e dos grandes litigantes na Justiça do Trabalho?

138 respostas



8. Na sua opinião, qual é o nível de importância dessa meta para Justiça do Trabalho?

138 respostas



Questões abertas

Caso queira sugerir uma nova meta ou aprimoramentos, descreva-os abaixo.³⁶

respostas

É preciso rever e uniformizar em todo o tribunal os procedimentos adotados na condução dos processos

O sistema de informação é ineficiente para todas esses tipos de celeridade processual.

Práticas preventivas dos direitos e deveres dos trabalhadores, com cartilhas distribuídas nas empresas e cursos na comunidade, empresas com magistrados, servidores, membros do MPT e Fiscais do Trabalho no sentido de prestarem esclarecimentos e correção de distorções acerca das relações de trabalho. Visando uma melhor adequação nos procedimentos e desentendimentos que originam as demandas trabalhistas.

Que os juízes compareçam os 5 dias da semana e trabalhem nas Varas

Para conseguir cumprir a as metas é preciso investir em servidores.

AÇÃO DE CAMPO COM AGENTES DE SEGURANÇA (INTELIGÊNCIA E PROTEÇÃO) EM PARCERIA COM OFICIAIS DE JUSTIÇA.

Acredito que as análises devam ser qualitativas. A pressa é inimiga da perfeição. Diminuição de prazo médio pode incentivar o atropelo processual. Algumas varas já possuem prazos médios adequados; como diminuir ainda mais, sem perder qualidade? Quantidade de acordos não significa qualidade de acordos. O número de execuções baixadas, em grande parte dos casos, depende de fatores alheios à secretaria. Já a questão dos grandes litigantes é, realmente, algo relevante.

Cobrança da administração junto aos magistrados, diretores e servidores no sentido de que todas as varas trabalhem com o mesmo objetivo o que não acontece hoje.

Que a OAB participe efetivamente e entenda o problema com o congelamento de admissão de novos servidores.

Que os advogados não somente peticionem pedindo e pedindo ao Juízo, mas também auxiliando com Informações necessárias para que o cumprimento de mandados seja mais ágil e efetivo. Fornecendo endereços corretos, contatos das partes e testemunhas. O WhatsApp é uma ferramenta que pode ser perfeitamente utilizada no cumprimento de mandados, por esta razão os advogados deveriam **OBRIGATORIAMENTE** fornecer os contatos das partes e testemunhas nas notificações iniciais e indicações de testemunhas, evitando diligências negativas, perda de tempo e custos para os jurisdicionados e Oficiais de Justiça Federais.

Metas para diminuir o tempo do processo na justiça do trabalho e também de conseguir julgar maior quantidade de processos precisam ser implantadas, mas, sem desconsiderar que são seres humanos que irão cumprir essas metas que, hoje, já são bem altas, pois a demanda está extremamente elevada. A que custo serão cumpridas essas metas?

Diminuir o número de adiamento de audiências, este parece ser um procedimento simples mas gera muitos transtorno as partes quando ocorre. Poderia se gerar uma tabela das Varas que mais adiam audiências.

Aprimorar a forma de criação de CEJUSC(Centro de Conciliações), pois com a diminuição das demandas trabalhistas a criação de Cento de conciliação representa o direcionamento de recurso humanos e financeiros para realizar atividades que já eram realizadas.

Implementar salas de conciliação nas Varas únicas

Todas essas metas são muito importantes, porém, o quadro de servidores no 1º grau vem sendo reduzido a cada ano e não há como dar conta das metas. Isso gera desestímulo e até apatia. Não há como impor mais metas com um quadro

deficiente de servidores e, dos que estão ativos, ainda há as LTS, sobrecarregando ainda mais os escassos que conseguem se manter ativos. Espero que pelo menos seja lido o que escrevo, já que a meta com relação a aumento de servidores e FCs fica sempre no 2º grau.

Não adoção de metas, pois elas estão servindo para a EXTINÇÃO da JUSTIÇA DO TRABALHO

Redimensionar a capacidade e espaço referentes ao pessoal atualmente lotado dentro do ambiente do TRT 2º Grau, para que as novas metas sejam adotadas e atingidas mais plenamente, tendo em vista certo distanciamento da máquina existente quanto ao objetivo fim

Utilizar mais o IRDR e IAC para dar maior segurança jurídica aos jurisdicionados e manter uniforme a jurisprudência do Tribunal Regional da 12ª Região.

Meta: Incentivar os réus (aos menos, os que contém o maior número de processos) a manterem um cadastro para citações eletrônicas, com incentivos para esse procedimento para que seja feita de forma voluntária, e com uma legislação para que seja feita de forma compulsória (citando-a para tal) no caso dos que mais litigam em cada comarca!! Aceleraria em muito o tempo das citações, sem envolvimento dos oficiais de justiça, menos trabalho, etc.

Metas tem de vir acompanhadas de uma política racional de recursos humanos e estímulo.

Utilizar o PJE Calc para a prolatação de 100% das sentenças líquidas.

O aprimoramento de Centros de Arbitragem nos Municípios e Estados da Federação Brasileira a fim de diminuir de 10 a 30% as ações judiciais.

Relativizar a condenação por revelia, que provoca acúmulo de processos impagáveis e de difícil execução, que se estendem ao longo dos anos.

Priorizar a execução em detrimento ao conhecimento

Meta qualitativa

Maior atenção na gestão de recursos humanos: valorização dos servidores; adoção de medidas de atenção à saúde dos servidores; atenção ao excesso de cobrança por metas em detrimento da qualidade do clima organizacional; implementação de práticas de prevenção de assédio moral; melhorias nas políticas de definição de número de servidores no 1º Grau.

Contínua melhora dos sistemas judiciários, uniformização de procedimentos e treinamento/qualificação dos servidores e magistrados, com adoção de práticas padronizadas para cada tribunal regional, ressalvado as peculiaridades de cada caso concreto e das especificidades de cada cidade.

Priorizar a atividade fim do Tribunal (e não a área administrativa), com incremento de pessoal e funções. A demanda na solução dos processos é mais alta do que a capacidade dos gabinetes (e das Varas) de absorver. Há quadro incompleto de pessoal e falta de função para todos os servidores que trabalham igualmente para atingir a meta mensal de processos distribuídos diariamente.

Para ampliar a meta de resolução de processos, é necessário que se amplie, também, os instrumentos de trabalho.

Importante atentar para o número de servidores que efetivamente estão nas Varas. Considerar quem está em LTS considerar na elaboração das metas o déficit crescente de pessoal

Fazer os juízes trabalharem mais do que terça, quarta e quinta. Cobrar mais os servidores preguiçosos.

A implementação das metas deve levar em consideração também a preservação da qualidade de vida dos servidores e magistrados, pois o volume de serviço já é bastante intenso.

É importante o estabelecimento de metas e diretrizes de trabalho, desde que levadas em consideração a qualidade de vida e as condições de trabalho de magistrados e servidores, cujo quadro cada vez mais reduzido é insuficiente para a qualidade da prestação jurisdicional.

A meta específica 1 (reduzir o tempo de tramitação) é impraticável sem novas contratações. Servidores de segunda instância, que trabalham em gabinete, já trabalham de modo exaustivo, realizam horas extras, além de trabalharem finais de semana e feriados, para cumprir os prazos e metas já existentes. Antes de fixar novas metas, os tribunais deveriam averiguar se existe capital humano para tanto.

Ter um olhar cuidadoso com o servidor e principalmente com a sua saúde, evitando cobrar demais e de forma exacerbada o cumprimento de metas, o que faz com que a qualidade do trabalho fique prejudicada

Transferir para as entidades de classe a responsabilidade pela conciliação.

A meta 2 (Jugar os processos mais antigo) e a metas específicas 1 e 2 (redução do tempo médio) são conflitantes. Quanto mais procesos antigos julgar pior o tempo médio.

As metas de tempo médio devem se referir a um período recente para não conflitar.

Para processos mais antigos deveria haver uma meta adicional para processos muito antigos, por exemplo 99% de processos com mais de 5 ou 10 anos. Um único processo desta longevidade não só é uma afronta a justiça como prejudica a imagem da justiça e são utilizados como prova da ineficiência

Mais eficiente que meta de recursos repetitivos e grandes litigantes é legislação que configure e permita punir estas atitudes

Quanto a execução tem que se dar os meios possíveis e os critérios que determinem que um processo não pode ser executado. Para execução também, seria de utilidade a permissão para os advogados usarem os convênios que a justiça utiliza para procurarem bens de partes condenads e informar no processo. Isso permitiria que os servidores realizassem menos buscas e mais serviço pertinente.

Levar em conta, na fixação de metas ou aprimoramentos, a necessidade de os juízes e servidores terem vida particular.