



Consulta Pública - Proposta de Metas Nacionais - 2018

133 Respostas

Prezados magistrados, servidores, procuradores, advogados e demais interessados no aperfeiçoamento da Justiça do Trabalho,

Em 2016 o Conselho Nacional de Justiça publicou a Resolução nº 221 instituindo princípios de gestão participativa e democrática na elaboração das metas nacionais. Um desses princípios é o desenvolvimento de uma cultura de participação nos tribunais, permeável às opiniões de magistrados de todos os graus de jurisdição e servidores, das respectivas associações de classe e dos jurisdicionados.

Nesse viés, no mesmo ano de 2016, este Tribunal realizou Consulta Pública para consulta aos interessados quanto às metas para a Justiça do Trabalho deste ano de 2017, tornando-se, inclusive, referência nacional no procedimento.

Da mesma forma, com a finalidade de atender à demanda do CNJ e dar continuidade ao processo participativo e democrático na elaboração de propostas de metas nacionais, abre-se a presente Consulta Pública para manifestação dos interessados quanto às metas para Justiça do Trabalho/TRT-12ª Região.

Os resultados da presente consulta pública serão debatidos no âmbito dessa justiça especializada, sob a coordenação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT e no Encontro Nacional do Poder Judiciário, que ocorrerá em novembro, sob a coordenação do CNJ.

Cabe o registro que as metas propostas objetivam o alcance dos Macrodesafios estabelecidos pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ, em 2014, por meio da Resolução nº 198, que instituiu a Estratégia Nacional do Poder Judiciário para o sexênio de 2015-2020. São eles:

- garantir os direitos da cidadania;
- combater a corrupção e a improbidade administrativa;
- promover a celeridade e a produtividade na prestação jurisdicional;
- adotar soluções alternativas de conflito;
- gerir as demandas repetitivas e dos grandes litigantes;
- impulsionar as execuções fiscais, cíveis e trabalhistas;
- melhorar a gestão de pessoas;
- aperfeiçoar a gestão de custos;
- instituir a governança judiciária;
- melhorar a infraestrutura e a governança da Tecnologia da Informação e Comunicação.

Por fim, destaca-se que as metas ora em análise são aquelas constantes no Plano Estratégico da Justiça do Trabalho 2015-2020, estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT, e que estão incorporadas no Plano Estratégico do TRT/SC 2015-2020, também elaborado de forma participativa conforme Portaria GP nº 225/2014.

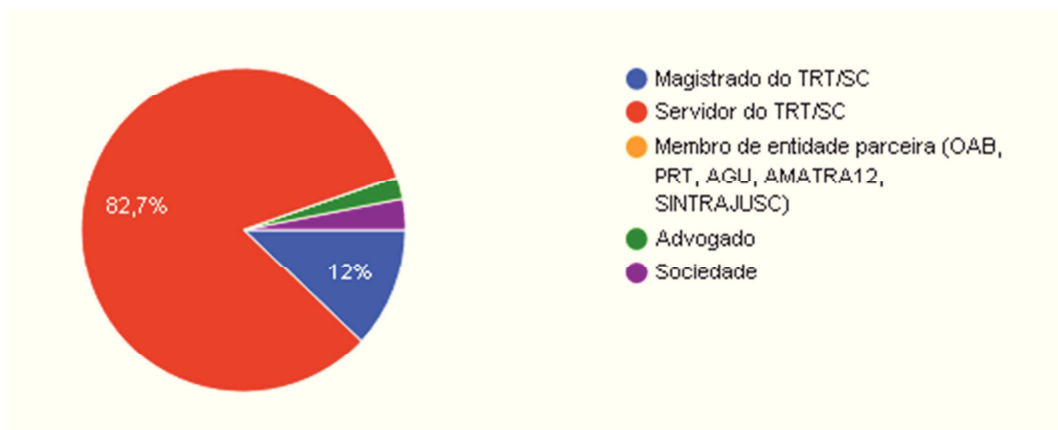
Contamos com a colaboração e agradecemos antecipadamente pela contribuição de todos .

Ricardo Kock Nunes
Juiz-Gestor Estratégico e de Metas

Gracio Ricardo Barboza Petrone
Desembargador-Presidente

Por favor, identifique-se selecionando uma das opções abaixo:

133 respostas



Macrodesafio - Celeridade e produtividade na prestação jurisdicional

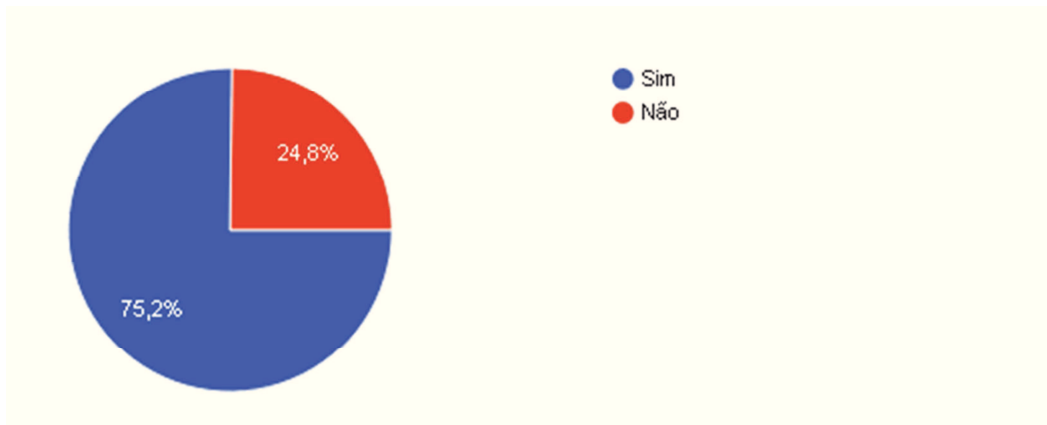
Tem por finalidade materializar, na prática judiciária, o comando constitucional da razoável duração do processo. Trata-se de garantir a prestação jurisdicional efetiva e ágil, com segurança jurídica e procedimental na tramitação dos processos judiciais, bem como elevar a produtividade dos servidores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

Metas Propostas pela Justiça do Trabalho para 2018:

- Julgar pelo menos 90% da quantidade de processos de conhecimento distribuídos no período.
- Identificar e julgar, até 31/12/2018, pelo menos 90% dos processos distribuídos até 31/12/2016, nos 1º e 2º graus.
- Identificar e julgar, até 31/12/2018, 98% das ações coletivas distribuídas até 31/12/2015 no 1º grau e até 31/12/2016 no 2º grau.
- Reduzir, no 2º grau, o prazo médio de duração do processo, em relação ao ano base 2016 em:
 - 3% - para aqueles TRTs que contabilizaram o prazo médio de até 200 dias;
 - 6% - para aqueles TRTs que contabilizaram o prazo médio de 201 a 300 dias;
 - 12% - para aqueles TRTs que contabilizaram o prazo médio acima de 300 dias.Meta com valor igual ou inferior a 156 dias é considerada cumprida.
- Reduzir, no 1º grau, o prazo médio de duração do processo (fase de conhecimento), em relação ao ano base 2016 em:
 - 3% - para aqueles TRTs que contabilizaram o prazo médio de até 200 dias;
 - 6% - para aqueles TRTs que contabilizaram o prazo médio acima de 200 dias.Meta com valor igual ou inferior a 148 dias é considerada cumprida.

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

133 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)

25 respostas

No serviço público, a meta deve ser sempre 100%. Estabelecer uma tolerância de 5% para casos excepcionais.

juízes de primeiro grau sigam a jurisprudência majoritária do TRT12 e TST. Aplicação imediata de multa para litigância de má-fé. Imparcialidade.

Minha sugestão é contratar novos servidores em número que represente a REAL NECESSIDADE de cada vara, pois só pensar em avançar nas metas sem o devido investimento em mão de obra vai sobrecarregar ainda mais o servidor e, por conseguinte, multiplicar o número de doenças físicas e psíquicas no âmbito deste Tribunal.

Considero inexecutáveis as metas acima para o primeiro grau, em decorrência da ausência de medidas efetivas para redistribuição da força de trabalho com relação ao segundo grau.

Não saberia quantificar o percentual, no entanto, opino que a meta a ser cumprida esteja em acordo com a jornada normal diária do servidores, evitando trabalhos extraordinários e sobrecarga de trabalho.

Precisamos de metas na área administrativa em relação a governança...

Melhorias dos sistemas judiciários ocorrendo juntamente com os usuários dos programas.

Não atuo na área judiciária, então não é possível avaliar se o cumprimento das metas acima serão eficientes. Aparentemente, podem indicar maior celeridade e produtividade (visto que as metas são todas quantitativas, elaboradas em cima de quantidade X tempo), no entanto não há a menor relação entre as metas e a qualidade da prestação jurisdicional.

Números são apenas números. A celeridade, como valor constitucional, não pode estar desatrelada da qualidade do trabalho oferecido ao jurisdicionado, e esses percentuais nada dizem quanto a essa qualidade. Logo, as metas apenas podem se referir a uma celeridade "formal" e não "material", daí que seu cumprimento não significa necessariamente a satisfação do escopo constitucional. As metas também não podem negligenciar as situações específicas de cada unidade, valendo lembrar que vivenciamos uma situação de déficit no quadro funcional, com unidades trabalhando com menos servidores do que o necessário para a execução adequada dos serviços. Por isso, sugiro que na

fixação das metas se leve em consideração, também, a realidade de cada unidade judiciária (considerando, por exemplo, se ela atua com mais ou menos servidores do que o esperado); sugiro, também, que em paralelo à política de metas, sejam estabelecidas formas de se obter do jurisdicionado um "feedback" a respeito do serviço recebido da Vara do Trabalho ou do Tribunal, para que se pudesse aferir o grau de contentamento do usuário com a Justiça do Trabalho. De nada adianta a Justiça ser célere (alcançando as metas percentuais propostas) se o jurisdicionado achar que não recebeu a devida atenção e que sua causa foi decidida por uma decisão meramente telegráfica.

Aumento do número de juízes. Lei deve criar cargos novos. Possibilidade da participação de juízes aposentados em núcleos de conciliação (voluntariamente e/ou com ajuda de custo) Participação de contadores e economistas na execução dos processos (cálculos), através da participação de profissionais registrados nos respectivos Conselhos, de forma temporária, com formação específica prévia e possibilidade de trabalho voluntário por aposentados dessas categorias.

Conciliação é a meta.

Metas por números não fazem Justiça e, tampouco, solucionam lides. Metas por números somente incentiva a indústria, cada vez mais crescente, das reclamações trabalhistas, com dezenas de pedidos temerários, verdadeiras invenções jurídicas para enriquecer advogados. Prezadas deveriam ser as metas por qualidades. Magistrado que lê o processo, que faz uma instrução bem feita (e não apenas permanecer na sala de audiências como figurante, permitindo toda e qualquer prova para inovar na instrução) e, principalmente, que lê as suas próprias sentenças (a maioria não lê, ou no máximo lê sem conhecer o processo) não permitiria chegar aonde chegamos.

Avaliar a eficácia e a qualidade das decisões. A celeridade e a produtividade não devem os únicos objetivos. Importante avaliar se estão sendo observados entendimentos consolidados no Tribunal, se as decisões estão sendo cumpridas pelas partes, se processos em fase de execução ou cumprimento de sentença estão sendo exitosos.

O problema não é macrodesafio/metras, mas sim como nós servidores vamos fazer isto com um sistema precário como o PJE, poucas pessoas para o trabalho e demanda aumentada de processos.

Talvez quando se começar a cobrar que os magistrados fiquem nas comarcas e trabalhem mais do que 2 ou 3 dias por semana, teremos um judiciário melhor. Juízes que efetivamente gerenciem a unidade, participem e se importem. Hoje, a maioria dos juízes trabalhista não chega a trabalhar 1/3 dos dias úteis do ano. Como é que vai haver mudança desse jeito?

Aumentar o índice de conciliações em conhecimento e em execução

Reduzir o percentual da meta pois ela não guarda qualquer vinculação com a demanda crescente.

qualitativa

Valorização do 1o. grau, com lotação de mais servidores nas Varas

A meta não pode desconsiderar aspectos locais de movimentação processual, do contrário tratará todos iguais, embora sob circunstâncias diferentes. A meta deveria ser comparada ao ano anterior de produtividade nas mesmas condições, não quanto ao número de entradas. Como sabemos é crescente anualmente a litigiosidade e se exigir das unidades o julgamento de todas que entram no ano anterior significará que os juízes terão que satisfazer as necessidades do Estado (Jurisdição), assumindo pessoalmente uma responsabilidade que originalmente não é sua! A meta, portanto, não poderia ser maior que o número de processos julgados pela unidade no ano anterior, sob pena de o processo espiral nunca ter fim...

meta para condições de trabalho e contratação de mais servidores.

Concordo que tornará mais célere e produtiva, mas necessário o readequamento do número de servidores nas Varas de trabalho.

Imagino que seja preciso incluir a necessidade de metas percentuais por conciliação. Uma boa proposta é pensar em uma função gratificada por Vara para alguém que se responsabilize em preparar, acompanhar e redigir os textos de conciliação nas Varas, sempre com a supervisão do magistrado. No meu modo de entender isso sim é uma medida importante para acelerar o trâmite dos processos na Justiça do trabalho, porque libera pautas de instrução e alcança a efetiva resolução dos problemas, atendendo ao que a JT tem como missão.

Desde que seja humanamente possível

Tendo em vista o aumento considerável do número de processos novos haja vista a crise econômica, entendo que a proposta de julgamento de 90% e 98% dos processos distribuídos até o final de ano, além de inviável acarretará prejuízo na qualidade da prestação jurisdicional. Penso que o percentual entre 80% e 85% são mais adequados.

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.

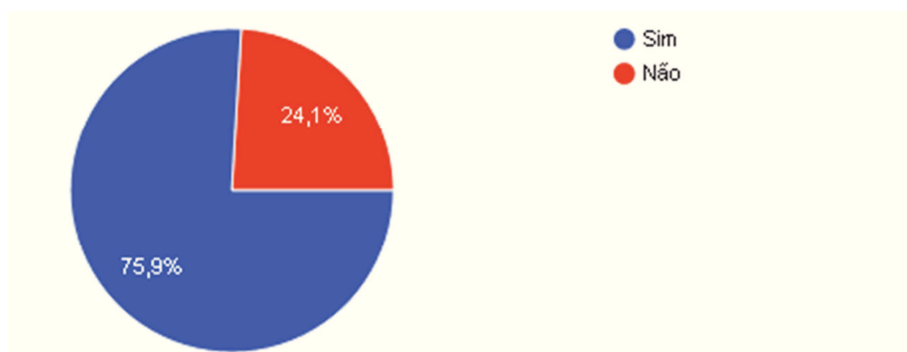
Meta Proposta pela Justiça do Trabalho para 2018:

- Aumentar o índice de conciliação na fase de conhecimento, em relação à média do biênio 2013/2014, em 4 pontos percentuais.

Observação: se o índice atingir valor igual ou superior a 54%, a meta será considerada cumprida.

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

133 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)

28 respostas

Os esforços para conciliação devem ser perenes.

Sim e não, pois depende muito do que será proposto, afinal estamos em plena recessão, ainda que, aparentemente a conciliação ocorra, ela não é cumprida pelo reclamado pelo motivo já mencionado. Outro ponto é que, em algumas varas, ocorrem 16 a 18 audiências diárias - pelo número elevado de ações -, o que dificulta significativamente o trabalho de conciliação por parte do magistrado, que não consegue investir o devido tempo para esse fim.

O incentivo à conciliação impulsiona, grande parte das vezes, em liberação indevida de FGTS e Seguro-Desemprego, o que prejudica a sociedade

As demais entidades não cumprem seu papel, que não é o da Justiça do Trabalho. As ações preventivas, por parte, essencialmente, do MPT e MT não existem. As demais não possuem estrutura e competência para tanto.

Fiscalização mais acentuada no que tange ao cumprimento das obrigações pelos empregadores seria uma forma alternativa de solução de conflito, tendo em vista que diminuiria inclusive o número de processos. Da mesma forma, campanhas e posicionamentos mais fortes contra empregados que procuram a justiça para fazer todo tipo de pedido, mesmo que não tenham direito, diminuirá o número de litigância. Abrir mais vagas para Auditores Fiscais do Trabalho - foco na fiscalização e no fazer cumprir a lei.

Novamente, não atuo na área judiciária. No entanto, como foi solicitada ampla colaboração, manifesto aqui minha opinião: novamente uma meta quantitativa (aumento de índice de conciliação) não estimula adoção de soluções alternativas de conflitos, e sim apenas canaliza para uma maior produtividade, não refletindo necessariamente maior qualidade.

O macrodesafio se refere ao "fomento de meios extrajudiciais para resolução negociada de conflitos" e visa a dirimir contendas "sem necessidade de processo judicial". A meta proposta se refere ao índice de conciliação na fase de conhecimento, ou seja, quando já proposto o processo judicial, nada influenciando, portanto, no macrodesafio exposto. A meta, para ser condizente com o macrodesafio, deveria se referir a atividades extraprocessuais, buscando estimular magistrados e servidores a desenvolverem projetos que visem difundir na sociedade a importância da conciliação antes mesmo do ajuizamento da ação, a exemplo do que já ocorre hoje com temas como "acidente de trabalho" e "trabalho infantil".

Criar estrutura física e de pessoal aos Centros de Conciliação de 1º Grau

Percebo que os Magistrados já fazem um grande esforço para buscar os acordos. As Varas ainda estão encontrando dificuldades em conseguir convencer as partes a buscarem os acordos, por isso, em minha opinião, apenas exigir um percentual de acordos, não será suficiente, é preciso fornecer mais ferramentas e capacitar melhor os servidores, para depois exigir metas possíveis de serem alcançadas.

Não se pode elevar o percentual por que isto não se converte em efetiva solução dos conflitos. A conciliação não pode ser forçada porque retira o direito a ampla defesa reconhecido na CF.

A conciliação depende das condições econômicas das partes, do ambiente em que se inserem e da conjuntura do país. Todo esforço pela conciliação deve ser mantido e incentivado, porém, em minha visão, não há vínculo entre as conciliações passadas e a possibilidade de novas. Cada caso é único, cada processo tem suas próprias nuances, ainda que partes sejam idênticas. Devem ser mantidos os

núcleos de conciliação com novos juízes concursados ou com magistrados aposentados que queiram, de forma voluntária, contribuir com a solução antecipada dos conflitos. Assim como as câmaras julgadoras, poder-se-ia incluir câmaras conciliadoras permanentes.

Para se alcançar o número desejável de conciliação, tem que se estimular a criação de mais Centro de Conciliação, a exemplo do instalado no Fórum Trabalhista de Florianópolis, onde segundo informações do setor tem alcançado um média de quase 60% de conciliação.

Juízes devem se esforçar mais para obter conciliações.

Estimular a autocomposição de conflitos não é trazer mais processos para o Judiciário, mas sim admitir que empregados possam firmar acordos extrajudiciais. A concepção de que todo e qualquer acordo extrajudicial é nulo não passa de vetusta doutrina paternalista que aliena os empregados, caracterizando-os de inimputáveis. Muitos acordos extrajudiciais são, em muito, melhores do que os Judiciais. Juízes não são Deuses, não são justiceiros. Quem conhece os acordos do dia a dia sabe que a grande maioria se destina a fraudar o FGTS e o seguro-desemprego com rescisões que nem sequer pagam as verbas rescisórias. Homologar acordo em Juízo, incentivar "casadinhas", não é estimular solução alternativa de conflitos, é fazer números, apenas. O Direito do Trabalho escraviza e estimula conflitos ao criar uma reversa mental automática para todo e qualquer manifestação de vontade do empregado.

Capacitar membros e servidores para conciliação e mediação. Criar centros de resolução alternativa de conflitos. Estimular a composição em qualquer fase do processo, inclusive em grau recursal. Comparar a eficácia de decisões tomadas pelo Judiciário com a de acordos entabulados entre as partes.

O problema não é macrodesafio/metad, mas sim como nós servidores vamos fazer isto com um sistema precário como o PJE, poucas pessoas para o trabalho e demanda aumentada de processos.

A solução alternativa de conflitos não é implicação da jurisdição, mas de desafios a serem enfrentados pelos particulares antes do ajuizamento da ação e que devem ser incentivados pelo Estado, mas não impostos por juízes

meios extrajudiciais fogem da nossa competência

O cenário de crise econômica e a alta litigiosidade não são componentes que favorecem a conciliação, muito embora ela seja, claro, o objeto principal a ser buscado! Daí que impor ao juiz uma meta sobre "conciliação" é atribuir a ele, novamente, responsabilidade por resultado que não estão sob suas mãos! Corre-se o risco, até, de se encontrar juízes "forçando" as partes ao acordo, ultrapassando os limites impostos pela jurisdição! A meta aqui, portanto, deveria ser: Impor uma meta aos Tribunais para que instalem centros de mediação/conciliação nos âmbitos de suas jurisdições!

Entendo que a meta proposta não estimula a adoção de soluções alternativas de conflitos, sendo conciliados os casos já judicializados.

não ter conciliação

Para alcançar estas metas é necessário que os magistrados compareçam todos os dias nas Varas, participando ativamente da atividade da respectiva, não apenas assinando despachos, expedientes e sentenças. Devendo analisar os processos e tentar conciliação com os litigantes.

Apenas reforçando, acredito que esse assunto deva ser debatido cada vez mais e deve sempre ser fomentadas formas de viabilizar as conciliações. Um investimento nesse tipo de trabalho, com consequente aumento das conciliações, reduz de forma significativa os custos do Tribunal e ameniza o problema da EC/97(corte de gastos). "gastar dinheiro" aqui é economizar nos trâmites processuais.

Creio que uma das maneiras mais efetivas de aumentar o índice de conciliação e aumentar o número de Centros de Conciliações no Estado e não só o que funciona do Forum da Capital, que segundo informações tem índices de conciliação altíssimos.

Imagino que seja preciso incluir a necessidade de metas percentuais por conciliação. Uma boa proposta é pensar em uma função gratificada por Vara para alguém que se responsabilize em preparar, acompanhar e redigir os textos de conciliação nas Varas, sempre com a supervisão do magistrado. No meu modo de entender isso sim é uma medida importante para acelerar o trâmite dos processos na Justiça do trabalho, porque libera pautas de instrução e alcança a efetiva resolução dos problemas, atendendo ao que a JT tem como missão.

Depende da efetividade da medida.

Qualquer solução alternativa de conflito de conflito deve contar com profissionais capacitados e treinados (especialmente em cálculos trabalhistas) e a presença no recinto de um juiz.

Os acordos não devem ser impostos ou forçados

Macrodesafio - Gestão das demandas repetitivas e dos grandes litigantes

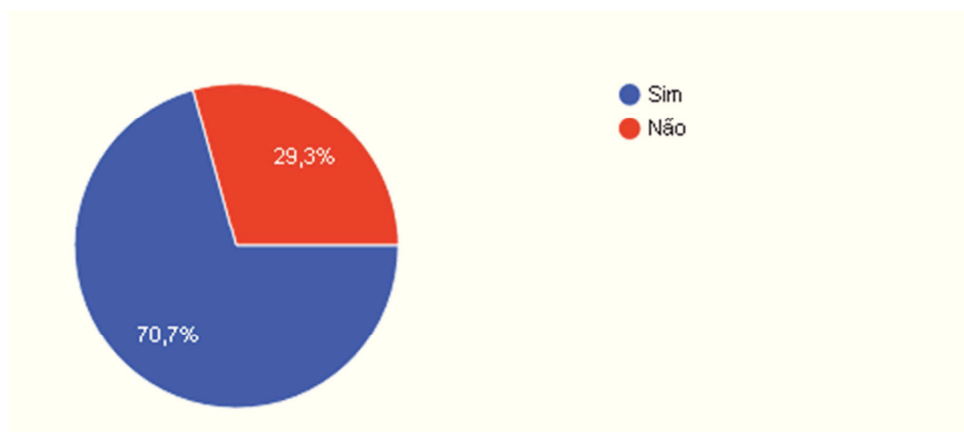
Refere-se à redução do acúmulo de processos relativos à litigância serial, advindos dos entes públicos, do sistema financeiro, das operadoras de telefonia, entre outros, por meio da gestão da informação e do uso de sistemas eletrônicos. Visa reverter a cultura da excessiva judicialização, com a proposição 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 2018:

- 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?

133 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)

19 respostas

Meta subdimensionada e mal direcionada.

Demandas repetitivas devem ser expurgadas na Justiça do Trabalho.

2% é pouco, este Índice deveria se maior

foco nos maiores

É interessante reduzir o acervo dos maiores litigantes, mas é preciso saber como! Fiscalização mais acentuada no que tange ao cumprimento das obrigações pelos empregadores diminuiria o número de processos. Da mesma forma, campanhas e posicionamentos mais fortes contra empregados que procuram a justiça para fazer todo tipo de pedido, mesmo que não tenham direito, diminuirá o número de litigância. Abrir mais vagas para Auditores Fiscais do Trabalho - foco na fiscalização e no fazer cumprir a lei.

Novamente, não atuo na área judiciária. No entanto, como foi solicitada ampla colaboração, manifesto aqui minha opinião: uma redução no acervo dos maiores litigantes não necessariamente trará redução na demanda futura.

Esse é o problema das metas: instaura-se um fetiche por meio do qual se acredita que redução estatística é a solução de todos os problemas. No caso, reduzir o acervo dos maiores litigantes em nada reverte a "cultura da excessiva judicialização", nem tampouco configura um mecanismo "para penalizar a litigância protelatória" - pelo contrário: premia-se os grandes litigantes com o julgamento mais rápido de suas demandas! No caso, mais do que fixação de metas, o macrodesafio exige uma regulamentação no âmbito do TRT a respeito do processamento das demandas (e recursos) repetitivos, em que decisões paradigmas possam ser aplicadas aos processos que versem sobre questão semelhante (em outras palavras, uma regulamentação interna de um procedimento já previsto em nossa legislação processual); já o monitoramento sistemático dos assuntos repetitivos deve ser feito pela Comissão de Uniformização de Jurisprudência, a quem compete selecionar os assuntos que merecem ser uniformizados no âmbito deste Tribunal.

Em nossa região, a maioria das ações é em face a um frigorífico. Já houve conversa com o frigorífico, mas ele não aceita fazer acordos nem altera sua rotina a fim de evitar ações. Por isso, acredito que essa meta não será a solução para o problema.

A estabilidade econômica é a chave para evitar acionamentos frequentes. META: Vincular impostos e possibilidade de serem reduzidos em caso de os grandes litigantes apresentarem redução de passivo trabalhista ao longo de período a especificar. Incentivo fiscal, e não renúncia ou anistia, de forma a estimular a redução de dívidas e a aceleração das soluções, principalmente no campo da execução.

Deveríamos reduzir com medidas de repreensão às demandas repetitivas e temerárias, seja punindo a empresa reiteradamente descumpridora, seja punindo as demandas padronizadas de escritórios de advocacia, repito, de escritórios, pois os empregados nem sabem o que estão pleiteando ali, só seguem as promessas milionárias dos escritórios. Enquanto não houver punição a demandas criadas por escritórios de advocacia, continuaremos julgando cada vez mais pedidos inventamos que nem de longe representam litígios legítimos.

Equacionar os conflitos que geram demanda repetitiva, com participação da empresa, de sindicato da categoria, do MPT. Estimular a resolução de demandas coletivas.

O processo trabalhista é lucro para os empresários, porque eles sabem que a quantidade de ações ajuizadas não corresponde ao montante sonegado. Assim, o estabelecimento de metas é inútil para modificar o modo de pensar dos grandes litigantes.

Acho que a meta deve ser mais ambiciosa. Sugiro 5%. Há que se adotar medidas concretas, seja mediante conversações com os advogados e diretoria dessas empresas, seja mediante medidas judiciais mais drásticas no intuito de coibir práticas reiteradas.

Novamente tentam impor ao juiz medidas que não se encontram, necessariamente, em suas mãos! Aqui novamente a meta deveria ser para o Tribunal levantar os maiores litigantes e direcionar comunicação ou ação midiática para combater essa prática! Estimular o debate público sobre os litigantes seriais e estimular os desembargadores a tratar tais casos sem benevolência, explicando sobre as consequências da litigância de má-fé.

Não vai reduzir, JBS por exemplo não irá melhorar devido a esta meta, continuará sendo grande "cliente".

A ciência de análise de dados(Big Data, Data Science) têm auxiliado grandes empresas a serem mais estratégicas e mais competitivas. Se bem aplicada, pode sim ajudar o tribunal com essa demanda.

Prevenção de novas demandas trabalhistas com instruções diretas aos principais litigantes/devedores ao pagamento dos direitos trabalhistas e verbas rescisórias

Melhorar ou substituir PJE a curto prazo.

O Tribunal, por intermédio da sua Administração, entrar em contato com os diretores e proprietários dessas empresas demonstrando o quão custoso é pra eles e para a sociedade o elevado número de processos.

Macrodesafio - Impulso às execuções fiscais, cíveis e trabalhistas

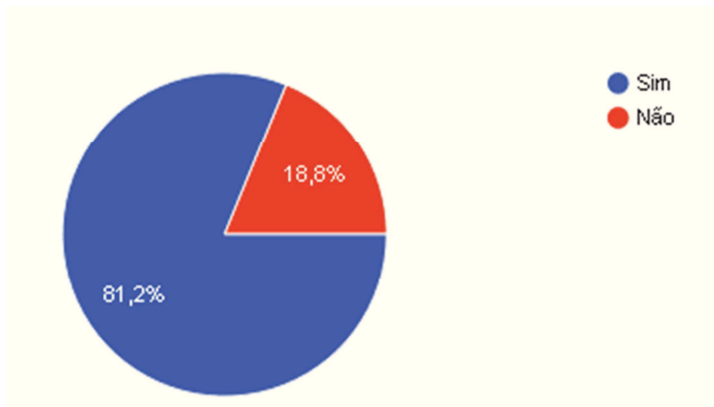
Implantação de ações visando à efetividade das ações judiciais, propiciando a recuperação de bens e valores aos cofres públicos (execuções fiscais) e a solução definitiva dos litígios cíveis e trabalhistas. Para tanto, podem ser adotados mecanismos como a utilização tempestiva dos sistemas de bloqueio 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 2018:

- Baixar pelo menos 90% da quantidade de execuções iniciadas no período.

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

133 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)

17 respostas

Não entendi bem essa meta, pois, atualmente, todos esse trabalho, por meio de convênios, leilões e ações junto aos cartórios são realizados exaustivamente pelas varas do trabalho. Não vejo, a princípio, como diminuir em 90% a quantidade de execuções tendo a mão os mesmos mecanismos de trabalho.

Tentar baixar em pelo menos 95%

Inexequível, pois a causa da inadimplência não tem relação com a Justiça do Trabalho. As medidas acima, e outras, já são adotadas, mas muitas vezes esbarram na insolvência, fraude e nas absurdas recuperações judiciais, que favorecem a FRAUDE.

Acredito que o percentual estipulado prejudicará os servidores nas Unidades, acarretando sobrecarga de trabalho, tendo em vista a diminuição da mão-de-obra ocorrida no último ano, decorrente de aposentadorias sem reposição.

Não possuo conhecimento na área para opinar a respeito dessa meta. Acredito que seria interessante direcionar o questionário apenas a servidores atuantes na área judiciária, ou então acrescentar uma terceira opção além de "Sim" e "Não".

Impulsionar a execução não é o mesmo que lhe impor um fim forçado. Ainda que tomadas todas as medidas relatadas no macrodesafio, muitas vezes isso não significará o fim da execução. De outro lado, a pressa em alcançar a meta proposta pode significar a baixa de uma execução sem que todas as medidas impulsionadoras tenham sido tomadas. Na verdade, a meta pode até mesmo estimular o arquivamento do processo a qualquer custo, e não necessariamente a adoção de todas as medidas impulsionadoras - que tendem justamente a alongar a execução, e não a encerrá-la. Se o macrodesafio precisa ser traduzido em termos de metas, o ideal seria encontrar uma forma de aferir a efetiva utilização de todos os mecanismos citados no macrodesafio (Bacenjud, Renajud etc.), independentemente da baixa das execuções.

Criar mutirões de execução periódicos com profissionais registrados nos Conselhos de Contabilidade e Economia, devidamente capacitados para tanto, nos termos do que adota a Justiça Eleitoral em épocas de eleições. Convocação de peritos registrados nos Conselhos e que façam, voluntariamente

sua inscrição em lista daquelas entidades para esforços mais constantes, nos moldes da Semana da Execução.

Execução depende de dinheiro. Os milhares de processos de conhecimento (demandas criadas por escritórios de advocacia) quebram mais as empresas do que as execuções. O Judiciário não pode assumir a responsabilidade por não haver dinheiro ou pelo advogado não correr atrás de meios de execução. Não somos investigadores. A partir do momento que assumimos um lado, deixamos de ser imparciais. Quantas vezes há bloqueio de dinheiro de pessoas que nem sequer compuseram a ação de conhecimento? Quantas vezes "incluem" executamos sem qualquer embasamento jurídico e, tampouco, contraditório. Somos Juízes, não justiceiros!

90% em épocas de crise como a atual é muito alto. tem que considerar o percentual que não tem bens(nunca soluciona). 70%

O problema não é macrodesafio/metad, mas sim como nós servidores vamos fazer isto com um sistema precário como o PJE, poucas pessoas para o trabalho e demanda aumentada de processos.

Baixar o volume de execuções depende não apenas do comprometimento dos servidores, mas da existência de equipe especializada na investigação patrimonial dos devedores. Seria mais fácil aumentar o efetivo de servidores

Ações que obriguem a Fazenda Pública a participarem das conciliações

a pergunta não permite diálogo e leva a resposta ao sim ou não direcionada para o sim

Novamente se pretende que o juiz assuma responsabilidades pessoais por algo que não está na sua seara! Baixar 90% das execuções iniciadas no período é meta que ultrapassa qualquer senso de realidade! Ainda mais em meio à crise econômica que vivenciamos! Metas impossíveis de serem alcançadas geram efeito contrário, de desânimo e ineficácia.

Estes procedimentos já são adotados, e ainda há grande acúmulo de execuções.

Mas para isso, mais servidores devem ter as ferramentas à disposição para essa execução.

Número excessivamente alto tornando inviável o atingimento da meta.

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 2018**:

- atingir, em 2018, a faixa "intermediário"na avaliação do iGovPessoas.

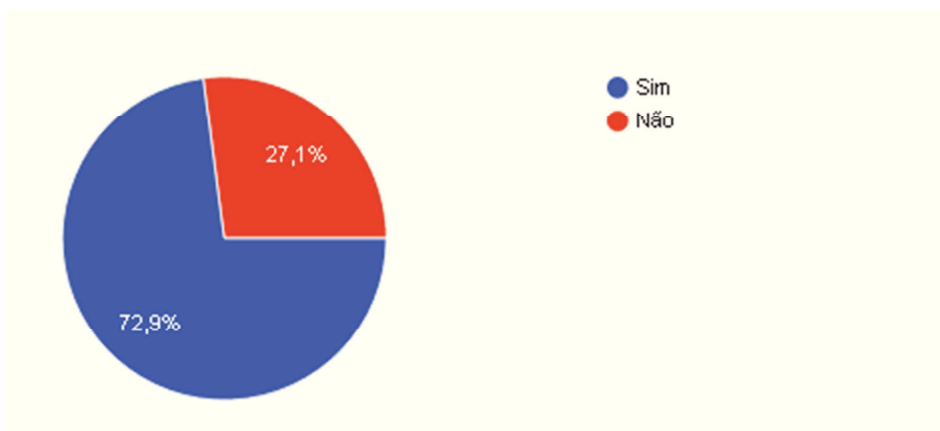
Observação:

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.

133 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)

19 respostas

Meta subdimensionada.

Sem reposição de aposentadorias tais metas ficam diretamente comprometidas

Se essa meta visar a melhoria do trabalho com uma gestão de pessoas justa, organizada e, de fato, humanizada, será uma boa ação, pois, o que se faz hoje na justiça trabalhista, infelizmente, é "cobrir um santo e descobrir outro".

Acredito que o déficit de servidores atrapalhe muito o rendimento dos atuais analistas e técnicos da Justiça, sobrecarregando e stressado os trabalhadores, o que resulta em menos celeridade e produtividade. É urgente a realização de novo concurso público para suprir as vagas e alinhar o quadro de pessoal à demanda de trabalho.

Parabéns pela inclusão da meta não contemplada pelo CNJ

Nessa questão de gestão de pessoas o que se observa é muita teoria, estranha à prática, e excesso de serviço e de jornada para os servidores e magistrados de primeiro grau. A gestão que se propõe é de papel, não altera a realidade, que seus criadores desconhecem.

A melhoria da faixa na avaliação do IGovPessoas não guarda relação direta e proporcional com o objetivo de potencializar o capital humano. Isso porque a melhoria na faixa considera todos os itens da avaliação. No entanto, nem todos os fatores possuem a mesma importância na melhoria da gestão de

peças. Neste ponto, deveriam ser selecionados alguns itens do questionário (práticas) específicas de alguns fatores a serem melhorados (exemplo: o item "4. Executa ações educacionais para assegurar a disponibilidade de sucessores qualificados para as ocupações críticas de gestão" é bem mais relevante do que o item "7. Estabelece metas de desempenho individuais para os gestores alinhadas com as metas organizacionais", ambos inseridos no fator "Gestão da Liderança e Processo Sucessório") ou, na pior das hipóteses, propor melhorias de faixa para "intermediária" ou "aprimorada" em relação a alguns dos fatores, considerados mais relevantes em relação aos outros, numa espécie de definição de "Curva ABC" dos fatores de gestão de pessoas e focando primordialmente nos fatores definidos como "A" (exemplo: para a melhoria da gestão de pessoas, o fator "Gestão do Conhecimento" é muito mais importante do que "Avaliação de Desempenho"). Isso porque, como se pode observar no detalhamento do macrodesafio, o foco é no desenvolvimento e valorização do capital humano (incentivo à capacitação, humanização das relações de trabalho, incentivo à ampla participação e colaboração), sendo a parte da gestão (elaboração de documentos, planos, metas, indicadores, objetivos, etc.). Porém, ainda assim, alguns itens é necessário estabelecer parâmetros qualitativos de melhoria, pois o simples fato de a prática ser considerada "Adotada em grande parte ou integralmente" não torna o Tribunal eficiente em relação àquela prática. Acredito que este seja um passo que deve ser dado, pelo menos, após o atingimento da faixa desejada na avaliação do IGovPessoas.

A nota da pesquisa de clima organizacional também pode contribuir como um indicador para a melhoria da Gestão de Pessoas, além do índice TCU iGov Pessoas.

Mas ainda necessita de outras iniciativas, para garantir as melhorias na gestão de pessoas

O Plano Estratégico foi importado da Iniciativa Privada pela FGV e de pouca utilidade no Serviço Público. Para O serviço Público o Planejamento deve sair do seio do próprio Judiciário. Muita teoria e pouca utilidade prática.

Ininteligível a proposta. Concordar com algo que nem sequer conheço, com parâmetros subjetivos? Quer melhorar os recursos humanos, comecem a avaliar e dispensar servidores que não fazem nada, que produzem 10% que outros, com salários inimagináveis na iniciativa privada.

Aprimorado

Excelente meta! o Judiciário está precisando de gestão e governança.

Desconheço essa meta. Não posso opinar nem favorável e nem desfavorável

Este questionário: "Liderança, Estratégia e Controle. " já realizado, não resultou em qualquer mudança na Vara, "coisa para inglês ver!"

Deve ser um ação séria, já respondi um questionário em 2005, mas não foi se que encaminhado para análise.

Penso que a Justiça do Trabalho já prática nas suas varas esses objetivos

Desde quando haja MAIS FUNCIONÁRIOS nas VARAS.

Acredito que uma forma de potencializar o capital humano é padronizar as atribuições de cada cargo, de modo que não haja ambiguidade nas execuções de tarefas, nem surjam objetivos conflitantes. Hoje o TRT 12 simplesmente ignora a necessidade de ouvir os novos servidores lotados nas Varas do Trabalho. Já existe o diagnóstico do problema, onde resta evidente que os servidores antigos estão acomodados, sentem-se donos das funções que ocupam, porém, paradoxalmente, não querem mais trabalhar. A nova geração de servidores demonstra competência para tomada de decisão, demonstra proatividade, demonstra responsabilidade, todavia sente-se frustrada por não haver reconhecimento dessas habilidades aplicadas, gerando frustração e afastamentos por problemas psicológicos.

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 2018**:

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

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

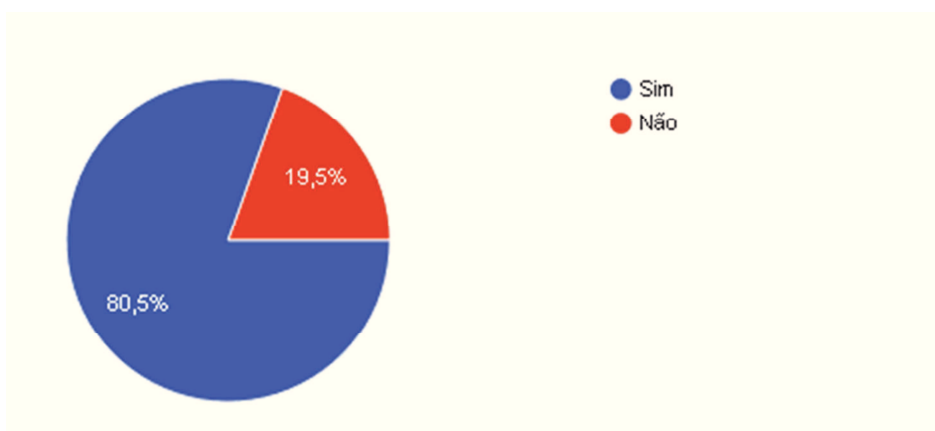
6 p.p. para aqueles TRTs que obtiverem média entre 60,01% até 65%

3 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.

133 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)

9 respostas

O primeiro grau deve ser privilegiado com relação a investimentos no TRT12

Aumento da execução do orçamento significa "gastar o que for recebido", e isso em nada atende aos princípios constitucionais da administração pública, muito menos no que diz respeito à EFICIÊNCIA.

Um aperfeiçoamento da gestão de custos envolve, basicamente e bem a grosso modo, dois fatores: planejamento e capacitação.

Uma cultura de redução do desperdício de recursos públicos passa pela capacitação das Unidades Gestoras em buscar melhores e mais eficientes soluções para as necessidades do Órgão.

Já o direcionamento dos gastos para atendimento das necessidades prioritárias e essenciais dos órgãos passa necessariamente pelo planejamento de como serão empregados e priorizados os recursos recebidos.

Portanto, definição de metas relacionadas à capacitação de servidores das Unidades Gestoras e ao eficaz planejamento da execução orçamentária, definindo prioridades e possibilidades, são inquestionavelmente mais relevantes do que o índice de execução orçamentária.

A Gestão de custos se desenvolve por meio de metodologia apropriada, com a contabilização por centros de custos (ex: Varas, Gabinetes, etc.). A utilização do cumprimento do orçamento de forma alguma aperfeiçoa a gestão de custos, visto que este indicador somente reflete a execução do orçamento, sem contudo ponderar se a utilização foi bem aplicada ou bem distribuída entre seus centros de custos.

Reporto-me a proposta anterior

A execução orçamentária não significa, necessariamente, redução de custos ao longo do tempo. Se for visto o custo como operacional da instituição, há um resultado, o que fica distorcido se visto do ponto de vista do orçamento da União. Reduzir o Orçamento anual pode ser uma forma de reduzir custos. O aumento da despesa a cada ano deve ocorrer pela proporcionalidade do aumento das necessidades, especificamente. Reduzida a necessidade, não há porque manter os valores continuamente. Deve haver análise das necessidades e procurar adequá-las para reduzir os custos e, em consequência, os gastos públicos. META: reduzir custos através de capacitação para uso racional dos recursos, com a identificação de rotinas e procedimentos de trabalho que possam influenciar na redução de despesas com compras e contratações.

Também não tenho conhecimento suficiente para supor que isso seria possível. Na verdade, duvido que alguém tenha, provavelmente nem o Presidente do Tribunal.

Reduzir custos deve ser incisivo, curso Ead aos magistrados, para não perderem tempo e custo em viagens. Diárias em vão e etc.

Não sei avaliar.

Depende do alto escalão do Governo.

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 2018**:

- Em 2018, aumentar, em relação à última apuração do IGov, a pontuação alcançada em:
 - 9 p.p. para aqueles TRTs que se enquadrem na faixa "inicial"
 - 6 p.p. para aqueles TRTs que se enquadrem na faixa "intermediário"
 - 3 p.p. para aqueles TRTs que se enquadrem na faixa "aprimorado"

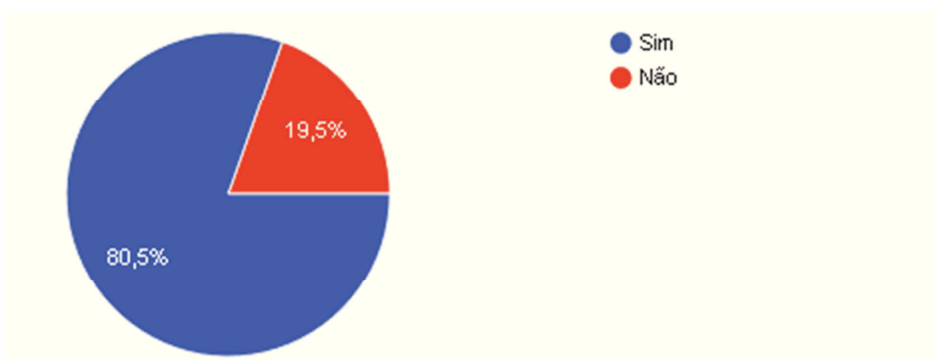
Observação:

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 elaborado pelo CSJT e do Plano Estratégico do TRT/SC

Você concorda que com o cumprimento da meta acima a Justiça do Trabalho instituirá a governança judiciária?

133 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)

7 respostas

A OAB não deve se omitir. Trata-se de uma entidade que busca somente seis direitos, esquecendo dos seus inúmeros deveres.

Transparência institucional deve ser a razão de vocês existirem

Não possuo conhecimento nessa área para poder opinar.

Desculpe a ignorância. Não posso concordar com algo que não conheça é que seja subjetivo.

Desconheço esta meta, impossível opinar com a sugestão genérica do questionário

não sei avaliar.

Criar um padrão por intermédio de um manual de conhecimento e execução?

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 2018**:

- Em 2018, atingir a faixa "Intermediário" na avaliação do iGovTI.

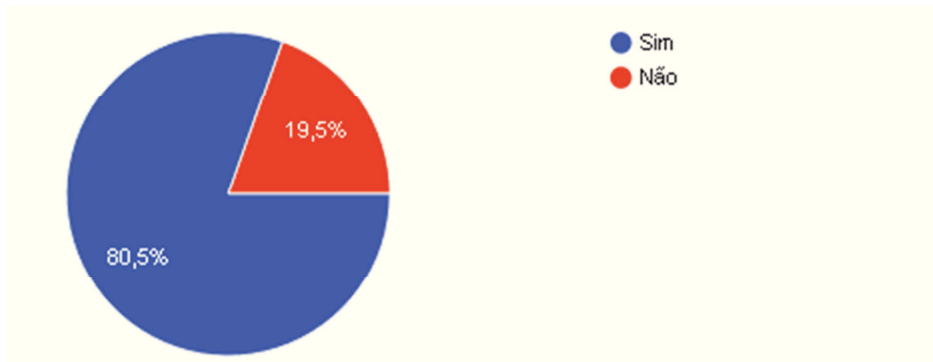
Observação:

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 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 infraestrutura e a governança de TI.

133 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)

12 respostas

Parece muito genérica a forma como a proposta está sendo colocada. A proposta, em tese, parece boa, mas o que é " incremento e modernização dos mecanismos tecnológicos, controles efetivos dos processos de segurança e de riscos, assim como a otimização de recursos humanos"? Fica tudo muito vago, pois não se sabe se serão comprados novos equipamentos, ou se contratarão novos servidores, se a otimização fica por conta de fazer mais com o que já temos - ou não temos.

Não tenho conhecimento amplo para definir outra meta, mas percebo muita morosidade, deve-se buscar outras alternativas principalmente estratégicas que busquem mais agilidades como por exemplo terceirização de calculos trabalhistas e pericias médicas judiciais através de empresas com inibada credibilidade para esses tipos de prestação de serviços

A ideia é boa, mas o que se vê é cada vez mais a ineficiência dos sistemas de TI, criados por seres que ignoram as atividades jurisdicionais. O PJe, por exemplo, é um paquiderme, nada intuitivo, contraditório etc. Mal formulado e mal implantado.

Apesar de não possuir conhecimento em relação à avaliação da estrutura de TIC, acredito que também se encaixa a sugestão feita anteriormente no que diz respeito a um melhor detalhamento de quais fatores e/ou itens devem ser melhorados, em vez de se estabelecer uma meta única de melhoria de faixa geral.

Reporto-me a resposta anterior em relação a FGV

Aquisições estritamente vinculadas às necessidades e com possibilidade de serem realizadas em conjunto com outros Órgãos para redução de custos.

Desculpe a ignorância. Não posso concordar com algo que não conheça é que seja subjetivo.

Aprimorado

concordo com o trecho do acórdão: Trecho do relatório, Acórdão

2.585/2012-TCU-Plenário:

– “(...) o índice iGovTI2012 não deve ser entendido como um aferidor preciso da qualidade da governança de TI de uma dada instituição, devendo ser entendido

como referência e instrumento de autoavaliação em governança e gestão de TI” também concordo que : Trecho do relatório, Acórdão 2.585/2012-TCU-Plenário:

– “(...) não é obrigatório almejar a nota máxima de iGovTI, mas que (...), é responsabilidade de o dirigente máximo decidir (...) qual a meta mais adequada em cada questão e dimensão de

governança, desta forma não há valor em si no índice apenas , mas nas ações percebidas pela sociedade como valor! isto sim deve ser identificado, o quanto dirigir e controlar a TI está entregando valor a sociedade, pois a TI não é fim em si mesma e sim um meio manter mais justa a relação entre trabalhador e empregador na sociedade

Sugestão proposta genérica, impossível opinar

Se tiver implementação prática, melhorar a estrutura na prática após identificar deficiências.

Acho que as ferramentas desenvolvidas internamente devem ser pensadas pelos usuários finais, e não por programadores, que apesar do infinito conhecimento técnico, possuem visão míope e pouca noção de engenharia de usabilidade. A racionalização dos recursos dar-se-ia, naturalmente, se houvesse comunicação entre as áreas de desenvolvimento e as áreas-clientes. Outra possibilidade é a troca de informações com tribunais que já possuem conhecimento consolidado na área, como foi o caso da implantação do PJE, no âmbito da Justiça do Trabalho, desconsiderando que a Justiça Federal já possuía um sistema pronto, corrigido, e em perfeito funcionamento para atender as demandas das partes como um todo.

Caso tenha algum comentário adicional, escreva-o abaixo:

23 respostas

A Justiça do Trabalho deve lembrar que os empresários geram empregos e renda. Juizes deveriam sair às ruas e observar melhor a realidade atual do país. A reforma trabalhista é uma necessidade urgente. Apliquem a lei e não inventem interpretações parciais que geram insegurança jurídica para os brasileiros que querem empreender. Acolham o empreendedorismo...

Gostaria muito de ver que a justiça trabalhista, em especial, este Regional, do qual faço parte e tenho orgulho, cumprindo suas metas. Todavia, nosso trabalho é mais do que cumprir metas estabelecidas pelo CNJ ou por quem quer que seja, é muito mais do que ser o primeiro, segundo ou terceiro Tribunal a cumprir isso ou aquilo. Somos, ou deveríamos ser, uma grande equipe trabalhando em prol da sociedade, mas cuidando com mais humanidade de seus servidores, sem "cobrir o sol com a peneira" quando o assunto são os problemas que atingem a justiça trabalhista como um todo. Vemos que todos querem cumprir as metas impostas, mas todos sabemos também que, cada vez mais, temos menos dinheiro, menos servidores, menos investimento, menos tudo. Diante disso, é razoável aumentar ainda mais o sarrafo, obrigando o servidor e também o magistrado a se desdobrar para cumprir isso e aquilo? Onde fica a saúde, onde fica o bem estar desses colaboradores? O cumprimento de metas é salutar, todos queremos atingir objetivos continuamente, mas a forma como isso é conduzido faz toda a diferença no resultado final. A expectativa é que, em algum momento, alguém com poder decisório perceba tudo isso e haja no sentido de preservar o corpo de servidores e magistrados deste Tribunal, afinal, sem ele, não há prestação jurisdicional efetiva e, por conseguinte, não haverá justiça Obrigada pela oportunidade.

Já mencionei na questão anterior a Justiça do Trabalho fica a merce de Peritos médicos judiciais e de peritos que operam calculos trabalhistas. Constatado que esses profissionais são responsáveis pela

morosidade de processos, não cumprem e nem respeitam prazos estabelecidos com a alegação que tem muito trabalho, então deveria credenciar varias empresas para esta finalidade e liberar processos através de sorteio para se ganhar agilidade e credibilidade nos processos.

Se não houver um equilíbrio na força de trabalho entre primeiro e segundo grau, e o TST não sair do pedestal, nada mudará, exceto que o primeiro grau, que faz o trabalho mais penoso e pesado, acabará sofrendo desestímulo e queda de produtividade. Há anos de fala em equilíbrio, mas na prática nada se faz, exceto demagogia.

Nenhuma meta será importante sem a participação efetiva dos servidores. E com servidores doentes, não há meta que se justifique. Portanto, enquanto não for revista a absurda e incoerente política de lotação padrão, não cabe qualquer discussão sobre obtenção de metas.

Como já sugerido anteriormente, deveria haver mais opções de resposta além de "Sim" e "Não", pois é difícil que servidores possuam conhecimento em todas as áreas para concordar ou discordar da meta e propor alternativas.

De uma maneira geral, as metas são ótimas, mas não devemos esquecer que muitas varas estão com déficit no número de servidores, o que pode prejudicar o cumprimento de algumas metas. O TRT 12, em especial, deveria repensar os casos de remoção e permuta, pois sabemos que um servidor feliz e motivado produz mais com mais eficiência.

Coloco-me aqui como cidadão. Não concordar com alguns pontos das metas não quer dizer ser contra as metas. Acho que o judiciário em alguns ramos, Varas, Tribunais, em especial Tribunais superiores está muito aquém do que a sociedade espera, em especial a celeridade. O que levou isso são anos de burocracia, incúria de alguns, falta de material humano e engessamento em alguns setores sem necessidade, orçamento inadequado e mal gerido. Para melhoramos a gestão há necessidade de ouvir todas as partes interessadas e um amplo debate até se chegar a uma plano de metas viável que redunde numa solução duradoura.

A melhor forma de evitar discrepâncias entre o planejado e o executado está em ouvir os agentes envolvidos nos processos. Com esta iniciativa, o TRT aproxima seus protagonistas do diagnóstico de sua realidade, apontando necessidades e soluções, facilitando atingir os objetivos da instituição e o efetivo alcance do interesse público. Parabéns a todos!

Prioridade número um deve ser a revisão urgente da lotação padrão, principalmente, aumentando o número de Oficiais por vara. A atividade de OJ está cada dia mais difícil, em termos de mobilidade, segurança e quantidade de mandados, que está aumentando significativamente em contraste com a redução de executantes de mandados, seja por doença ou aposentadoria. Sem efetivo suficiente, metas não saem do papel e todo o coletivo de servidores adocece.

O serviço público precisa de uma reestruturação ampla. Quem trabalha, está se metendo. Quem não trabalha, continua arrumando meios de se encostar. Aumentar e aumentar pautas e sentenças só está atingindo - e adoecendo - quem trabalha... Em uma lógica simples, isso é adequado à solução dos problemas apresentados? Basta avaliar: As demandas estão reduzindo? As demandas crescentes são reais ou criadas? Enfim, será que buscar números vai resolver isso? Só se criassem metas para reduzir a distribuição de demandas, daí sim poderíamos pensar em como solucionar lides, não em apenas solucionar processos e enriquecer advogados.

Deve haver foco em efetivamente cobrar produtividade dos servidores. Existem muitos encostados no Judiciário. Fazer urgente a redistribuição de cargos do segundo para o primeiro grau, tendo em vista que o volume de trabalho no TRT é sabidamente menor que nas varas, são as varas que estão sofrendo todos os dias. E por mim, repetindo, cobrar que magistrados produzam bem mais do que estão produzindo, pois uma equipe sem líder e gestor é um barco sem leme.

Com o crescente aumento no número de processos na JT é necessário que cada juiz tenha no mínimo 2 assessores para que se possa entregar com agilidade e efetividade a prestação jurisdicional aos

jurisdicionados. Da forma como está, para que possam ser cumpridas as metas, não está sendo apreciado com o devido cuidado as demandas propostas na JT.

É preciso agilizar a emissão das Certidões Narrativas (Certidão de Objeto e Pé) pelos cartórios, pois em Santa Catarina tem demorado até 30 dias para serem emitidas, o que traz muitos prejuízos às empresas que necessitam dessas certidões atualizadas. A emissão dessas certidões precisam ser online ou emitidas no máximo em 24 horas da solicitação.

Gostaria que houvesse planejamento de cursos para cada área de planejamento específica diretamente ligada às mudanças necessárias para que possamos nos capacitar e nos preparar para realizar os ajustes necessários. Algumas mudanças já estão sendo implantadas através de portarias internas, porém, sem capacitação, os processos tornaram-se morosos e prejudiciais ao andamento dos setores. Isso fez com que houvesse retrabalho e atraso de cronogramas e prazos em geral.

A instituição da política de metas deveria ser feita de forma mais humana e em conjunto com a política de valorização do 1o. grau, de forma a prestigiar a 1a. instância. Números nunca devem se sobrepor às pessoas.

Acredito que a principal meta, necessária para que a justiça realmente se torne efetiva e mais célere não foi ainda definida, a qual, para mim, é engajar o servidor em um comprometimento real com as suas funções, mediante um monitoramento concreto sobre a quantidade de tempo gasto trabalhando nos processos, o que hoje se torna cada vez mais viável, haja vista os sistemas quase plenamente informatizados, definindo-se um sistema de recompensas (remuneratória e de carreira) àqueles que, por exemplo, atinjam ou superem determinadas metas pré-estabelecidas, as quais podem ser baseadas e extraídas observando-se, previamente, os maiores índices (observando-se aqueles dados representativos dos servidores mais atuantes). Tenho plena certeza de que, apenas com esta observação, serão identificados grandes GAPs ou disparates, que justamente refletem uma constante desigualdade funcional dentro do Poder Judiciário.

Entre os órgãos de justiça, eu vejo a justiça do trabalho como uma das mais eficientes e céleres, seguida pela justiça federal. Sempre tem espaço para melhoras, mas acho que estamos de parabéns pelo trabalho que já prestamos.

Desconheço a utilização e o funcionamento do Igov. Sugiro uma explicação aos envolvidos deste método avaliativo, porque pelo questionário ele tem relevante impacto na vida do judiciário.

É urgente que seja feito um levantamento detalhado dos servidores do Tribunal, pois é inaceitável e inconcebível que muitos servidores lotados nos gabinetes de desembargadores (atividade-fim) tenham que trabalhar sábados, domingos, feriados, além da jornada extenuante de segunda à sexta, para o cumprimentos dos prazos. Observa-se que em muitos outros setores do tribunal trabalha-se apenas 7 horas diariamente, com muita tranquilidade na execução das tarefas. Destaco que quando vim para o segundo grau em 1999, tínhamos 9 servidores nos gabinetes e recebíamos 20 processos por semana para o Relator. Hoje recebemos mais que o dobro semanalmente, em média, e temos apenas 11 servidores nos gabinetes. Estão todos assoberbados, cansados, desanimados e alguns até estressados. O nosso Tribunal precisa olhar para essa situação com urgência. Atenciosamente.

Imagino que seja preciso incluir a necessidade de metas porcentuais para Conciliações. Uma boa proposta é pensar em uma função gratificada por Vara para alguém que se responsabilize em preparar, acompanhar e redigir os textos de conciliação nas Varas, sempre com a supervisão do magistrado. No meu modo de entender isso sim é uma medida importante para acelerar o trâmite dos processos na Justiça do trabalho, porque libera pautas de instrução e alcança a efetiva resolução dos problemas, atendendo ao que a JT tem como missão.

Melhorar o questionário, necessitam-se de respostas mais amplas do que sim ou não para desenvolvimento de pessoas e recursos.

Sem comentários.