



VALORIZA CNJ

PRÊMIO
VALORIZA CNJ

CATEGORIA TRABALHOS TÉCNICOS



VALORIZA CNJ

PRÊMIO **VALORIZA** CNJ

CATEGORIA TRABALHOS TÉCNICOS

SEQVT - Serviço de Qualidade de Vida no Trabalho e Atenção Psicossocial
SGP - Secretaria de Gestão de Pessoas
Comitê de QVT/CNJ

BRASÍLIA, 2022

Presidente

Ministra Rosa Weber

Corregedor Nacional de Justiça

Ministro Luis Felipe Salomão

Conselheiros

Ministro Vieira de Mello Filho
Mauro Martins
Salise Sanchotene
Jane Granzoto
Richard Pae Kim
Marcio Luiz Freitas
Giovanni Olsson
Sidney Pessoa Madruga
João Paulo Santos Schoucair
Marcos Vinícius Jardim
Marcello Terto e Silva
Mário Goulart Maia
Luiz Fernando Bandeira de Mello

Secretário-Geral

Gabriel da Silveira Matos

**Secretário Especial de Programas,
Pesquisas e Gestão Estratégica**

Ricardo Fioreze

Diretor-Geral

Johaness Eck

SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL

Secretária de Comunicação Social

Cristine Genú

Chefe da Seção de Comunicação Institucional

Rejane Neves

Projeto gráfico

Eron Castro

2022

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

SAF SUL Quadra 2 Lotes 5/6 - CEP: 70070-600

Endereço eletrônico: www.cnj.jus.br

C755p

Conselho Nacional de Justiça.

Prêmio valoriza CNJ : categoria trabalhos técnicos / Conselho Nacional de Justiça. – Brasília: CNJ, 2022.

98 p.

ISBN: 978-65-5972-208-2

1. Qualidade de vida 2. Ambiente de trabalho 3. Valorização profissional I. Título

CDD: 340

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
TRABALHO 1	
SEMINÁRIOS DE PESQUISAS EMPÍRICAS APLICADAS ÀS POLÍTICAS JUDICIÁRIAS	14
TRABALHO 2	
ENTREGAS REALIZADAS A PARTIR DA INSTITUIÇÃO DA BASE NACIONAL DE DADOS DO PODER JUDICIÁRIO – DATAJUD	18
TRABALHO 3	
REFORMULAÇÃO DO PORTAL DA TRANSPARÊNCIA	22
TRABALHO 4	
APOIO À FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS	25
TRABALHO 5	
INFORMATIVO DE JURISPRUDÊNCIA DO CNJ	29
TRABALHO 6	
RANKING DA TRANSPARÊNCIA DO PODER JUDICIÁRIO (2022)	33
TRABALHO 7	
MODERNIZAÇÃO DO AMBIENTE TECNOLÓGICO E APOIO AOS SETORES EM TELETRABALHO	39
TRABALHO 8	
HOTSITE 15 ANOS CNJ – ACESSO À INFORMAÇÃO E MEMÓRIA	43
TRABALHO 9	
FORMULAÇÃO E MONITORAMENTO DA ESTRATÉGIA NACIONAL DO PODER JUDICIÁRIO 2021-2026	47
TRABALHO 10	
REVISÃO DISCIPLINAR: JUÍZO ELEITORAL E NECESSIDADE DE PRESENÇA FÍSICA EM DIA DE ELEIÇÃO. IMPOSSIBILIDADE DE DELEGAÇÃO DE ATRIBUIÇÕES A SERVIDOR.	52
TRABALHO 11	
PAINEL DE MONITORAMENTO DO PORTFÓLIO DE PROJETOS INSTITUCIONAIS	56

TRABALHO 12

EQUACIONAMENTO ADMINISTRATIVO - SITUAÇÃO DE “LIMBO FUNCIONAL” DE AGENTES DELEGADOS DE SERVENTIAS EXTRAJUDICIAIS DO TJPR 60

TRABALHO 13

CAMPANHA #ADOTARÉAMOR 64

TRABALHO 14

2ª PESQUISA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO CNJ 68

TRABALHO 15

IMPLANTAÇÃO DA GESTÃO DE POLÍTICAS JUDICIÁRIAS NACIONAIS 72

TRABALHO 16

REESTRUTURAÇÃO DO DMF/CNJ 78

TRABALHO 17

PAINEL DE MONITORAMENTO DAS DECISÕES DA CORTE IDH EM RELAÇÃO AO BRASIL . 82

TRABALHO 18

PROJETO DIMENSIONAMENTO DE PESSOAL DO CNJ 85

TRABALHO 19

GESTÃO DE AÇÕES RELACIONADAS AO ACT CNJ E INSS 89

TRABALHO 20

PRIMEIRA INFÂNCIA 93

INTRODUÇÃO

Valorização e reconhecimento, apesar de serem usados de forma indiscriminada, são diferentes conceitualmente. O **reconhecimento** é baseado em resultados ou desempenho do trabalhador. É uma forma de mostrar que os esforços do trabalhador estão sendo notados. Pode vir de forma formal - por meio de prêmios, bônus, promoções, aumentos salariais - e de forma informal com um agradecimento verbal ou uma carta ou um bilhete escrito à mão, por exemplo. Mesmo os métodos informais são ótimas ferramentas de motivação quando são feitos na hora certa e forem oferecidos de forma sincera. Assim, o reconhecimento: a) tem como base o desempenho; b) tem relação com o que as pessoas já fizeram, ou seja, sua referência é o passado; c) acontece de forma esporádica e principalmente quando ele for formal, há uma quantidade limitada de reconhecimentos a serem distribuídos, o que pode gerar uma disputa não saudável entre as equipes e/ou trabalhadores dentro de uma organização; d) deve vir de um escalão superior, mas há culturas empresariais que incentivam colegas a se reconhecerem entre si por esforços que fizeram a diferença.¹

A **valorização**, por sua vez, é o ato de enxergar o valor da pessoa como colega ou ser humano, ou seja, referindo-se a quem a pessoa é. A grande diferença entre reconhecimento e valorização é o motivo em que eles são demonstrados. Normalmente são reconhecidos resultados positivos e tangíveis e de forma financeira. A valorização não envolve aporte financeiro. Valorizar profissionalmente seria deixar claro o que o trabalho significa, é enaltecer qualidades dos trabalhadores.²

Para estimular o desenvolvimento do pleno potencial das pessoas e para criar culturas de engajamento e alto desempenho, as empresas precisam reconhecer e valorizar quem faz parte da sua estrutura³. Reforçando que apenas não criticar, não é o mesmo que elogiar e reconhecer.

A valorização profissional é uma importante prática para motivação e integração de membros de uma organização. Permite publicizar “espelhos” para os demais trabalhadores do órgão. Quando um trabalhador percebe que faz parte de uma organização que valoriza o

¹ Reconhecimento e valorização: veja a diferença entre eles e como são aplicados. Disponível em: <https://www.taqe.com.br/reconhecimento-e-valorizacao-veja-a-diferenca-entre-eles-e-como-sao-aplicados/> Acesso em: 29 abr 2022.

² idem

³ Reconhecimento e valorização profissional. Disponível em: <https://forbiz.com.br/reconhecimento-e-valorizacao-profissional/#:~:text=%E2%80%9Cuma%20forma%20simples%2C%20o,s%C3%A3o%E2%80%9D%2C%20complementa%20o%20autor..> Acesso em: 29 abr 2022

seu trabalho e suas competências profissionais e comportamentais, ele pode se tornar mais empenhado, motivado e produtivo.

Conforme Gaulejac (2007)⁴, a valorização profissional é o reconhecimento necessário de que os trabalhadores de uma organização fazem parte de seu capital e que é necessário gerenciá-lo como se gerencia as finanças, as matérias-primas, os estoques. Ela pode ser avaliada à luz do reconhecimento em formato de práticas e atitudes de gestores e da organização, do sentimento subjetivo do trabalhador e da adoção de programas concretos de reconhecimento e valorização.

Reflexões contemporâneas sobre a valorização partem do conceito da ideologia gerencialista, que está associada a valores como o culto à qualidade, celebração do mérito e produtividade. Por outro lado, as práticas gerenciais que apenas demandam o cumprimento de metas e exigências podem ter consequências sociais e psicológicas no mundo do trabalho, uma vez que a pressão contínua por resultados e ameaça iminente de perder o posto pode gerar o hiperativismo e, conseqüentemente, o esgotamento profissional. A hiperatividade, conforme Gaulejac (2007), é uma sobrecarga de trabalho que se instala duravelmente porque é considerada como normal e aceita voluntariamente. A sobrecarga já é um risco psicossocial no trabalho e pode ser exacerbada em ambientes organizacionais desprovidos de contrapartidas de reconhecimento.

Nesse sentido, valorização possui relação com a motivação no trabalho. Por isso, vale citar que, conforme a Teoria Bifatorial de Herzberg, Mausner e Snyderman (1959) *apud* Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014)⁵,

(...) o contrário de satisfação não é a insatisfação, mas a não satisfação, do mesmo modo que o oposto da insatisfação não é a satisfação, mas a não insatisfação. Assim, salário, condições ambientais de trabalho, estilo de supervisão e relacionamento entre colegas não seriam fatores capazes de satisfazer ou motivar pessoas no trabalho, mas deveriam ser objeto de atenção e preocupação dos dirigentes organizacionais apenas para **evitar a insatisfação no trabalho, que também poderia prejudicar o desempenho**. Em contrapartida, a realização do trabalhador, o **reconhecimento pessoal**, o desenho do cargo e a delegação de responsabilidades **seriam os fatores realmente capazes de satisfazer e motivar as pessoas**.

Assim, é importante compreender a valorização no contexto pessoal, mas também organizacional, considerando que as pessoas também trabalham por recompensas (MORETTI, 2011)¹. A falta de valorização do capital humano é capaz de provocar na instituição um sentimento de ameaça em que a hiperatividade, isto é, o trabalho em excesso, se manifesta no trabalhador como modo de se proteger (GAULEJAC, 2007).

Reconhecimento e valorização são importantes e podem trazer **benefícios** organizacionais, tais como:

- Retenção de talentos;
- Engajamento;
- Aumento de produtividade;
- Melhoria no clima organizacional.

O artigo 237 da Lei 8.112/90, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, afirma que

poderão ser instituídos, no âmbito dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, os seguintes incentivos funcionais, além daqueles já previstos nos respectivos planos de carreira: II – concessão de medalhas, diplomas de honra ao mérito, **condecoração** e elogio.

Os estudos e pareceres do **Acórdão nº 3023/2013 do TCU-Plenário**, recomendaram a adoção de práticas de **reconhecimento e recompensas** para os servidores da Administração Pública.

Segundo o Acórdão 3023/2013 do TCU, **reconhecimento é a recompensa a indivíduos e equipes que contribuíram para o alcance de metas ou para melhoria do desempenho da Administração Pública**.

Em 2013, o TCU revelou que 83% dos gestores não executavam programas de reconhecimento por alto desempenho. Este fato pode prejudicar a motivação do quadro de pessoal e reduzir a capacidade da Administração Pública de produzir resultados planejados. Os estudos apresentados pelo TCU no Acórdão 3023/2013 cita, por exemplo, que servidores podem preferir produzir pouco ou até mesmo servidores produtivos podem preferir sair da organização/unidade devido ao mau gerenciamento de desempenho que não distinga servidores produtivos dos menos produtivos. Esse risco é aumentado quando se observa que boa parte das organizações não verificam se os servidores percebem ligação entre alto

4 GAULEJAC, V.D. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida- SP: Ideiais & Letras, 2007.

5 ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

desempenho e recompensa. Isso porque a percepção de desigualdades na recompensa de bons desempenhos individuais reduz a motivação dos servidores.

Além da progressão na carreira, é importante haver outros meios para se reconhecer e recompensar as pessoas que contribuam para o alcance de metas organizacionais, ou para a melhoria da eficiência, efetividade e economicidade do governo. O reconhecimento por alto desempenho estimula as pessoas a se manterem focadas em resultados, bem como ajuda a atrair e reter talentos. **Existem vários meios para se reconhecer e recompensar o bom desempenho: preferência em concursos de remoção, preferência em seleção pública para função de confiança, premiação, comunicação do sucesso de equipes, elogio formal, flexibilização do horário de trabalho etc** (Acórdão-TCU 3023/2013).

Os estudos e pareceres do **Acórdão nº 588/2018 do TCU-Plenário**, recomendaram como boa prática em governança e gestão de pessoas a gestão do desempenho dos colaboradores e dos gestores por meio do estabelecimento de procedimentos e regras claras e transparentes nas **práticas de reconhecimento**.

A Resolução CNJ nº 325, de 29 de junho de 2020, que dispõe sobre a **Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026**, prevê como macrodesafio a ser alcançado até 2026, dentre outros, o aperfeiçoamento da gestão de pessoas. Esta estratégia refere-se ao conjunto de políticas, métodos e práticas adotados na gestão de comportamentos internos do órgão, favorecendo o desenvolvimento profissional, a capacitação, a relação interpessoal, a saúde e a cooperação, com vistas ao alcance efetivo dos objetivos estratégicos da instituição. Contempla ações relacionadas à **valorização dos servidores**; à humanização nas relações de trabalho; à promoção da saúde; ao aprimoramento contínuo das condições de trabalho; à qualidade de vida no trabalho; ao desenvolvimento de competências, de talentos, do trabalho criativo e da inovação; e à adequada distribuição da força de trabalho.

A Portaria da Presidência do CNJ nº 104, de 30 de junho de 2020, que instituiu o **Planejamento Estratégico do CNJ 2021-2026**, afirma que são componentes da estratégia do CNJ o comprometimento e a **valorização das pessoas**. O comprometimento como compromisso de todos os colaboradores com a missão e os objetivos institucionais, observável pelo engajamento, esforço e empenho exercido em favor da organização. A **valorização das pessoas** seria o **reconhecimento** de que as pessoas consubstanciam a principal riqueza do CNJ e que o seu trabalho deve ser **valorizado**.

No mesmo Planejamento, o objetivo estratégico XVII, redigido como “promover a saúde e a qualidade de vida no trabalho de forma integrada e contínua”, é traduzido como: aprimorar a assistência à saúde; fomentar a adoção de hábitos saudáveis e a prevenção de

agravos; promover o ambiente de trabalho confiável e seguro, com condições de trabalho adequadas; favorecer a organização do trabalho humanizada e relações socioprofissionais saudáveis; promover o **reconhecimento no trabalho** e a perspectiva de crescimento profissional; e atuar para a melhoria no desempenho e aumento dos níveis de produtividade.

A Resolução CNJ nº 400, de 16 de junho de 2021, que trata sobre a **Política de sustentabilidade no âmbito do Poder Judiciário**, aponta que os órgãos do PJ devem atentar-se para promover ações de sustentabilidade, conceituadas no art. 3º, I, como práticas institucionais que tenham como objetivo a promoção de comportamentos éticos e que contribuam para o **desenvolvimento** ambiental, **social**, cultural e econômico, melhorando, simultaneamente, o meio ambiente e a **qualidade de vida** do quadro de pessoal e auxiliar do Poder Judiciário, da comunidade local e da sociedade como um todo. O art. 16, VII, §4º afirma que a qualidade de vida no ambiente de trabalho deve compreender a **valorização**, satisfação e inclusão do capital humano das instituições, em ações que estimulem o seu **desenvolvimento pessoal e profissional**, assim como a melhoria das condições das instalações físicas e o cuidado preventivo com a saúde, em consonância com o disposto na Resolução CNJ nº 207/2015.

A Resolução CNJ nº 240, de 9 de setembro de 2016, que instituiu a **Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário**, estabeleceu na Seção V as diretrizes para promover a **valorização** e garantir ambiente de trabalho adequado e qualidade de vida de magistrados e servidores. Especificamente no inciso XIII, destaca a diretriz da promoção de ações de favorecimento da visibilidade e de **reconhecimento** da contribuição do trabalho, de modo a fomentar a cooperação e o desempenho coletivo e individual, e no inciso XVI, que deve-se primar para que as condições de trabalho e as ações de **valorização** favoreçam a **motivação**, o comprometimento organizacional, a cooperação e a retenção de talentos.

A Instrução Normativa CNJ nº 41, de 25 de janeiro de 2018, dispõe sobre o **Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do CNJ** (PQVT/CNJ) e tem como principal diretriz o comprometimento institucional com as ações estratégicas que visem ao desenvolvimento e à promoção da qualidade de vida no trabalho, bem como com o bem-estar individual e coletivo, físico, psicológico e social, a prevenção de riscos à saúde e a **valorização** do servidor.

O PQVT/CNJ prevê em seu art. 11 a execução de projetos e ações em 7 áreas, com destaque para os incisos: I – gestão da qualidade de vida no trabalho e saúde e IV – **reconhecimento** e crescimento profissional.

O Relatório da **1ª Pesquisa de QVT/CNJ** realizada em 2017, apontou, na visão dos trabalhadores do CNJ, que qualidade de vida no trabalho implica, dentre outros fatores, em

reconhecimento profissional e social, recompensas e benefícios. Nas palavras do grupo pesquisado: QVT é “*se sentir valorizado, reconhecido por chefia e equipe; ser ouvido; ser respeitado e valorizado como profissional, trabalhar em um órgão que investe no servidor enquanto ser humano; em uma equipe que valoriza o trabalho do colega*”.

O Relatório da 2ª Pesquisa de QVT/CNJ realizada em 2021, exacerba ainda mais o anseio por valorização profissional. De um universo de 451 participantes desta pesquisa, a maioria dos respondentes sente orgulho de trabalhar no CNJ (74,9%, n=338), reconhece o CNJ como uma boa instituição para se trabalhar (78%, n=352), vê sentido no trabalho que realiza (78%, n=352), concorda que tem a possibilidade de ser criativo no trabalho (propor novas ideias, tarefas e/ou novas formas de executar o trabalho, etc) (60,9%, n=275), que o trabalho que faz é útil para a sociedade (74,7%, n=337), que o trabalho no CNJ lhe faz feliz (55,2%, n=249), sente que faz a diferença no CNJ (48,5%, n=219), pretende trabalhar no CNJ por muito tempo (53,8%, n=243) e sente que podem ser eles(elas) mesmos(as) no CNJ (59,4%, n=268).

Por outro lado, chama a atenção de que apenas metade dos respondentes acredita que o resultado obtido com seu trabalho é reconhecido (51%, n=230). Detalhando este dado, foram 237 servidores que responderam este item, sendo que 102 concordam apenas parcialmente, 17 discordam e 22 discordam parcialmente.

Por fim, em termos de normativos, cabe destacar a Resolução-CNJ nº 351/2020, que instituiu a **Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação**, também tangencia o assunto do reconhecimento quando no art. 5º afirma que a prevenção e o enfrentamento às práticas de assédio e discriminação terão sua base na gestão e organização do trabalho, observadas as seguintes diretrizes: V – desenvolver a cultura da autoridade cooperativa, da confiança, da **valorização da experiência de trabalho**, da discussão e deliberação coletiva e do compromisso com a qualidade e a efetividade dos serviços judiciais; VII – promover visibilidade e **reconhecimento das pessoas e do seu trabalho**, de modo a fomentar a cooperação e o desempenho coletivo e individual.

Todos os documentos normativos motivadores apontam em certa medida para a importância de que o desempenho profissional dos servidores do CNJ seja reconhecido publicamente e que os critérios de acesso às oportunidades de desenvolvimento devem considerar o reconhecimento institucional dos servidores. A capacidade de o CNJ gerar resultados depende essencialmente da competência (conhecimentos, habilidades e atitudes), da motivação, do comprometimento e da integração de seus servidores, e esses aspectos podem ser impulsionados, entre outras ações, por **mecanismos institucionais de reconhecimento profissional**.

Diante do exposto, o CNJ realizou o I Prêmio Valoriza CNJ em outubro/2022, com o objetivo geral de promover o reconhecimento e a valorização profissional dos servidores do CNJ; e com os objetivos específicos de:

- I) Reconhecer publicamente os trabalhos de destaque no CNJ;
- II) Concretizar ação de favorecimento da visibilidade, valorização e reconhecimento da contribuição do trabalho, crescimento profissional e retenção de talentos, destacando a cooperação e o desempenho coletivo e individual;
- III) Promover maior integração entre os trabalhadores do CNJ;
- IV) Incentivar a melhoria contínua das práticas e processos de trabalho e
- V) Proporcionar a troca de experiências e informações entre as unidades administrativas do CNJ, incentivando o compartilhamento das práticas entre as áreas e suas replicações.

Os trabalhos técnicos de destaque foram apresentados segundo a seguinte classificação:

- I) Peças Jurídicas;
- II) Projetos/Ações/Iniciativas área-fim e
- III) Projetos/Ações/Iniciativas área-meio.

Considera-se trabalho de destaque o projeto ou a atividade:

- a) que tenha efeitos sobre o funcionamento deste Conselho ou da Administração Pública, e cujos resultados se traduzam em melhoria – direta ou indireta – na capacidade de atendimento às necessidades dos cidadãos ou da sociedade ou dos órgãos do Poder Judiciário; ou
- b) que envolva a aplicação de conceitos, ferramentas ou métodos novos, ou inéditos em determinado contexto, que resultem na criação ou na melhoria de serviços ou de processos de trabalho para atendimento às necessidades do cidadão, da Administração Pública ou do Conselho.

O CNJ foi mapeado em 33 unidades administrativas e cada unidade, por meio do gestor, poderia enviar até 2 trabalhos técnicos para serem premiados.

A seguir os trabalhos técnicos indicados pelos gestores do CNJ, em parceria com suas equipes de trabalho, com a indicação dos nomes dos responsáveis pelo trabalho técnico, objetivos, período de execução, público alvo, resultados e benefícios, características relacionadas à desburocratização e à inovação e uma breve descrição do trabalho técnico.

TRABALHO 1

SEMINÁRIOS DE PESQUISAS EMPÍRICAS APLICADAS ÀS POLÍTICAS JUDICIÁRIAS

PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:

02556/2022 e 03180/2022

CATEGORIA:

Projetos/Ações/Iniciativas área-fim

NOME E CARGO DOS PARTICIPANTES RESPONSÁVEIS PELO TRABALHO TÉCNICO:

Ana Lúcia Andrade de Aguiar, Juíza Coordenadora do DPJ

Livia Cristina Marques Peres, Juíza Coordenadora do DPJ

Gabriela Moreira de Azevedo Soares, Diretora Executiva

Elisa Sardão Colares, Pesquisadora

Danielly Queirós, Pesquisadora

Bruna Leite Borges Correa, Terceirizada

Fausto Augusto Cândido Bezerra Júnior, Estagiário.

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:

Divulgar e debater os resultados alcançados, a metodologia e as estratégias das pesquisas realizadas pelo Departamento de Pesquisas Judiciárias e pelos conselhos e tribunais do Poder Judiciário.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:

06/05/2021 até o presente momento.

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:

Magistrados, magistradas, servidores e servidoras do Judiciário, comunidade científica e acadêmica e demais integrantes do Sistema de Justiça, que já realizem ou estejam buscando aprimoramento para realização de pesquisas empíricas aplicadas às políticas judiciárias.

RESULTADOS E BENEFÍCIOS ALCANÇADOS INDICANDO O IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR PARA O CNJ:

Os resultados dessa ação são: 1. Reunião de esforços das coordenadoras do DPJ, da diretora executiva, de servidoras, da colaboradora terceirizada e do estagiário no sentido de viabilizar a divulgação e a discussão de pesquisas; 2. Visibilidade e proximidade do CNJ junto ao público alcançado; 3. Consolidação de metodologia/processo de trabalho dentro da unidade; 4. Manutenção de dia, horário e canal de realização do evento, contribuindo para continuidade e estabilidade da iniciativa.

DESBUROCRATIZAÇÃO / SIMPLIFICAÇÃO: QUAL A ECONOMIA/SIMPLIFICAÇÃO RESULTANTE DO TRABALHO?

Economia de recursos materiais, humanos ou orçamentários;

Aumento de produtividade ou simplificação de processo de trabalho, melhoria de qualidade ou de eficácia de processo de trabalho;

Simplificação de procedimentos ou da oferta de serviços, redução de burocracia.

POTENCIAL TRANSFORMADOR: QUAL O POTENCIAL DE CAUSAR IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR NO CNJ, PODER JUDICIÁRIO OU SOCIEDADE?

Capacidade de transformar a realidade;

Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas;

Geração de benefícios para as partes interessadas.

PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO: QUAL A ABRANGÊNCIA DO PÚBLICO ALCANÇADO PELOS RESULTADOS DO TRABALHO?

Impacto em todo o CNJ;

Impacto em órgãos ou entidades do Poder Judiciário ou Administração Pública ou na sociedade.

REPLICABILIDADE:**EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS PODEM SER REPLICADOS EM OUTROS CONTEXTOS, DENTRO E FORA DO CNJ?**

Possível replicação em outros órgãos ou entidades da Administração Pública;

Possível replicação em outros órgãos do Poder Judiciário;

Possível replicação em outras unidades do CNJ.

INOVAÇÃO:**EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS EMPREGADOS NA AÇÃO, NO PROCESSO DE TRABALHO ENVOLVIDO SÃO NOVOS OU INÉDITOS?**

Inovação na(s) unidade(s) participante(s) do trabalho ou no CNJ.

BREVE DESCRIÇÃO:

Diante das numerosas tarefas da Secretaria de Cerimonial e Eventos na realização dos mais diferentes eventos para divulgação de atividades do Conselho Nacional de Justiça e mediante a necessidade de maior divulgação de resultados de pesquisa produzidas pelo Departamento de Pesquisas Judiciárias ou por instituições parceiras, foi criado um espaço de divulgação: os Seminários de Pesquisas Empíricas aplicadas às Políticas Judiciárias.

O uso de plataformas digitais (Cisco Webex, para convidados/as) e YouTube (com acesso a todas as pessoas interessadas) foi o mecanismo mais acessível e democrático que o Departamento de Pesquisas Judiciárias poderia utilizar para a divulgação e discussão das pesquisas. No espaço criado, passamos também a divulgar pesquisas realizadas pelos tribunais, até então muitas vezes desconhecidas. Todas as pesquisas divulgadas contam com a participação de debatedores especialistas nas áreas, que em muito enriquecem e contribuem com a discussão a respeito dos resultados encontrados.

O campo da pesquisa empírica no Poder Judiciário é amplo, mas ainda pouco explorado. São poucos os profissionais que conhecem os dados existentes e entendem de métodos estatísticos aplicados ao direito. Os seminários possuem também o objetivo de fomentar a produção de dados e de pesquisas, proporcionando trocas com a comunidade acadêmica e com a sociedade de maneira geral. Portanto, o conceito da iniciativa é divulgar, discutir temas que interessem o Poder Judiciário, além de estimular a produção de pesquisa empírica aplicada ao direito; a metodologia é de mesa redonda com coordenação, painelistas e debatedores/as, além da possibilidade de participação dos/as internautas; as técnicas são de exposição dos trabalhos (por vezes com power point, outras vezes não) com a discussão entre debatedores e painelistas. Todos os recursos envolvidos estão cobertos

pelo CNJ (plataforma Cisco Webex e canal oficial do CNJ no YouTube; servidores/as, terceirizados/as e estagiário do CNJ) e, portanto, não tem custo a mais para o órgão. Dos 20 eventos realizados, até o momento (dia 15/08/2022), houve 13.633 visualizações nos Seminários no canal do CNJ no YouTube.

Essa iniciativa é inovadora porque utiliza os canais de comunicação da atualidade para estabelecer conexão com pesquisadores/as, estudantes, magistrados/as, servidores/as e pessoas interessadas em geral para discussão dos temas de pesquisa. Além de não ter custos, há uma economia de recursos humanos e simplificação/desburocratização do processo de trabalho considerando que, se pedíssemos à Secretaria de Cerimonial e Eventos para realizar a atividade, teríamos duas unidades (SCE e DPJ) trabalhando no mesmo projeto – o que não ocorre. Outra vantagem é o fato de que há um aumento de eficácia com o evento visto que atinge um número muito maior de pessoas que se fosse uma atividade aberta somente aos/às conselheiros/as, gestores/as e servidores/as do CNJ. Há grande potencial de impacto positivo para o CNJ haja vista à visibilidade do CNJ junto ao público de outros conselhos e tribunais.

O aspecto transformador da iniciativa está presente na proximidade que os Seminários vão estabelecendo com a sociedade de modo geral, favorecendo discussões de interesse a todos/as e divulgando a existência de relatórios de pesquisa. O público alcançado envolve magistrados/as e servidores/as de todo o Poder Judiciário visto que esse público foi chamado a participar dos eventos apresentando seus próprios trabalhos. A promoção de eventos como esse é amplamente replicável desde que o órgão em questão tenha pesquisas a serem divulgadas ou convide especialistas, pesquisadores/as que possam discutir questões relativas aos seus interesses. O tempo de implementação é de 06 de maio de 2021 até o presente momento. Os Seminários ocorrem quinzenalmente, às quintas-feiras, às 17h. As maiores dificuldades enfrentadas são relativas à ampliação do público. As listas de contatos e os métodos de divulgação necessitam ser ampliadas.

TRABALHO 2

ENTREGAS REALIZADAS A PARTIR DA INSTITUIÇÃO DA BASE NACIONAL DE DADOS DO PODER JUDICIÁRIO – DATAJUD

PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:

3545/2021 e 5621/2022

CATEGORIA:

Projetos/Ações/Iniciativas área-fim

NOME E CARGO DOS PARTICIPANTES RESPONSÁVEIS PELO TRABALHO TÉCNICO:

Ana Lúcia Andrade de Aguiar, Juíza Coordenadora do DPJ

Gabriela Moreira de Azevedo Soares, Diretora Executiva

Antônio Augusto Martins, Diretor Técnico

Isabely Fontana da Mota, Pesquisadora

Igor Tadeu Silva Stemler, Pesquisador

Rosfran Borges, Analista Judiciário

Alexander Monteiro, Técnico Judiciário

Equipe PNUD Justiça 4.0: Consultores PNUD

André Lima, Rayssa Coatio, Arsênio Carlos Becker, Ricardo Guidoni, Ricardo Sampaio, Ana Carolina Rezende, Genesis Lopes, Viviane Fecher, Raquel Barbosa, Hermes Jasper, Kassyano Kevyn.

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:

Divulgar e debater os resultados alcançados, a metodologia e as estratégias utilizadas através da Base Nacional de Dados do Poder Judiciário pelo Departamento de Pesquisas Judiciárias.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:

2020 até atualmente

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:

Magistrados, magistradas, servidores e servidoras do Judiciário, comunidade científica e acadêmica, demais integrantes do Sistema de Justiça e sociedade em geral.

RESULTADOS E BENEFÍCIOS ALCANÇADOS INDICANDO O IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR PARA O CNJ:

Os resultados dessa ação são: 1. Reunião de esforços do DPJ juntamente com os tribunais no sentido de viabilizar o saneamento dos dados processuais do DataJud; 2. Maior transparência e qualidade dos dados processuais do Poder Judiciário; 3. Viabilização do aperfeiçoamento da gestão nas unidades judiciárias através dos padrões identificados pelas estatísticas; 4. Inovação nos dados estatísticos com a utilização de tecnologia de ponta no tratamento dos dados processuais e elaboração dos Painéis; 5. Otimização da força de trabalho no Poder Judiciário Nacional, eliminando tarefas de mera alimentação de cadastros manuais e com centralização das regras negociais e produção de estatísticas no CNJ. O DataJud é uma grande entrega do CNJ, que confere transparência, qualidade e detalhamento das estatísticas processuais brasileiras.

DESBUROCRATIZAÇÃO / SIMPLIFICAÇÃO: QUAL A ECONOMIA/SIMPLIFICAÇÃO RESULTANTE DO TRABALHO?

Economia de recursos materiais, humanos ou orçamentários;

Aumento de produtividade ou simplificação de processo de trabalho, melhoria de qualidade ou de eficácia de processo de trabalho;

Simplificação de procedimentos ou da oferta de serviços, redução de burocracia;

QUAL O POTENCIAL DE CAUSAR IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR NO CNJ, PODER JUDICIÁRIO OU SOCIEDADE?

Capacidade de transformar a realidade;

Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas;

Geração de benefícios para as partes interessadas;

**PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO:
QUAL A ABRANGÊNCIA DO PÚBLICO ALCANÇADO PELOS RESULTADOS DO
TRABALHO?**

Impacto para uma unidade administrativa do CNJ;

Impacto para duas ou mais unidades administrativas do CNJ;

Impacto em todo o CNJ;

Impacto em órgãos ou entidades do Poder Judiciário ou Administração Pública ou na sociedade.

**REPLICABILIDADE:
EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS PODEM SER
REPLICADOS EM OUTROS CONTEXTOS, DENTRO E FORA DO CNJ?**

Possível replicação em outras unidades do CNJ;

Possível replicação em outros órgãos do Poder Judiciário;

Possível replicação em outros órgãos ou entidades da Administração Pública.

**INOVAÇÃO:
EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS EMPREGADOS NA AÇÃO,
NO PROCESSO DE TRABALHO ENVOLVIDO SÃO NOVOS OU INÉDITOS?**

Inovação na(s) unidade(s) participante(s) do trabalho ou no CNJ; Inovação no Poder Judiciário.

BREVE DESCRIÇÃO:

A Base Nacional de Dados do Poder Judiciário – DataJud, foi instituída pela Resolução CNJ n. 331/2020 como fonte primária de dados do Sistema de Estatística do Poder Judiciário – SIESPJ, e é responsável pelo armazenamento centralizado dos dados de todos os processos judiciais dos tribunais brasileiros. O sistema surgiu diante da necessidade de aprimorar o SIESPJ, que era alimentado de forma manual, através do Módulo de Produtividade Mensal e do Justiça em Números, de modo a conferir maior eficiência e racionalidade nas coletas primárias de dados processuais.

A partir da sua instituição, o DPJ realizou o saneamento dos dados a partir da publicação da Portaria CNJ n. 160/2020. Para tanto, foram elaboradas ferramentas para auxiliar os tribunais: Painel de Saneamento; Programa Validador; Painel de Saneamento dos órgãos judiciais; API de acesso ao Elastic, que fornecem informações sobre erros no Datajud.

Com as ferramentas, houve simplificação de processo de trabalho e uma economia de recursos humanos, vez que o processo de limpeza foi automatizado, com a melhoria de qualidade e da eficácia do processo.

Além disso, o DPJ conseguiu efetivar entregas concretas e inovadoras ao Poder Judiciário e a sociedade no geral. Pela primeira vez o tradicional “Relatório Justiça em Números”, produzido há 17 anos, foi gerado com dados do DataJud, permitindo maior abertura dos dados e visualizações até então inacessíveis. Com o uso do Datajud, eliminamos cadastros de alimentação manual, otimizando os serviços judiciais prestados.

Através do Painel de Estatísticas do Poder Judiciário, lançado no dia 15/02/2022, é possível consultar os dados processuais de todo o Brasil, visualizar os andamentos processuais no ramo de justiça, tribunal e órgão desejados, bem como verificar a produtividade dos tribunais e unidades judiciárias.

A primeira versão do Painel Grandes Litigantes, lançada em 09/08/2022, permite aos usuários conhecer o ranking das pessoas jurídicas mais demandantes e demandadas judicialmente de todos os tribunais federais, estaduais e trabalhistas.

Grande parte das ações foram desenvolvidas pela equipe do DPJ, não havendo custos. Contudo, para criação de painéis estatísticos está sendo utilizada uma equipe do PNUD, do Eixo 4. Para produção e exibição dos dados são usadas ferramentas gratuitas (R, Python) ou que as licenças já são disponibilizadas pelo CNJ (power BI, Qlik Sense), sem custo para o CNJ.

Tendo em vista que os códigos são públicos no Git e que todas as tabelas fato estão disponíveis, outras unidades do CNJ ou órgãos do Poder Judiciário podem replicar os painéis sem custos. O tempo de implementação é de 01 de agosto de 2020 até o presente momento. O DPJ continua a trabalhar para criação de novos painéis estatísticos, como o de Metas e de classes e assuntos.

As dificuldades encontradas durante a implementação se referem ao saneamento da base pelos tribunais e ao imenso desafio de lidar com uma base de dados de mais de 11 bilhões de movimentações processuais e 285 milhões de processos.

Apesar do grande desafio, o DPJ vem entregando Painéis que se traduzem em resultados concretos e inovadores para o Poder Judiciário e a sociedade em geral, com a utilização de tecnologia de ponta, que permite o recebimento, o consumo e a disponibilização das informações dos tribunais de maneira constante, performática e segura. O DataJud também é utilizado para estudos e diagnósticos, contribuindo com a construção e o acompanhamento de políticas públicas, conferindo maior transparência ao poder judiciário.

TRABALHO 3

REFORMULAÇÃO DO PORTAL DA TRANSPARÊNCIA

PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:

Processos nº 08675/2021, nº 00283/2020 e nº 14100/2018

CATEGORIA:

Projetos/Ações/Iniciativas área-meio

NOME, CARGO E MATRÍCULA DOS PARTICIPANTES RESPONSÁVEIS PELO TRABALHO TÉCNICO:

Arthur Dias Avelino, analista judiciário, chefe, à época, da Divisão de Apoio à Governança e Inovação da Diretoria-Geral

Daniele Smidt Frisch, analista judiciária, atual chefe da Divisão de Apoio à Governança e Inovação da Diretoria-Geral

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:

O objetivo do projeto de reestruturação do portal da transparência foi aprimorar a prestação de contas do órgão em relação às informações geradas pelas vinculadas à Diretoria-Geral, em atendimento à lei de acesso à informação e a jurisprudência do TCU, em especial os acórdãos nº 2622/2015 (plenário) e nº 5246/2020 (segunda câmara).

Outro objetivo do projeto foi estabelecer em manual papéis, responsabilidades e periodicidade de atualização das informações que precisam ser disponibilizadas no portal da transparência.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:

27/04/2021 (doc. nº 1077975) a 17/01/2022 (doc. nº 1244095)

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:

Sociedade (transparência) e unidades da DG (SOF, SAD e SGP).

RESULTADOS E BENEFÍCIOS ALCANÇADOS INDICANDO O IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR PARA O CNJ:

Atendimento da lei de acesso à informação (compliance e integridade institucional)

Atendimento de determinação do TCU (compliance e integridade institucional)

Melhoria do padrão de divulgação das informações geradas pelas unidades da DG (boas práticas de gestão).

DESBUROCRATIZAÇÃO / SIMPLIFICAÇÃO: QUAL A ECONOMIA/SIMPLIFICAÇÃO RESULTANTE DO TRABALHO?

Aumento de produtividade ou simplificação de processo de trabalho, melhoria de qualidade ou de eficácia de processo de trabalho; Simplificação de procedimentos ou da oferta de serviços, redução de burocracia.

POTENCIAL TRANSFORMADOR: QUAL O POTENCIAL DE CAUSAR IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR NO CNJ, PODER JUDICIÁRIO OU SOCIEDADE?

Capacidade de transformar a realidade; Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas; Geração de benefícios para as partes interessadas.

PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO: QUAL A ABRANGÊNCIA DO PÚBLICO ALCANÇADO PELOS RESULTADOS DO TRABALHO?

Impacto em todo o CNJ; Impacto em órgãos ou entidades do Poder Judiciário ou Administração Pública ou na sociedade.

REPLICABILIDADE: EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS PODEM SER REPLICADOS EM OUTROS CONTEXTOS, DENTRO E FORA DO CNJ?

Possível replicação em outras unidades do CNJ; Possível replicação em outros órgãos do Poder Judiciário; Possível replicação em outros órgãos ou entidades da Administração Pública.

INOVAÇÃO:

EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS EMPREGADOS NA AÇÃO, NO PROCESSO DE TRABALHO ENVOLVIDO SÃO NOVOS OU INÉDITOS?

Inovação na(s) unidade(s) participante(s) do trabalho ou no CNJ; Inovação no Poder Judiciário.

BREVE DESCRIÇÃO:

Antes da reestruturação promovida pela Divisão de Apoio à Governança e Inovação da Diretoria-Geral (DAGI), as informações disponibilizadas no portal da transparência não atendiam plenamente aos requisitos estabelecidos na lei de acesso à informação e na jurisprudência do TCU.

Outra dificuldade identificada foi na forma de disponibilização das informações e os recursos tecnológicos usados. O site demorava para carregar as informações colocadas em PDF e a organização geral do portal não facilitava o acesso à informação.

Assim, para aprimorar a transparência das informações produzidas pelas unidades da Diretoria-Geral, a DAGI apresentou proposta para as unidades no sentido de reestruturar a organização do portal e aprimorar a qualidade e aderência das informações produzidas à lei de acesso à informação e à jurisprudência do TCU.

Após a validação da proposta por parte das unidades (SAD, SOF e SGP), coube a DAGI executar as alterações no portal. Também deriva do projeto os manuais de atualização do portal (ver processo nº 08675/2021). Assim, hoje estão estabelecidos claramente papéis e responsabilidades das unidades na atualização do portal da transparência.

Percebe-se, portanto, que o projeto em tela aprimorou substancialmente a transparência, princípio fundamental para a Administração Pública, das informações geradas pelas unidades da Diretoria-Geral. Vale ressaltar que a qualidade das informações também foi aprimorada e atualmente o CNJ atende à lei de acesso à informação e à jurisprudência do TCU por conta do projeto conduzido pela DAGI em parceria com as unidades da DG.

TRABALHO 4

APOIO À FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS

PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:

14052/2019

CATEGORIA:

Projetos/Ações/Iniciativas área-meio

NOME, CARGO E MATRÍCULA DOS PARTICIPANTES RESPONSÁVEIS PELO TRABALHO TÉCNICO:

Arthur Dias Avelino, analista judiciário, chefe, à época, da Divisão de Apoio à Governança e Inovação da Diretoria-Geral

João Marcelo Esteves Lima, chefe da Coordenadoria Administrativa da Diretoria-Geral

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:

Os objetivos do trabalho são:

- 1) Aprimorar o suporte institucional aos gestores de contratos com alocação de mão de obra do CNJ;
- 2) Reduzir e transferir riscos relativos à fiscalização das obrigações tributárias, previdenciárias e trabalhistas dos contratos com mão de obra alocada; e
- 3) Aprimorar a governança e gestão de contratos com mão de obra residente no CNJ.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:

17/9/2021 - presente

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:

Gestores de contratos com mão de obra alocada

RESULTADOS E BENEFÍCIOS ALCANÇADOS INDICANDO O IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR PARA O CNJ:

A proposta é inovadora no âmbito da administração e tem como principais benefícios:

- 1) Mitigação e transferência dos riscos relativos à fiscalização das obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias para empresa contratada;
- 2) Redução do volume de trabalho dos gestores de contratos com mão de obra alocada;
- 3) Redução dos custos administrativos relativos à fiscalização de contratos; e
- 4) Aprimoramento das práticas de governança e gestão de contratos do CNJ

**DESBUROCRATIZAÇÃO / SIMPLIFICAÇÃO:
QUAL A ECONOMIA/SIMPLIFICAÇÃO RESULTANTE DO TRABALHO?**

Economia de recursos materiais, humanos ou orçamentários; Aumento de produtividade ou simplificação de processo de trabalho, melhoria de qualidade ou de eficácia de processo de trabalho; Simplificação de procedimentos ou da oferta de serviços, redução de burocracia.

**POTENCIAL TRANSFORMADOR:
QUAL O POTENCIAL DE CAUSAR IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR NO CNJ, PODER JUDICIÁRIO OU SOCIEDADE?**

Capacidade de transformar a realidade;

**PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO:
QUAL A ABRANGÊNCIA DO PÚBLICO ALCANÇADO PELOS RESULTADOS DO TRABALHO?**

Impacto em todo o CNJ;

Impacto em órgãos ou entidades do Poder Judiciário ou Administração Pública ou na sociedade.

REPLICABILIDADE:

EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS PODEM SER REPLICADOS EM OUTROS CONTEXTOS, DENTRO E FORA DO CNJ?

Possível replicação em outros órgãos do Poder Judiciário;

Possível replicação em outros órgãos ou entidades da Administração Pública;

INOVAÇÃO:

EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS EMPREGADOS NA AÇÃO, NO PROCESSO DE TRABALHO ENVOLVIDO SÃO NOVOS OU INÉDITOS?

Inovação no Poder Judiciário; Inovação na(s) unidade(s) participante(s) do trabalho ou no CNJ.

BREVE DESCRIÇÃO:

Os órgãos da Administração Pública se utilizam da contratação de bens e serviços para consecução de seus objetivos institucionais. Assim, a gestão de contratos é um processo organizacional fundamental na geração de valor público.

Cabe aos órgãos prover o suporte institucional necessário para a boa gestão de contratos. Nesse sentido, a Diretoria-Geral realizou pesquisa para avaliar a gestão de contratos no CNJ (documento nº 0971737). A partir do resultado da pesquisa e de manifestações de gestores (ver documento nº 0657878), foi identificada a necessidade de aprimorar o suporte institucional aos gestores de contrato, em especial dos contratos com alocação de mão de obra.

O fator crítico identificado foi a fiscalização das obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias dos contratos com mão de obra alocada. A pesquisa mostrou que 9 de 18 gestores tiveram problemas nesse aspecto da fiscalização e que 13 não se sentiam capazes de fiscalizar esse aspecto da contratação.

Ficou claro portanto a necessidade de a Administração aprimorar o suporte institucional provido. Por essa razão a Divisão de Apoio à Governança e Inovação da Diretoria-Geral (DAGI) propôs a contratação de empresa especializada para realizar a verificação da documentação necessária para comprovar o correto cálculo e recolhimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias das empresas contratadas com mão de obra residente. Dessa iniciativa surgiu o Contato CNJ nº 19/2021.

A proposta é inovadora no âmbito da administração e tem como principais benefícios:

- 1) Mitigação e transferência dos riscos relativos à fiscalização das obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias para empresa contratada;
- 2) Redução do volume de trabalho dos gestores de contratos com mão de obra alocada; e
- 3) Redução dos custos administrativos relativos à fiscalização de contratos

O contrato nº 19/2021 já atendeu 5 contratos do CNJ e foram emitidos até o momento 27 atestados (documento nº 1365266). A partir da atuação do contrato nº 19/2021, o Conselho Nacional de Justiça estabeleceu em portaria da Diretoria-Geral (documento nº 1343639) lista padronizada de documentos a serem apresentados pelas empresas contratadas, prática que aprimora significativamente a governança e gestão de contratos administrativos no órgão.

TRABALHO 5

INFORMATIVO DE JURISPRUDÊNCIA DO CNJ

PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:

O Informativo de Jurisprudência do CNJ está disponível no menu Acesso Rápido, no Portal do CNJ: <https://atos.cnj.jus.br/files/original19303820221018634efedee7032.pdf>

CATEGORIA:

Projetos/Ações/Iniciativas área-fim

NOME E CARGO DOS PARTICIPANTES RESPONSÁVEIS PELO TRABALHO TÉCNICO:

Mariana Silva Campos Dutra

Carla Fabiane Abreu Aranha

Lêda Maria Cavalcante de Almeida Lopes

Renata Lima Guedes Peixoto (participou da diagramação, atualmente lotada no DPJ).

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:

Disseminar a jurisprudência do Conselho Nacional de Justiça - CNJ. Facilitar a compreensão do trabalho técnico do Órgão, das teses firmadas em Plenário, bem como da sua atuação e competência processual.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:

O Informativo foi criado entre setembro e outubro de 2020 e lançado em 20/10/2022 na 320ª Sessão Ordinária do CNJ.

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:

Advogados, magistrados, promotores, defensores, dirigentes de tribunais, servidores públicos, assessores, estagiários, partes em processo, comunidade jurídica, estudantes, bacharéis de Direito e sociedade em geral.

RESULTADOS E BENEFÍCIOS ALCANÇADOS INDICANDO O IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR PARA O CNJ:

O Informativo de Jurisprudência do CNJ traz visibilidade ao CNJ perante a comunidade jurídica. Além disso, a linguagem simples e a forma de apresentação dos conteúdos facilitam a compreensão e democratiza o acesso aos julgados do Órgão.

**DESBUROCRATIZAÇÃO / SIMPLIFICAÇÃO:
QUAL A ECONOMIA/SIMPLIFICAÇÃO RESULTANTE DO TRABALHO?**

Economia de recursos materiais, humanos ou orçamentários; Aumento de produtividade ou simplificação de processo de trabalho, melhoria de qualidade ou de eficácia de processo de trabalho; Simplificação de procedimentos ou da oferta de serviços, redução de burocracia.

**POTENCIAL TRANSFORMADOR:
QUAL O POTENCIAL DE CAUSAR IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR NO CNJ, PODER JUDICIÁRIO OU SOCIEDADE?**

Capacidade de transformar a realidade; Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas; Geração de benefícios para as partes interessadas.

**PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO:
QUAL A ABRANGÊNCIA DO PÚBLICO ALCANÇADO PELOS RESULTADOS DO TRABALHO?**

Impacto em todo o CNJ; Impacto em órgãos ou entidades do Poder Judiciário ou Administração Pública ou na sociedade.

**REPLICABILIDADE:
EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS PODEM SER REPLICADOS EM OUTROS CONTEXTOS, DENTRO E FORA DO CNJ?**

Possível replicação em outros órgãos do Poder Judiciário; Possível replicação em outros órgãos ou entidades da Administração Pública;

INOVAÇÃO:**EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS EMPREGADOS NA AÇÃO, NO PROCESSO DE TRABALHO ENVOLVIDO SÃO NOVOS OU INÉDITOS?**

Inovação na(s) unidade(s) participante(s) do trabalho ou no CNJ; Inovação no Poder Judiciário.

BREVE DESCRIÇÃO:

As teses firmadas pelo CNJ são importante acervo da jurisprudência administrativa brasileira. Algumas marcam a história do Órgão, como a proibição do nepotismo, a vedação de sessões secretas nos tribunais e o casamento civil entre pessoas do mesmo sexo.

Com tantas contribuições para a organização do Poder Judiciário e outras questões da sociedade, sua atuação merece ser difundida.

A Secretaria Processual - SPR, a Coordenadoria de Processamento de Feitos -COPF e a Seção de Jurisprudência – SEJUR aceitaram o desafio no início da gestão do Ministro Luiz Fux.

A ideia era criar um informativo com resumo dos julgamentos das sessões ordinárias como é feito no STF e STJ.

As principais afirmações do CNJ sobre questões disciplinares da magistratura, concursos do Poder Judiciário, cartórios, e outros temas relativo ao controle administrativo e financeiro dos tribunais e aos deveres funcionais dos juízes, passaram a ser noticiadas através de notas tomadas nas sessões e resumos dos acórdãos, escritos em prosa.

Para facilitar a compreensão sobre a competência e os procedimentos do CNJ, os resumos narram um pouco da tramitação dos processos. Destacam-se os atos normativos aprovados nas sessões ordinárias, seguido das decisões do Plenário, subdivididas pelas classes (Pedido de Providências, Reclamação Disciplinar etc) e sub-classes processuais (Medida Liminar, Questão de Ordem, Recurso Administrativo).

O resumo dos atos normativos conta as novidades e determinações do CNJ para o Poder Judiciário.

Para simplificar o acórdão, usam-se técnicas de comunicação jurídica: pirâmide invertida, redação objetiva e didática, leitura fluida, linguagem clara, embora técnica e formal.

Isso se alinha aos princípios do Legal Design, metodologia atual adotada para melhorar a experiência dos usuários no acesso a informações jurisdicionais.

Nos textos, há critérios de Plain Language (subárea do Legal Desing). Já a estrutura gráfica e disposição dos conteúdos é esteticamente agradável com recursos de Visual Law (Resolução CNJ nº 347/2020).

Para evitar custos e desperdício de tempo, utilizou-se da experiência e formação dos servidores da SPR envolvidos - forma colaborativa de criação. E recursos tecnológicos disponíveis na Sejur.

A edição é feita no editor Word e disponibilizada no formato PDF para inserção no Portal do CNJ. A plataforma de pesquisa foi oferecida pelo Departamento de Tecnologia da Informação – DTI, que aproveitou a base já existente para atos normativos do CNJ.

Alinhado aos princípios de sustentabilidade, o Informativo não é impresso, é divulgado apenas na versão eletrônica.

O período desde o planejamento e criação até o lançamento durou cerca de 40 dias - entre setembro e outubro de 2020.

Em 20.10.2020, na 320ª Sessão Ordinária, o Ministro Luiz Fux lançou as 2 primeiras edições, e já conta com mais de 40.

O Periódico foi bastante aceito e divulgado pela comunidade jurídica, inclusive em sites privados de jurisprudência, como uma excelente fonte de informação para magistrados, servidores do Poder Judiciário e demais operadores do Direito.

Após pedidos de assessores, magistrados e outros leitores, o Informativo passou a adotar a tecnologia push, em junho de 2021, para notificação por e-mail, sempre que uma nova edição for lançada.

No início, eram 427. Hoje, são mais de 1.820 assinantes.

Já no primeiro ano, o Informativo mostrou potencial de replicação da prática em outros órgãos. Em 26.8.2021, foi apresentado no Webinar – Jurisprudência: Diagnóstico e Boas Práticas, realizado pelo Comitê Nacional de Apoio aos Serviços de Jurisprudência.

Em junho 2022, a chefe da Sejur ministrou instrutoria interna no TRE/PE sobre Linguagem Simples para Divulgação de Jurisprudência. A intenção do Tribunal é criar um informativo de jurisprudência nos moldes do CNJ.

O Informativo de Jurisprudência do CNJ é um periódico quinzenal, publicado após as sessões ordinárias do Plenário em: <https://atos.cnj.jus.br/jurisprudencia>.

TRABALHO 6

RANKING DA TRANSPARÊNCIA DO PODER JUDICIÁRIO (2022)

PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:

02325/2022

CATEGORIA:

Projetos/Ações/Iniciativas área-fim

NOME E CARGO DOS PARTICIPANTES RESPONSÁVEIS PELO TRABALHO TÉCNICO:

Fabiana Andrade Gomes e Silva, Diretora do Departamento de Gestão Estratégica;

Adilson Medeiros da Silva, Chefe da Divisão de Gestão Estratégica do CNJ;

David Cosme Alves Pereira, Chefe da Seção de Estudos Organizacionais e de Normas;

Ricardo Paz de Lima Araújo, Assistente II, Área Judiciária;

Inês da Fonseca Porto, Assessora-Chefe de Gabinete;

Neuma Christina Lopes Nunes, Chefe da Seção de Planejamento Institucional;

Verônica Fiuza Carvalho, estagiária da seção de planejamento institucional;

Renata Maroja Stochiero, Chefe da Seção de Apoio à Governança de Sustentabilidade;

Daniele Smidt Frischknecht, Divisão de Apoio à Governança e Inovação da Diretoria-Geral;

Fernando Nunes da Silva, estagiário;

Mariana Silva Campos Dutra, Secretária Processual;

Carla Fabiane Abreu Aranha, Coordenadora de Processamento de Feitos;

Andressa Gomes de Oliveira, Chefe da Seção de Apoio ao Plenário;

Júlia Aguiar Coutinho Benedetti, Chefe do Núcleo de Assessoramento e de Elaboração de Normas de Auditoria (NUAN);

Felipe Resende Sabino, Assessor-Chefe de Gabinete da Secretaria de Auditoria;

Igor Guimarães Pedreira, Chefe da Seção de Gestão Estratégica de TIC;

Francisco das Chagas Miranda da Silva, Analista Judiciário;

Jorge Luiz Manfroi, Coordenador de Acompanhamento Orçamentário do Poder Judiciário;

Geysa Costa Bigonha, Jornalista;

Cesar Augusto Maia Arévalo, Designer Gráfico;

Danielly dos Santos Queiros, Pesquisadora do DPJ;

Silvia Lara Michel, Técnica Judiciária;

Mariana Feltrini Turibio, Assistente VI;

Ronaldo Araújo Pedron, Chefe de Gabinete da Ouvidoria;

Wernne Pereira e Silva, Secretário de Orçamento e Finanças;

Suzana Batista dos Santos, Assistente VI;

Maria Eduarda de Souza Lopes Feitosa, Assistente IV;

Naiara Santos da Cunha, Técnico Judiciário;

Ana Teresa Perez Costa, Técnico Judiciário;

Winston Barbosa do Nascimento, Técnico Judiciário;

Thaís Martins Bosch, Chefe da Seção de Gestão de Contratos;

Paula Machado Ribeiro, Assistente II;

Silvana Silva Barbosa, Técnico Judiciário;

Zilka Manoela Villarim Gomes Torres, Analista Judiciário;

Diego Corrêa Alves, Analista Judiciário - Área Judiciária;

Mariana Cabral Nogueira de Sá, Analista Judiciário - Área Administrativa;

Pâmela Tieme Barbosa Aoyama, de Gestão da Informação e Memória do Poder Judiciário;

Rodrigo Franco Assunção Ramos, Chefe da Seção de Arquivo e de Gestão Documental;

Renata Lima Guedes Peixoto, Assistente;

Vânia Alves de Souza Campante, Presidente da Comissão Permanente de Contratação;

Larissa Coutinho Diogenes, Chefe do Setor de Apoio às Licitações;

Cristina de Oliveira Winckler, Coordenadora do ECP;

Erika Teixeira Guimarães, Assistente II;

Antonio Ferreira de Melo Filho, Consultor de Projetos Institucionais;

Igor Caires Machado, Consultor de Projetos Institucionais;

Silvio Rubio Simplicio, Técnico Judiciário;

Denival Durães Ferreira, Técnico Judiciário;

Sandra de Oliveira Carvalho, Chefe do Setor de Acompanhamento das Resoluções e Recomendações;

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:

Instituído pela Resolução CNJ n. 260, de 11 de setembro de 2018, que alterou a Resolução CNJ n. 215, de 16 de dezembro de 2015, o Ranking tem como finalidade conseguir, com dados objetivos, avaliar o grau de informação que os tribunais e conselhos disponibilizam aos cidadãos.

Coordenado pela Comissão Permanente de Eficiência Operacional, Infraestrutura e Gestão de Pessoas, conforme prevê o § 4º do art. 42-A da Resolução n. 215/2015, o Ranking da Transparência é realizado anualmente.

O Departamento de Gestão Estratégica coordena a coleta e validação de todos os dados enviados pelos tribunais e conselhos para elaboração do referido Ranking.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:

30/11/2021 a 1º/09/2022

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:

Sociedade na medida em que torna as informações do Poder Judiciário mais acessíveis e transparentes e todos os tribunais e conselhos do Poder Judiciário participam do Ranking, exceto o STF.

RESULTADOS E BENEFÍCIOS ALCANÇADOS INDICANDO O IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR PARA O CNJ:

Como principal resultado e benefícios alcançados pelo Ranking da Transparência, podemos citar a disponibilização dos dados à sociedade, tornando muito mais fácil o acesso às informações dos órgãos, inclusive o próprio CNJ teve que se adequar para cumprir os itens componentes do prêmio.

**DESBUROCRATIZAÇÃO / SIMPLIFICAÇÃO:
QUAL A ECONOMIA/SIMPLIFICAÇÃO RESULTANTE DO TRABALHO?**

Simplificação de procedimentos ou da oferta de serviços, redução de burocracia;

**POTENCIAL TRANSFORMADOR:
QUAL O POTENCIAL DE CAUSAR IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR NO CNJ, PODER JUDICIÁRIO OU SOCIEDADE?**

Capacidade de transformar a realidade; Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas; Geração de benefícios para as partes interessadas;

**PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO:
QUAL A ABRANGÊNCIA DO PÚBLICO ALCANÇADO PELOS RESULTADOS DO TRABALHO?**

Impacto em todo o CNJ; Impacto em órgãos ou entidades do Poder Judiciário ou Administração Pública ou na sociedade;

**REPLICABILIDADE:
EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS PODEM SER REPLICADOS EM OUTROS CONTEXTOS, DENTRO E FORA DO CNJ?**

Possível replicação em outros órgãos ou entidades da Administração Pública;

**INOVAÇÃO:
EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS EMPREGADOS NA AÇÃO, NO PROCESSO DE TRABALHO ENVOLVIDO SÃO NOVOS OU INÉDITOS?**

Inovação no Poder Judiciário;

BREVE DESCRIÇÃO:

O Ranking da Transparência tem como principal objetivo a divulgação de forma clara dos dados dos tribunais e conselhos. No passado, verificou-se que os órgãos não publicavam corretamente os dados à sociedade, o que motivou a criação desse importante instrumento.

Métodos e técnicas adotadas

Para mensurar de forma objetiva os dados publicados nos sites eletrônicos dos tribunais, o DGE elabora anualmente portaria regulamentadora do ranking com os itens e respectivas pontuações que serão avaliados naquela edição. Assim, o CNJ dá ampla publicidade dos dados que serão avaliados pelas unidades técnicas do Conselho.

Custos e recursos envolvidos

Não houve custos adicionais além da força de trabalho empregada, tanto do CNJ quanto dos órgãos envolvidos.

Comparação, por meio de dados estatísticos, de maneira a comprovar a eficiência, eficácia e efetividade das ações no alcance dos objetivos

A fim de comparar os dados obtidos ao longo das edições do Ranking, é importante destacar, por exemplo, que, em 2018, nenhum órgão atingiu mais de 90% de cumprimento dos itens, ao passo que em 2022, 66 dos 93 órgãos participantes atingiram mais de 90% de cumprimento dos itens

Em 2018, o órgão mais bem classificado (premiado em 1º lugar) atingiu 89,05%, já em 2022, 14 órgãos atingiram 100% de cumprimento. Nota-se assim grande evolução no cumprimento dos itens avaliados no ranking da transparência.

Características inovadoras da prática

O ranking da transparência fomentou uma série de inovações:

- estruturação dos portais dos órgãos;
- fomento a cultura de disponibilização das informações de forma célere e transparente;
- desburocratização do acesso à informação;
- preocupação com a melhor forma de disponibilizar os dados.
- a cada edição ocorrem inovações e melhorias a fim de facilitar a prestação de informações, por exemplo, em 2022, a premiação foi dividida por segmento.

Tempo de implementação/execução

O Ranking da Transparência iniciou em 30 de agosto de 2021, com o encaminhamento de processo no SEI contendo solicitação de sugestões de melhorias para elaboração do Ranking da Transparência 2022, bem como de ações para o CNJ cumprir os itens que não são cumpridos atualmente. E foi concluído em 1º de setembro de 2022 com a entrega de troféu aos órgãos mais bem classificados, durante a realização da 2ª Reunião Preparatória para o Encontro do Poder Judiciário. Assim, desde o início até a premiação, essa edição do Ranking da Transparência levou 1 ano para ser concluído. Ressaltando que a primeira edição foi realizada em 2018, ou seja, em 2022 foi realizada a 5ª edição.

Dificuldades encontradas durante a implementação/execução, se houver, e como foram superadas

Uma das dificuldades encontradas para a realização desse projeto diz respeito à própria quantidade imensa de informações que são conferidas. Foram analisados mais de 7.700 links, o que foi possível graças ao grande empenho das unidades técnicas do CNJ responsáveis pela análise.

Potencial de replicação da prática em outros órgãos

O projeto pode ser replicado em outros órgãos tendo em vista que podem ser mensurados de forma objetiva os dados avaliados.

TRABALHO 7

MODERNIZAÇÃO DO AMBIENTE TECNOLÓGICO E APOIO AOS SETORES EM TELETRABALHO

PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:

08315/2020, 06561/2021, 04805/2020, 01555/2020, 01789/2020, 01792/2020, 01793/2020, 02875/2021 e 07244/2021

CATEGORIA:

Projetos/Ações/Iniciativas área-meio

NOME E CARGO DOS PARTICIPANTES RESPONSÁVEIS PELO TRABALHO TÉCNICO:

Carlos Eduardo Vellozo de Campos – Chefe do Setor – Técnico Judiciário

Marcelo Eustáquio Soares de Lima – Chefe Substituto – Técnico Judiciário

Denilson de Lucena Matos – Técnico Judiciário

Thiago de Andrade Vieira – Diretor de TI do CNJ

Emerson Dilamar Vendrusculo – Coordenador de Atendimento e Infraestrutura

Anderson Ribeiro Galvão – Supervisor – Unic Solution

Diêgo Rodrigues da Silva – Apoio Técnico – Unic Solution

Thiago Alves da Rocha – Apoio Técnico – Unic Solution

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:

Modernizar o ambiente tecnológico de TI do CNJ a fim de dar aos mais de mil usuários de TI a capacidade de conseguirem exercer suas atividades laborais de forma remota durante o período pandêmico, além de prover suporte a todas as demandas durante esse período.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:

01/06/2020 a 30/06/2022

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:

Todos os usuários de TI do CNJ

RESULTADOS E BENEFÍCIOS ALCANÇADOS INDICANDO O IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR PARA O CNJ:

O Conselho Nacional de Justiça não parou em nenhum momento sua prestação jurisdicional, não ficou sem realizar nenhuma sessão plenária ou evento, não ficou um dia sequer sem serviço de TI e todos os funcionários puderam exercer de forma plena suas atividades laborais mesmo estando em trabalho remoto.

**DESBUROCRATIZAÇÃO / SIMPLIFICAÇÃO:
QUAL A ECONOMIA/SIMPLIFICAÇÃO RESULTANTE DO TRABALHO?**

Aumento de produtividade ou simplificação de processo de trabalho, melhoria de qualidade ou de eficácia de processo de trabalho; Simplificação de procedimentos ou da oferta de serviços, redução de burocracia;

**POTENCIAL TRANSFORMADOR:
QUAL O POTENCIAL DE CAUSAR IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR NO CNJ, PODER JUDICIÁRIO OU SOCIEDADE?**

Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas; Geração de benefícios para as partes interessadas;

**PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO:
QUAL A ABRANGÊNCIA DO PÚBLICO ALCANÇADO PELOS RESULTADOS DO TRABALHO?**

Impacto em todo o CNJ; Impacto em órgãos ou entidades do Poder Judiciário ou Administração Pública ou na sociedade;

**REPLICABILIDADE:
EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS PODEM SER REPLICADOS EM OUTROS CONTEXTOS, DENTRO E FORA DO CNJ?**

Possível replicação em outras unidades do CNJ;

INOVAÇÃO:**EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS EMPREGADOS NA AÇÃO, NO PROCESSO DE TRABALHO ENVOLVIDO SÃO NOVOS OU INÉDITOS?**

Inovação na(s) unidade(s) participante(s) do trabalho ou no CNJ;

BREVE DESCRIÇÃO:

O desafio da Seção de Gestão de Atendimento ao Usuário (SEATE) é dar suporte a todos os mais de mil usuários de TI do CNJ a conseguirem exercer suas atividades de forma remota durante e após o período pandêmico. Para conseguirmos superar os desafios foram organizadas duas grandes áreas de atuação e dentro dessas áreas foram tomadas diversas ações que serão descritas a seguir.

Na área de MODERNIZAÇÃO DO AMBIENTE TECNOLÓGICO foram adotadas as seguintes ações:

Aquisição de Webcams

Foram adquiridas mais 200 webcams para serem fornecidas aos usuários em acréscimo as 150 webcams doadas pelo STF em 2017.

Aquisição de notebooks

Havia apenas de 100 notebooks HP 640 G4 distribuídos entre os diversos setores. Para atender a demanda dos usuários os equipamentos EliteBook 2560P foram adaptados removendo a memória de um equipamento para o outro tivesse dois pentes de memória. Foram adquiridos mais 100 notebooks similares aos HP 640 G4 para que os usuários do conselho pudessem realizar o trabalho de forma remota.

Contratação do serviço de videoconferência

As sessões plenárias e eventos, como por exemplo, o Fórum Nacional das Corregedorias, Relatório Justiça em Números, Encontro Nacional do Poder Judiciário, passaram a ser realizados de forma remota. Para atender essas demandas contratou-se a plataforma de videoconferência CISCO Webex e foram realizados treinamentos para diversas áreas do CNJ, em especial a Secretaria de Cerimonial e Eventos.

Atualização do Licenciamento Microsoft para Microsoft 365 E3

O licenciamento Office 365 E1 da Microsoft foi fundamental para a continuidade dos trabalhos do CNJ durante esse período de distanciamento social. Entretanto o licenciamento era limitado e para atender a demanda os usuários as licenças foram atualizadas para

Microsoft 365 E3. A principal vantagem é a possibilidade de baixar e instalar o Microsoft Office e ativar o Windows em até cinco computadores.

Doação câmera Logitech MeetUp

Em contato com fornecedores de equipamentos de videoconferência conseguiu-se a doação de uma câmera do tipo All-in-one para o CNJ.

Em APOIO AOS SETORES EM TELETRABALHO foram adotadas as seguintes ações:

Implantação do atendimento via Teams

A equipe da central de atendimento telefônico da SEATE foi alocada remotamente e tivemos que adotar o atendimento via Teams. Foi criado o usuário Ajuda.DTI e com ele os atendentes acompanham e respondem as mensagens recebidas no Teams.

Durante esse período (01/06/2020 a 30/06/2022) foram atendidos 23.148 chamados de usuários internos e 144.322 chamados de usuários externos.

Implantação do atendimento do Balcão Virtual

Em parceria com a empresa TOP365, foi implantado o ambiente do Balcão Virtual para a Secretaria Processual se ônus ao CNJ.

Realização de treinamento sobre Teams, Planner, OneDrive para os servidores do CNJ

Foram realizadas 2 turmas de treinamento a respeito das ferramentas de colaboração da Microsoft. O Objetivo foi capacitar a todos a operarem as ferramentas aumentando a produtividade dos servidores.

Emprestados 540 itens de informática (computador, notebook, teclado, monitor, etc) para realização de trabalho remoto

Foram configurados e disponibilizados equipamentos para que os servidores pudessem exercer as suas atividades em casa durante o período pandêmico. Foi necessário criar todo um novo fluxo de atendimento para que os usuários pudessem retirar os equipamentos e utilizar em suas casas.

Acompanhado mais de 430 eventos utilizando as plataformas de videoconferência adquiridos pela SEATE/DTI

Durante o período a SEATE prestou auxílio técnico remoto e presencial a todos os eventos realizados pelo CNJ, inclusive com a ativação de um ramal especial (5466) e auxiliando com manuais e treinamentos.

TRABALHO 8

HOTSITE 15 ANOS CNJ – ACESSO À INFORMAÇÃO E MEMÓRIA

PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:

sn

CATEGORIA:

Projetos/Ações/Iniciativas área-meio

NOME E CARGO DOS PARTICIPANTES RESPONSÁVEIS PELO TRABALHO TÉCNICO: COORDENAÇÃO/EDIÇÃO:

Rodrigo Farhat

Márcia Dieckmann Turcato

Geysa Costa Bigonha

Rejane Rodrigues Neves

Marcio Gonçalves

Sarah Barros

Thaís Ciegliniski

Jônathas Seixas de Oliveira

Isaías Monteiro dos Santos

MATÉRIAS ESPECIAIS (REPÓRTERES E FOTÓGRAFOS):

Jeferson Melo

Lenir Camimura Herculano

Manuel Carlos Montenegro

Paula Andrade

Regina Bandeira

Luciana Otoni

Gilmar Ferreira

Luiz Silveira

Gláucio Dettmar

REDES SOCIAIS:

Juliana Freitas

Marcus Póvoa

Carolina Valadares

VÍDEOS:

André Mota

Hudson Cerqueira Dias

DESENVOLVIMENTO - TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO:

Alex Ribeiro de Oliveira - DTI (*in memorian*)

Vlaudemir de Andrade – DTI

Vanessa Ferreira de Paiva – DTI

Rafael Souza Borges – DTI

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:

O hot site reúne em local próprio as principais informações sobre os primeiros 15 anos do CNJ. Nele, interessados acessam fatos marcantes da história do órgão de modo fácil. A página também valoriza a memória institucional do conselho e, por isso, segue online por tempo indeterminado.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:

No ar desde 15/06/2020

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:

Toda a sociedade.

RESULTADOS E BENEFÍCIOS ALCANÇADOS INDICANDO O IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR PARA O CNJ:

O hot site abriga produtos criados em razão da data comemorativa e que ajudam a entender a história do CNJ: o Livro CNJ 15 anos, documentários e a galeria de presidentes e corregedores (em versões virtual e física, instalada pela primeira vez na sede do órgão).

O acesso à informação, de interesse particular ou de interesse geral ou coletivo, é direito fundamental fixado na Constituição Federal (art. 5º, incisos XIV e XXXIII). Além disso, no art. 215, a CF dispõe que os bens materiais e imateriais com referência à identidade e à memória são patrimônio cultural brasileiro.

Em razão disso e, com a proximidade da comemoração dos 15 anos do conselho, a Secretaria de Comunicação Social do CNJ produziu vários conteúdos para atender às demandas. A ideia: divulgar o aniversário, mas — além disso — resgatar, preservar, valorizar e divulgar as ações realizadas nesses primeiros anos de atividade.

Entre esses conteúdos, surgiu o hot site dos 15 anos do CNJ, um repositório digital onde as transformações políticas, sociais, científicas, econômicas, tecnológicas e culturais que o CNJ e, portanto, o país sofreram nesse tempo fossem apresentadas de forma clara e acessível para todos.

DESBUROCRATIZAÇÃO / SIMPLIFICAÇÃO: QUAL A ECONOMIA/SIMPLIFICAÇÃO RESULTANTE DO TRABALHO?

Simplificação de procedimentos ou da oferta de serviços, redução de burocracia.

POTENCIAL TRANSFORMADOR: QUAL O POTENCIAL DE CAUSAR IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR NO CNJ, PODER JUDICIÁRIO OU SOCIEDADE?

Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas.

**PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO:
QUAL A ABRANGÊNCIA DO PÚBLICO ALCANÇADO PELOS RESULTADOS DO
TRABALHO?**

Impacto em órgãos ou entidades do Poder Judiciário ou Administração Pública ou na sociedade.

**REPLICABILIDADE:
EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS PODEM SER
REPLICADOS EM OUTROS CONTEXTOS, DENTRO E FORA DO CNJ?**

Possível replicação em outros órgãos ou entidades da Administração Pública.

**INOVAÇÃO:
EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS EMPREGADOS NA AÇÃO,
NO PROCESSO DE TRABALHO ENVOLVIDO SÃO NOVOS OU INÉDITOS?**

Inovação no Poder Judiciário.

BREVE DESCRIÇÃO:

O projeto foi desenvolvido pela Secretaria de Comunicação Social (SCS) em parceria com o Departamento de Tecnologia da Informação e Comunicação (DTI, por meio de empresa contratada que presta serviços de TI ao CNJ.

Iniciou em 13/03/2020, com a última atualização em 18/08/2020. O custo total foi de R\$ 461.288,43.

Etapas:

- 13/03: reunião de brainstorming.
- 14 a 18/03: esquematização do conteúdo e desenvolvimento de leiaute em psd.
- 23/03: apresentação do primeiro protótipo na versão desktop e mobile para a SCS.
- 24/03 a 1/06: levantamento e produção de conteúdo (texto, vídeos, posts, publicações, entre outros); desenvolvimento do hot site e apresentação da versão em homologação.
- 2 a 14/06: produção de conteúdo e correções.
- 15/06: portal entra no ar.
- 15/06 a 18/08: inserção de notícias e publicações sobre a solenidade dos 15 anos do CNJ.

TRABALHO 9

**FORMULAÇÃO E
MONITORAMENTO DA
ESTRATÉGIA NACIONAL DO
PODER JUDICIÁRIO 2021-2026****PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:**

06567/2020

CATEGORIA:

Projetos/Ações/Iniciativas área-fim

NOME E CARGO DOS PARTICIPANTES RESPONSÁVEIS PELO TRABALHO TÉCNICO:

Fabiana Andrade Gomes e Silva, Diretora do Departamento de Gestão Estratégica;

Gabriela Teixeira da Cunha Lobo, Chefe da Divisão de Gestão Estratégica do Poder Judiciário;

Marcos Vinícius Silva Campos, Chefe da Seção de Planejamento do Poder Judiciário;

Natascha Barreto de Almeida Rangel, Analista Judiciário;

Pedro Farage Assunção, Chefe da Seção de Monitoramento e Avaliação da Estratégia;

Fernanda Fleury Brandão, Técnica Judiciária;

Gabriela Moreira de Azevedo Soares, Diretora Executiva do Departamento de Pesquisas Judiciárias;

Antonio Carlos Stangherlin Rebelo, Diretor do Departamento de Acompanhamento Orçamentário;

Natália Albuquerque Dino de Castro e Costa, Diretora do Departamento de Monitoramento e Fiscalização do Sistema Carcerário e do Sistema de Medidas Socioeducativas;

Diogo Albuquerque Ferreira, Chefe do Centro de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário;

Rodrigo Rocha, Chefe de Gabinete da Secretaria Geral;

Camila da Silva Barreiro, Chefe de Gabinete da Secretaria Especial de Programas, Pesquisas e Gestão Estratégica;

Aderruan Rodrigues Tavares, Assessor da Presidência.

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:

Instituída pela Resolução CNJ n. 325, de 29 de junho de 2022, a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026 visa direcionar os esforços dos órgãos do Judiciário em busca da eficiência e da melhoria da gestão processual e administrativa, visando a satisfação do usuário, que são os cidadãos.

A formulação da Estratégia Nacional representa um avanço na gestão dos órgãos do Poder Judiciário, uma vez que apresenta diretrizes, prioridades a serem observadas pelos órgãos.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:

Iniciou em 2019 e finalizado em dezembro de 2021.

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:

Órgãos do Poder Judiciário, conselhos e tribunais e sociedade na medida em que direciona a atuação de todos os tribunais e conselhos do Poder Judiciário, exceto o STF, para uma prestação jurisdicional mais efetiva e ágil na garantia dos direitos e que contribua para a pacificação social e o desenvolvimento do país.

RESULTADOS E BENEFÍCIOS ALCANÇADOS INDICANDO O IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR PARA O CNJ:

O principal benefício é o direcionamento da atuação dos órgãos do Judiciário em grandes desafios comuns, agregando esforços para melhoria da efetividade e, consequentemente, resolução das contendas e satisfação dos anseios dos jurisdicionados.

Especificamente, definição e acompanhamento de indicadores estratégicos nacionais, definição e acompanhamento de Metas Nacionais e Metas Específicas a determinados segmentos, e realização de políticas, programas, projetos a fim de atingir resultados po-

sitivos na execução da Estratégia definida. Com a mobilização e investimentos dos órgãos, isso acarretou estruturação e melhoria dos processos de trabalho, tanto na gestão processual, quanto administrativa. Ademais, observa-se um aumento de produtividade no âmbito dos órgãos do Judiciário, que pode decorrer do estabelecimento de metas para todos seus órgãos.

Adicionalmente, a cultura da captação e da divulgação de boas práticas de diversos eixos temáticos foi difundida, por meio do Portal CNJ de Boas Práticas do Poder Judiciário.

DESBUROCRATIZAÇÃO / SIMPLIFICAÇÃO: QUAL A ECONOMIA/SIMPLIFICAÇÃO RESULTANTE DO TRABALHO?

Aumento de produtividade ou simplificação de processo de trabalho, melhoria de qualidade ou de eficácia de processo de trabalho.

POTENCIAL TRANSFORMADOR: QUAL O POTENCIAL DE CAUSAR IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR NO CNJ, PODER JUDICIÁRIO OU SOCIEDADE?

Capacidade de transformar a realidade; Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas; Geração de benefícios para as partes interessadas.

PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO: QUAL A ABRANGÊNCIA DO PÚBLICO ALCANÇADO PELOS RESULTADOS DO TRABALHO?

Impacto em todo o CNJ; Impacto em órgãos ou entidades do Poder Judiciário ou Administração Pública ou na sociedade.

REPLICABILIDADE: EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS PODEM SER REPLICADOS EM OUTROS CONTEXTOS, DENTRO E FORA DO CNJ?

Possível replicação em outros órgãos do Poder Judiciário; Possível replicação em outros órgãos ou entidades da Administração Pública.

INOVAÇÃO: EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS EMPREGADOS NA AÇÃO, NO PROCESSO DE TRABALHO ENVOLVIDO SÃO NOVOS OU INÉDITOS?

Inovação no Poder Judiciário.

BREVE DESCRIÇÃO:

Orientado pela Secretaria Especial de Programas, Pesquisas e Gestão Estratégica e coordenado pelo Departamento de Gestão Estratégica, o processo de formulação da nova Estratégia Nacional foi realizado de forma participativa e colaborativa junto à Rede de Governança Colaborativa do Poder Judiciário, que conta com representantes de todos os tribunais e conselhos.

A elaboração de Planejamento Estratégico Nacional do Poder Judiciário para o período de 2021-2026 levou em consideração aspectos metodológicos de modo a contemplar todos os órgãos do Judiciário brasileiro, observando a autonomia, as diferenças regionais e as especificidades dos ramos de justiça.

Este trabalho começou ainda em 2019 com etapas importantes, tais como: reativação do Comitê Gestor Nacional da Rede de Governança Colaborativa, diagnóstico da Estratégia Nacional vigente (2015-2020), realização de cinco reuniões com o Comitê Gestor Nacional, realização de oficinas, junto aos tribunais, para definição dos Macrodesafios - assinalam grandes temas, ou mesmo problemas-chave do Judiciário, consulta pública sobre os Macrodesafios e expectativas futuras, definição dos indicadores de desempenho de cada um dos doze Macrodesafios.

Toda extensa e laboriosa revisão do planejamento nacional culminou com a aprovação da Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026, no dia 29 de junho de 2020.

Seguidamente, as especificações dos indicadores de desempenho - descrição, fonte de dados e fórmula de cálculo - foram definidas e explicitadas por meio do Glossário dos indicadores. Os indicadores de desempenho são mecanismos que auxiliam na atuação dos órgãos do Judiciário em relação ao alcance dos Macrodesafios estabelecidos. São importantes sinalizadores da execução da Estratégia Nacional do Poder Judiciário. Os trinta e dois indicadores foram construídos conjuntamente com a Rede de Governança Colaborativa, buscando indicadores já estabelecidos e calculados, a fim de não onerar ainda mais os tribunais. Neste importante momento, contamos com o apoio de outras unidades do Conselho, quais sejam Departamento de Pesquisas Judiciárias, Departamento de Acompanhamento Orçamentário, Departamento de Tecnologia da Informação e Comunicação, Departamento de Monitoramento e Fiscalização do Sistema Carcerário e do Sistema de Execução de Medidas Socioeducativas e Centro de Formação e Aperfeiçoamento dos Servidores do Poder Judiciário.

Em dezembro de 2021, o painel dos indicadores de desempenho da Estratégia Nacional 2021-2026 foi publicado, possibilitando o acompanhamento dos resultados anuais dos

indicadores, por meio da visualização por macrodesafio, por segmento ou por indicador separadamente.

Custos e recursos envolvidos

Não houve custos adicionais além da força de trabalho empregada, tanto do CNJ quanto dos órgãos envolvidos.

As principais inovações foram:

- Acentuado caráter participativo dos tribunais e conselhos do Poder Judiciário, além da sociedade;
- Definição e acompanhamento de indicadores de desempenho para todos os Macrodesafios;
- Construção de Metas por ramo de Justiça, elaboradas de forma participativa por todos os órgãos; e
- Construção de Políticas, projetos e ações visando a melhoria do desempenho dos indicadores e metas e, conseqüentemente, o atingimento dos objetivos traçados

Potencial de replicação da prática em outros órgãos

Em menor escala, visto que a Estratégia é nacional, todos os órgãos do Judiciário podem replicar em seus respectivos tribunais e conselhos tanto as etapas realizadas para elaboração do planejamento quanto as atividades posteriores.

A Estratégia Nacional serve de modelo para aplicação em outros Poderes também.

TRABALHO 10

REVISÃO DISCIPLINAR: JUÍZO ELEITORAL E NECESSIDADE DE PRESENÇA FÍSICA EM DIA DE ELEIÇÃO. IMPOSSIBILIDADE DE DELEGAÇÃO DE ATRIBUIÇÕES A SERVIDOR.

PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:

Revisão Disciplinar - 0000202-35.2022.2.00.0000

CATEGORIA:

Peças Jurídicas

NOME, CARGO E MATRÍCULA DOS PARTICIPANTES RESPONSÁVEIS PELO TRABALHO TÉCNICO:

Salise Sanchotene, Conselheira

Celina Coelho, Analista Judiciária.

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:

Revisar, à luz da legalidade, Processo Administrativo Disciplinar que tramitou no TRE/SP, e aplicou pena de advertência a juíza eleitoral que se apresentou no cartório eleitoral às 13h do dia das eleições.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:

23/5/2022 a 19/6/2022

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:

Diretamente, a magistrada que sofreu a penalidade. Indiretamente, tribunais, juízes e servidores do País, especialmente os da Justiça Eleitoral.

RESULTADOS E BENEFÍCIOS ALCANÇADOS INDICANDO O IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR PARA O CNJ:

O precedente em comento versa sobre matéria especializada (procedimentos da Justiça eleitoral), mas, ainda assim, pode servir de respaldo para a área de gestão de pessoas conduzir a relação entre servidores, magistrados e Conselheiros.

É importante também para orientar a atuação da Comissão de Conduta dos servidores, que trabalha, em linhas gerais, com a ética e as responsabilidades profissionais. Pode servir, ainda, de referência para a implementação de ações que impeçam o desvio de função e fortaleçam as pessoas posicionadas no nível mais baixo da hierarquia a reportar os desvios observados na execução do trabalho, mesmo que praticados por seus superiores.

DESBUROCRATIZAÇÃO / SIMPLIFICAÇÃO: QUAL A ECONOMIA/SIMPLIFICAÇÃO RESULTANTE DO TRABALHO?

Aumento de produtividade ou simplificação de processo de trabalho, melhoria de qualidade ou de eficácia de processo de trabalho.

POTENCIAL TRANSFORMADOR: QUAL O POTENCIAL DE CAUSAR IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR NO CNJ, PODER JUDICIÁRIO OU SOCIEDADE?

Capacidade de transformar a realidade; Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas; Geração de benefícios para as partes interessadas.

PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO: QUAL A ABRANGÊNCIA DO PÚBLICO ALCANÇADO PELOS RESULTADOS DO TRABALHO?

Impacto em órgãos ou entidades do Poder Judiciário ou Administração Pública ou na sociedade.

REPLICABILIDADE: EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS PODEM SER REPLICADOS EM OUTROS CONTEXTOS, DENTRO E FORA DO CNJ?

Possível replicação em outras unidades do CNJ; Possível replicação em outros órgãos do Poder Judiciário.

INOVAÇÃO:
EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS EMPREGADOS NA AÇÃO, NO PROCESSO DE TRABALHO ENVOLVIDO SÃO NOVOS OU INÉDITOS?

Inovação no Poder Judiciário.

BREVE DESCRIÇÃO:

O processo foi instaurado no CNJ pela juíza que sofreu penalidade de advertência no TRE/SP, e não concordou com a pena aplicada. Os fatos objeto de apuração consistiram na desídia caracterizada no exercício do poder de polícia (fiscalização) do Juiz Eleitoral, pela chegada tardia da magistrada no cartório eleitoral (às 13h00), no dia das eleições (15/11/2020).

Além disso, comprovou-se a permanência em gabinete durante o reduzido período em que esteve presente, delegando, indevidamente, as atribuições de seu mister à servidora Chefe do Cartório. Por esta razão, a servidora formulou representação ao Tribunal narrando a dificuldade que teve no dia das eleições, em decorrência de a magistrada não ter exercido devidamente as suas funções.

De acordo com a juíza, sua postura não acarretou prejuízos concretos, e se justificou afirmando a disponibilidade em ser acionada pela servidora, por telefone. Quanto ao fato de ter permanecido no gabinete, alegou que assim procedeu em decorrência da pandemia, a fim de evitar contato.

Os fatos não foram negados pela juíza. A questão central deste processo consistiu, então, em verificar se o procedimento adotado pelo tribunal foi correto, em termos processuais, e se a pena aplicada estava de acordo com a evidência dos autos. A análise dos fatos demandou a mensuração, então, da efetiva gravidade da delegação de atribuições à servidora-chefe, no dia das eleições.

O CNJ não possuía precedente sobre o tema, e a atuação da Justiça Eleitoral envolve matéria especializada, vale dizer, conteúdos não corriqueiros na atuação profissional dos operadores do Direito, salvo para quem efetivamente trabalha nesse ramo de Justiça.

Para o deslinde do processo, não foram empregados recursos financeiros, e sim pesquisas jurisprudenciais, normativas, legais e debate com juiz especialista em matéria eleitoral, além de pesquisa sobre o contexto das eleições no ano de 2020, período no qual se atravessava a pandemia da Covid-19.

A partir dos subsídios acima mencionados, concluiu-se pelo acerto da pena aplicada pelo TRE/SP. Foi considerado correto o procedimento adotado (aspecto processual), e a pena de advertência acertada, pois caracterizada a falta funcional.

Em linhas gerais, o desenvolvimento da argumentação considerou: (i) a gravidade da omissão da juíza no dia das eleições, que poderia ter impactado todo o processo eleitoral; (ii) a indevida transferência de responsabilidades da juíza para a servidora; (iii) o fato de os juízes eleitorais receberem gratificação mensal adicional ao salário justamente para o exercício da função eleitoral, e o dia das eleições ser uma realidade apenas a cada 2 anos; (iv) a existência de diversas normas do TSE que disciplinam a imprescindibilidade da presença do juiz no contexto eleitoral; (v) o Poder Público ter considerado que havia condições para a realização das eleições, o que inclui a atividade de servidores, colaboradores e de magistrados, todos inseridos exatamente no mesmo contexto, sem preponderância da saúde dos magistrados em relação a dos demais.

Em ano eleitoral no qual muito se discute sobre o sistema eleitoral do País, este precedente deixa clara a visão do CNJ da necessidade de os magistrados assumirem suas responsabilidades com correção, sem transferência aos servidores.

Como se trata de precedente do CNJ aprovado por unanimidade pelo Plenário, é possível ser replicado a todos os tribunais eleitorais do País. Não apenas em âmbito eleitoral, o aspecto da indevida transferência de responsabilidades a servidor pode servir de norte para rechaçar o desvio de função determinado por magistrados em relação a servidores de todo o Judiciário, em todos os ramos de Justiça.

Por fim, o julgado respaldou a postura da servidora em relatar à Corregedoria o procedimento inadequado, embora praticado por uma superior hierárquica.

TRABALHO 11

PAINEL DE MONITORAMENTO DO PORTFÓLIO DE PROJETOS INSTITUCIONAIS

PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:

Não há processo específico (<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaNTlkMDE2YTctMmI-xZS00OWU5LTg3ZDYtY2EwNmJjNWJlY2Q2liwidCI6ImFkOTE5MGU2LWM0NWQtNDYwM-C1iYzVjLWVjYTU1NGNjZjQ5NyIsImMiOjJ9&pageName=ReportSection%3E>)

CATEGORIA:

Projetos/Ações/Iniciativas área-fim

NOME E CARGO DOS PARTICIPANTES RESPONSÁVEIS PELO TRABALHO TÉCNICO:

Antonio Ferreira de Melo Filho - Consultor de Projetos Institucionais

Cristina de Oliveira Winckler - Coordenadora ECP

Erika Teixeira Guimarães - Assistente II

Igor Caires Machado - Consultor de Projetos Institucionais

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:

Apresentar, de forma centralizada e atualizada, informações do progresso dos Projetos Institucionais do CNJ por meio de um painel interativo com vistas à transparência da execução e integração com planejamento estratégico.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:

Início em abril/2021

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:

Magistrados, servidores e colaboradores do CNJ.

Sociedade em geral que busque informações sobre os projetos institucionais.

RESULTADOS E BENEFÍCIOS ALCANÇADOS INDICANDO O IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR PARA O CNJ:

Com a implementação da solução do painel, o ECP possibilitou, dar uma maior transparência aos projetos institucionais do CNJ à sociedade, que passa acompanhar onde os esforços e recursos deste órgão estão prioritariamente dispensados.

Além deste primeiro resultado, esta solução, ao criar, de forma rápida e simples, uma vinculação entre os projetos e a estratégia institucional, permite ao CNJ e toda sociedade estabelecer correlações entre os projetos e os objetivos estratégicos do CNJ e os macro-desafios da estratégia nacional.

Este é um fator muito relevante, pois, até então os inúmeros projetos, que eram desenvolvidos pelas unidades do CNJ, eram tocados de forma individual e sem as devida conexões com os outros projetos que também contribuíam para determinado objetivo estratégico.

Ainda, com a evolução do painel foi possível atender aos requisitos mínimos da ranking da transparência no item referente ao gerenciamento de projetos.

Por fim, o painel também possibilita aos gestores uma análise de carteira e direcionamento dos esforços para atacar os problemas de forma orientada, não alocando recursos de forma desproporcional.

DESBUROCRATIZAÇÃO / SIMPLIFICAÇÃO: QUAL A ECONOMIA/SIMPLIFICAÇÃO RESULTANTE DO TRABALHO?

Aumento de produtividade ou simplificação de processo de trabalho, melhoria de qualidade ou de eficácia de processo de trabalho; Simplificação de procedimentos ou da oferta de serviços, redução de burocracia.

POTENCIAL TRANSFORMADOR: QUAL O POTENCIAL DE CAUSAR IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR NO CNJ, PODER JUDICIÁRIO OU SOCIEDADE?

Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas; Geração de benefícios para as partes interessadas.

**PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO:
QUAL A ABRANGÊNCIA DO PÚBLICO ALCANÇADO PELOS RESULTADOS DO
TRABALHO?**

Impacto em todo o CNJ; Impacto em órgãos ou entidades do Poder Judiciário ou Administração Pública ou na sociedade.

**REPLICABILIDADE:
EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS PODEM SER
REPLICADOS EM OUTROS CONTEXTOS, DENTRO E FORA DO CNJ?**

Possível replicação em outras unidades do CNJ; Possível replicação em outros órgãos do Poder Judiciário; Possível replicação em outros órgãos ou entidades da Administração Pública.

**INOVAÇÃO:
EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS EMPREGADOS NA AÇÃO,
NO PROCESSO DE TRABALHO ENVOLVIDO SÃO NOVOS OU INÉDITOS?**

Inovação na(s) unidade(s) participante(s) do trabalho ou no CNJ.

BREVE DESCRIÇÃO:

Quando o Escritório Corporativo de Projetos Institucionais – ECP foi criado em abril de 2021 já estava instituída a Instrução Normativa nº 79/2020, que regulamenta a gestão de projetos no âmbito do CNJ. A proposição e encerramento de projetos estavam bem claros, mas o processo de acompanhamento da execução não tinha um processo bem definido e nem instrumentos formais para aferir o progresso.

Na época não havia a informação da execução dos projetos institucionais, somente uma lista dos aprovados publicada no Portal.

Como entre as finalidades do ECP estão o acompanhamento estratégico dos Projetos Institucionais e a sua integração com Planejamento Estratégico do CNJ, a ausência de um processo e/ou um relatório que possibilitasse a apuração do progresso foi o problema a ser resolvido.

A primeira coisa foi identificar quais projetos seriam acompanhados pelo ECP. Para tanto, seguiu-se o entendimento de que projetos institucionais são aqueles que seguem a definição e o fluxo de aprovação estabelecidos na INº 79/2020.

Identificados os projetos institucionais, restou atender a necessidade da informação do progresso destes projetos. O passo seguinte foi a definição de um processo de acompanhamento dos projetos e do relatório de progresso.

Assim, estabeleceu-se o acompanhamento mensal dos projetos institucionais por meio de reuniões entre o ECP e o gerente do projeto institucional a fim de verificar o seu progresso, se houve alguma intercorrência e se é necessária alguma interlocução do ECP. Nessa reunião é atualizado o relatório de progresso do projeto e posteriormente esse relatório é registrado no SEI.

O relatório de progresso possui informações básicas do projeto, como cronograma previsto e realizado e despesas orçamentárias e ainda um campo com observações para o gerente possa explicitar outros fatores que entenda ser importantes.

Importante destacar que o relatório de progresso foi construído com dois objetivos, obter a evolução do período, bem como, auxiliar o gerente durante a execução do projeto, servindo como uma ferramenta de trabalho para o gestor.

Tendo estabelecido o fluxo de acompanhamento adequado para a coleta das informações do progresso dos projetos, bem como para possibilitar ao ECP apoiar os gestores durante o andamento do projeto, esse escritório voltou-se para a necessidade de dar transparência do trabalho em execução para todas principais partes interessadas.

No primeiro mês de execução do processo de acompanhamento, foi publicada a versão inicial do Painel de Monitoramento de Portfólio de Projetos Institucionais; pensado para apresentar, de forma interativa e atualizada, informações gerais, o progresso dos projetos e sua integração tanto com o Planejamento Estratégico do CNJ, como com os Macrodesafios da Estratégia Nacional do Poder Judiciário.

No final de 2021 foi incluído gráfico de farol, constando informações sobre os projetos que estavam dentro do prazo planejado, parcialmente, atrasados ou concluídos. Além disso, foram incluídos links das respectivas páginas web, de forma a disponibilizar informações complementares as constantes no painel.

Considerando a necessidade de dar maior transparência às entregas e aos gastos orçamentários dos projetos institucionais, em abril de 2022 foi implementado o detalhamento dos projetos.

Com a implementação desta iniciativa, evidenciou-se como grande benefício do painel, a transparência das informações dos projetos institucionais de forma centralizada e objetiva, permitindo a consulta por parte da Administração do CNJ e quaisquer outros interessados. Passou-se a ter mais clareza dos projetos em andamento no CNJ, considerada uma dificuldade relatada por servidores, novos entrantes no CNJ e da sociedade em geral.

Para desenvolvimento da solução foi utilizado o trabalho apenas dos servidores do ECP, planilhas do aplicativo Excel e licença gratuita do PowerBI, sem custos adicionais ao CNJ.

O desenvolvimento foi incremental e está em constante evolução.

TRABALHO 12

EQUACIONAMENTO ADMINISTRATIVO - SITUAÇÃO DE “LIMBO FUNCIONAL” DE AGENTES DELEGADOS DE SERVENTIAS EXTRAJUDICIAIS DO TJPR

PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:

Pedidos de Providências n. 0008639-02.2021.2.00.0000 e n. 0005826-02.2021.2.00.0000 e Consulta n. 0003413-16.2021.2.00.0000

CATEGORIA: PEÇAS JURÍDICAS

NOME E CARGO DOS PARTICIPANTES RESPONSÁVEIS PELO TRABALHO TÉCNICO:

Salise Sanhotene, Conselheira

Trícia Navarro Xavier Cabral, então Juíza Auxiliar da Presidência

Luciana Felício Rublescki, Assessora-Chefe de Gabinete

Andrey de Alcântara Góes, Analista Judiciário.

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:

Solucionar a situação do chamado “limbo funcional” de mais de cem agentes delegados de serventias extrajudiciais do Estado do Paraná e orientar os Tribunais de Justiça que enfrentam problema semelhante, estabelecendo balizas.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:

10/3/2022 a 6/9/2022

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:

Os delegatários de serventias extrajudiciais que, há mais de uma década, se encontravam na situação chamada de “limbo funcional” e que durante todo esse tempo foram mantidos como interinos em diversos cartórios, além do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná e dos demais Tribunais de Justiça.

RESULTADOS E BENEFÍCIOS ALCANÇADOS INDICANDO O IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR PARA O CNJ:

Deu-se uma solução justa, digna e humanizada aos delegatários do “limbo funcional”. O CNJ agiu para dar uma resposta estrutural e definitiva a dezenas de agentes delegados que, há anos, vivem sob o signo da insegurança e da incerteza.

DESBUROCRATIZAÇÃO / SIMPLIFICAÇÃO: QUAL A ECONOMIA/SIMPLIFICAÇÃO RESULTANTE DO TRABALHO?

Aumento de produtividade ou simplificação de processo de trabalho, melhoria de qualidade ou de eficácia de processo de trabalho.

POTENCIAL TRANSFORMADOR: QUAL O POTENCIAL DE CAUSAR IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR NO CNJ, PODER JUDICIÁRIO OU SOCIEDADE?

Capacidade de transformar a realidade; Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas; Geração de benefícios para as partes interessadas.

PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO: QUAL A ABRANGÊNCIA DO PÚBLICO ALCANÇADO PELOS RESULTADOS DO TRABALHO?

Impacto em órgãos ou entidades do Poder Judiciário ou Administração Pública ou na sociedade.

REPLICABILIDADE: EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS PODEM SER REPLICADOS EM OUTROS CONTEXTOS, DENTRO E FORA DO CNJ?

Possível replicação em outras unidades do CNJ; Possível replicação em outros órgãos do Poder Judiciário.

INOVAÇÃO:**EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS EMPREGADOS NA AÇÃO, NO PROCESSO DE TRABALHO ENVOLVIDO SÃO NOVOS OU INÉDITOS?**

Inovação no Poder Judiciário.

BREVE DESCRIÇÃO:

Em 2009, o CNJ editou a Resolução de n. 80, na qual declarou a vacância dos serviços extrajudiciais cujos titulares não haviam sido investidos por concurso público. Inúmeras remoções e permutas foram anuladas, pois não foram precedidas de concurso. Em muitos casos, contudo, o ingresso dos delegatários removidos ocorrera por regular concurso, de sorte que a anulação das remoções teve como efeito o retorno ao “status quo ante”. Ocorre que inúmeras serventias já se encontravam, ao tempo da anulação, extintas ou ocupadas por outros delegatários, o que tornou impossível o retorno às serventias de origem, situação que se convencionou chamar de “limbo funcional”. Ao ser provocado, o STF confirmou a nulidade das remoções. Porém, por reconhecer a legitimidade do ingresso inicial por concurso público, determinou o “equacionamento administrativo” da situação. Após mais de uma década, a questão permanecia sem uma solução, perenizando um cenário de grave insegurança jurídica. A situação foi trazida ao CNJ por delegatários do Estado do Paraná nos autos dos PPs n. 8639-02.2021 e n. 5826-02.2021. Em paralelo, o TJPR solicitou orientações sobre como solucionar a situação na Consulta n. 3413-16.2021. Por antever a possibilidade de solução consensual do conflito, solicitou-se à Presidência do CNJ a designação de Juiz Auxiliar do Núcleo de Mediação e Conciliação do Conselho Nacional de Justiça (NUMEC), sendo designada a então Juíza Auxiliar da Presidência Dra. Trícia Navarro Xavier Cabral. Com a colaboração do NUMEC e após longos debates e apurada reflexão, chegou-se à conclusão de que o equacionamento administrativo somente teria respaldo constitucional se tivesse como objetivo alcançar o estado de coisas mais próximo possível ao status quo ante. Para tanto, restou definido que a audiência de conciliação deveria observar, entre outros, os seguintes critérios: (i) a proporcionalidade entre a receita da serventia de origem e a receita da serventia vaga de destino; (ii) a ordem de antiguidade dos agentes; e (iii) a localidade da serventia de destino. Observados esses critérios, foram firmados 62 acordos, entre os dias 25 e 26/8/2022, em atuação inédita do NUMEC em audiência de Conciliação realizada na sede do TJPR. Em matéria publicada no sítio eletrônico do CNJ a juíza Trícia Navarro esclareceu ser esse “o típico caso que dificilmente teria uma solução jurídica adequada, pois seria impossível equacionar tantas peculiaridades. O NUMEC, criado para resolver consensualmente os processos administrativos do CNJ, tem se revelado fundamental para que os envolvidos criem as melhores soluções para seus impasses, sendo que o mediador ou mediadora apenas facilitam o diálogo”. Para solucionar os demais casos, ficou estabelecido que TJPR deverá aplicar

as os critérios definidos na resposta à Consulta, no prazo de um ano após o término do concurso em andamento. Nas palavras da Conselheira Salise Sanchotene: “ofereci, em meu voto, os critérios para que o TJPR possa resolver as demais situações. Não é um caso fácil. Mas não existe um paradigma e não podemos simplesmente aplicar um provimento. Os critérios que dispus foram os mais próximos possíveis para reproduzir a situação que nós teríamos se as pessoas pudessem retornar às suas serventias”. Trata-se de atuação inédita do CNJ que dá solução estrutural a uma situação anômala e causadora de preocupante insegurança jurídica. Por fim, cabe ponderar que há outros casos semelhantes no Brasil e que a decisão poderá orientar outras conciliações. Nas palavras da Conselheira Salise Sanchotene, em matéria publicada no sítio eletrônico do CNJ, “intimaremos todos os Tribunais de Justiça, presidências e corregedorias, sobre as soluções encontradas para a questão. Esperamos que possa servir de diretriz para casos similares”. Fonte das declarações da Conselheira Salise Sanchotene e da magistrada Trícia Navarro: <https://www.cnj.jus.br/acordo-mediado-pelo-cnj-permite-que-agentes-delegados-do-pr-saiam-de-limbo-funcional/>

TRABALHO 13

CAMPANHA #ADOTARÉAMOR

PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:

sn

CATEGORIA:

Projetos/Ações/Iniciativas área-meio

NOME E CARGO DOS PARTICIPANTES RESPONSÁVEIS PELO TRABALHO TÉCNICO:

Juliana Rodrigues Freitas

Mário Chesini Afonso

Pedro Paulo Souza Santos

Ruan Roberto

Thayanne Beatriz

João Vitor Fernandes

Juliana Neiva

Beatriz Borges

Rejane Rodrigues

Sarah Barros

Thaís Cieglinski

Márcio Leal

Geysa Bigonha

César Arévalo

Jonathas Seixas

Rômulo Serpa

Lenir Camimura

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:

Com publicações que trouxeram informações, explicações, relatos e dados sobre a atual situação das crianças e adolescentes que vivem em abrigos e casas de acolhimento, tivemos como objetivos principais:

- sensibilizar os usuários das redes sociais sobre a realidade dessas crianças;
- informar sobre o processo de adoção, passo a passo e exigências;
- dar voz às famílias que têm histórias de adoção em seus lares.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:

5/1/2022

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:

Toda a sociedade.

RESULTADOS E BENEFÍCIOS ALCANÇADOS INDICANDO O IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR PARA O CNJ:

O CNJ encabeçou uma grande mobilização digital em prol da adoção nas redes sociais. O dia 25 de maio, Dia Nacional da Adoção, foi a data escolhida desenvolver a ação: o Twittaço #AdotarÉAmor. Em 2021, a missão do CNJ era esclarecer sobre o contexto da adoção no Brasil durante a pandemia de Covid-19, informar e compartilhar histórias.

Para o Twittaço #AdotarÉAmor foi disponibilizado material gráfico e enviados convites para instituições e personalidades afetos ao tema. Contou com a participação de Tribunais Superiores, Estaduais e Regionais. A classe artística também fez parte do movimento: a cantora Daniela Mercury, a jornalista Rachel Sherazade e a influenciadora Juliette foram alguns dos nomes que manifestaram apoio à ação. Além disso, cidadãos comuns se fizeram presente com histórias e comentários. Toda ação foi realizada de forma orgânica e sem custos.

Alcance: a ação atingiu a quarta posição nos Trending Topics do Twitter e ficou entre os 10 assuntos mais comentados do dia por mais de cinco horas em 2021.

No mesmo ano, mais de 5 mil crianças e adolescentes estavam aptos à adoção e esperavam por um lar em instituições de acolhimento em plena pandemia de Covid-19. Sensibilizar a sociedade sobre essa causa sempre foi um tema importante para o Conselho Nacional de Justiça, instituição responsável pelo Sistema Nacional da Adoção e Acolhi-

mento (SNA), mas, desde 2020, esse quadro ficou ainda mais delicado. Como o número de pretendentes aptos a adoção é muito superior ao de crianças disponíveis, essa balança só poderá ser equalizada com muita informação e entendimento completo do processo de adoção, realidade das crianças e exigências.

**DESBUROCRATIZAÇÃO / SIMPLIFICAÇÃO:
QUAL A ECONOMIA/SIMPLIFICAÇÃO RESULTANTE DO TRABALHO?**

Simplificação de procedimentos ou da oferta de serviços, redução de burocracia.

**POTENCIAL TRANSFORMADOR:
QUAL O POTENCIAL DE CAUSAR IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR
NO CNJ, PODER JUDICIÁRIO OU SOCIEDADE?**

Capacidade de transformar a realidade; Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas.

**PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO:
QUAL A ABRANGÊNCIA DO PÚBLICO ALCANÇADO PELOS RESULTADOS DO
TRABALHO?**

Impacto em órgãos ou entidades do Poder Judiciário ou Administração Pública ou na sociedade.

**REPLICABILIDADE:
EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS PODEM SER
REPLICADOS EM OUTROS CONTEXTOS, DENTRO E FORA DO CNJ?**

Possível replicação em outros órgãos do Poder Judiciário; Possível replicação em outros órgãos ou entidades da Administração Pública.

**INOVAÇÃO:
EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS EMPREGADOS NA AÇÃO,
NO PROCESSO DE TRABALHO ENVOLVIDO SÃO NOVOS OU INÉDITOS?**

Inovação no Poder Judiciário.

BREVE DESCRIÇÃO:

A campanha que é realizada desde 2017, neste ano, trouxe como novidade uma parceria com a Confederação Brasileira de Futebol (CBF) para dar ainda mais visibilidade ao tema. Times da série A e B do Campeonato Brasileiro entraram em campo para promover o direito das crianças brasileiras de conviver em família. Na 7ª rodada do Brasileirão, em 15 jogos da série A, e 12 jogos da série B, os times estenderam uma faixa com os dizeres “Adotar

é amor. 25 de maio – Dia Nacional da Adoção. www.cnj.jus.br/adocao” (https://twitter.com/CNJ_oficial/status/1529448735385735168)

Neste ano, além de personalidades como a atriz e empresária Luíza Brunet, e a jornalista Rachel Sheherazade, associações nacionais e internacionais de proteção à criança, advogados, políticos e pré-candidatos à eleição, entidades como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Unicef, também participaram da mobilização digital do dia 25 de maio, os clubes Fluminense, Flamengo, Palmeiras, Cuiabá Esporte Clube, Avaí Futebol Clube, Atlético Goianiense e Grêmio (<https://twitter.com/i/events/1529597532594229248>)

Outra ação em torno da campanha, foi a instituição da cor roxa como a cor do Mês Nacional da Adoção. A sede do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) foi iluminada entre os dias 21 e 30 de maio. Outros órgãos do Judiciário e de outros Poderes aderiram à campanha e também iluminaram suas sedes (https://www.flickr.com/search/?user_id=52731224%40N08&view_all=1&text=adotar%C3%A9amor).

TRABALHO 14

2ª PESQUISA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO CNJ

PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:

02298/2021

CATEGORIA:

Projetos/Ações/Iniciativas área-meio

NOME E CARGO DOS PARTICIPANTES RESPONSÁVEIS PELO TRABALHO TÉCNICO:

Meg Gomes Martins de Ávila - Analista Judiciário – Psicologia

Antônio Mário Lúcio de Oliveira Junior - Analista Judiciário – Psicologia

Juli Alves da Silva - Analista Judiciário – Assistente Social

Iago Ferreira Sampaio - Estagiário da SEGED e SEQVT

Laura Cavalcante Corrêa - Ex-estagiária da SEGED

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:

O presente trabalho técnico teve como objetivo geral identificar a percepção de servidores(as), conselheiros(as), magistrados(as), estagiários(as) e colaboradores(as) do CNJ sobre os fatores estruturantes da qualidade de vida no trabalho. Como objetivos específicos, a 2ª Pesquisa de QVT se propôs a analisar além da percepção do público-alvo com relação a cada um dos fatores estruturantes especificamente, avaliar também a percepção acerca do regime de trabalho remoto instaurado durante a pandemia da COVID-19; analisar e interpretar correlações entre fatores estruturantes e alguns dados sociodemográficos (gênero, escolaridade, faixa etária, cor/raça, ocupação ou não de chefia, tempo de trabalho no CNJ, local de trabalho e unidade de lotação no CNJ); identificar necessidades de intervenções organizacionais, setoriais, individuais e gerenciais e subsidiar o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho do CNJ (PQVT/CNJ).

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:

2021-2022

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:

Participaram da pesquisa 451 trabalhadores do CNJ, sendo 237 servidores(as), 1 conselheiro(a), 18 magistrados(as), 32 estagiários(as) e 163 colaboradores(as).

RESULTADOS E BENEFÍCIOS ALCANÇADOS INDICANDO O IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR PARA O CNJ:

A 2ª Pesquisa de QVT do CNJ possibilitou a elaboração da publicação: Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho: Diagnóstico Comparado 2017 e 2021 (Brasília: CNJ, 2022). A obra fornece um diagnóstico detalhado acerca da percepção do público interno do CNJ com relação aos fatores estruturantes definidos como objetos da pesquisa, apresentando informações valiosas para direcionar as políticas organizacionais, fortalecendo programas e ações institucionais em andamento, bem como trazendo uma série de recomendações de natureza aplicada, por meio de sugestões de uma agenda propositiva de intervenções para o órgão. O material produzido sedimenta a gestão do conhecimento referente aos elementos envolvidos nas fontes de satisfação e insatisfação dos profissionais que atuam no órgão, promovendo a melhoria contínua dos programas e ações que permeiam a qualidade de vida no trabalho para além das mudanças de gestão. Além disso, a publicação traz informações relevantes sobre as características do público interno do CNJ, traçando um perfil sociodemográfico bastante rico que pode embasar a tomada de decisão de diferentes gestores e unidades.

A 2ª pesquisa de QVT indica quais os fatores estruturantes da QVT devem ser alvo de melhoria pela próxima gestão e ainda os aspectos que devem ser foco de expansão por terem sido bem avaliados.

Vale ressaltar, ainda, como um impacto significativo da pesquisa para o CNJ, o alinhamento dos resultados obtidos com algumas dimensões investigadas no modelo do Great Place to Work® (GPTW), que certifica e reconhece os melhores ambientes de trabalho em 109 países do mundo. A lista das Melhores Empresas para Trabalhar é publicada há mais de duas décadas e, atualmente, vem mostrando que mesmo nos melhores locais de trabalho, os líderes podem – e devem – fazer melhor. A 2ª pesquisa de QVT/CNJ buscou utilizar alguns dos parâmetros do GPTW para começar a mapear o quanto o Conselho poderia buscar uma certificação de melhor lugar para trabalhar. O resultado foi muito positivo e indica que o órgão já atinge alguns parâmetros investigados por essa consultoria global.

**DESBUROCRATIZAÇÃO / SIMPLIFICAÇÃO:
QUAL A ECONOMIA/SIMPLIFICAÇÃO RESULTANTE DO TRABALHO?**

Aumento de produtividade ou simplificação de processo de trabalho, melhoria de qualidade ou de eficácia de processo de trabalho.

**POTENCIAL TRANSFORMADOR:
QUAL O POTENCIAL DE CAUSAR IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR
NO CNJ, PODER JUDICIÁRIO OU SOCIEDADE?**

Capacidade de transformar a realidade; Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas; Geração de benefícios para as partes interessadas.

**PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO:
QUAL A ABRANGÊNCIA DO PÚBLICO ALCANÇADO PELOS RESULTADOS DO
TRABALHO?**

Impacto em órgãos ou entidades do Poder Judiciário ou Administração Pública ou na sociedade; Impacto em todo o CNJ.

**REPLICABILIDADE:
EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS PODEM SER
REPLICADOS EM OUTROS CONTEXTOS, DENTRO E FORA DO CNJ?**

Possível replicação em outros órgãos ou entidades da Administração Pública.

**INOVAÇÃO:
EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS EMPREGADOS NA AÇÃO,
NO PROCESSO DE TRABALHO ENVOLVIDO SÃO NOVOS OU INÉDITOS?**

Inovação no Poder Judiciário.

BREVE DESCRIÇÃO:

Um dos objetivos estratégicos do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) é promover a saúde e a qualidade de vida no trabalho (QVT), de forma integrada e contínua. A Pesquisa de QVT/CNJ é uma ferramenta importante para ouvir as pessoas que trabalham no órgão, conhecer suas demandas, sugestões, a percepção compartilhada sobre o ambiente organizacional, mapear os fatores causadores de bem-estar e mal-estar para possibilitar a melhoria do ambiente de trabalho e subsidiar as decisões relacionadas à governança institucional. A 2ª pesquisa de QVT/CNJ teve como objetivo identificar a percepção dos trabalhadores do CNJ sobre os fatores estruturantes da QVT: políticas de gestão, valorização, desenvolvimento profissional, carga de trabalho, condições de trabalho, atuação das chefias, relacionamento socioprofissional e elo trabalho vida-social. A pesquisa foi de

natureza empírica, exploratória e descritiva. Quanto à natureza dos dados, foi quantitativa e qualitativa, constituída por um questionário de 124 itens, distribuídos em uma escala do tipo likert de 4 pontos, e por 8 itens abertos, de resposta dissertativa. Além disso, contou com 20 questões sociodemográficas. Participaram da pesquisa 451 trabalhadores, que avaliaram positivamente os itens relacionados aos fatores sobre relacionamentos socio-profissionais, condições de trabalho e atuação das chefias. Por outro lado, os resultados denunciaram a existência de sobrecarga de trabalho, descontentamento com políticas de gestão e falta de valorização profissional e de crescimento na carreira. No que se refere ao modelo de trabalho, grande parte dos trabalhadores se mostraram bem adaptados ao trabalho remoto e desejam a continuidade dele. Além disso, a maior parte dos respondentes indicou que não sentiu maior desgaste na saúde durante o período pandêmico. Comparativamente à 1ª pesquisa realizada em 2017, considera-se a de 2021 mais complexa, porque levantou dados não apenas junto aos servidores, mas também com os demais trabalhadores do órgão: conselheiros, juízes, estagiários e terceirizados colaboradores. Ela também foi mais ampla, pois além dos fatores estruturantes da QVT/CNJ, assegurou-se um diagnóstico para auxiliar a Administração sobre os próximos rumos e novos desafios laborais frente ao contexto pandêmico e pós-pandêmico, em particular o contexto de trabalho remoto e de saúde, abrangendo aspectos não abordados na pesquisa de 2017. Uma pesquisa deste porte possibilita ao órgão atingir os problemas que de fato furtam o bem-estar dos trabalhadores, construir e realizar ações que promovam o crescimento e o desenvolvimento profissional e melhorar o ambiente organizacional.

TRABALHO 15

IMPLANTAÇÃO DA GESTÃO DE POLÍTICAS JUDICIÁRIAS NACIONAIS

PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:

Painel de políticas judiciárias nacionais: 02988/2022; Pareceres de políticas judiciárias: 08456/2021; 08462/2021; 08470/2021; 08473/2021; 08476/2021; 08478/2021; 08479/2021; 08571/2021; 08821/2021; 02874/2022; Reunião de Acompanhamento de Políticas Judiciárias Nacionais (RAP): 07616/2021;

CATEGORIA:

Projetos/Ações/Iniciativas área-fim

NOME E CARGO DOS PARTICIPANTES RESPONSÁVEIS PELO TRABALHO TÉCNICO:

Marina Brazil Bonani Assistente II

Thaislana Marina Lima dos Santos Assistente II

Fabiana Andrade Gomes e Silva Diretora do DGE

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:

Aprimorar a gestão das Políticas Judiciárias Nacionais do CNJ

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:

fev/2021 a out/2021

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:

Gestores de políticas judiciárias, servidores e sociedade.

RESULTADOS E BENEFÍCIOS ALCANÇADOS INDICANDO O IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR PARA O CNJ:

Destacam-se os seguintes benefícios do painel de políticas judiciárias nacionais do CNJ:

- Identificação do portfólio de políticas do CNJ em execução;
- Integração da execução de políticas ao monitoramento do Plano Estratégico e alinhamento das políticas ao macrodesafios da Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026, podendo ser utilizado pela administração como parâmetro para a priorização de ações e recursos;
- Disponibilizar ferramenta de transparência ativa à sociedade, com dados objetivos, claros e de fácil acesso;
- Sensibilização dos gestores sobre a necessidade de formalizar planejamento e indicadores para as políticas;
- Estimular o aprimoramento da gestão da informação no âmbito das políticas judiciárias (recomendações para organização das informações divulgadas nas páginas das políticas judiciárias no portal do CNJ);
- Recomendações para aprimoramento na formulação dos normativos que instituem políticas programáticas.

Destacam-se como benefícios do Guia de Gestão de Políticas Judiciárias Nacionais:

- Orientação aos gestores, por meio passo a passo prático, para o aprimoramento de processos, atividades e rotinas de gestão;
- Identificação de elementos que devem integrar instrumentos de gestão (como plano de ação e plano de comunicação);
- Identificação dos tipos e diferentes característica de indicadores de desempenho;
- Delimitação do rol mínimo de informações para constar nas páginas eletrônicas destinadas à cada política judiciária.
- Impacto transformador do projeto como todo (envolvendo os dois produtos):

Estímulo ao permanente processo de aprendizagem institucional e crescente ganho de maturidade gerencial no CNJ:

- Melhoria da gestão da informação;

- Viabilização do acompanhamento e avaliação de resultados;
- Melhoria da elaboração dos normativos que instituem políticas judiciário, para definição de diretrizes mais claras, objetivas e mensuráveis, e estrutura de governança e gestão bem delimitadas; e
- Aprimoramento da transparência ativa de informações à sociedade.

Como exemplo, é importante destacar que, a partir do contato iniciado com os gestores para construção do painel de políticas judiciárias, o DGE pode colaborar na etapa de proposição de algumas políticas, como da Resolução 401 (Política Judiciária de acessibilidade e inclusão), da Resolução 470 (Política Judiciária para a Primeira Infância), da Resolução 433 (Política Judiciária do Meio Ambiente), e da minuta inicial de proposta da Política Judiciária da Saúde, que está sendo trabalhada no âmbito do Fórum Nacional do Judiciário para a Saúde. Ainda na política da saúde, o Departamento prestou auxílio técnico para detalhamento do planejamento nacional “Judicialização e Sociedade: ações para acesso à saúde pública de qualidade”, que se trata de um plano de ação nacional para enfrentamento de questões de saúde judicializadas. O DGE também auxiliou os gestores da Política Judiciária de tratamento adequado de conflitos (Resolução 125), para incremento de sugestões indicadas em parecer à política.

Por fim, ressalta-se que esses esforços buscam dar maior consistência aos processos de gestão de políticas judiciárias, contribuindo para fortalecer a atuação deste Conselho como agente indutor de constante evolução do Poder Judiciário e de melhoria contínua dos resultados entregues na execução das políticas nacionais.

DESBUROCRATIZAÇÃO / SIMPLIFICAÇÃO: QUAL A ECONOMIA/SIMPLIFICAÇÃO RESULTANTE DO TRABALHO?

Aumento de produtividade ou simplificação de processo de trabalho, melhoria de qualidade ou de eficácia de processo de trabalho; Economia de recursos materiais, humanos ou orçamentários; Simplificação de procedimentos ou da oferta de serviços, redução de burocracia.

POTENCIAL TRANSFORMADOR: QUAL O POTENCIAL DE CAUSAR IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR NO CNJ, PODER JUDICIÁRIO OU SOCIEDADE?

Capacidade de transformar a realidade; Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas; Geração de benefícios para as partes interessadas.

PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO: QUAL A ABRANGÊNCIA DO PÚBLICO ALCANÇADO PELOS RESULTADOS DO TRABALHO?

Impacto para uma unidade administrativa do CNJ; Impacto para duas ou mais unidades administrativas do CNJ; Impacto em todo o CNJ; Impacto em órgãos ou entidades do Poder Judiciário ou Administração Pública ou na sociedade.

REPLICABILIDADE: EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS PODEM SER REPLICADOS EM OUTROS CONTEXTOS, DENTRO E FORA DO CNJ?

Possível replicação em outras unidades do CNJ; Possível replicação em outros órgãos do Poder Judiciário; Possível replicação em outros órgãos ou entidades da Administração Pública.

INOVAÇÃO: EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS EMPREGADOS NA AÇÃO, NO PROCESSO DE TRABALHO ENVOLVIDO SÃO NOVOS OU INÉDITOS?

Inovação na(s) unidade(s) participante(s) do trabalho ou no CNJ; Inovação no Poder Judiciário.

BREVE DESCRIÇÃO:

O problema e resultado esperado:

A carência de gerenciamento efetivo das políticas judiciárias do CNJ, e a existência de lacunas quanto a parâmetros de concepção (diretrizes, objetivos e estrutura de governança) e de monitoramento (indicadores) podem promover menor consistência à implementação das políticas, dificultando a coordenação de ações e o alcance de resultados efetivos.

Nesse contexto, o DGE trabalhou duas linhas: 1 Identificar o conjunto de políticas que passaram a compor o monitoramento do Plano Estratégico do CNJ, cuja entrega foi o Painel de Políticas Judiciárias Nacionais, para aprimorar o acompanhamento de políticas (programáticas), que possuem característica de programa; e 2 Orientar os gestores conforme Guia de Gestão de Política Judiciária Nacional, que detalha as atividades das etapas do processo de gestão, da elaboração até a transparência da informação, e identifica estratégias de atuação e recursos que os quais auxiliarão na coordenação da política.

Métodos e técnicas:

Para a definição do portfólio de políticas do painel, foi realizado levantamento normativo, de dados no portal CNJ e entrevistas com Conselheiros. Então, fixou-se 4 parâmetros para

a inclusão: ser instituída por Resolução; 2 ser programático; 3 ter estrutura de governança (responsáveis e competências); 4 Poder ser acompanhado por indicadores.

O painel traz: ato de instituição; alinhamento a macrodesafio, eixo da justiça e ODS 2030; colegiado responsável; e dados do monitoramento. Também foram elaborados pareceres com informações e recomendações sobre: alinhamento estratégico, estrutura de governança, planejamento, monitoramento e transparência da informação.

Para o Guia, foi adaptado ao CNJ o modelo de gestão de política pública do “Avaliação de políticas públicas: guia prático de análise” do IPEA (2018) e a obra “Política pública em Dez Passos” do TCU (2021). O Guia traz conceitos, atividades, estratégias e recursos envolvidos nos processos de: formulação, formação da agenda, planejamento, monitoramento e transparência da informação. São trazidas informações sobre unidades envolvidas, as informações a prestar, e instrumentos de gestão como planos de ação, de comunicação, tipos de indicadores e outras.

Recursos envolvidos: equipe do DGE.

Alcance dos objetivos: O portfólio foi definido, entre outro, para acompanhamento de indicadores do objetivo de “aperfeiçoar os mecanismos de monitoramento de políticas judiciárias” do Plano Estratégico do CNJ, a saber, o índice de monitoramento e índice de planejamento. Estes acompanham o percentual de políticas que possuem indicador(es) de desempenho e planejamento formalizado. O acompanhamento visa fomentar, por meio de metas progressivas até 2026, estes dois processos de gestão. Na última medição, os resultados alcançados nos índices foram, respectivamente, 37,9% e 17,2%, que relevam a necessidade de melhoria desses processos gerenciais.

Inovações: Definição das políticas que integram o monitoramento do Plano Estratégico do CNJ; Adaptação de método de gestão de políticas públicas ao CNJ; Realização da 1ª Reunião de Acompanhamento de Políticas Judiciárias - RAP, para proporcionar diálogo entre os gestores de políticas e impulsionar o alcance de resultados; Promoção de transparência sobre as políticas, o que evita sobreposição temas em diferentes políticas;

Tempo de implementação: 10 meses

Dificuldades: equipe reduzida e compartilhada com outras atividades; Ausência de fluxo de trabalho para gestão de políticas, existindo lacunas na elaboração normativa e de parâmetros regulares de planejamento e acompanhamento; Ausência de informações centralizadas e atualizadas no Portal CNJ; Falta de regulamentação sobre o planejamento, a gestão da informação e a prestação de contas.

O Guia pode ajustar-se a órgãos do Judiciário. Também a reunião de informações sobre a execução de políticas judiciárias em painel, ou outra área específica, pode replicada pelos tribunais como boa prática de transparência

TRABALHO 16

REESTRUTURAÇÃO DO DMF/CNJ

PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:

04864/2022

CATEGORIA:

Projetos/Ações/Iniciativas área-meio

NOME E CARGO DOS PARTICIPANTES RESPONSÁVEIS PELO TRABALHO TÉCNICO:

Ane Ferrari Ramos Cajado - Cargo: Assessora;

Larissa Lima de Matos - Cargo: Analista Judiciária - Assistente;

Melina Machado Miranda - Cargo: Supervisora;

Natália Albuquerque Dino de Castro e Costa - Cargo: Diretora Executiva;

Renata Chiarinelli Laurino - Cargo: Chefe de Gabinete.

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:

- Organizar a distribuição de atribuições e a estrutura administrativa interna do Departamento de Monitoramento e Fiscalização do Sistema Carcerário e do Sistema de Execução de Medidas Socioeducativas (DMF) do Conselho Nacional de Justiça (CNJ);
- Responder de maneira mais qualificada às crescentes demandas sobre violações de direitos humanos, sobretudo no que diz respeito à privação de liberdade no Brasil que aportam no DMF/CNJ;
- Conferir a estrutura funcional mínima adequada às atividades e processos de trabalho atualizados do DMF/CNJ;

- Conformar a organização, o funcionamento e as competências das unidades do DMF à atual demanda deste Departamento, considerando a envergadura por ele assumida em seus quase 13 (treze) anos de existência.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:

De 2020 a 2022

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:

De forma imediata, Conselheiros, magistrados(as) e servidores(as) do CNJ. De forma mediata, todos os interlocutores do DMF/CNJ, compreendendo as outras instituições que atuam nos sistemas carcerário e socioeducativo, a sociedade civil e a população privada de liberdade.

RESULTADOS E BENEFÍCIOS ALCANÇADOS INDICANDO O IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR PARA O CNJ:

- 1) Construção de organograma do Departamento com indicação objetiva e qualitativa dos setores existentes de modo a melhor delimitar as atribuições de cada área e cada profissional do DMF/CNJ;
- 2) Qualificação dos registros e memória institucional;
- 3) Fortalecimento de áreas, como a socioeducativa e a psicossocial, até então com atuação tímida no Departamento devido à ausência de delimitação e organização;
- 4) Melhoria do ambiente organizacional com endereçamento correto de demandas;
- 5) Avanço na organização do trabalho e consequente melhoria nas respostas institucionais à sociedade, nas áreas afetas às competências do DMF/CNJ.

DESBUROCRATIZAÇÃO / SIMPLIFICAÇÃO: QUAL A ECONOMIA/SIMPLIFICAÇÃO RESULTANTE DO TRABALHO?

Aumento de produtividade ou simplificação de processo de trabalho, melhoria de qualidade ou de eficácia de processo de trabalho; Simplificação de procedimentos ou da oferta de serviços, redução de burocracia.

**POTENCIAL TRANSFORMADOR:
QUAL O POTENCIAL DE CAUSAR IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR
NO CNJ, PODER JUDICIÁRIO OU SOCIEDADE?**

Capacidade de transformar a realidade; Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas; Geração de benefícios para as partes interessadas.

**PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO:
QUAL A ABRANGÊNCIA DO PÚBLICO ALCANÇADO PELOS RESULTADOS DO
TRABALHO?**

Impacto para uma unidade administrativa do CNJ; Impacto em todo o CNJ; Impacto em órgãos ou entidades do Poder Judiciário ou Administração Pública ou na sociedade.

**REPLICABILIDADE:
EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS PODEM SER
REPLICADOS EM OUTROS CONTEXTOS, DENTRO E FORA DO CNJ?**

Possível replicação em outras unidades do CNJ.

**INOVAÇÃO:
EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS EMPREGADOS NA AÇÃO,
NO PROCESSO DE TRABALHO ENVOLVIDO SÃO NOVOS OU INÉDITOS?**

Inovação na(s) unidade(s) participante(s) do trabalho ou no CNJ.

BREVE DESCRIÇÃO:

Trata-se de proposta de estruturação e delineamento de atribuições do Departamento de Monitoramento e Fiscalização dos Sistemas Carcerário e Socioeducativo - DMF/CNJ para regulamentação interna, a fim de conferir a estrutura funcional mínima adequada às atividades e processos de trabalho da unidade. A iniciativa de melhor estruturar o Departamento partiu das servidoras do DMF com o intuito de organizar o seu funcionamento e as competências de suas unidades à atual demanda, considerando a envergadura assumida pelo DMF em seus quase 13 anos de existência.

Salienta-se que o DMF foi criado pela Lei n.º 12.106, de 2/12/2009, a partir das experiências e constatações trazidas pelos mutirões carcerários, que enfatizaram a imprescindibilidade da atuação continuada e estruturada do Poder Judiciário no monitoramento e na fiscalização dos sistemas de privação de liberdade, política a ser coordenada por meio de um órgão específico no âmbito do Conselho Nacional de Justiça. Referida lei ensejou a alteração do Regimento Interno do CNJ, com a inserção do art. 40-A, no intuito de detalhar as atribuições da unidade.

Ao longo da trajetória do Departamento, sua atuação foi e é desafiada cotidianamente, dado que o Brasil ocupa a terceira posição no ranking dos países que mais encarceram no mundo, em um cenário marcado por graves e generalizadas violações aos direitos fundamentais, caracterizado pelo Supremo Tribunal Federal - STF na ADPF n.º 347 como “estado de coisas inconstitucional”.

Diante desse cenário, considerando-se a maturidade que atingiu o Departamento desde sua instituição, constatou-se a importância de estruturá-lo de forma adequada a responder à estatura das demandas que lhe são apresentadas, bem como melhor desempenhar as funções que lhe são atribuídas pela Lei n.º 12.106, de 2/12/2009.

A partir do diagnóstico realizado, verificou-se que as atividades do DMF se dividem atualmente nos seguintes grupos temáticos: elaboração e acompanhamento do cumprimento de atos normativos; gestão negocial dos sistemas e cadastros eletrônicos que apoiam a prestação jurisdicional nos sistemas penal e socioeducativo; recepção e tratamento de expedientes e demandas administrativas; assessoria técnica em processos de competência do CNJ sobre as matérias afetas aos sistemas penal e socioeducativo; assessoria técnica em grupos de trabalho e comissões permanentes do CNJ; propositura e acompanhamento de acordos de cooperação técnica e parcerias; supervisão dos Grupos de Monitoramento e Fiscalização do Sistema Carcerário - GMFs dos Tribunais; atuação fiscalizatória e organização de mutirões e inspeções nos estabelecimentos de privação de liberdade; elaboração e supervisão de programas e projetos – Fazendo Justiça; elaboração e disseminação de produtos de conhecimento; concepção de eventos de disseminação e formação; atuação internacional, com a supervisão das deliberações do sistema interamericano de Direitos Humanos por meio da Unidade de Monitoramento e Fiscalização instituída pela Resolução CNJ n. 364/2021.

Como decorrência desse diagnóstico, além da estruturação na prática da distribuição de atribuições internamente ao Departamento, foi elaborada proposta de formalização administrativa, a qual também levou em consideração as conclusões do projeto de re-dimensionamento de pessoal conduzido pela Secretaria de Gestão de Pessoas do CNJ.

TRABALHO 17

PAINEL DE MONITORAMENTO DAS DECISÕES DA CORTE IDH EM RELAÇÃO AO BRASIL

PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:

10145/2021

CATEGORIA:

Projetos/Ações/Iniciativas área-fim

NOME E CARGO DOS PARTICIPANTES RESPONSÁVEIS PELO TRABALHO TÉCNICO:

Luiz Victor do Espírito Santo Silva, técnico judiciário;

Isabel Penido Machado, Defensora Pública Federal, cedida ao CNJ.

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:

Implementação do Painel de Monitoramento das Decisões da Corte IDH em relação ao Brasil, conforme determinado no art. 2o, § 2º da Res. CNJ 364/2021.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:

2021-2022

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:

Magistrados(as), servidores(as), sociedade como um todo, Corte Interamericana de Direitos Humanos.

RESULTADOS E BENEFÍCIOS ALCANÇADOS INDICANDO O IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR PARA O CNJ:

O painel é reconhecido como uma boa prática no âmbito do sistema interamericano de Direitos Humanos por possibilitar o acompanhamento dos casos e dos pontos resolutivos pendentes de cumprimento, assim como disseminar a cultura de direitos humanos e aproximar a atuação do sistema interamericano a toda a sociedade.

DESBUROCRATIZAÇÃO / SIMPLIFICAÇÃO: QUAL A ECONOMIA/SIMPLIFICAÇÃO RESULTANTE DO TRABALHO?

Economia de recursos materiais, humanos ou orçamentários; Aumento de produtividade ou simplificação de processo de trabalho, melhoria de qualidade ou de eficácia de processo de trabalho.

POTENCIAL TRANSFORMADOR: QUAL O POTENCIAL DE CAUSAR IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR NO CNJ, PODER JUDICIÁRIO OU SOCIEDADE?

Capacidade de transformar a realidade; Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas; Geração de benefícios para as partes interessadas.

PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO: QUAL A ABRANGÊNCIA DO PÚBLICO ALCANÇADO PELOS RESULTADOS DO TRABALHO?

Impacto em órgãos ou entidades do Poder Judiciário ou Administração Pública ou na sociedade.

REPLICABILIDADE: EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS PODEM SER REPLICADOS EM OUTROS CONTEXTOS, DENTRO E FORA DO CNJ?

Possível replicação em outros órgãos do Poder Judiciário; Possível replicação em outros órgãos ou entidades da Administração Pública.

INOVAÇÃO: EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS EMPREGADOS NA AÇÃO, NO PROCESSO DE TRABALHO ENVOLVIDO SÃO NOVOS OU INÉDITOS?

Inovação no Poder Judiciário; Inovação na(s) unidade(s) participante(s) do trabalho ou no CNJ.

BREVE DESCRIÇÃO:

Trata-se da inédita concepção e implementação do Painel de Monitoramento das Decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos em relação ao Brasil, elaborado pela Unidade de Fiscalização e Monitoramento das Decisões da Corte IDH (UMF), conforme determinado no art. 2º, § 2º da Res. CNJ 364/2021.

O painel corresponde à proposta de curto prazo apresentado à Corte IDH, no sentido de estruturar uma ferramenta pública com informações sobre os casos brasileiros submetidos à jurisdição do tribunal interamericano e foi publicado na página institucional do CNJ: <<https://www.cnj.jus.br/poder-judiciario/relacoes-internacionais/monitoramento-e-fiscalizacao-das-decisoes-da-corte-idh/paineis-umf-cnj/>>.

Durante 2021, foi elaborada pesquisa para a estruturação de painéis eletrônicos para instrumentalizar o monitoramento das medidas adotadas pelo Poder Público (e, particularmente, pelo Poder Judiciário), para o fim de cumprimento de sentenças, medidas provisórias e opiniões consultivas da Corte IDH. Após o estudo dos modelos de painéis existentes, foram iniciadas as tratativas para confecção de três painéis para monitoramento e fiscalização pela UMF.

A concepção do painel consistiu na elaboração de um infográfico com o Mapa do Brasil, com destaque interativo para os estados em que ocorreram os fatos de cada caso submetido à Corte IDH. Ao passar o cursor em cima de cada Unidade da Federação, o usuário tem acesso a uma pré-visualização, com o nome do caso e um breve resumo. Ao clicar em cada caso, o usuário pode consultar informações adicionais como dados sobre o cumprimento dos pontos resolutivos, sistematizados pela UMF a partir das decisões da Corte IDH e de amplo trabalho de pesquisa e monitoramento que envolve também a oitiva dos petiçãoários e de outras instituições. Além disso, é possível consultar o histórico de decisões, descritivo sobre o monitoramento já realizado pela UMF, publicações e notícias correlatas etc.

O trabalho se encontra documentado no SEI 10145/2021

TRABALHO 18

PROJETO DIMENSIONAMENTO DE PESSOAL DO CNJ

PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:

06040/2019

CATEGORIA:

Projetos/Ações/Iniciativas área-meio

NOME E CARGO DOS PARTICIPANTES RESPONSÁVEIS PELO TRABALHO TÉCNICO:

Antônio Mário Lúcio de Oliveira Junior, Chefe da Seção de Seleção e Gestão de Desempenho;

Benildo Moraes Santos, Chefe da Seção de Gestão de Processos;

Edgard Lima de Souza, Chefe da Seção de Gestão de Sistemas da Diretoria-Geral;

Vanderli de Mariz Gomes, Técnica Judiciária - Área Apoio Especializado - Especialidade Programação de Sistemas;

Juceli Maria Pinheiro de Farias, Técnica Judiciária - Área Administrativa;

Patrícia de Souza Falcão Oliveira, Secretariado.

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:

O projeto teve como objetivo principal identificar a quantidade de pessoas necessárias para a realização das entregas (atribuições e respectivas atividades) em cada uma das 120 unidades administrativas do CNJ, dadas as características das entregas e o perfil dos servidores.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:

03/2021 a 05/2022

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:

Servidores do CNJ.

RESULTADOS E BENEFÍCIOS ALCANÇADOS INDICANDO O IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR PARA O CNJ:

Após mais de 10 anos desde a publicação da última Lei que criou cargos efetivos, o CNJ possui, um déficit de 104 servidores. Entre alguns dos achados do projeto, a cessão de servidores, que buscam em outros órgãos a oportunidade de ocupar função/cargo comissionado, surgiu como um importante alerta para as políticas do órgão. A Gestão do Quadro de Pessoal (GQP), etapa seguinte ao Dimensionamento de Pessoal, auxiliará os gestores a: reavaliar a estrutura orgânica e da estrutura de funções/cargos comissionados; otimizar e/ou informatizar processos de trabalho; realizar capacitações e movimentações mais eficazes; e, por fim, aumentar o número de servidores. Todas essas ações visam a que os objetivos institucionais sejam alcançados ao mesmo tempo em que se prima pela saúde e bem-estar dos servidores, uma vez que a (sobre)carga de trabalho estará mais bem distribuída.

**DESBUROCRATIZAÇÃO / SIMPLIFICAÇÃO:
QUAL A ECONOMIA/SIMPLIFICAÇÃO RESULTANTE DO TRABALHO?**

Aumento de produtividade ou simplificação de processo de trabalho, melhoria de qualidade ou de eficácia de processo de trabalho; Simplificação de procedimentos ou da oferta de serviços, redução de burocracia.

**POTENCIAL TRANSFORMADOR:
QUAL O POTENCIAL DE CAUSAR IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR NO CNJ, PODER JUDICIÁRIO OU SOCIEDADE?**

Capacidade de transformar a realidade; Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas; Geração de benefícios para as partes interessadas.

**PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO:
QUAL A ABRANGÊNCIA DO PÚBLICO ALCANÇADO PELOS RESULTADOS DO TRABALHO?**

Impacto em todo o CNJ.

REPLICABILIDADE:**EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS PODEM SER REPLICADOS EM OUTROS CONTEXTOS, DENTRO E FORA DO CNJ?**

Possível replicação em outros órgãos do Poder Judiciário; Possível replicação em outros órgãos ou entidades da Administração Pública.

INOVAÇÃO:**EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS EMPREGADOS NA AÇÃO, NO PROCESSO DE TRABALHO ENVOLVIDO SÃO NOVOS OU INÉDITOS?**

Inovação na(s) unidade(s) participante(s) do trabalho ou no CNJ.

BREVE DESCRIÇÃO:

Corroborando com as teorias contemporâneas e as práticas organizacionais públicas e privadas, e, considerando o conjunto de normativos internos e externos que impõem a modernização dos processos de trabalho nas áreas de Gestão e de Governança de Pessoas, o CNJ reconheceu a necessidade e o desafio de dimensionar seu pessoal.

Dessa necessidade, surgiu a parceria entre o Conselho Nacional de Justiça e o Laboratório de Gestão do Comportamento Organizacional da Universidade Federal do Pará (GEST-COM/UFPa). O projeto forneceria a identificação e a análise das necessidades do CNJ em relação ao número de servidores disponíveis e necessários às suas atividades, bem como a investigação das condições que influenciam essas necessidades.

O trabalho foi composto por quatro fases:

- Fase 1: Divulgação da pesquisa e sensibilização dos servidores por meio de e-mail, vídeos, banners, videoconferências, matérias jornalísticas e espaço próprio na intranet do CNJ.
- Fase 2: Desenvolvimento dos instrumentos de coleta de dados (planilha de horas produtivas e planilha de caracterização do trabalho da unidade).
- Fase 3: Aplicação dos instrumentos a partir da metodologia de Dimensionamento de Pessoal.
- Fase 4: Análise dos dados obtidos e devolutiva ao CNJ.

Em virtude do período pandêmico, a execução do projeto foi 100% on-line tanto em relação ao material utilizado (planilhas) como em relação às reuniões (remotas), o que permitiu uma redução de quase 45% do valor original, mas com manutenção da qualidade das atividades.

As premissas para a escolha do modelo de dimensionamento utilizado pela UFPA foram: 1) é uma metodologia conduzida por equipe técnica, formada por docentes, mestrandos e doutorandos, preparada e com experiência na esfera pública e aplicação da metodologia em órgãos do Poder Judiciário; 2) o objeto da universidade que, por ser uma instituição pública e de ensino, é desenvolver pesquisas (de mestrado e doutorado) e multiplicar o conhecimento, diferentemente de consultorias privadas que visam ao lucro com cobranças adicionais para informações e atualizações subsequentes 3) capacitação e instrumentalização da equipe CNJ para realizar ciclos futuros de atualização do quantitativo de pessoal; 4) suporte à reduzida equipe CNJ para a condução de projeto de tamanha envergadura, que exige atuação multissetorial (exigiria sincronicamente esforços da SGP, do DGE e do DTI) e dedicação exclusiva.

Além dessas, a UFPA, em virtude de ter realizado a implantação do modelo de gestão por competências no CNJ, conhece a realidade e as peculiaridades do funcionamento do CNJ, o que a permitiu realizar todo o projeto de forma mais aproximada (até mesmo porque as unidades participam ativamente do processo), contextualizada, sistêmica e célere.

As etapas previstas foram realizadas com necessidade de adequação de alguns prazos iniciais e finais, em virtude da dificuldade relatada pelos gestores de algumas unidades que, em decorrência do volume de trabalho em contexto de pandemia, não conseguiram preencher em tempo hábil a planilha detalhada de entregas/atividades/tempos, instrumento primordial para análise quantitativa e qualitativa de pessoal de cada unidade, motivo pelo qual o projeto, inicialmente previsto para ser realizado em 12 meses, foi estendido por mais 2 meses por meio de termo aditivo.

O projeto possui potencial de replicação em outros órgãos, considerando que o Dimensionamento de Pessoal é um método objetivo e confiável, difundido na teoria e na prática, capaz de identificar e analisar a necessidade de diferentes de organizações em relação ao número de trabalhadores que nelas estão, sejam elas públicas ou privadas, e independente de seus portes.

TRABALHO 19

GESTÃO DE AÇÕES RELACIONADAS AO ACT CNJ E INSS

PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:

Há dezenas.

CATEGORIA:

Projetos/Ações/Iniciativas área-fim

NOME E CARGO DOS PARTICIPANTES RESPONSÁVEIS PELO TRABALHO TÉCNICO:

Magistrada Livia Cristina Marques Peres – Juíza Auxiliar da Presidência lotada na Secretaria Especial de Programas, Pesquisas e Gestão Estratégica;

Eva Matos Pinho – Técnica Judiciária;

Thaís Martins Bosch – Lotada atualmente na Secretaria Especial de Programas, Pesquisas e Gestão Estratégica

Angela Maria dos Santos – Analista Judiciária lotada atualmente na Secretaria Especial de Programas, Pesquisas e Gestão Estratégica;

Ana Hendges – Auxiliar Administrativo na Secretaria Especial de Programas, Pesquisas e Gestão Estratégica;

Antonio Ferreira de Melo Filho – Consultor de Projetos Institucionais lotado no Escritório Corporativo de Projetos Institucionais.

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:

Estabelecimento de fluxo harmônico para consecução de atividades relacionadas ao ACT 028/2019, celebrado entre o CNJ e o INSS, que objetiva o compartilhamento de dados dos sistemas de controle de benefícios previdenciários (Sistemas de Cadastro de Informações

Sociais – CNIS, do Sistema de Benefícios – SISBEN e do Sistema de Administração de Benefícios por Incapacidade – SABI) entre os partícipes.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:

2021/2022

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:

sociedade, órgãos do sistema de justiça, CNJ, INSS, segurados e pensionistas

RESULTADOS E BENEFÍCIOS ALCANÇADOS INDICANDO O IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR PARA O CNJ:

Celeridade na obtenção de informações e eficiência nas atribuições institucionais de CNJ e INSS.

DESBUROCRATIZAÇÃO / SIMPLIFICAÇÃO: QUAL A ECONOMIA/SIMPLIFICAÇÃO RESULTANTE DO TRABALHO?

Economia de recursos materiais, humanos ou orçamentários; Aumento de produtividade ou simplificação de processo de trabalho, melhoria de qualidade ou de eficácia de processo de trabalho; Simplificação de procedimentos ou da oferta de serviços, redução de burocracia;

POTENCIAL TRANSFORMADOR: QUAL O POTENCIAL DE CAUSAR IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR NO CNJ, PODER JUDICIÁRIO OU SOCIEDADE?

Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas; Geração de benefícios para as partes interessadas;

PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO: QUAL A ABRANGÊNCIA DO PÚBLICO ALCANÇADO PELOS RESULTADOS DO TRABALHO?

Impacto para uma unidade administrativa do CNJ; Impacto em órgãos ou entidades do Poder Judiciário ou Administração Pública ou na sociedade;

REPLICABILIDADE:

EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS PODEM SER REPLICADOS EM OUTROS CONTEXTOS, DENTRO E FORA DO CNJ?

Possível replicação em outros órgãos do Poder Judiciário; Possível replicação em outros órgãos ou entidades da Administração Pública;

INOVAÇÃO:

EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS EMPREGADOS NA AÇÃO, NO PROCESSO DE TRABALHO ENVOLVIDO SÃO NOVOS OU INÉDITOS?

Não é inovação;

BREVE DESCRIÇÃO:

Identificação do problema e proposição de soluções:

O ACT 028/2019, celebrado entre o CNJ e o INSS, objetiva o compartilhamento de dados dos sistemas de controle de benefícios previdenciários (Sistemas de Cadastro de Informações Sociais – CNIS, do Sistema de Benefícios – SISBEN e do Sistema de Administração de Benefícios por Incapacidade – SABI) entre os partícipes. A adesão ao acordo por parte dos tribunais permite o acesso direto aos dados previdenciários, evitando a troca de ofícios entre os órgãos, agilizando a resposta do tribunal ao jurisdicionado.

Há um procedimento padrão de adesão ao acordo, burocrático, e que demora em média dois meses para se efetivar, da data do pedido do tribunal ao CNJ até a liberação do acesso aos sistemas por parte do INSS. Apesar de parecer muito, e é, há ainda um grande esforço para conseguir o atendimento desse prazo.

Os principais problemas identificados, quando assumi a gestão do ACT (sou gestora substituta) foram: ausência de um fluxo de trabalho entre os órgãos; conhecimento das dificuldades de cada órgãos/área envolvida na demanda, pois o processo passa por várias áreas do INSS e Dataprev para liberação do acesso; necessidade de priorização da demanda, que não tinha um prazo para atendimento; mudanças internas no INSS faziam com que o processo se perdesse.

As principais ações negociadas foram o desenho do processo de trabalho no CNJ e no INSS, desde o recebimento da demanda pelo CNJ até o atendimento por parte do INSS. Isso forçou a negociação dos prazos com as diferentes áreas do INSS/Dataprev, e a negociação de processos diferenciados para atendimento das diferentes esferas da justiça, de forma a simplificar e agilizar alguns pedidos.

Resultados: o estabelecimento do processo de trabalho, desenhado de forma colaborativa, estreitou as relações entre as áreas e os órgãos, e permitiu maior celeridade no atendimento.

O ACT ainda exige acompanhamento de perto das solicitações de acesso e suporte, uma vez que o INSS é um órgão complexo, mas o atendimento melhorou bastante e ficou mais organizado.

Métodos e técnicas adotadas: reuniões de trabalho, desenho do processo de trabalho, negociação dos prazos, definição de pontos focais.

Custos e recursos envolvidos: nenhum.

Comparação, por meio de dados estatísticos, de maneira a comprovar a eficiência, eficácia e efetividade das ações no alcance dos objetivos: não temos uma planilha de controle dos prazos.

Características inovadoras da prática: atuação de forma dialógica e colaborativa, fomentando o aperfeiçoamento de instituições e a prestação jurisdicional. Não considero práticas inovadoras, mas muitas vezes não são praticadas.

Tempo de implementação/execução: foram feitas duas reuniões entre os órgãos, e o fluxo passou a rodar em aproximadamente 2 meses.

Dificuldades encontradas durante a implementação/execução: dependência operacional do INSS. Para resolver essa questão operacional estamos testando o uso da PDPJ, que já disponibiliza acesso aos sistemas do INSS.

Potencial de replicação da prática em outros órgãos: as práticas adotadas não são inovadoras, são relacionais, de articulação, e de iniciativa para resolver as questões focadas no interesse público. Estão relacionadas à aplicação de conhecimentos, habilidades e atitudes.

TRABALHO 20

PRIMEIRA INFÂNCIA

PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:

Vários

CATEGORIA:

Projetos/Ações/Iniciativas área-fim

NOME E CARGO DOS PARTICIPANTES RESPONSÁVEIS PELO TRABALHO TÉCNICO:

Dr. Richard Pae Kim - Conselheiro

Dr. Carl Olav Smith – Juiz auxiliar

Ivânia Ghesti - SEP

Dr. Marcus Livio Gomes - SEP (Juiz)

Alessandra Cristina de Jesus

Aline Ribeiro de Mendonça - CEAJUD

Anali Cristino Figueiredo - CEAJUD

André Luiz Rodrigues da Mota - SCS

Antônio Ferreira de Melo Filho - ECP

Beatriz Lygia Dias Borges

Bruno César de Oliveira Lopes - SAD

Camila da Silva Barreiro - Gabinete Cons. Richard Pae Kim

Carine de Lima Nascimento - SCE

Cinthya Rici Coelho Borges - SCE

Cristina de Oliveira Winckler - ECP

Danielly dos Santos Queiros - DPJ

Diogo Albuquerque Ferreira - CEAJUD

Doris Canen - Corregedoria Nacional

Eduardo Campos Gomes - SOF

Eduardo Sousa Pacheco Cruz Silva - SEP
 Elisa Sardão Colares
 Erika Teixeira Guimarães - ECP
 Fabiana Andrade Gomes e Silva- DGE
 Gabriela Brandão Sé
 Gabriela Moreira de Azevedo Soares - DPJ
 Getulio Vaz - SAD
 Guilherme Coutinho de Oliveira - CEAJUD
 Igor Caires Machado - ECP
 João Marcelo Esteves Lima - DG
 Johaness Eck - Diretor-Geral
 Juliana Mendes Gonzaga Neiva- SCS
 Karina Cobucci Salles - SAD
 Karina Dias de Góis Murta - SG
 Leonardo Gil dos Santos Moreira - SG
 Lívia Cristina Marques Peres - SEP (Juíza-auxiliar)
 Luciana Cristina Gomes Matias - AJU
 Manoella Maria Pereira Ramalho Martins - SCS
 Marina Brazil Bonani - DGE
 Pedro Henrique Pádua Amorim - DPJ
 Priscilla Valeria Gianini Santos - SCE
 Rejane Maria Rodrigues Neves - SCS
 Ricardo Paz de Lima Araújo - DGE
 Rodrigo Farhat Camargo - SCS
 Rodrigo Silva Rocha
 Silvia Maria Guapindaia Peixoto - SAD
 Thaís Martins Bosch - SEP
 Thaislana Marina Lima do Santos - DGE
 Trícia Navarro Xavier Cabral
 Vanessa Fernandes de Tunes Machado
 Wernne Silva - SOF
 Wilfredo Enrique Pires Pacheco- DPJ

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:

Melhoria da promoção do acesso à Justiça pelos cidadãos desde o mais cedo possível, isto é, desde a primeira infância, compreendendo-se que a atuação oportuna seria mais efetiva e preveniria a judicialização em fases posteriores da vida. A atenção integral na primeira infância resulta em ruptura do ciclo da pobreza, prevenção da violência e da criminalidade, prevenção de doenças crônicas e outras problemáticas que terminam por demandar ações do Judiciário, que por sua vez requerem o funcionamento de toda rede de proteção social e em alto custo para todo sistema

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:

2020/2022

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:

CNJ, Órgãos do Sistema de Justiça, Primeira Infância

RESULTADOS E BENEFÍCIOS ALCANÇADOS INDICANDO O IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR PARA O CNJ:

Potencial de replicação da prática em outros órgãos

Os signatários do Pacto estão dando continuidade às ações em âmbito estadual e municipal.

Todos os tribunais de justiça estaduais deverão implementar a política para a primeira infância, de modo articulado com os tribunais regionais do Trabalho e a Justiça Federal.

O PNUD também submeterá esse trabalho como case a ser replicado internacionalmente.

O relatório final do projeto está sendo traduzido para o inglês e o espanhol e será disseminado internacionalmente. Havendo possibilidade de o Pacto se tornar um Pacto Internacional.

Destaque-se, ainda, que o FDD/MJSP informou que este foi um dos maiores projetos com o qual já trabalharam e sugeriu que seja submetida proposta para novo financiamento.

Benefícios alcançados, indicando o impacto significativo e transformador para o CNJ

As informações anteriores respondem a essa questão, podendo-se resumir que este projeto tornou o CNJ um protagonista nacional e internacional em governança colaborativa para garantia de direitos humanos de modo estratégico. A aprendizagem de trabalho integrado a partir dessa experiência reverbera-se para ações em outros campos.

**DESBUROCRATIZAÇÃO / SIMPLIFICAÇÃO:
QUAL A ECONOMIA/SIMPLIFICAÇÃO RESULTANTE DO TRABALHO?**

Aumento de produtividade ou simplificação de processo de trabalho, melhoria de qualidade ou de eficácia de processo de trabalho; Simplificação de procedimentos ou da oferta de serviços, redução de burocracia.

**POTENCIAL TRANSFORMADOR:
QUAL O POTENCIAL DE CAUSAR IMPACTO SIGNIFICATIVO E TRANSFORMADOR
NO CNJ, PODER JUDICIÁRIO OU SOCIEDADE?**

Capacidade de transformar a realidade; Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas; Geração de benefícios para as partes interessadas.

**PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO:
QUAL A ABRANGÊNCIA DO PÚBLICO ALCANÇADO PELOS RESULTADOS DO
TRABALHO?**

Impacto em órgãos ou entidades do Poder Judiciário ou Administração Pública ou na sociedade.

**REPLICABILIDADE:
EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS PODEM SER
REPLICADOS EM OUTROS CONTEXTOS, DENTRO E FORA DO CNJ?**

Possível replicação em outras unidades do CNJ; Possível replicação em outros órgãos do Poder Judiciário; Possível replicação em outros órgãos ou entidades da Administração Pública.

**INOVAÇÃO:
EM QUE MEDIDA OS CONCEITOS, MÉTODOS E TÉCNICAS EMPREGADOS NA AÇÃO,
NO PROCESSO DE TRABALHO ENVOLVIDO SÃO NOVOS OU INÉDITOS?**

Inovação na(s) unidade(s) participante(s) do trabalho ou no CNJ; Inovação no Poder Judiciário.

BREVE DESCRIÇÃO:

Identificação do problema, análise das principais causas e planos de ações de melhorias, além do resultado esperado:

Avanços legislativos como a promulgação do Marco Legal da Primeira Infância (Lei 13.257/2016) se mostraram estratégicos para cumprimento dessa determinação, con-

tudo percebeu-se que em grande parte eram desconhecidos e não implementados pelo Sistema de Justiça.

Planejou-se integrar os atores do Sistema de Justiça aos demais atores que já estavam executando ações referentes à implementação do Marco Legal da Primeira Infância (Poder Legislativo, Poder Executivo, Sociedade Civil Organizada e Organismos Internacionais) e compreendeu-se que isso seria estratégico para promover o cumprimento do ODS 16.

Os resultados esperados eram de melhoria da promoção do acesso à Justiça pelos cidadãos desde o mais cedo possível, isto é, desde a primeira infância, compreendendo-se que a atuação oportuna seria mais efetiva e preveniria a judicialização em fases posteriores da vida. A atenção integral na primeira infância resulta em ruptura do ciclo da pobreza, prevenção da violência e da criminalidade, prevenção de doenças crônicas e outras problemáticas que terminam por demandar ações do Judiciário, que por sua vez requerem o funcionamento de toda rede de proteção social e em alto custo para todo sistema.

Métodos e técnicas adotadas:

Em dezembro/2018 foi elaborado projeto propondo realização de seminários em todas as regiões do Brasil, diagnóstico nacional, capacitação em larga escala, assim como seleção, premiação e disseminação de boas práticas, com objetivo de promoção do fortalecimento das instituições públicas voltadas à garantia dos direitos previstos no artigo 227 da Constituição Federal, no Estatuto da Criança e do Adolescente e no Marco Legal da Primeira Infância, com vistas ao aprimoramento dos serviços prestados por estas instituições, inclusive à melhoria da infraestrutura necessária à proteção do interesse da criança e à prevenção da improbidade administrativa dos servidores públicos que têm o dever de aplicar a legislação previamente referida. Este projeto intitulou-se “Justiça começa na Infância: fortalecendo a atuação do Sistema de Justiça na promoção de direitos para o desenvolvimento humano integral”, concorreu em chamada pública.

Para realização do projeto, o CNJ convidou as demais instituições responsáveis pela implementação da legislação e edificou o Pacto Nacional pela Primeira Infância, reunindo até o momento mais de 300 instituições governamentais e não governamentais

Características inovadoras da prática:

Tanto o Pacto Nacional pela Primeira Infância como a Política Judiciária Nacional para a Primeira Infância são inéditas no mundo, pois a integração entre Justiça e Primeira Infância é algo que poucos países, como o Chile, tinham buscado realizar, mas sem sucesso. Deste modo, este projeto torna o CNJ um modelo para vários países, tendo sido já apresentado

nessa perspectiva no Congresso de Kyoto promovido pela ONU em 2020, que devido à pandemia foi realizado on line, em 2021.

Entre as principais características inovadoras pode-se mencionar a integração de instituições que não se imaginava antes voltadas à Primeira Infância, Isso se reflete na própria natureza da Política Judiciária Nacional para a Primeira Infância lançada pelo CNJ, que contempla ações não apenas da Justiça da Infância e Juventude, mas também da Justiça Criminal, do Trabalho, Federal, Restaurativa, de Violência contra a Mulher, da Família e das Corregedorias. Assim como a criação de painéis estatísticos a partir do DataJud que ainda não existiam no site do CNJ. Trata-se assim de um processo de integração não apenas interinstitucional como intrainstitucional, que revolucionará o próprio Sistema de Justiça Brasileiro, com grande chance de impactar também o cenário internacional.

Tempo de implementação/execução:

O prazo inicial para execução do projeto era de 12 (doze) meses, contudo foram necessários três anos para sua execução.

