



VALORIZA CNJ
2^a EDIÇÃO



PRÊMIO VALORIZA CNJ

CATEGORIA TRABALHOS TÉCNICOS



VALORIZA CNJ
2^a EDIÇÃO

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, 2023

Presidente
Ministro Luís Roberto Barroso

Corregedor Nacional de Justiça
Ministro Luís Felipe Salomão

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

Secretário-Geral
Adriana Alves dos Santos Cruz

Secretário Especial de Programas, Pesquisas e Gestão Estratégica
Frederico Montedonio Rego

Diretor-Geral
Johaness Eck

SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL
Chefe da Seção de Comunicação Institucional
Gabriel Reis
Chefe de Reportagem - Comunicação Interna
Mirela Lopes
Projeto gráfico
Marcelo Gomes

2023
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. – 2. ed. – Brasília: CNJ, 2023.

75 p.

ISBN: 978-65-5972-207-5

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

CDD: 340

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
TRABALHO 1	
INCLUSÃO DE ESTUDANTES ESTAGIÁRIOS(AS) INDÍGENAS	15
TRABALHO 2	
IMPLEMENTAÇÃO DO SISTEMA E-SOCIAL	23
TRABALHO 3	
DISSEMINANDO BOAS PRÁTICAS DO PODER JUDICIÁRIO	27
TRABALHO 4	
APRIMORAMENTO DA GESTÃO DE POLÍTICAS JUDICIÁRIAS NACIONAIS PROGRAMÁTICAS	33
TRABALHO 5	
REGIMENTO INTERNO DO CNJ ANOTADO	41
TRABALHO 6	
PAINEL DE PADS	45
TRABALHO 7	
ESTRUTURAÇÃO E IMPLANTAÇÃO DO PROCESSO DE TRANSIÇÃO DE PROJETO PARA OPERAÇÃO	49
TRABALHO 8	
21 DIAS DE ATIVISMO PELO FIM DA VIOLENCIA CONTRA A MULHER	55
TRABALHO 9	
ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO, NÃO	61
TRABALHO 10	
CAPACITAÇÃO EM PESQUISA: COMO FAZER PESQUISAS EMPÍRICAS APLICADAS A POLÍTICAS JUDICIÁRIAS	65
TRABALHO 11	
METODOLOGIA DE GESTÃO DE PROJETOS E GESTÃO DE PORTFÓLIO (MGPRO)	71

INTRODUÇÃO

Valorização e reconhecimento, apesar de serem palavras usadas de forma indiscriminada, são diferentes conceitualmente. O **reconhecimento** é baseado em resultados ou no desempenho dos(as) trabalhadores(as). É uma forma de mostrar que seus esforços 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 são 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 quantidade limitada de reconhecimentos a serem distribuídos, o que pode gerar disputa não saudável entre as equipes e/ou trabalhadores(as) 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, 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(as) trabalhadores(as).²

Para estimular o desenvolvimento do pleno potencial das pessoas e para criar culturas de engajamento e de alto desempenho, as empresas precisam reconhecer e valorizar quem faz parte da sua estrutura.³ Reforçando que apenas não criticar não é o mesmo que elogiar e reconhecer.

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

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%9CDe%20uma%20forma%20simples%2C%20o,s%C3%A3o%E2%80%9D%2C%20complementa%20o%20autor>. Acesso em: 29 abr. 2022.

valoriza 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(as) trabalhadores(as) de uma organização fazem parte de seu capital e que é necessário gerenciá-lo como se gerenciam as finanças, as matérias-primas, os estoques. Ela pode ser avaliada à luz do reconhecimento em formato de práticas e atitudes de gestores(as) e da organização, do sentimento subjetivo do(a) trabalhador(a) e da adoção de programas concretos de reconhecimento e de 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 a ameaça iminente de perder o posto podem gerar o hiperativismo e, consequentemente, 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 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**.

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.

Assim, é importante compreender a valorização no contexto pessoal, mas também organizacional, considerando que as pessoas também trabalham por recompensas (MORETTI, 2011).⁶ A falta de valorização do capital humano é capaz de provocar na instituição sentimento de ameaça em que a hiperatividade, isto é, o trabalho em excesso, se manifesta nos(as) trabalhadores(as) 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; e
- melhoria no clima organizacional.

O art. 237 da Lei n. 8.112/1990, 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 **Acordão n. 3023/2013 do TCU-Plenário** recomendaram a adoção de práticas de **reconhecimento e recompensas** para os servidores da Administração Pública.

Segundo o Acórdão supramencionado, **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(as) gestores(as) 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 n. 3.023/2013 citam, por exemplo, que servidores(as) podem preferir produzir pouco ou até mesmo servidores(as) produtivos(as) podem preferir sair da organização/unidade devido ao mau gerenciamento de desempenho que não distinga servidores(as) produtivos(as) dos(as) menos produtivos(as). Esse risco

⁶ MORETTI, S. Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana. Instituto Catarinense de Pós-Graduação (ICPG). Disponível em: <http://www.icpg.com.br/artigos/rev03-12.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2022.

é aumentado quando se observa que boa parte das organizações não verifica se os(as) servidores(as) percebem ligação entre alto desempenho e recompensa. Isso porque a percepção de desigualdades na recompensa de bons desempenhos individuais reduz a motivação dos(as) servidores(as).

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 os pareceres do **Acordão n. 588/2018 do TCU-Plenário**, recomendaram, como boa prática em governança e gestão de pessoas, a gestão do desempenho dos(as) colaboradores(as) e dos(as) gestores(as) por meio do estabelecimento de procedimentos e de regras claras e transparentes nas **práticas de reconhecimento**.

A Resolução CNJ n. 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, entre 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(as) servidores(as); 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 n. 104, de 30 de junho de 2020, que instituiu o **Planejamento Estratégico do CNJ 2021-2026**, afirma que são componentes da estratégia do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) o comprometimento e a **valorização das pessoas**. O comprometimento como compromisso de todos(as) os(as) colaboradores(as) 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 ambiente de trabalho confiável e seguro, com condições de trabalho adequadas; favorecer a organização do trabalho humanizada e as 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 n. 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. 3.º, 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, §4.º afirma que a qualidade de vida no ambiente de trabalho deve compreender a **valorização**, a satisfação e a inclusão do capital humano das instituições, em ações que estimulem 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 n. 207/2015.

A Resolução CNJ n. 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(as) e servidores(as). 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 n. 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** dos(as) servidores(as).

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 1.ª **Pesquisa de QVT/CNJ**, realizada em 2017, apontou, na visão dos trabalhadores do CNJ, que qualidade de vida no trabalho implica, entre outros fatores, **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 2.ª **Pesquisa de QVT/CNJ**, realizada em 2021, indica 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 n. 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. 5.º afirma que a prevenção e o enfrentamento às práticas de assédio e discriminação terão sua base na gestão e na 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; e 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(as) servidores(as) do CNJ seja reconhecido publicamente e que os critérios de acesso às oportunidades de desenvolvimento devem considerar o reconhecimento institucional dos(as) servidores(as). A capacidade de o CNJ gerar resultados depende essencialmente da competência (conhecimentos, habilidades e atitudes), da motivação, do comprometimento e da integração de seus(suas) servido-

res(as), e esses aspectos podem ser impulsionados, entre outras ações, por **mecanismos institucionais de reconhecimento profissional**.

Diante do exposto, o CNJ realizou o 1.º Prêmio Valoriza CNJ em outubro/2022 e, agora, realiza o 2.º Prêmio Valoriza CNJ – edição 2023, com o objetivo geral de promover o reconhecimento e a valorização profissional dos(as) servidores(as) 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(as) trabalhadores(as) do CNJ;
- IV) incentivar a melhoria contínua das práticas e dos 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(as) cidadãos/cidadãs 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(a) cidadão/cidadã, da Administração Pública ou do Conselho.

O CNJ foi mapeado em 34 unidades administrativas e cada unidade, por meio do(a) gestor(a), poderia enviar até dois trabalhos técnicos para serem premiados.

A seguir, encontram-se listados os trabalhos técnicos indicados pelo(as) gestores(as) do CNJ, em parceria com suas equipes de trabalho, com a indicação dos nomes dos(as) 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

INCLUSÃO DE ESTUDANTES ESTAGIÁRIOS(AS) INDÍGENAS

PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:

03085/2023

CATEGORIA:

Projetos/Ações/Iniciativas área-meio

NOME E CARGO DOS(AS) PARTICIPANTES RESPONSÁVEIS PELO TRABALHO TÉCNICO:

Rosa Maria Pires Weber – ministra presidente

Johaness Eck – diretor-geral

Daniele Smidt Frischknecht – chefe de divisão

Raquel Wanderley da Cunha Chaussé – secretária de gestão de pessoas

João D'arc Ramos de Oliveira – secretário de gestão de pessoas substituto

Priscila Fernandes Coêlho Ribeiro – analista judiciária

Meg Gomes Martin de Ávila – chefe do Setor de Qualidade de Vida no Trabalho e Atenção Psicossocial

Juli Alves da Silva – analista judiciária

Maria Lúcia Ramos Ventura Lagasse – chefe de seção

Daniela Rodrigues Nunes do Nascimento – técnica judiciária

Janaína Castilho de Souza – analista judiciária

Thiara Regina Ferreira Monteiro Bassani – técnica judiciária

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:

- fomentar a inclusão de estudantes estagiários(as) indígenas no CNJ;
- difundir os benefícios de uma organização com diversidade étnico-racial;
- estimular cultura organizacional com respeito e linguagem inclusiva;
- promover a valorização da diversidade para estimular um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso; e

- trabalhar os fatores estruturantes da QVT, conforme a IN n. 41/2018: organização do trabalho humanizada; relações socioprofissionais de trabalho saudáveis; desenvolvimento do bem-estar individual e, por conseguinte, organizacional.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:

De agosto de 2022 até os dias atuais.

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:

Diretamente: todas as unidades do CNJ que se prontificaram a receber estudantes estagiários indígenas (10 vagas) e os estudantes selecionados pela MALOCA – Centro de Convivência Multicultural dos Povos Indígenas da Universidade de Brasília.

Indiretamente: todo o CNJ.

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

O projeto de inclusão de estudantes estagiários(as) indígenas impactou e impacta a vida dos(as) estudantes que, segundo a fala deles(as), além do auxílio financeiro da bolsa que os ajudam na manutenção da vivência na Universidade e na vida pessoal no DF, está mostrando outro lado mais prático da profissão que escolheram se formar, treinando competências profissionais e ampliando a visão para o mercado de trabalho e o quanto podem contribuir para a sociedade e para a melhoria da vida de seus povos.

O projeto já é vitrine do CNJ para outros órgãos da Administração Pública que estão sendo motivados a também implementarem tal ação afirmativa.

O evento “As vivências dos estagiários indígenas no trabalho” pôde orientar os(as) trabalhadores(as) do CNJ sobre o valor e o compromisso com o respeito, a diversidade e a inclusão. A iniciativa contribuiu para estabelecer relação ética pautada na dignidade e nos direitos humanos de todas as pessoas, com a finalidade de enfrentamento do preconceito e da discriminação, adotando medidas que promovam a diversidade e a inclusão, a equidade, a permanência, o acolhimento, a segurança, o desenvolvimento, a igualdade de acesso e as oportunidades a todos(as) os(as) profissionais.

Os relatos de avaliação dos(as) participantes foram no sentido da importância da inclusão dos povos indígenas; conhecimento da história e luta; que iniciativas como essa humanizam o ambiente de trabalho e proporcionam maior interação entre as pessoas; que foi

ótima iniciativa de fomento para um CNJ mais inclusivo e plural; e que contribuiu para o crescimento pessoal e profissional.

**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, NO PODER JUDICIÁRIO OU NA 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 da Administração Pública ou na sociedade.

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

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

INOVAÇÃO:

Inovação no Poder Judiciário.

BREVE DESCRIÇÃO:

Com o início do mandato da ministra presidente Rosa Weber, a pauta da inclusão dos povos originários foi fortemente abraçada pelo CNJ. Por iniciativa dela, foi demandado ao diretor-geral, Johaness Eck, que o órgão implantasse uma ação para incluir estudantes indígenas da UnB no Programa de Estágio do CNJ, envolvendo assim recursos públicos já destinados no orçamento para este programa.

Na voz da ministra: “Por meio da nossa Constituição cidadã, indígenas tiveram seus direitos à diferença reconhecidos” e que “povos indígenas têm direito de serem ouvidos sobre políticas públicas”, o que enfoca a importância para o CNJ de ter estudantes indígenas auxiliando na elaboração de políticas judiciais para os povos originários.

Os povos indígenas no Brasil são historicamente marcados por estereótipos, percebidos ora como “um ser sem civilização, sem cultura, incapaz, selvagem, preguiçoso, traiçoeiro etc.”, ora como “um ser romântico, protetor das florestas, símbolo da pureza, quase um ser como o das lendas e dos romances”. O desconhecimento sobre essas populações, seus distintos modos de ser, suas tradições, sua diversidade étnica e linguística, suas resistências históricas e seus pertencimentos territoriais pode ter como consequência a reprodução de visões preconceituosas e de atitudes discriminatórias no cotidiano da vida social e, fundamentalmente, do exercício profissional.

No que se refere à promoção e à inserção no mercado de trabalho, a Convenção n. 169 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre povos indígenas e tribais, o qual o Brasil é signatário, estabelece no seu artigo 5.º, “c”, que deverão ser adotadas, com a participação e a cooperação dos povos interessados, medidas voltadas a aliviar as dificuldades que esses povos experimentam ao enfrentarem novas condições de vida e de trabalho. Ainda, na mesma Convenção, no artigo 30, a OIT estipulou que “os governos deverão adotar medidas de acordo com as tradições e culturas dos povos interessados, a fim de lhes dar a conhecer seus direitos e obrigações especialmente no referente ao trabalho e às possibilidades econômicas, às questões de educação e saúde, aos serviços sociais e aos direitos derivados da presente Convenção”.

A partir da demanda da ministra presidente, o diretor-geral e a secretária de Gestão de Pessoas, Raquel Chaussé, entraram em contato com a Maloca, por meio da assistente social Claudia Renault, coordenadora da Coordenação da Questão Indígena (COQUEI), Secretaria de Direitos humanos (SDH), Centro de Convivência Multicultural dos Povos Indígenas da UnB – Maloca, Campus Universitário Darcy Ribeiro. A Maloca é onde os estudantes indígenas se encontram para socialização, eventos culturais e debates políticos da UnB, sendo um ambiente bastante importante para a vida acadêmica dos povos.

Foram realizadas reuniões para concretizar a parceria, com visitas na UnB. Após, a Coordenadora da COQUEI selecionou dez currículos de estudantes indígenas para iniciarem o estágio no CNJ.

O processo seletivo ocorreu por meio de entrevistas que foram realizadas pelo Serviço de Qualidade de Vida no Trabalho e Atenção Psicossocial (SEQVT/SGP), com foco no conhecimento do perfil acadêmico e profissional para melhor designar a área no CNJ que melhor pudesse receber a contribuição da atuação do(a) estudante estagiário(a).

Após, os(as) candidatos(as) passaram por entrevista com os(as) gestores(as), e por fim, a Seção de Registros Funcionais (Seref), especificamente a área de Estágio, providenciou os contratos.

Além do processo de inclusão nas vagas como estagiários(as), considerando a diversidade e a importância do conhecimento para promover a equidade e a inclusão, assim como o compromisso de defesa das classes historicamente subalternizadas e o empenho na eliminação de todas as formas de preconceito e discriminação, foi organizado evento institucional no formato de roda de conversa (*talk show*) com os(as) estudantes indígenas denominado “As vivências dos estagiários indígenas no trabalho”, realizado em 17/5/2023, das 14h30 às 16h, no auditório do CNJ. Houve o registo formal de 30 pessoas – e mais participantes no formato híbrido – e o indicador de satisfação foi de 100%.

Foram palestrantes no evento os(as) estudantes: Oziel Tikuna, Saôry Ferraz, Solange Paique, Alcineide Cordeiro e Juçara Menezes. As falas de abertura do diretor-geral foram sobre seu primeiro contato com as questões indígenas, por meio de processos relacionados à implementação de políticas públicas de direitos das comunidades da Amazônia e a importância de conhecimento das outras culturas como as dos indígenas, e que, no CNJ, isso se faz presente com os estagiários indígenas. A desembargadora Carmem Izabel Centena Gonzalez elogiou e enfatizou a gestão da ministra Rosa Weber, com quem tem o prazer de trabalhar, principalmente sobre as questões indígenas, o que possibilitou a inclusão dos(as) estagiários(as) indígenas.

CARACTERÍSTICAS INOVADORAS DO PROJETO:

- Diversidade cultural: a inclusão de estagiários(as) indígenas enriquece o ambiente de trabalho do CNJ, trazendo perspectivas e experiências culturais únicas, promovendo a sensibilização para questões indígenas e a valorização da diversidade.

- Empoderamento da comunidade indígena: a iniciativa fortalece as comunidades indígenas, oferecendo oportunidades de desenvolvimento profissional, capacitação e acesso a um órgão governamental de importância crucial.
- Sensibilização institucional: a prática amplia a consciência sobre a relevância da inclusão étnica e contribui para a construção de políticas mais inclusivas dentro do CNJ.
- Tempo de implementação/execução: a implementação do programa de estágio indígena no CNJ teve início em outubro de 2022 e continua em andamento até o presente momento.
- Dificuldades encontradas e superadas: tanto os(as) estagiários(as) indígenas quanto os(as) gestores(as) enfrentaram desafios notáveis que exigiram esforços adicionais para superar.

Para os(as) estagiários(as):

- Adaptação às rotinas de trabalho: alguns estagiários indígenas relataram dificuldades iniciais em se adaptar às rotinas de trabalho do CNJ, que muitas vezes eram rápidas e intensas.
- Falta de representatividade: a ausência de pessoas indígenas no órgão contribuiu para o sentimento de isolamento e a falta de identificação com colegas de trabalho.
- Sentimento de não pertencimento: alguns estagiários sentiram dificuldade em se sentir plenamente integrados à equipe, devido às diferenças culturais e à falta de compreensão inicial.

Para os(as) gestores(as):

- Atribuição de atividades: os(as) gestores(as) enfrentaram o desafio de atribuir atividades que fossem significativas e relevantes para os(as) estagiários(as), garantindo seu desenvolvimento profissional.
- Compreensão do contexto social e cultural: foi difícil para os(as) gestores(as) compreenderem plenamente o contexto social e cultural que os(as) estagiários(as) indígenas vivenciavam, o que impactou a orientação e o suporte adequados.
- Falta de tempo para aproximação: a sobrecarga de trabalho muitas vezes limitava o tempo que os(as) gestores(as) podiam dedicar para se aproximar das realidades dos(as) estagiários(as) e construir relacionamentos sólidos.

- Superar essas dificuldades exigiu abordagem colaborativa, que incluiu sensibilização cultural para criar ambiente mais inclusivo e acolhedor. A disposição para aprender e adaptar-se às necessidades individuais de cada estagiário indígena foi fundamental para a continuidade do programa.
- Potencial de replicação da prática em outros órgãos: a contratação de estagiários indígenas pelo CNJ demonstra ser prática replicável em outros órgãos governamentais e empresas, especialmente aqueles que buscam fortalecer a diversidade e promover a inclusão. Os aprendizados e as melhores práticas adquiridos podem servir como modelo para a implementação de programas semelhantes em todo o país, contribuindo para a construção de ambiente de trabalho mais inclusivo e representativo em diversas esferas da sociedade.



TRABALHO 2

IMPLEMENTAÇÃO DO SISTEMA E-SOCIAL



PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:

13862/2017.

CATEGORIA:

Projetos/ações/iniciativas área-meio.

NOME E CARGO DOS(AS) PARTICIPANTES RESPONSÁVEIS PELO TRABALHO TÉCNICO:

Angela Maria da Silva – técnica judiciária

Antônio Mário Lúcio de Oliveira Junior – chefe de Seção

Baruc Machado Gama – chefe de Seção

Clever Lemos Nogueira – analista judiciário

Daniela Rodrigues Nunes do Nascimento – técnica judiciária

Edgard Lima de Sousa – chefe de Seção

Gabriela Corrêa Noé – técnica judiciária

Jaqueleine Cardoso Cruz Borges – chefe de Seção

João D'arc Ramos de Oliveira – secretário de Gestão de Pessoas substituto

Manoelito Antonio dos Santos Junior – analista judiciário

Maria Lucia Ramos Ventura Lagasse – chefe de Seção

Patrícia Maria Silva Soares Coelho – técnica judiciária

Priscila Alberti Leite – técnica judiciária

Priscila Fernandes Coelho Ribeiro – analista judiciária

Raphael Mafra Silva – técnico judiciário

Rogério Alves Lima – analista judiciário

Sheila Nobre Ferreira Neves – técnica judiciária

Tâmara Kate Gonçalves Santos Correia – técnica judiciária

Tatiana Cristine Cassimiro Vieira – analista judiciária

Thainá Tozze Baêta Neves – chefe de Seção

Thiago Eustáquio da Costa Gonçalves – analista judiciário

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:

Implementar, no âmbito do CNJ, o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (e-Social), um projeto do governo federal instituído pelo Decreto n. 8.373, de 11 de dezembro de 2014, que estabelece nova forma unificada de prestação das informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais relativas à contratação e utilização de mão de obra onerosa, com ou sem vínculo empregatício.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:

Entre 2022/2023.

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:

Servidores(as) do CNJ, de maneira indireta.

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

A utilização do e-Social para a prestação das informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais relativas à contratação e utilização de mão de obra onerosa, com ou sem vínculo empregatício, é obrigatória para todos os órgãos públicos. O descumprimento de sua implementação pode gerar multas de grandes valores, bem como penalidades ao órgão.

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

Economia de recursos materiais, humanos ou orçamentários.

POTENCIAL TRANSFORMADOR:

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

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

Possível replicação em outros órgãos ou entidades da Administração Pública.

INOVAÇÃO:

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

BREVE DESCRIÇÃO:

O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (e-Social), projeto do governo federal instituído pelo Decreto n. 8.373, de 11 de dezembro de 2014, estabelece nova forma unificada de prestação das informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais relativas à contratação e utilização de mão de obra onerosa, com ou sem vínculo empregatício, é de utilização obrigatória para todos os órgãos públicos. Para sua implementação, foi necessária a mudança de vários processos de trabalho já existentes em várias áreas, em especial na Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP). O projeto de implementação do e-Social no CNJ se iniciou em 2017 e foi dividido em três etapas: 1) criação da estrutura base e visual do sistema; 2) envio do primeiro arquivo; e 3) automação total do sistema, de modo que cada um dos tipos de arquivo a serem enviados à Receita Federal possuem estágio próprio de desenvolvimento. Foi concluído entre 2022/2023 e está em pleno funcionamento, em etapa final de revisão e aprimoramento de detalhes da rotina. Uma das maiores dificuldades enfrentadas durante o processo foi a necessidade de várias atualizações nos diversos módulos do Sistema SGRH, sistema antigo e pouco colaborativo, para sua adequação ao e-Social.



DISSEMINANDO BOAS PRÁTICAS DO PODER JUDICIÁRIO

TRABALHO 3

DISSEMINANDO BOAS PRÁTICAS DO PODER JUDICIÁRIO

PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:

04861/2023.

CATEGORIA:

Projetos/ações/iniciativas área-fim.

NOME E CARGO DOS(AS) PARTICIPANTES RESPONSÁVEIS PELO TRABALHO TÉCNICO:

Fabiana Gomes – diretora do Departamento de Gestão Estratégica

Gabriela Lobo – chefe da Divisão de Gestão Estratégica do Poder Judiciário

Marcos Campos – chefe da Seção de Planejamento Estratégico do Poder Judiciário

Natascha Rangel – analista judiciária da Seção de Planejamento Estratégico do Poder Judiciário

Nayara de Souza – secretária do Departamento de Gestão Estratégica

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:

- Divulgar, ainda mais, boas práticas do Poder Judiciário.
- Apresentar com mais detalhes as práticas publicadas no Portal CNJ de Boas Práticas.
- Reconhecer o empenho em boas práticas do Poder Judiciário.
- Disponibilizar momento ao vivo para esclarecimento de dúvidas diretamente com os proponentes das práticas.
- Divulgar o Portal CNJ de Boas Práticas do Poder Judiciário.
- Estimular a proposição de boas práticas pelos participantes em seus respectivos órgãos.
- Criar ambiente propício para a troca de experiências no Poder Judiciário, incentivando a aprendizagem mútua e a colaboração.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:

De 31/05/2023 até o presente momento.

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:

Magistrados e magistradas, servidores e servidoras do Poder Judiciário.

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

- Catorze práticas já divulgadas pelo Disseminando, desde a primeira edição até a quarta. Em média, pelo menos 100 espectadores em cada edição.
- Aumento da disseminação das práticas e surgimento de potenciais replicadores.
- Feedback positivo de participantes que conseguem entender melhor a prática e conseguem o contato mais fácil com o responsável.

**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?**

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

Inovação no Poder Judiciário.

BREVE DESCRIÇÃO:

O “Disseminando Boas Práticas do Poder Judiciário” objetiva divulgar ainda mais as boas práticas publicadas no Portal CNJ de Boas Práticas do Poder Judiciário, com maior possibilidade de explication e detalhamento, além de momento ao vivo para esclarecimento de dúvidas sobre as boas práticas.

São encontros virtuais mensais, que ocorrem sempre na última quarta-feira do mês, com 2 horas de duração, das 16h às 18h.

A cada edição, são apresentadas três ou quatro boas práticas publicadas em um dos eixos temáticos do Portal CNJ de Boas Práticas do Poder Judiciário. Eventualmente, mais de um eixo é contemplado na edição.

Até o momento, já tivemos quatro edições, conforme detalhado a seguir:

- 1.ª edição – Gestão Processual

TJPA Eficiência – Painel de Gestão Judiciária – TJPA

Gestão Judiciária – BI e Correição – TRT5

Gestão para Resultados da Primeira Instância CGJ – TJMT

- 2.ª edição – Sustentabilidade e Meio Ambiente

Programa Carbono Neutro – TST/CSJT

Campanha Eleições Sustentáveis – TRE-MG

Monitoramento de frotas para otimização de recursos e segurança – TRT-4

- 3.ª edição – Gestão de Pessoas

Aplicativo Conte Conosco – TRT-18

Espaço de trabalho compartilhado (*coworking*) da Seção Judiciária do Rio Grande do Norte – TRF-5

Relatório de *Business Intelligence* Saúde do Servidor – TRF-3

A biblioteca vai ao TRT-2 – TRT-2

- 4.ª edição – Combate à violência doméstica; combate à discriminação e ao racismo; e Povos e Comunidades Tradicionais.

Maria no Distrito – TJRO

Ação Preventiva e de Combate ao Assédio – TRT-4

Inclusão sociopolítica das comunidades quilombolas – TRE-TO

Inclusão sociopolítica dos povos indígenas – TRE-TO.

Em cada edição, as boas práticas são apresentadas pelos(as) próprios(as) responsáveis e, ao final de cada uma, há o momento de considerações e perguntas dos(as) debatedores(as) e dos(as) participantes(as) ouvintes.

Para participar do Disseminando, basta realizar a inscrição previamente e entrar na sala específica do Cisco Webex. O evento também é todo transmitido pelo canal do CNJ no YouTube.

Todas as informações são publicadas na página de eventos do CNJ. O convite também é divulgado por meio de Rede de Governança Colaborativa do Poder Judiciário, G-CNJ, redes sociais, matérias e lista de contatos específicas do tema, se houver.

Não houve dificuldades de implementação. Também não há custos financeiros, somente o trabalho dos(as) servidores(as) envolvidos(as).

GESTÃO DE POLÍTICA
JUDICIÁRIA NACIONAL
PROGRAMÁTICA

TRABALHO 4

APRIMORAMENTO DA GESTÃO
DE POLÍTICAS JUDICIÁRIAS
NACIONAIS PROGRAMÁTICAS

PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:

- 02921/2023 (Campanha de gestão).
- Auditoria de governança (08258/2022).
- Alguns processos de planejamento de política: 04370/2023, 04393/2023, 04391/2023.
- IN de gerenciamento de políticas: 08322/2023.

CATEGORIA:

Projetos/ações/iniciativas área-fim.

NOME E CARGO DOS(AS) PARTICIPANTES RESPONSÁVEIS PELO TRABALHO TÉCNICO:

Fabiana Andrade Gomes e Silva – diretora do Departamento de Gestão Estratégica

Marina Brazil Bonani – assistente II

Thaislana Marina Lima dos Santos – assistente II

Ricardo Fioreze – secretário especial da SEP

Dayse Starling Motta – juíza auxiliar da Presidência

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:

Geral: aperfeiçoar a gestão de Políticas Judiciárias Nacionais Programáticas (PJNP) do CNJ.

ESPECÍFICOS:

- aprimorar a gestão da informação;
- impulsionar a transparência ativa de informações;
- divulgar os resultados alcançados na execução de políticas;
- divulgar orientações sobre o gerenciamento de políticas; regulamentar o processo de gerenciamento de políticas; e

- impulsionar o desempenho do indicador estratégico (I.6) de Planejamento de Políticas Judiciárias.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:

1.º semestre de 2023.

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:

Gestores(as) de políticas judiciárias nacionais programáticas, ou seja, os(as) coordenadores(as) de políticas (conselheiros(as) e juízes(as) auxiliares) e as respectivas equipes (gabinetes).

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

Os esforços de Aprimoramento da Gestão de PJNP foram iniciados ainda em 2021, com as publicações do painel de PJNP e da primeira edição do Guia de Gestão. No entanto, até então, o trabalho possuía caráter de orientação e disseminação de boas práticas de gerenciamento, prescindindo de caráter cogente. Essa lacuna de processo formal de gerenciamento, conforme percepções colhidas nas entrevistas realizadas, é evidenciada tanto no relatório final da auditoria de governança (1469006) quanto no baixo desempenho dos indicadores estratégicos sobre gestão de políticas judiciárias (I.5 e I.6), e é apontada como causa principal para a baixa maturidade de governança na gestão das políticas do CNJ. Por isso, em 2023, por meio das execuções do Plano de Comunicação da Campanha de Gestão de PJNP e do Plano de Ação decorrente da Auditoria de Governança de Políticas Judiciárias, objetivou-se, sobretudo, institucionalizar diretrizes para o processo de gerenciamento e fornecer instrumentos práticos para a gestão da informação sobre as políticas em execução. Além disso, busca-se, ainda: impulsionar a transparência ativa e fornecer padrões para a prestação da informação no portal do CNJ e para a gestão interna da informação; facilitar a continuidade de ações nas transições de gestores(as); evitar duplicidades de esforços e conflitos de iniciativas; além de elevar, neste primeiro momento, o desempenho do indicador estratégico de planejamento de políticas (I.6). Para tanto, a campanha de orientação sobre os processos de gestão da política previstos no Guia visou alcançar de forma mais eficaz o público-alvo esperado, por meio de publicações periódicas realizadas entre os meses de março a setembro nos grupos de e-mail e de WhatsApp dos gabinetes para difusão das orientações contidas no Guia de Gestão de PJNP. Já os instrumentos de gestão previstos na IN n. 97, de 9 de agosto de 2023, que regulamenta o gerenciamento de PJNP no CNJ, foram encaminhados previamente

aos(as) conselheiros(as), em visitas realizadas a partir do mês de maio, oportunidade na qual também foram levantadas sugestões para o aprimoramento dessas ferramentas, a saber, o formulário de Planejamento de PJNP e o formulário de Transição, bem como do texto final do normativo aprovado. Desse modo, como principal indicador do resultado da campanha realizada, podemos observar que o desempenho do Indicador Estratégico de Planejamento de Política Judiciária (I.6) pôde saltar de 18,75%, no final de 2022, para 38,7%, ao final do primeiro semestre de 2023. E, neste momento, o indicador já alcança o desempenho de 41,9%, ultrapassando pela primeira vez a meta prevista no planejamento (de 40% de políticas judiciárias com planejamento formalizado). Por fim, destaca-se que o fomento à cultura de planejamento, além de potencialmente aprimorar a execução de políticas judiciárias, neste curto prazo, já se mostra como facilitador de gestão de informações relevantes para o processo de transição de gestão da presidência atualmente vivenciado no 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, NO PODER JUDICIÁRIO OU NA SOCIEDADE?**

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

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

- 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, OS MÉTODOS E AS 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:

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

BREVE DESCRIÇÃO:

- Problema: baixo grau de governança na gestão de políticas judiciária nacionais programáticas (PJNP) do CNJ, evidenciado pelos desempenhos abaixo da meta dos indicadores estratégicos, respectivamente, de (I.5) Monitoramento e de (I.6) Planejamento de Políticas Judiciárias, e ratificado pelo Relatório de Auditoria de Governança de Políticas Judiciárias (08258/2022).
- Principais causas: a falta de orientação aos(as) gestores(as) de políticas e a ausência de processo regulamentado de gerenciamento de PJNP que estabeleça diretrizes e ferramentas de gestão para a formulação, planejamento, monitoramento, transparência da informação, transição de gestão e gestão do portfólio de PJNP do CNJ.
- Plano de Ação: em 2023, foi elaborado plano de comunicação da campanha de gestão de PJNP (PIT no processo 02921/2023 e *link* do Plano <https://www.cnj.jus.br/wpcontent/uploads/2023/03/plano-comunicacao-politicas-judiciarias-programaticas-cnj-v2.pdf>) e Plano de ação para as recomendações da auditoria, com entregas abaixo (prazos no doc. 1508261 em 08258/2022): 1) divulgar o Painel de Políticas Judiciárias Nacionais; 2) divulgação da Campanha de Gestão de Políticas Judiciárias programáticas na Intranet, G-Gabinetes e Grupo de WhatsApp dos chefes de

gabinete de Conselheiro(a); 3) criação *card* de todo o ciclo de gestão de políticas; 4) realizar visitas aos gabinetes de conselheiros(as); 5) divulgar orientações (pílulas) sobre etapas específicas do ciclo de gestão; 6) regulamentar o gerenciamento de Política Judiciária Instrução Normativo;

- Resultados esperados: 1) planejamentos inseridos no SEI e cumprimento da meta do I.6, de atingir 40% das políticas com planejamento; 2) IN de PJNP publicada (<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5220>); 3) pílulas e *cards* da campanha divulgados (<https://www.cnj.jus.br/intranet/conheca-a-sexta-etapa-de-transparencia-da-gestao-de-politicas-judiciais-nacionais/>); 4) Painel atualizado (<https://paineisanalytics.cnj.jus.br/single/?appid=d6c7bf5c=5727-4337-3aab87872-1d6810d&sheet-27235fe3-1d1e-4105-8cae-095e9890b5c0&theme=politicas&lang=pt-BR&opt=ctxmenu,curssel>); 5) 2.ª ed. do Guia de Gestão de PJNP publicada (em curso); e 6) vídeos da campanha divulgados (em curso).
- Métodos e técnicas adotadas: 1) visitas aos gabinetes para sensibilização e orientação sobre os instrumentos de gerenciamento elaborados pelo DGE e colheita de sugestões para subsidiar a proposição de IN de PJNP; 2) divulgação de orientações aos(as) gestores(as) na forma da Campanha de Gestão de PJNP, na intranet, grupos de WhatsApp e e-mail, com base no Guia de Gestão de PJNP, elaborado em 2021 pelo DGE; e 3) instituição de IN de gerenciamento de PJNP e formulário de planejamento enviado pelo SEI.
- Custos e recursos envolvidos: não houve custo adicional orçamentário, além da atuação de servidores(as) do gabinete do Departamento de Gestão Estratégica (DGE), da Secretaria de Comunicação Social (SCS) e do gabinete de conselheiros(as).
- Alcance dos objetivos: desempenho % do I.6: em dez./2022 – 18,75%; em jul./2023 – 38,7%; e set./2023 – 41,9% (meta alcançada). São 13 políticas com planejamento de 31 em execução.
- Características inovadoras: não há material destinado à gestão de política judiciária, sendo necessário adaptar materiais sobre governança de políticas públicas.
- Tempo de execução: jan.–set./23. As entregas 5 e 6 estão em curso; duas pílulas foram publicadas após prazo do prêmio e a IN foi publicada em agosto, mas todos os esforços iniciaram no 1.º semestre.
- Dificuldades encontradas e soluções: 1) engajamento dos(as) coordenadores(as) de política (conselheiros(as)). Solução: visitas de sensibilização e oitiva das autoridades; patrocínio da alta administração com a participação do secretário especial e juíza auxiliar da Secretaria Especial(SEP); envio dos formulários de planejamento

antes da publicação da IN; 2) um gabinete não foi visitado por falta de agenda. Solução: material foi encaminhado por meio do SEI; 3) restrição de servidores(as) da Secretaria de Comunicação Social (SCS) para revisão dos materiais – solução: aumento de prazo. Potencial de replicação da prática em outros órgãos: sim.

REGIMENTO INTERNO ANOTADO

TRABALHO 5

REGIMENTO INTERNO DO CNJ
ANOTADO



PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:

01209/2023.

Está disponível também no menu Acesso Rápido, *link* Jurisprudência, no Portal do CNJ: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/02/regimento-interno-cnj-anotado-v27-2-2023.pdf>.

CATEGORIA:

Projetos/ações/iniciativas área-fim.

NOME E CARGO DOS(AS) PARTICIPANTES RESPONSÁVEIS PELO TRABALHO TÉCNICO:

Mariana Dutra – secretária processual

Carla Aranha – coordenadora de Processamento de Feitos

Lêda de Almeida – chefe da Seção de Jurisprudência

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:

Facilitar a compreensão do Regimento Interno e o entendimento jurisprudencial do CNJ e, assim, auxiliar o trabalho de conselheiros(as), assessores(as), advogados(as) e demais operadores(as) do Direito que atuam no CNJ.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:

O Regimento Anotado foi lançado em 28/2/2023 na 2.ª Sessão Ordinária de 2023.

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:

Conselheiros(as), advogados(as), magistrados(as), dirigentes de tribunais, servidores(as) públicos(as), assessores(as), estagiários(as), partes de processo, comunidade jurídica, estudantes, bacharéis em Direito e sociedade em geral.

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

O principal resultado foi disponibilizar ao público material de pesquisa atualizado com a jurisprudência produzida pelo Plenário do CNJ com a interpretação dada aos dispositivos regimentais. Ademais, consolida em material de fácil acesso e consulta os principais julgamentos do órgão sobre o tema, constituindo-se importante fonte para entendimento das previsões regimentais.

**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, NO PODER JUDICIÁRIO OU NA 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, na 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:

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

BREVE DESCRIÇÃO:

O regimento interno é o ato normativo fundamental para estabelecer as regras e atribuições de um órgão colegiado.

Já a análise e o julgamento de casos concretos relacionados às disposições do regimento formam precedentes úteis que ajudam a compreender melhor as regras e o funcionamento do órgão.

Pensando nisso, a Seção de Jurisprudência (Sejur), ligada à Secretaria Processual (SPR), elaborou o Regimento Interno do CNJ Anotado.

A publicação foi produzida com a seleção dos principais julgamentos e acórdãos publicados com análise e interpretação aos dispositivos do Regimento Interno do Conselho (RICNJ).

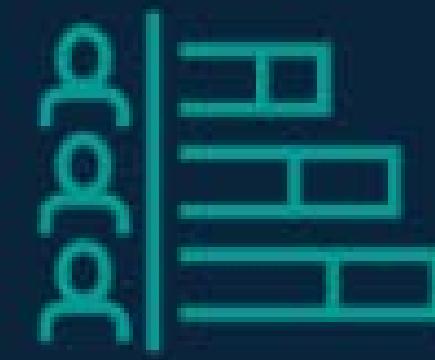
O conteúdo apresenta a íntegra do Regimento Interno do CNJ com anotações jurisprudenciais que explicam as atribuições dos(as) conselheiros(as), da Corregedoria Nacional; a competência do Conselho; e os tipos de processos, bem como o funcionamento das sessões plenárias e outras questões regimentais.

As anotações buscam explicar e facilitar a compreensão dos artigos, incisos, alíneas e parágrafos do RICNJ, além de dirimir dúvidas da prática processual administrativa que podem surgir na atuação dos operadores do direito junto ao CNJ.

A publicação foi lançada pela presidente, ministra Rosa Weber, em 28/2/2023, na 2.ª Sessão Ordinária de 2023, e está disponível para consulta no menu Acesso Rápido, no link da Jurisprudência no Portal do CNJ em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/02/regimento-interno-cnj-anotado-v27-2-2023.pdf>.

Alinhado aos princípios de sustentabilidade, o Regimento Interno do CNJ Anotado não foi impresso. É disponibilizado apenas na versão eletrônica.

A publicação é atualizada semestralmente pela Sejur, conforme a Portaria n. 62, de 13 de março de 2023, da Presidência do CNJ.



PAINEL DE PADS

TRABALHO 6

PAINEL DE PADS



PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:

00957/2023.

Está disponível na Intranet do CNJ, no seguinte *link*: <https://www.cnj.jus.br/intranet/insitucional/paineis-de-gestao/>.

CATEGORIA:

Projetos/ações/iniciativas área-fim.

NOME E CARGO DOS(AS) PARTICIPANTES RESPONSÁVEIS PELO TRABALHO TÉCNICO:

Salise Monteiro Sanchotene - Conselheira

Celina Ribeiro Coelho da Silva - Assessora de Conselheira

Gabriela Mascarenhas Espinheira - Analista Judiciária

Leonardo Lemes Rosa - Diretor de gestão, projetos e processos

Mariana Dutra – secretária processual

Carla Aranha – coordenadora de Processamento de Feitos

Aeda Valle – coordenadora de Protocolo, Autuação e Distribuição

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:

Aperfeiçoar e auxiliar a instrução de processos disciplinares no âmbito do CNJ que ainda não foram julgados.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:

O Painel de PADs foi disponibilizado na Intranet do CNJ em março de 2023

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:

Conselheiros(as) e assessores(as).

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

O Painel de PADs imprime maior transparência para a tramitação desses processos, auxiliando na pesquisa de magistrados(as) investigados(as), imputações e afastamentos determinados. Além disso, é importante ferramenta para imprimir celeridade, já que consolida em um único documento as principais informações sobre os PADs em andamento.

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, NO PODER JUDICIÁRIO OU NA SOCIEDADE?

- Capacidade de transformar a realidade.
- Geração de benefícios para as partes interessadas.

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

Impacto para duas ou mais unidades administrativas do 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.

INOVAÇÃO:

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

BREVE DESCRIÇÃO:

O Painel de PADs reúne dados de processos administrativos disciplinares em andamento no CNJ, tais como o número do processo, o ano da distribuição, o(a) conselheiro(a) relator(a), o nome do(a) magistrado(a) processado(a) e a informação de se houve ou não decisão de afastamento do(a) juiz/juíza.

TRABALHO 7

**ESTRUTURAÇÃO E IMPLANTAÇÃO
DO PROCESSO DE TRANSIÇÃO DE
PROJETO PARA OPERAÇÃO**

O painel disponibiliza também o *link* da portaria de instauração do respectivo PAD que contém os fatos sob apuração.

O compartilhamento dos dados por meio do Painel facilita o acesso dos(as) conselheiros(as) relatores(as) e seus(suas) assessores(as) aos dados dos processos disciplinares dos(as) demais gabinetes.

PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:

Não existe processo SEI relacionado ao trabalho.

CATEGORIA:

Projetos/ações/iniciativas área-meio.

NOME E CARGO DOS(AS) PARTICIPANTES RESPONSÁVEIS PELO TRABALHO TÉCNICO:

Dr. João Thiago de França Guerra – juiz assistente DTI

Flávio Feitosa Costa – coordenador

Rodolfo Antônio da Costa Guará – chefe de Seção

Denise Clara Barbosa – técnica judiciária

Sheila da Silva Ribeiro Lima – técnica judiciária

Fernando Ferreira Cardoso – estagiário

Luiz Gustavo da Costa Gonçalves – estagiário

Carlos Eduardo Vellozo de Campos – chefe de Seção

Benildo Moraes Santos – chefe de Seção

Lucas Fuser do Carmo – chefe de Seção

Karin Stieltjes – terceirizada

Fernanda Magalhães de Souza – terceirizada

João Marques Bacelar – terceirizado

Frederico Ribeiro Ramos – terceirizado

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:

- Promover maior integração da Central de Atendimento do Departamento de Tecnologia da Informação (DTI) ao processo de implantação de projetos no ambiente de produção, tornando-a participante fundamental na fase de transição de projetos para operação.
- Enfatizar a importância da documentação para que seja realizado o repasse de conhecimento do sistema à Central de Atendimento do DTI de forma organizada e estruturada.
- Criar formulários de levantamento de informações da Solução de TIC para subsidiar a Central de Atendimento do DTI (Seate) no atendimento aos usuários.
- Criar modelo de manual do usuário para obter padronização das informações da solução de TIC e sua utilização.
- Criar alertas automáticos para os projetos em fase final, visando otimizar a gestão do PMO e da Central de Atendimento do DTI.
- Padronizar o início do repasse de conhecimento para, no máximo, no início da homologação da solução de TIC.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:

Dezembro de 2022 a junho de 2023.

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:

Todos(as) os(as) usuários(as) interno(as) e externo(as) de soluções de TIC disponibilizadas e geridas pelo CNJ.

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

A Central de Atendimento ao Usuário, antes esquecida no processo de desenvolvimento das soluções de TIC, é hoje parte atuante desse processo.

Melhoria do atendimento ao usuário das soluções de TIC geridas pelo CNJ, com impacto nacional, visto que a equipe possui documentação necessária para resolver ou encaminhar os chamados abertos.

Os pontos de controle estabelecidos não permitem que uma solução de TIC resultante de um projeto constante no Portfólio de Projetos do DTI seja disponibilizada em ambiente de produção sem que a documentação e o devido repasse de conhecimento sejam efetuados. Dessa forma, desde a implantação efetiva do processo, não temos registro de solução de TIC implantada de forma inadequada.

Consideramos que a melhoria da qualidade na prestação de serviços associada, neste caso, ao atendimento aos usuários das soluções de TIC do CNJ, traz impacto significativo na melhoria da imagem institucional, bem como abre caminho para a ampliação da atuação de nossa Central de Atendimento por meio de ferramentas e de dados estruturados.

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, NO PODER JUDICIÁRIO OU NA SOCIEDADE?

- Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas.
- Capacidade de transformar a realidade.
- 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, os métodos e as técnicas podem ser replicados em outros contextos, dentro e fora do CNJ?

Possível replicação em outros órgãos ou entidades da Administração Pública.

INOVAÇÃO:

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

BREVE DESCRIÇÃO:

Após inúmeras reclamações relacionadas à disponibilização de novas soluções de TIC em ambiente de produção, foi realizada análise detalhada do processo que constatou que a Seate não estava sendo comunicada e, também, subsidiada minimamente com informações para prover atendimento de qualidade aos usuários de soluções de TIC geridas pelo CNJ.

Os principais problemas identificados foram: a falha de comunicação sobre a disponibilização de novas soluções de TIC em ambiente de produção, a ausência de documentação mínima necessária e a falta de repasse de conhecimento adequado à equipe da Seate. O cenário encontrado apontava uma Central de Atendimento sem condições mínimas para prestar atendimento de qualidade, com sobrecarga de chamados sem o devido tratamento e usuários insatisfeitos (internos e externos).

Após análise do processo de desenvolvimento da solução e, principalmente, dos procedimentos e ferramentas relacionados à sua disponibilização em ambiente de produção, definidos na Metodologia de Gerenciamento de Projetos do Departamento de Tecnologia da Informação (MGP-DTI), identificamos uma lacuna relacionada a procedimentos necessários à implantação de uma solução de TIC em ambiente de produção.

Como resultado final dessa análise, chegamos à conclusão de que precisaríamos: integrar a Seate ao processo de desenvolvimento da solução de TIC desde a fase de estruturação do projeto; enfatizar a importância da documentação para realização do repasse de conhecimento do sistema à Seate de forma organizada e estruturada; criar formulários de levantamento de informações da solução de TIC para subsidiar a Seate no atendimento aos usuários, bem como um modelo de manual do usuário padronizado; e criar alertas automáticos para os projetos em fase final, visando otimizar a gestão do PMO.

Dessa forma, a MGP-DTI foi atualizada para criação do subprocesso “Realizar transição de projeto para operação”, definindo os procedimentos obrigatórios a serem realizados

para que toda documentação necessária e o repasse de conhecimento da solução de TIC fossem feitos de forma adequada. Além das mudanças na MGP-DTI, foram desenvolvidos: dois formulários para web, um com informações técnicas e outro com informações negociais; modelo de manual de usuário; automações para envio das informações negociais e técnicas para as equipes da Seate e PMO e para detecção, a partir de dados extraídos da ferramenta de acompanhamento dos projetos, do atingimento do percentual mínimo de 75% e envio de alerta ao PMO e Seate.

Em função do cenário crítico encontrado na Seate, passamos a atuar em duas frentes distintas, uma relacionada ao processo de validação e implantação de mudanças no processo e outra, emergencial, relacionada ao provimento de informações negociais e técnicas das soluções de TIC que já estavam em produção.

Na frente emergencial, deparamo-nos com problemas nas informações cadastradas nas bases de dados e, consequentemente, com a dificuldade de identificar os gestores negociais e técnicos de cada solução de TIC. Essa informação era fundamental para direcionar as ações de elaboração/atualização da documentação necessária. Após esforços empreendidos pela PMO e Seate, conseguimos direcionar as ações para os respectivos responsáveis.

Na frente principal, efetuamos diversas reuniões de validação interna (COAG, DTI e juízes assistentes), bem como alinhamento das atualizações da MGP-DTI com o Escritório Corporativo de Projetos e com a Seção de Gestão de Processos da Diretoria de Gestão Estratégica.

Dessa forma, após diversas validações e alinhamentos necessários, promovemos a divulgação do processo aos gerentes de projetos da carteira de TIC por meio de reuniões e campanha de divulgação por meio da SCS.



TRABALHO 8

**21 DIAS DE ATIVISMO PELO
FIM DA VIOLÊNCIA CONTRA A
MULHER**

PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:

10419/2022.

CATEGORIA:

Projetos/ações/iniciativas área-meio.

NOME E CARGO DOS(AS) PARTICIPANTES RESPONSÁVEIS PELO TRABALHO TÉCNICO:

(Redes Sociais)

Juliana Freitas – terceirizada

Mário Chesini Afonso – terceirizado

Guilherme Lopes Ramalho – terceirizado

Pedro Paulo Sousa – terceirizado

Thayanne Beatriz Oliveira – terceirizada

João Vítor Fernandes – terceirizado

(Institucional)

Rejane Rodrigues – coordenadora de imprensa

Laianny Mangabeira – terceirizada

Thaís Oliveira – terceirizada

Tatiana Vaz – terceirizada

(Imprensa)

Sarah Barros – terceirizada

Thaís Cieglinski – terceirizada

Jonathas Seixas – terceirizado

Ana Moura – terceirizada

Jeferson Melo – terceirizado

Lenir Camimura – terceirizada

Manuel Carlos Montenegro – terceirizado

Mariana Mainenti – terceirizada

Regina Bandeira – terceirizada

(Fotógrafos)

Gilmar Ferreira – terceirizado

Gláucio Dettmar – terceirizado

Luiz Silveira – terceirizado

Rômulo Serpa – terceirizado

(Revisão)

Carmem Menezes – terceirizada

(Áudio e Vídeo)

André Luiz Mota – chefe de Setor

Daniel Noqueli Noronha – terceirizado

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:

Gerar reflexões sobre os variados cenários da violência de gênero contra meninas e mulheres, com a contextualização de suas vulnerabilidades. A campanha teve como objetivo, ainda, sensibilizar a sociedade sobre o tema, e envolver todo o Poder Judiciário.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:

Entre os dias 20 de novembro e 10 de dezembro de 2022.

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:

Cidadãs e cidadãos brasileiros(as), especialmente mulheres de todas as idades.

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

A campanha trouxe a adesão de tribunais superiores, de tribunais estaduais, da ONU Brasil, de órgãos de classe e reforçou o papel do CNJ como articulador de políticas públicas e de impacto social.

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

Economia de recursos materiais, humanos ou orçamentários.

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

- Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas.
- Capacidade de transformar a realidade.
- 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, na 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.

INOVAÇÃO:

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

BREVE DESCRIÇÃO:

Pela primeira vez, o CNJ encabeçou uma série de ações que integraram a campanha de 21 Dias de Ativismo pelo Fim da Violência contra a Mulher. A ideia foi produzir conteúdo diversificado e em diferentes formatos para serem veiculados durante os 21 dias da campanha. Foram nove matérias especiais, um *teaser* para ser veiculado pela rede Cinemark, três *Reels*, 17 publicações com *cards* em diferentes formatos – sendo nove carrosséis –, 21 *stories* e um filtro para o Instagram. Também foram editados 12 vídeos-depoimento com mensagens de conselheiros do CNJ, presidentes e membros de tribunais superiores. A identidade visual foi formulada a partir da história das irmãs Mirabal, conhecidas como Las Mariposas, e que foram a inspiração para que a ONU criasse o Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra as Mulheres. Imagens de mariposas foram usadas nas peças e a paleta de cores foi inspirada nos tons encontrados na asa do inseto. Tribunais de todas as esferas – especialmente os estaduais de Justiça – e sociedade foram convidados a fazer parte desse movimento. No Portal CNJ foi criada uma página dedicada para hospedar todo o enxoval para uso dos parceiros, informar sobre a temática e reunir os conteúdos produzidos. Toda a campanha foi produzida e veiculada sem custos.

assédio e
discriminação,
não.

TRABALHO 9

ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO, NÃO



PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:

Projeto não teve entrada no SEI.

CATEGORIA:

Projetos/ações/iniciativas área-meio.

NOME E CARGO DOS(AS) PARTICIPANTES RESPONSÁVEIS PELO TRABALHO TÉCNICO:

(Institucional)

Rejane Rodrigues – coordenadora de imprensa

Lilian Saldanha – terceirizada

Thaís Oliveira – terceirizada

Tatiana Vaz – terceirizada

Felipe Daia – estagiário

Laianny Mangabeira – terceirizada

(Redes Sociais)

Juliana Freitas – terceirizada

Mário Chesini Afonso – terceirizado

Guilherme Lopes Ramalho – terceirizado

Thayanne Beatriz Oliveira – terceirizada

João Vítor Fernandes – terceirizado

Willian Sousa – terceirizado

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:

Aumentar o conhecimento de conselheiros(as), magistrados(as), servidores(as) e terceirizados(as) a respeito da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. Além disso, também era necessário que essa iniciativa fosse além do CNJ e fosse reproduzida pelas comissões ou comitês de enfrentamento ao assédio e à discriminação nos tribunais. A campanha de comunicação interna teve, ainda, extensão para as redes sociais, já que o tema tem relevância para todo tipo de

trabalhador e cidadão. Além disso, foi nas redes sociais que incentivamos a participação de todos os tribunais brasileiros à campanha, com o objetivo de que compartilhassem as iniciativas internas promovidas por suas comissões ou comitês de enfrentamento ao assédio e à discriminação.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:

De 2/5/2023 a 22/6/2023.

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:

Conselheiros(as), magistrados(as), servidores(as) e colaboradores(as) do CNJ e população.

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

Em avaliação quantitativa, as matérias divulgadas na Intranet geraram 124 visualizações. Todos os conteúdos foram divulgados também, por e-mail para todo o CNJ, que possui 1.200 e-mails cadastrados, além do grupo institucional de WhatsApp com 212 pessoas. De forma qualitativa, depois dos conteúdos divulgados, a comissão informou que as pessoas se sentiram mais à vontade para procurá-los, sem registrar uma denúncia formal, mas como forma de buscar acolhimento sobre o assédio sofrido.

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

Economia de recursos materiais, humanos ou orçamentários.

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

- Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas.
- Capacidade de transformar a realidade.
- 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, na 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.

INOVAÇÃO:

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

BREVE DESCRIÇÃO:

A 2.ª Pesquisa Nacional de Assédio e Discriminação no Âmbito do Poder Judiciário, iniciativa do CNJ que analisou as respostas de 13.772 pessoas a questionário sobre o assunto, aplicado entre 5 de dezembro de 2022 e 19 de janeiro de 2023, mostrou que o sentimento de proteção em relação ao assédio e à discriminação se mostra crescente entre as pessoas que compõem a força de trabalho dos tribunais e dos Conselhos de Justiça do Brasil. Ter conhecimentos a respeito da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação é fundamental para que todos e todas saibam como se proteger e denunciar, aumentando, assim, a sensação de proteção. O levantamento reforçou a necessidade das comissões ou dos comitês de enfrentamento do assédio e da discriminação divulgarem mais os resultados dos seus trabalhos no apoio aos denunciantes e às vítimas. Portanto, campanhas de comunicação interna eram necessárias.



Como fazer
Pesquisas Empíricas
aplicadas a Políticas Judiciárias

TRABALHO 10

CAPACITAÇÃO EM PESQUISA: COMO FAZER PESQUISAS EMPÍRICAS APLICADAS A POLÍTICAS JUDICIÁRIAS

PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:

02556/2022 e 3180/2022.

CATEGORIA:

Projetos/ações/iniciativas área-fim.

NOME E CARGO DOS(AS) PARTICIPANTES RESPONSÁVEIS PELO TRABALHO TÉCNICO:

Ana Lúcia Andrade de Aguiar – juíza coordenadora do DPJ

Lívia Cristina Marques Peres – juíza coordenadora do DPJ

Gabriela Moreira de Azevedo Soares – diretora executiva

Olívia Alves Gomes Pessoa – pesquisadora

Danielly Queirós – pesquisadora

Bruna Leite Borges Correa – terceirizada

Fausto Augusto Cândido Bezerra Júnior – estagiário

Objetivos do Trabalho Técnico:

Promover a capacitação de magistrados(as), servidores(as) e público externo sobre métodos e técnicas de pesquisa empírica no direito e divulgar e debater os resultados alcançados, a metodologia e as estratégias das pesquisas realizadas pelo Departamento de Pesquisas Judiciárias (DPJ) e pelos conselhos e tribunais do Poder Judiciário.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:

De 6/2/2023 até o 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 capacitação e/ou aprimoramento para realização de pesquisas empíricas aplicadas às políticas judiciárias.

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

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. Além da qualificação de magistrados(as) e servidores(as), que poderão mobilizar técnicas de pesquisas empíricas no direito para a implementação, o monitoramento e a avaliação de políticas judiciárias. 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 os próprios trabalhos e instigados a participarem das capacitações. 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. 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 ampliados.

**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, no Poder Judiciário ou na sociedade?

- Geração de benefícios para as partes interessadas.
- Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas.
- 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, na 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 outras unidades do CNJ.
- Possível replicação em outros órgãos do Poder Judiciário.

INOVAÇÃO:

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

BREVE DESCRIÇÃO

Dante das numerosas tarefas da Secretaria de Cerimonial e Eventos na realização dos mais diferentes eventos para divulgação de atividades do CNJ e mediante a necessidade de maior divulgação de resultados de pesquisa produzidas pelo DPJ ou por instituições parceiras, foi criado espaço de divulgação: os Seminários de Pesquisas Empíricas Aplicadas às Políticas Judiciárias. Para além da divulgação dos resultados de pesquisas, em 2022 foi instituída a Rede de Pesquisas Judiciárias (RPJ) criada pela Resolução CNJ n. 462, de 2022. A RPJ é coordenada pelo DPJ do CNJ e tem como objetivos estabelecer mecanismos de colaboração, comunicação e divulgação dos estudos e diagnósticos entre os grupos de pesquisas judiciárias dos tribunais. Para o funcionamento da RPJ, iniciou-se nos Seminários a oferta de sessões com capacitação para magistrados(as), servidores(as) e público externo em métodos e técnicas em pesquisa empírica no direito. 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 DPJ poderia utilizar para a divulgação e discussão das pesquisas; e capacitações. No espaço criado, passamos também a divulgar pesquisas realizadas pelos tribunais, até então

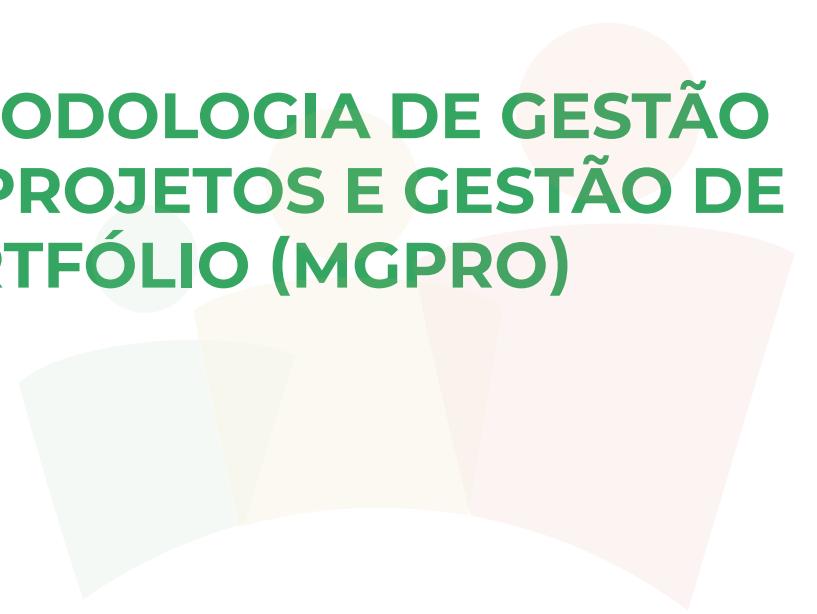
muitas vezes desconhecidas. Todas as pesquisas divulgadas contam com a participação de debatedores(as) especialistas nas áreas, que, em muito, enriquecem e contribuem com a discussão a respeito dos resultados encontrados. O campo da pesquisa empírica no Poder Judiciário é amplo, mas ainda pouco explorado. São poucos(as) os(as) profissionais que conhecem os dados existentes e entendem de métodos estatísticos aplicados ao direito. Por esse motivo também, as capacitações ofertadas a partir de 2022 são fundamentais para o desenvolvimento de competências técnicas em pesquisa empírica em profissionais da área do direito. Portanto, o conceito da iniciativa é divulgar, discutir temas que interessem o Poder Judiciário, capacitar e 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) e, portanto, não tem custo a mais para o órgão. Foram realizados até 13/9/2023, 31 seminários de pesquisa que contam com 25.034 visualizações no canal do CNJ no YouTube e oito capacitações com mais de 12.972 visualizações no mesmo canal. Essa iniciativa é inovadora porque utiliza os canais de comunicação da atuação para estabelecer conexão com pesquisadores(as), estudantes, magistrados(as), servidores(as) e pessoas interessadas em geral para discussão dos temas de pesquisa. Além de promover a capacitação em pesquisa empírica no direito de servidores(as), magistrados(as) e público em geral, que poderão mobilizar esse conhecimento em estudos de avaliação nas unidades em que atuam podendo contribuir assim com a produção de conhecimento qualificado dentro do Poder Judiciário e a tomada de decisões com base em dados. As capacitações podem contribuir, ainda, com a trajetória acadêmica desse público. Os seminários não têm custos, logo há economia de recursos humanos e simplificação/desburocratização do processo de trabalho considerando que, se pedíssemos à Secretaria de Cerimonial e Eventos (SCE) 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 aumento de eficácia com o evento, visto que atinge número muito maior de pessoas, possui ainda grande potencial de impacto positivo para o CNJ haja vista a visibilidade e capacitação.



METODOLOGIA DE GESTÃO DE PROJETOS E PORTFÓLIO DO CNJ **MGPRO**



TRABALHO 11



**METODOLOGIA DE GESTÃO
DE PROJETOS E GESTÃO DE
PORTFÓLIO (MGPRO)**



PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE:

01546/2023.

CATEGORIA:

Projetos/ações/iniciativas área-fim.

NOME E CARGO DOS(AS) PARTICIPANTES RESPONSÁVEIS PELO TRABALHO TÉCNICO:

Cristina de Oliveira Winckler – coordenadora do Escritório Corporativo de Projetos Institucionais

Antonio Ferreira de Melo Filho – consultor de Projetos Institucionais

Igor Caires Machado – consultor de Projetos Institucionais

Érika Teixeira Guimarães – assistente II do Escritório Corporativo de Projetos Institucionais

Dayse Starling Motta – juíza auxiliar da Presidência

Ricardo Fioreze – secretário especial de Programas, Pesquisas e Gestão Estratégica

Plácido Netto – consultor UNOPS

Wesley Pereira – consultor UNOPS

Cláudia Correa – colaboradora Pnud

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO:

A MGPRO tem como objetivo aperfeiçoar a gestão de projetos no CNJ por meio de um conjunto de padrões, ferramentas, técnicas/práticas e orientações específicas para apoiar as equipes de projetos institucionais do CNJ a entregar os benefícios e resultados previstos em seus projetos. Ao focar na visão de benefícios, entregas em ciclos curtos e adotar abordagem híbrida, busca atender às especificidades do CNJ e ser suficientemente adaptativa para ser utilizada em diferentes tipos de projetos.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO:

De abril de 2022 a abril de 2023.

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO:

Magistrados(as), servidores(as) e colaboradores(as) do CNJ, podendo ampliar para os demais órgãos do Poder Judiciário.

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

Com a identificação dos benefícios esperados com a execução de cada projeto, passou a ser possível avaliar se o projeto em questão era suficiente para o alcance do benefício ou se seria necessária outra iniciativa. Além disso, o planejamento incremental reduz o retrabalho à medida que permite a evolução do planejamento por meio de *feedbacks* contínuos obtidos ao longo da execução.

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?

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

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 ou entidades da Administração Pública.

INOVAÇÃO:

Inovação no Poder Judiciário.

BREVE DESCRIÇÃO:

A gestão de projetos no CNJ tem sido aprimorada nos últimos anos, especialmente após a criação do Escritório Corporativo de Projetos Institucionais (ECP). Por meio do projeto PMOJud, executado em parceria com a ONU no âmbito do Justiça 4.0, foram realizados diagnósticos de maturidade, plano de operação e plano de melhorias. O resultado dessas ações fundamentou o desenho de metodologia de gestão de projetos focada nas particularidades do CNJ. Assim, considerou: mandato de dois anos da Presidência e dos(as) conselheiros(as), não coincidentes; existência de IN de projetos com processos gerais, mas sem metodologia específica; baixo grau de conhecimento e aplicação de práticas de projetos; e diferentes tipos de projetos, com diferentes níveis de complexidade. Trabalhando essas particularidades, a IN n. 93/2023 instituiu as seguintes diretrizes, pilares da Metodologia de Gerenciamento de Projetos e Portfólio (MGPRO):

- Visão de benefícios: garantir visão clara dos benefícios a serem alcançados pelo projeto ou, caso não seja possível atender diretamente a um benefício de resultado, qual a capacidade necessária para pavimentar o caminho para alcançá-lo, bem como sua forma de mensuração.
- Planejamento incremental: planejamento por etapas, definindo os marcos do projeto e detalhando a etapa mais próxima. Isso permite ajustes necessários com base em feedbacks contínuos, mudanças no contexto e aprendizado ao longo do processo, reduzindo também, o retrabalho.
- Entregas em ciclos curtos: busca entregar valor de forma frequente e rápida. Visa apresentar resultados, mesmo que pequenos, para avaliação contínua do valor e das entregas ao longo do projeto e não somente ao final, atendendo ao prazo de mandato da presidência. Com isso, o foco dos projetos muda para os resultados esperados, indo além de simples acompanhamento de cronograma. A MGPRO prioriza a entrega dos resultados e benefícios desde o início do projeto e permite ajustes ao longo do projeto para maximizar a entrega do valor. Após a publicação da MGPRO, os projetos passaram a apresentar os benefícios esperados com os projetos, bem como a forma de medi-los. Essa abordagem é considerada inovadora no Poder Judiciário, uma vez que promove mentalidade voltada para os resultados, proporcionando maneira mais eficaz e eficiente de gerenciar e entregar projetos alinhados com o Planejamento Estratégico do CNJ e a Estratégia Nacional do Poder Judiciário. Visando respeitar as particularidades das diferentes áreas técnicas, a metodologia é

flexível para recepcionar suas práticas específicas. Dessa forma, áreas que possuem metodologias próprias conseguem integrá-las à MGPRO, desde que respeitando itens específicos, focados nos benefícios. Por ser uma metodologia híbrida, que recepciona as adaptações necessárias para se adaptar ao contexto de cada tribunal, desde que mantido o foco nos benefícios, na entrega de valor em ciclos curtos e no planejamento incremental, a MGPRO pode ser replicada em outros órgãos do Poder Judiciário e da Administração Pública. A essência da metodologia é a sua adaptabilidade ao contexto de cada projeto. Por fim, a dificuldade para implementação da MGPRO foi a falta de uma linguagem comum em gerenciamento de projetos e o desconhecimento de práticas. Para mitigar a situação, promovemos capacitação de servidores(as), disponibilizamos guias práticos, realizamos divulgação e apoiamos o planejamento dos projetos, oferecendo consultorias quando necessário. Cabe destacar que a MGPRO foi cocriada entre os servidores(as) do Escritório Corporativo de Projetos Institucionais e colaboradores do UNOPS. Assim, os custos envolvidos estão inseridos na Cooperação com o Pnud (BRA/20/015), não sendo foi possível especificar um custo para esse trabalho.

