



VALORIZA CNJ

3ª EDIÇÃO

3.º PRÊMIO
VALORIZA CNJ

CATEGORIA **TRABALHOS TÉCNICOS**

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

Brasília, 2024



VALORIZA CNJ

3ª EDIÇÃO

3.º PRÊMIO
VALORIZA CNJ

CATEGORIA **TRABALHOS TÉCNICOS**

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

Brasília, 2024

**Presidente**

Ministro Luís Roberto Barroso

Corregedor Nacional de Justiça

Ministro Luis Felipe Salomão

Conselheiros

Ministro Caputo Bastos

José Rotondano

Renata Gil de Alcantara Videira

Mônica Autran Machado Nobre

Daniela Pereira Madeira

Alexandre Teixeira

Guilherme Guimarães Feliciano

Pablo Coutinho Barreto

João Paulo Santos Schoucair

Daiane Nogueira de Lira

Luiz Fernando Bandeira de Mello Filho

Secretária-Geral

Adriana Alves dos Santos Cruz

Secretário de Estratégia e Projetos

Gabriel da Silveira Matos

Diretor-Geral

Johaness Eck

EXPEDIENTE**SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL****Secretária de Comunicação Social**

Giselly Siqueira

Coordenador de Multimeios

Jônathas Seixas de Oliveira

Coordenadora de Imprensa

Cecília Malheiros

Diagramação

Jeovah Herculano Szervinsk Junior

Revisão de texto

Carmem Menezes

Matheus Bacelar

2024

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

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

Endereço eletrônico: www.cnj.jus.br

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
NORMATIVOS QUE INCENTIVAM AS AÇÕES DE VALORIZAÇÃO E RECONHECIMENTO	8
TRABALHO 1	
AÇÃO COORDENADA DE AUDITORIA SOBRE A POLÍTICA CONTRA O ASSÉDIO E A DISCRIMINAÇÃO	12
TRABALHO 2	
BLOCO DO RESPEITO	17
TRABALHO 3	
CONSTRUÇÃO DO PAINEL DE METAS NACIONAIS PELO DATAJUD	22
TRABALHO 4	
EXPOMULHERES CNJ	26
TRABALHO 5	
INSTRUÇÃO NORMATIVA CNJ N. 101, DE 15/5/2024, QUE DISPÕE SOBRE PRÁTICAS E MEDIDAS VOLTADAS À PROMOÇÃO DA SUSTENTABILIDADE NO ÂMBITO DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA	30
TRABALHO 6	
INSTRUMENTO DE GOVERNANÇA NA GESTÃO DAS POLÍTICAS JUDICIÁRIAS NACIONAIS PROGRAMÁTICAS	34
TRABALHO 7	
PAINEL DE <i>BUSINESS INTELLIGENCE</i> PARA ACOMPANHAMENTO DAS METAS DAS CORREGEDORIAS	40
TRABALHO 8	
POLÍCIA JUDICIAL AMIGA DOS AUTISTAS	44
TRABALHO 9	
SISTEMA NACIONAL DE ADOÇÃO E ACOLHIMENTO (SNA) – ÁREA EXTERNA PARA PRETENDENTES E FERRAMENTA DE BUSCA ATIVA	49

FICHA CATALOGRÁFICA

C755p

Conselho Nacional de Justiça.

Prêmio valoriza CNJ : categoria trabalhos técnicos / Conselho Nacional de Justiça. – 3. ed. – Brasília: CNJ, 2024.

55 p.

ISBN: 978-65-5972-210-5

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

CDD: 340

INTRODUÇÃO

VALORIZAÇÃO E RECONHECIMENTO NO CNJ

Embora os termos valorização e reconhecimento sejam frequentemente usados como sinônimos, possuem sentidos distintos. O reconhecimento está relacionado a resultados e desempenho, expressando que os esforços dos(as) trabalhadores(as) foram notados, seja por meios formais (prêmios, bônus, promoções, aumentos) ou informais (elogios, bilhetes, agradecimentos). Mesmo as formas simples têm forte impacto motivacional quando são sinceras e oportunas.

Já a valorização refere-se ao reconhecimento do valor humano e profissional do(a) trabalhador(a), independentemente de resultados específicos. É o ato de enaltecer quem a pessoa é, demonstrando respeito e apreço por suas qualidades e pelo significado do seu trabalho, sem necessariamente envolver recompensas financeiras.

BASE NORMATIVA E ESTRATÉGICA

A valorização e o reconhecimento estão respaldados por diversos instrumentos legais e estratégicos:

- Lei n. 8.112/1990 (art. 237) – autoriza a concessão de medalhas, diplomas e elogios como incentivos funcionais.
- Acórdão TCU n. 3023/2013 – recomenda práticas de reconhecimento e recompensas na Administração Pública.
- Resolução CNJ n. 325/2020 (Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021–2026) – inclui, entre os macrodesafios do Poder Judiciário, o aperfeiçoamento da gestão de pessoas e o fortalecimento da QVT.
- Portaria CNJ n. 104/2020 (Planejamento Estratégico 2021–2026) – define valorização das pessoas como reconhecimento de que o trabalho humano é o principal ativo institucional, prevendo o objetivo estratégico de promover saúde, QVT, reconhecimento e crescimento profissional.
- Resolução CNJ n. 400/2021 (Política de Sustentabilidade do Poder Judiciário) – vincula a qualidade de vida no trabalho à valorização e à inclusão do capital humano.
- Resolução CNJ n. 240/2016 (Política Nacional de Gestão de Pessoas do Poder Judiciário) – reforça diretrizes para promover valorização, motivação e retenção de talentos.

- Instrução Normativa CNJ n. 41/2018 (Programa de Qualidade de Vida no Trabalho – PQVT/CNJ) – demarca como fator estruturante da QVT o “Reconhecimento e Crescimento profissional”.
- Resolução CNJ n. 351/2020 (Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação do Poder Judiciário) – orienta o desenvolvimento da cultura de confiança e valorização da experiência de trabalho, promovendo visibilidade e reconhecimento das pessoas.

PRÊMIO VALORIZA 2025

Em outubro de 2025, o CNJ realizou a 4ª edição do Prêmio Valoriza, com o objetivo de promover o reconhecimento e a valorização profissional dos(as) trabalhadores(as) do órgão.

Entre seus objetivos específicos destacaram-se:

1. Reconhecer publicamente trabalhos de destaque;
2. Dar visibilidade à contribuição do trabalho e ao crescimento profissional;
3. Favorecer a integração entre as equipes;
4. Estimular a melhoria contínua das práticas e processos de trabalho;
5. Incentivar o compartilhamento de experiências e inovações entre as unidades.

Os trabalhos técnicos foram classificados em três categorias:

VI. I) Peças Jurídicas;

VII. II) Projetos/Ações/Iniciativas de área-fim;

VIII. III) Projetos/Ações/Iniciativas de área-meio.

Foram considerados de destaque os projetos com impacto positivo na administração pública, na inovação ou na desburocratização dos processos. Cada uma das 34 unidades administrativas pôde indicar até dois trabalhos, apresentados pelos(as) gestores(as) e suas equipes.

Indicadores de Valorização (Pesquisas de QVT/CNJ)

Os relatórios da 1ª (2017), da 2ª (2021) e da 3ª (2025) pesquisas de QVT revelam que o sentimento de valorização e reconhecimento é um dos pilares da satisfação no trabalho:

- Em 2017, servidores(as) relacionaram QVT a ser valorizado, respeitado e ouvido por chefias e colegas.
- Em 2021, os índices reforçaram esse sentimento:
 - o 74,9% sentem orgulho de trabalhar no CNJ;
 - o 78% consideram o CNJ uma boa instituição para se trabalhar;
 - o 74,7% percebem que o trabalho é útil para a sociedade;
 - o 55,2% afirmam que o trabalho os faz felizes; e
 - o 59,4% sentem que podem ser autênticos no ambiente de trabalho.
- Em 2025, os resultados mantiveram altos níveis de satisfação e pertencimento:
 - o 79,0% reconhecem o CNJ como uma boa instituição para se trabalhar;
 - o 77,7% veem sentido no trabalho que realizam;
 - o 76,7% sentem orgulho de trabalhar no CNJ;
 - o 73,4% consideram seu trabalho útil para a sociedade; e
 - o 61,8% afirmam que o trabalho no CNJ os faz felizes.

Em conjunto com os normativos e iniciativas vigentes, os resultados das pesquisas internas de QVT reforçam a pertinência de investir em práticas de valorização e reconhecimento.

Assim, esta publicação é mais uma ação da QVT/CNJ que, com base nos normativos e práticas do CNJ, visa estimular e disseminar que o reconhecimento e a valorização profissional são instrumentos essenciais para a motivação, o engajamento, a produtividade e a retenção de talentos. O Prêmio Valoriza CNJ é expressão concreta da política de valorização, alinhada à missão institucional do CNJ de consolidar uma cultura de bem-estar, cooperação e excelência no serviço público.

PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE

03783/2023

CATEGORIA

Projetos/Ações/Iniciativas área-fim

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

- I. Paulo Cesar Villela Souto Lopes Rodrigues – secretário de Auditoria;
- II. Lino Comelli Júnior – mat.: 2183 – assessor-chefe da Secretaria de Auditoria;
- III. Priscila Schubert da Cunha Canto – mat.: 1518 – assessora-técnica da Secretaria de Auditoria;
- IV. Andrea de Sobral Barros – mat.: 1826 – coordenadora da Coordenadoria de Gestão do Sistema de Auditoria Interna do Poder Judiciário (COSI);
- V. Evandro Silva Gomes – mat.: 1329 – chefe da Seção de Orientação Técnica e Suporte (SEOTS);
- VI. Natascha Barreto Rangel – assistente 2 – mat.: 1700;
- VII. Milena Brito Bertoldi Nogueira – técnica judiciária – mat.: 2407; e
- VIII. Thatiane de Moraes Rosa – técnica judiciária – mat.: 1361.

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO

As Ações Coordenadas de Auditoria realizam uma avaliação simultânea, tempestiva e padronizada de temas de alta relevância e criticidade para o Poder Judiciário. Em 2023, as auditorias dos tribunais e conselhos do Poder Judiciário, coordenadas pela Secretaria de Auditoria do CNJ, promoveram tais ações coordenadas. Durante essas auditorias, os tribunais avaliaram, em suas respectivas esferas, a implementação das políticas públicas voltadas para a prevenção e combate de práticas que favoreçam o assédio ou comprometam os valores profissionais do serviço público no âmbito do judiciário.

Dessa forma, a Ação Coordenada possibilitou a avaliação, dentro dos tribunais, da conformidade com a política pública estabelecida pela Resolução CNJ n. 351/2020. O objetivo consistiu em medir o nível de maturidade dos tribunais e conselhos em relação aos eixos de institucionalização, prevenção, detecção e correção do assédio moral, assédio sexual e discriminação.

Além de proporcionar um diagnóstico nacional sobre a situação do assédio, as ações coordenadas geram recomendações direcionadas aos tribunais, com o objetivo de promover

melhorias na implementação e execução das políticas públicas. Essas recomendações visam aprimorar as práticas preventivas relacionadas ao assédio e à discriminação.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO

Junho de 2023 a abril de 2024

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO

Todo o corpo funcional do Poder Judiciário

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

Por meio das ações coordenadas, a Secretaria de Auditoria realiza um diagnóstico abrangente do Poder Judiciário sobre questões de alta relevância para a sociedade. Esse mapeamento e os resultados obtidos fornecem aos tribunais o embasamento necessário para desenvolver estratégias e elaborar políticas, iniciativas e ações para combater o assédio e a discriminação no Judiciário, evidenciando o impacto transformador dessas ações.

Além de fornecer esse diagnóstico nacional sobre a situação do assédio, as ações coordenadas geram recomendações específicas para os tribunais. Essas recomendações têm o objetivo de promover melhorias na implementação e execução das políticas públicas, aprimorando as práticas preventivas relacionadas ao assédio e à discriminação. Com isso, busca-se melhorar o ambiente de trabalho, tornando-o mais respeitoso e contribuindo para a qualidade de vida de todos os(as) colaboradores(as) do Poder Judiciário.

DESBUROCRATIZAÇÃO / SIMPLIFICAÇÃO

Qual a economia/simplificação resultante do trabalho?

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

POTENCIAL TRANSFORMADOR

Qual o potencial de causar impacto significativo e transformador no CNJ, Poder Judiciário ou sociedade?

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

Segmento da Justiça

Órgão

Órgãos

Todos

Todos

93

Questões

Teste

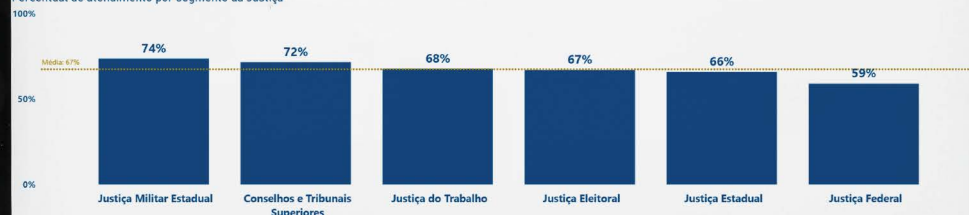
Todos

Buscar

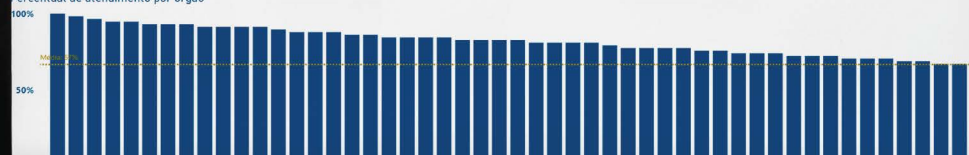
Desempenho



Percentual de atendimento por segmento da Justiça



Percentual de atendimento por órgão



Trabalho 1

AÇÃO COORDENADA
DE AUDITORIA
SOBRE A POLÍTICA
CONTRA O ASSÉDIO
E A DISCRIMINAÇÃO

PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO

Qual a abrangência do público alcançado pelos resultados do trabalho?

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

REPLICABILIDADE

Em que medida os conceitos, métodos e técnicas podem ser replicados em outros contextos, dentro e fora do CNJ?

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

INOVAÇÃO

Inovação no Poder Judiciário

BREVE DESCRIÇÃO

O assédio moral, o assédio sexual e a discriminação no ambiente de trabalho são questões de extrema relevância para a sociedade e para o Poder Judiciário. Para abordar essas questões, o CNJ publicou a Resolução CNJ n. 351/2020, que estabelece a “Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a Todas as Formas de Discriminação”, com o objetivo de promover um ambiente de trabalho digno, saudável e seguro no âmbito do Judiciário.

Em atenção a essas preocupações, a Comissão Permanente de Auditoria aprovou o Plano Anual de Ações Coordenadas de Auditoria para 2023, proposto pela Secretaria de Auditoria do CNJ. Este plano incluiu a realização de uma Ação Coordenada de Auditoria para avaliar a conformidade dos órgãos do Poder Judiciário com a política de enfrentamento ao assédio e à discriminação estabelecida pela Resolução CNJ n. 351/2020.

As Ações Coordenadas de Auditoria visam uma avaliação simultânea, tempestiva e padronizada sobre questões críticas para o Judiciário, atendendo aos princípios de eficiência, eficácia, economicidade e efetividade. Durante essas auditorias, os tribunais analisaram a implementação das políticas públicas voltadas para a prevenção e combate ao assédio e à discriminação no ambiente laboral.

Para operacionalizar a Ação Coordenada, foi desenvolvido um Plano de Trabalho que integrou os requisitos da Resolução CNJ n. 351/2020 com as práticas do Modelo de Avaliação do Sistema de Prevenção e Combate ao Assédio do Tribunal de Contas da União (TCU). O plano incluiu 42 testes de auditoria, agrupados em quatro eixos: Institucionalização, Prevenção, Detecção e Correção.

Os tribunais seguiram o cronograma estabelecido e apresentaram seus resultados através de um questionário elaborado pela equipe da Coordenadoria de Gestão do Sistema de Auditoria Interna do Poder Judiciário (COSI). A COSI consolidou essas respostas, oferecendo um panorama sobre a execução da política de prevenção e combate ao assédio e à discriminação no Judiciário.

A ação coordenada envolveu 93 tribunais e conselhos, permitindo a coleta e análise de dados que revelaram um diagnóstico nacional da aderência à política. Foram formuladas quatro questões de auditoria para avaliar:

1. O grau de institucionalização da política;
2. O grau de aderência às práticas de prevenção;
3. O grau de aderência às práticas de detecção; e
4. O grau de aderência às práticas de correção.

Os resultados podem ser acessados através do painel: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiOGNkYjVhZGUtOWY3MC00NGFhLThtOTktYzMyYWY0ZTQ0YWJhliwid-CI6ImFkOTE5MGU2LWM0NWQtNDYwMC1iYzVjLWVjYTU1NGNjZjQ5NyIsImMiOjJ9>

Por meio das Ações Coordenadas, a Secretaria de Auditoria realiza um diagnóstico nacional e abrangente sobre questões críticas e atuais no Judiciário. Com base nesse mapeamento e nos resultados obtidos, são emitidas recomendações destinadas a melhorar a implementação e execução das políticas de prevenção ao assédio e à discriminação. Essas recomendações visam aprimorar as práticas preventivas e permitir que os tribunais desenvolvam estratégias e políticas mais eficazes para combater essas questões, destacando o impacto transformador das ações coordenadas.

PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE

Não se aplica

CATEGORIA

Projetos/Ações/Iniciativas área-fim

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

- I. Taciana Giesel – secretária de comunicação social (na ocasião).

REDES SOCIAIS

- I. Mariana Xavier – chefe de mídias digitais;
- II. Mário Chesini – designer;
- III. William Sousa – redator publicitário;
- IV. Guilherme Lopes – *designer*; e
- V. Maria Luiza – estagiária.
- VI. Naomi Leal – estagiária

SEÇÃO DE ÁUDIO E VÍDEO

- I. André Luiz Rodrigues da Mota – chefe Setor de Áudio e Vídeo;
- II. Hudson Mateus Cerqueira Dias – supervisor técnico;
- III. Daniel Noqueli Noronha – editor de mídia audiovisual; e
- IV. Jandher Ernane da Cunha de Oliveira – editor de mídia audiovisual.

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO

A campanha de carnaval *#BlocodoRespeito* teve o objetivo de levar a mensagem de respeito para as ruas e combater o assédio. A campanha iniciou nas redes sociais e se espalhou pelo Brasil, em mídias *off-line*, matéria na imprensa, posts colaborativos, entre outros.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO

Fevereiro de 2024

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO

Sociedade em geral

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

O CNJ reforçou sua marca e seu papel nos direitos das mulheres, impactou cerca de 5 milhões de pessoas se somadas todas as inserções e publicações.

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;
- Geração de benefícios às partes interessadas; e
- Capacidade de transformar a realidade.

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; e
- Impacto em todo o CNJ.

REPLICABILIDADE

Em que medida os conceitos, métodos e técnicas podem ser replicados em outros contextos, dentro e fora do CNJ?

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

INOVAÇÃO

Inovação no Poder Judiciário

BREVE DESCRIÇÃO

Bloco do Respeito – Campanha de Combate ao Assédio no Carnaval de 2024

1. Identificação do problema

- Problema: o assédio sexual no carnaval compromete a segurança dos participantes, principalmente as mulheres;



**#BLOCO DO
RESPEITO**

2

Trabalho 2

**BLOCO DO
RESPEITO**



- Causas: cultura permissiva, falta de conscientização sobre consentimento;
- Plano de ação: a campanha conscientizou sobre o respeito e combate ao assédio, com apoio de celebridades e mídia, utilizando redes sociais e veículos de grande alcance; e
- Resultado esperado: promover um carnaval seguro e inclusivo, reforçando a regra “Não é Não”.

2. Métodos e técnicas adotadas

- Parcerias com mais de 70 instituições e celebridades por meio de colaborações, mídia off-line e on-line;
- Conteúdo digital adaptado para redes sociais (27 publicações);
- Ações colaborativas com órgãos locais e transmissões na TV, como na Rede Globo; e
- Distribuição de material gráfico em *blitzes* e espaços públicos.

3. Custos e recursos envolvidos

- Recursos humanos: equipe de redes do CNJ;
- Parcerias: mídia espontânea e apoio de celebridades e parceiros, como o Detran-DF;
- Valoração: mais de R\$ 2 milhões em mídia espontânea; e
- Custo direto: nenhum, campanha 100% orgânica.

4. Dados estatísticos:

- Alcance: 2.472.977 contas impactadas apenas em 13 dias;
- Interações: 24.303 compartilhamentos;
- Mídia: 1 bilhão de pessoas *on-line* e 290 milhões em TV e rádio; e
- Apoio: Mais de 30 tribunais replicaram a campanha em suas regiões.

5. Características inovadoras

- Uso de celebridades como Daniela Mercury e DJ Alok;
- Colaboração entre instituições públicas e privadas;
- Ações multiplataforma: redes sociais, TV, rádio, *blitzes* e eventos; e
- Mídia espontânea gerada por parcerias com veículos de alcance nacional.

6. Tempo de implementação:

- Implementação: 3 a 15 de fevereiro de 2024, com ações adicionais durante o mês.

7. Dificuldades encontradas

- Dificuldade: garantir parcerias em curto prazo; e
- Superação: engajamento rápido de figuras públicas e órgãos, ampliando o alcance e a legitimidade.

8. Potencial de replicação

- A campanha foi replicada nacionalmente e em eventos de grande público, como jogos de futebol, propaganda na Rede Globo e mídias pelo país; e
- O modelo de colaboração com influenciadores e mídia é aplicável a diversos contextos, promovendo conscientização sobre temas como assédio e respeito.

PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE

Não se aplica

CATEGORIA

Projetos/Ações/Iniciativas área-fim

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

Pedro Farage Assunção – Analista Judiciário: Estatística – 1841

Ana Lúcia Andrade de Aguiar - juíza auxiliar da Presidência e coordenadora do Departamento de Pesquisas Judiciárias

Gabriela Moreira De Azevedo Soares - diretora executiva do Departamento de Pesquisas Judiciárias

Igor Tadeu Silva Viana Stemler - diretor técnico do Departamento de Pesquisas Judiciárias

Isabely Fontana Da Mota - diretora de projetos do Departamento de Pesquisas Judiciárias

Felipe De Oliveira Antoniazzi - pesquisador do Departamento de Pesquisas Judiciárias

Hermes Winarski – auxiliar de ciência de dados do Programa das Nações Unidas para Desenvolvimento (PNUD)

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO

Desenvolver, com base nos dados disponíveis no Datajud, painel de monitoramento da execução e cumprimento das Metas Nacionais processuais pelos tribunais nos anos de 2023 e 2024.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO

2023 e 2024

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO

Tribunais, para acompanhamento do alcance das suas respectivas Metas Nacionais, e cidadãos/cidadãs que desejam verificar os resultados atingidos com a transparência das informações.

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

Com a implementação desse Painel de Metas pelo Datajud, houve um grande passo na análise e monitoramento dos resultados dos tribunais, porque a informação, além de ser

padronizada para todos os tribunais, com regras definidas em Glossário de Metas e parametrização do Datajud, agora pode ser acessada com muito mais capilaridade. O que antes era visualizado apenas como um agregado por instância de todo tribunal nas metas antigas, é visto agora processo a processo, com toda a carga de movimentações que ocorreram em cada caso, facilitando toda a gestão processual do tribunal nas Metas Nacionais.

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; e
- Simplificação de procedimentos ou da oferta de serviços, redução de burocracia.

POTENCIAL TRANSFORMADOR

Qual o potencial de causar impacto significativo e transformador no CNJ, Poder Judiciário ou sociedade?

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

PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO

Qual a abrangência do público alcançado pelos resultados do trabalho?

- Impacto para uma unidade administrativa do CNJ;
- Impacto para duas ou mais unidades administrativas do CNJ;
- Impacto em órgãos ou entidades do Poder Judiciário ou Administração Pública ou na sociedade; e
- 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 outras unidades do CNJ; e
- Possível replicação em outros órgãos do Poder Judiciário.

Metas >>> Nacionais

do Poder Judiciário

3

Trabalho 3

**CONSTRUÇÃO DO PAINEL DE
METAS NACIONAIS PELO DATAJUD**

- **INOVAÇÃO**

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

BREVE DESCRIÇÃO

O Painel de Metas Nacionais do Poder Judiciário é uma ferramenta de gestão que permite a visualização dos resultados atingidos pelos tribunais em cada Meta Nacional processual. Nele é possível verificar os principais resultados, série histórica, com filtros de segmento, tribunais, instâncias, UF/Município e órgão julgador. Também é possível encontrar a listagem total de processos considerados nas Metas com informações sobre movimentações, classes, tramitação, suspensão, entre outros.

Para gerar os dados que alimentam o Painel, é utilizada a base processual do Datajud, com as informações colhidas através de programação via R e/ou SQL. O desenvolvimento final do painel é feito pelo PowerBI para publicação no Portal do CNJ na internet.

Com a implementação desse Painel de Metas pelo Datajud houve um grande passo na análise e monitoramento dos resultados dos tribunais, porque a informação, além de ser padronizada para todos os tribunais, agora pode ser acessada com muito mais capilaridade. O que antigamente era visualizado apenas um agregado por instância de todo tribunal nas Metas antigas, é visto agora processo a processo, com toda a carga de movimentações que ocorreram em cada caso, facilitando toda a gestão processual do tribunal nas Metas Nacionais.

A metodologia de cálculo é indicada pelo Glossário de Metas. Ademais, é disponibilizada com o script de cálculo que os tribunais têm acesso à base processual replicada disponível no Datajud, o que auxilia para que possam utilizar as mesmas regras e visualizarem os resultados localmente em cada tribunal e seus respectivos órgãos julgadores.

PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE

Não se aplica

CATEGORIA

Projetos/Ações/Iniciativas área-meio

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

- I. Taciana Giesel – Secretária de Comunicação Social (na ocasião); e
- II. Jônathas Seixas – Coordenador de Imprensa (na ocasião).

COMUNICAÇÃO INTERNA

- I. Mirela Lopes Torres – chefe de reportagem de comunicação interna;
- II. Tatiana Vaz – jornalista;
- III. Thais Oliveira – jornalista;
- IV. Felipe Daia Leão dos Santos – estagiário; e
- V. Karina de Oliveira Silva – estagiária.

COORDENAÇÃO DE MULTIMEIOS

- I. Marcelo Fabiano Rodrigues Gomes – *designer*;
- II. Sandro Alisson Neris dos Santos – redator publicitário; e
- III. Robson Lenin Evangelista Carvalho – *designer*.

FOTOGRAFIA

- I. Luiz Silveira – fotógrafo;
- II. Ana Araújo – fotógrafa;
- III. Rômulo Serpa – fotógrafo; e
- IV. Glaucio Dettmar – fotógrafo.

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO

O objetivo da exposição foi apresentar, em fotos, a história de 19 mulheres que atuam “anonimamente” no CNJ e contribuem diariamente para o cumprimento de ações e pelo bom funcionamento do órgão. A exposição apresentou, também, uma linha do tempo com todas as presidentes, corregedoras e conselheiras do CNJ, desde o início do órgão, em 2005.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO

5 de março de 2024 a 31 de março de 2024

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO

Todo corpo funcional do CNJ

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

A exposição trouxe o sentimento de pertencimento a todas as participantes, além da representatividade feminina 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.

POTENCIAL TRANSFORMADOR

Qual o potencial de causar impacto significativo e transformador no CNJ, Poder Judiciário ou sociedade?

Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas

PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO

Qual a abrangência do público alcançado pelos resultados do trabalho?

Impacto em 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 outras unidades do CNJ

INOVAÇÃO

Não se aplica

BREVE DESCRIÇÃO

A ação exibiu fotos e histórias de 19 mulheres que atuam no CNJ, que ocupam espaços enquanto magistradas, servidoras, colaboradoras e estagiárias. A exposição apresentou, também, uma linha do tempo com todas as presidentes, corregedoras e conselheiras

A Justiça
#POR
TODAS
Elas



CADA
MULHER,
UMA
DEMANDA.
POR TODAS,
A JUSTIÇA.

4

Trabalho 4

EXPO
MULHERES CNJ



do CNJ, desde o início do órgão, em 2005. O objetivo principal foi homenagear todas as mulheres do CNJ por meio da exposição.

Todo o trabalho foi coordenado pela Secretaria de Comunicação Social, com atuação direta da equipe de Comunicação Interna, designers e fotógrafos. A inauguração contou com a presença de conselheiras e teve a abertura realizada pelo ministro Luís Roberto Barroso.

PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE

06059/2024

CATEGORIA

Projetos/Ações/Iniciativas área-fim

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

- I. Adriana Alves dos Santos Cruz – secretária-geral (2368);
- II. Gabriel da Silveira Matos – secretário de Estratégia e Projetos (2230);
- III. Lívia Cristina Marques Peres – juíza auxiliar da Presidência e Coordenadora da Comissão Gestora do PLS/CNJ (2092);
- IV. Fábio Cesar dos Santos Oliveira – juiz auxiliar da Presidência e Coordenador do DGE (2382);
- V. Frederico Montedonio – juiz auxiliar da Presidência (2361);
- VI. Fabiana Andrade Gomes e Silva – diretora do Departamento de Gestão Estratégica (1185);
- VII. Renata Maroja Stochiero – coordenadora de Apoio à Governança de Sustentabilidade (1759);
- VIII. Fernanda Fleury Brandão – assistente II COSU (1944); e
- IX. Rodrigo Bonna Nogueira – coordenador de Infraestrutura (1661).

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO

Os objetivos do trabalho envolvem, precipuamente, incentivar atitudes voltadas à concretização de medidas e práticas sustentáveis; estimular o uso eficiente de recursos; promover a redução do acúmulo de resíduos sólidos; estimular a reutilização e a reciclagem dos produtos e embalagens; incentivar a substituição de descartáveis por produtos reutilizáveis; fomentar a compartimentação de ambientes com dinamismo e flexibilidade, buscando boas práticas inovadoras; e a criação de espaço para a troca de experiências.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO

Novembro de 2023 a maio de 2024

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO

Todo o Conselho Nacional de Justiça

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

Estão sendo adotadas medidas institucionais, como a eliminação do uso de garrafas de água descartáveis no CNJ, enquanto as unidades técnicas responsáveis se mobilizam para implementar práticas de sustentabilidade sob sua responsabilidade, como a gestão das impressões e o uso eficiente de aparelhos eletrodomésticos nas unidades internas.

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?

- Geração de benefícios para as partes interessadas;
- Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas; e
- 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 do Poder Judiciário; e
- Possível replicação em outros órgãos ou entidades da Administração Pública.

INOVAÇÃO

Não se aplica

BREVE DESCRIÇÃO

Trata-se da edição da Instrução Normativa Presidência CNJ n. 101/2024, que tem como objetivo orientar e guiar as ações do CNJ, estabelecendo diretrizes claras para a implementação de práticas e medidas sustentáveis. O normativo busca promover a conscientização e o comprometimento de todos, alinhando as atividades institucionais com princípios da sustentabilidade.



**GESTÃO
SUSTENTÁVEL**

Trabalho 5

5

**INSTRUÇÃO NORMATIVA CNJ N. 101, DE
15/5/2024 - PRÁTICAS E MEDIDAS
VOLTADAS À PROMOÇÃO DA
SUSTENTABILIDADE NO ÂMBITO DO
CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA**

A adoção das práticas reforça o compromisso com a gestão responsável dos recursos públicos, buscando promover maior eficiência no seu uso e reduzir os impactos ambientais negativos resultantes das atividades do órgão. O apoio da alta administração é fundamental para garantir o engajamento e o comprometimento das unidades do Conselho, garantindo que as medidas sustentáveis sejam priorizadas e efetivadas, além de reforçar a importância estratégica da sustentabilidade nas decisões institucionais, impulsionando uma cultura organizacional orientada para ações ambientalmente responsáveis.

PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE

Não se aplica

CATEGORIA

Projetos/Ações/Iniciativas área-fim

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

- I. Leila Correia Mascarenhas Barreto (assessora-chefe, 2393);
- II. Andreza Maris Gomes Silva Santos (assessora II, 2394);
- III. Marina Brazil Bonani (coordenadora da COPJ, técnica judiciária, Área Administrativa, 1711);
- IV. Thaislana Marina Lima dos Santos (chefe de setor, analista judiciária, Área Administrativa, 1856);
- V. Cristianna Duarte Fernandes Bittencourt (analista judiciária, Área Judiciária, 1318);
- VI. Eduarda Trigueiro Mendes de Carvalho (técnica judiciária, Área Administrativa, 1854);
- VII. Andressa Paz Araújo Paiva (estagiária, 903103);
- VIII. Lucas Fuser do Carmo (chefe de seção, técnico judiciário Apoio Especializado, Programação de Sistema - DTI, 2118);
- IX. Gabriela Mascarenhas Espinheira (analista judiciária apoio especializado, Análise de Sistema - DTI, 1649).

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO

Com o objetivo geral de aprimorar a gestão, foi desenvolvido um instrumento de governança de Política Judiciária Nacional Programática, conforme estabelecido pela Instrução Normativa CNJ n. 99/2024.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO

Primeiro semestre de 2024

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO

Assessores-Chefes de gabinetes de Conselheiros(as)

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

- **Otimização da gestão de políticas:** A ferramenta facilita o acompanhamento detalhado e estruturado das PJNP, melhorando a eficiência e eficácia na gestão das informações;
- **Maior transparência:** Com a publicação dos dados e resultados no Painel de Governança, o CNJ passou a garantir transparência ativa, permitindo consultas públicas sobre as ações e produtos das PJNP;
- **Padronização de processos:** A uniformização dos formulários eletrônicos trouxe maior consistência na coleta e análise de dados, promovendo uma gestão mais estruturada e ágil;
- **Eficiência na transição de gestão:** O registro e a documentação sistematizada das políticas facilitam a transmissão de informações durante mudanças de gestão, assegurando a continuidade das ações;
- **Geração de relatórios automatizados:** A solução permite extrair relatórios de desempenho e resultados, fornecendo informações precisas e atualizadas à alta administração do CNJ para tomada de decisões;
- **Consulta pública de dados:** A publicação dos resultados das políticas permite acompanhar o desenvolvimento e os impactos das ações do CNJ, reforçando o compromisso com a transparência; e
- **Maior controle e acompanhamento:** A ferramenta proporciona uma visão centralizada e automatizada das políticas, permitindo ao CNJ monitorar, com maior precisão, o cumprimento dos objetivos estratégicos.

Esses benefícios transformadores posicionam o CNJ como referência na gestão de políticas judiciárias programáticas, ao implementar uma solução que promove eficiência, transparência e melhoria contínua.

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; e melhoria de qualidade ou de eficácia de processo de trabalho.

GESTÃO DE POLÍTICA JUDICIÁRIA NACIONAL PROGRAMÁTICA



6

Trabalho 6

**INSTRUMENTO DE
GOVERNANÇA NA GESTÃO
DAS POLÍTICAS JUDICIÁRIAS
NACIONAIS PROGRAMÁTICAS**

POTENCIAL TRANSFORMADOR

Qual o potencial de causar impacto significativo e transformador no CNJ, Poder Judiciário ou sociedade?

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

PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO

Qual a abrangência do público alcançado pelos resultados do trabalho?

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

REPLICABILIDADE

Em que medida os conceitos, métodos e técnicas podem ser replicados em outros contextos, dentro e fora do CNJ?

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

INOVAÇÃO

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

BREVE DESCRIÇÃO

A Coordenadoria de Governança de Políticas Judiciárias Nacionais (COPJ) foi criada pela Portaria CNJ n. 275/2023, com a missão de fortalecer a gestão das Políticas Judiciárias Nacionais Programáticas (PJNP). Entre suas atribuições, destacam-se: "Propor melhorias no processo de gerenciamento das PJNP" e "ajustar os instrumentos de gestão envolvidos".

Diante disso, a COPJ identificou a necessidade de otimizar a coleta, o registro e o gerenciamento de informações sobre as PJNP em execução. Inicialmente, ferramentas em formato Excel eram utilizadas, como os formulários de Planejamento e Transição.

No entanto, após visitas aos gabinetes de Conselheiros(as) e coletando sugestões de aprimoramento, essas ferramentas foram substituídas por formulários eletrônicos, desenvolvidos internamente pela COPJ, em parceria com o Departamento de Tecnologia da Informação e Comunicação (DTI).

Esses novos formulários foram organizados em três etapas: Identificação, Plano de Ação e Produto; permitindo maior acessibilidade e automação na gestão das PJNP. A ferramenta facilitou o acompanhamento das políticas e a obtenção de dados consistentes sobre os objetivos, benefícios e plano de ação de cada política, além de promover transparência na gestão da informação.

Com base nos dados gerados pelos formulários, foi desenvolvido um Painel de Governança das PJNP, que centraliza as informações e permite à alta administração do CNJ acompanhar, em tempo real, os resultados e o desempenho das políticas. Após feedbacks dos usuários, a COPJ aprimorou ainda mais o processo, consolidando os formulários em um único instrumento denominado "Ferramenta de Governança de Política Judiciária Nacional Programática", facilitando a interação e o monitoramento das 36 políticas gerenciadas pelo CNJ.

MÉTODOS

Inicialmente desenvolvidos em formato Excel e, posteriormente, transformados em formulários eletrônicos. As informações coletadas são automaticamente lidas e exibidas no Painel de Governança das PJNP, promovendo um acompanhamento contínuo e eficiente.

CUSTOS

A implementação da solução foi realizada com recursos humanos internos, sem gerar custos adicionais ao CNJ. O desenvolvimento dos formulários e do Painel contou com a colaboração de servidoras da COPJ e dois servidores do DTI.

COMPROVAÇÃO DE EFICIÊNCIA

O Painel de Governança das PJNP tem demonstrado resultados tangíveis. A colaboração dos gabinetes no preenchimento dos formulários impactou positivamente os indicadores estratégicos do CNJ, especialmente nos campos de Monitoramento (I.5) e Planejamento de Políticas Judiciárias (I.6). Em 2024, o resultado da meta de planejamento saltou de 23,5% para 41,2%, da meta esperada de 50%, evidenciando a eficiência da nova ferramenta.

CARACTERÍSTICA INOVADORA

A ferramenta se destaca pela inovação ao automatizar o registro e acompanhamento das políticas, integrando dados de planejamento, execução e resultados. Pela primeira vez, o CNJ utiliza um sistema eletrônico para gerenciar políticas judiciárias, o que eliminou a necessidade de consultas manuais aos gabinetes, aumentou a transparência e garantiu uma visão completa e em tempo real dos resultados alcançados.

TEMPO DE IMPLEMENTAÇÃO

A implementação foi concluída no 1.º semestre de 2024

DIFICULDADE E SOLUÇÕES

A maior dificuldade inicial foi a adesão dos(as) gestores(as) ao novo processo. Para superar essa barreira, foram realizadas reuniões de sensibilização e treinamentos, com o apoio da alta administração do CNJ, o que aumentou o engajamento. Reuniões individuais com os gabinetes também foram realizadas para esclarecer dúvidas e oferecer suporte no preenchimento dos formulários. Como resultado, a meta de planejamento de 40% para 2024 foi atingida no primeiro semestre.

POTENCIAL DE REPLICAÇÃO

A solução desenvolvida tem grande potencial de replicação em outros órgãos do Poder Judiciário e da Administração Pública devido a sua flexibilidade e aplicabilidade em diferentes contextos de gestão.

PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE

Painel Acompanhamento das Metas Nacionais das Corregedorias

CATEGORIA

Projetos/Ações/Iniciativas área-fim

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

- I. Amanda Côrtes Gomes — analista judiciária — mat.: 1875;
- II. Ricardo Gomes Da Silva — técnico judiciário — mat.: 105.560;
- III. Priscilla Valéria Gianini Santos — coordenadora substituta da Coordenadoria de Gestão de Projetos da Corregedoria Nacional de Justiça — mat.: 105.558; e
- IV. Aline Barreto Vianna Cardoso — analista judiciário — coordenadora da Equipe de Gestão de Projetos da Corregedoria Nacional de Justiça — mat.: 2305.

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO

Refletir os dados extraídos do PJeCOR em painel, com possibilidade de extração de relatórios para os tribunais, apresentando informações sobre os percentuais de cumprimento das metas das corregedorias.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO

Dezembro de 2023 a março de 2024

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO

Corregedorias dos tribunais de todos os segmentos de justiça e conselhos superiores

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

Com o novo painel, as metas são atualizadas diariamente em tempo real, sem a intervenção de servidores, e os tribunais podem acompanhar seu desempenho, visualizar os processos considerados no cálculo das metas e, se necessário, informar a ausência de processos por meio de um formulário específico, para que sejam contabilizados no painel.

O painel proporciona uma visualização clara, direta e coerente dos resultados alcançados pelas corregedorias no cumprimento das metas.

Com a modificação do painel anterior, em que os dados não eram submetidos à análise e validação e não refletiam de forma fidedigna as informações dos tribunais, alcançou-se novo patamar de otimização de dados e verossimilhança das informações prestadas.

Não mais haverá necessidade de intervenções manuais para a mensuração trimestral das metas, liberando tempo para que os tribunais e a Corregedoria se dediquem a outras atividades. O projeto resultou na otimização e redução do tempo despendido no acompanhamento das metas das corregedorias.

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; e
- Simplificação de procedimentos ou da oferta de serviços, redução de burocracia.

POTENCIAL TRANSFORMADOR

Qual o potencial de causar impacto significativo e transformador no CNJ, Poder Judiciário ou sociedade?

- Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas; e
- 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; e
- Impacto para uma unidade administrativa do CNJ.

REPLICABILIDADE

Em que medida os conceitos, métodos e técnicas podem ser replicados em outros contextos, dentro e fora do CNJ?

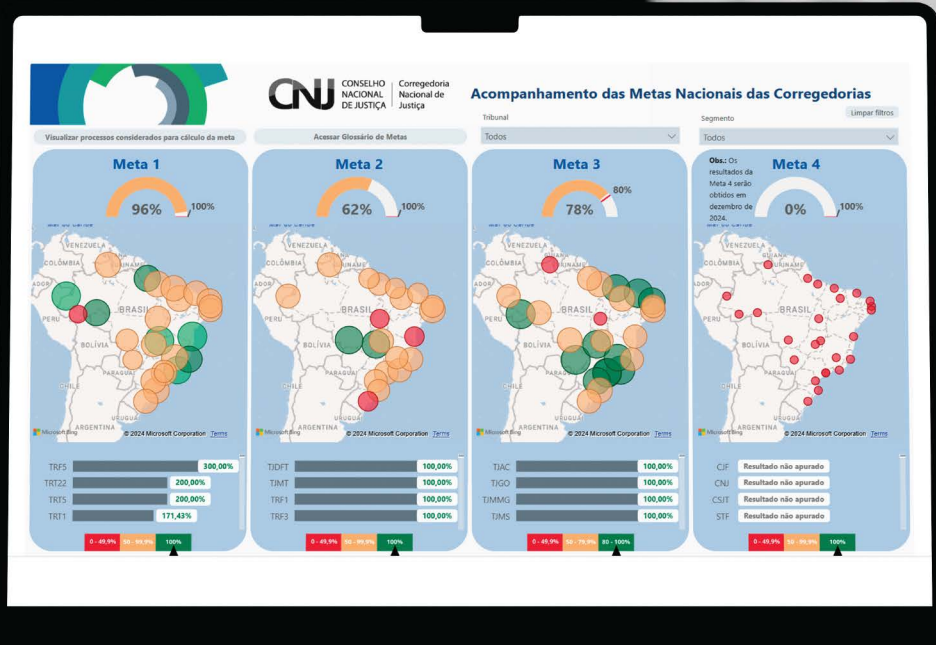
Possível replicação em outras unidades do CNJ

INOVAÇÃO

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

BREVE DESCRIÇÃO

Alinhada à Estratégia Nacional do Poder Judiciário, iniciada pelo CNJ em 2009, a Corregedoria Nacional de Justiça, em colaboração com as Corregedorias Gerais de Justiça, tem estabelecido, desde 2015, metas e diretrizes estratégicas para a atividade correcional dos tribunais, com o objetivo de aperfeiçoar a atividade jurisdicional e as serventias extrajudiciais.



Trabalho 7

PAINEL DE *BUSINESS INTELLIGENCE* PARA ACOMPANHAMENTO DAS METAS DAS CORREGEDORIAS

As metas e diretrizes anuais são discutidas entre as Corregedorias e deliberadas nas edições do Encontro Nacional do Poder Judiciário. O acompanhamento célere e efetivo dessas metas permite à Corregedoria Nacional de Justiça elaborar medidas de governança e adotar uma atuação mais instrutiva, promovendo ações programáticas de cooperação entre as Corregedorias, racionalização de recursos e difusão de conhecimentos e soluções.

Anteriormente, a aferição dos resultados era realizada por meio do envio trimestral de ofícios aos tribunais, solicitando os dados necessários para o cálculo de cada indicador. Esse processo demandava tempo significativo dos servidores da Corregedoria e dos tribunais, envolvia a elaboração e assinatura de ofícios, envio e processamento dos dados pelos tribunais, validação dos dados pelo CNJ e a posterior inserção em um painel elaborado no *QlikView*. Essa metodologia era suscetível a erros e retrabalho.

Com o intuito de simplificar e otimizar esse processo, foi desenvolvido um painel de *business intelligence* utilizando o software *Power BI*, com obtenção automática de dados diretamente do banco de dados do PJeCOR. Essa inovação eliminou a necessidade de todas as etapas manuais anteriores. Com o novo painel, as metas são atualizadas diariamente em tempo real, sem a intervenção de servidores, e os tribunais podem acompanhar seu desempenho, visualizar os processos considerados no cálculo das metas e, se necessário, informar a ausência de processos por meio de um formulário específico, para que sejam contabilizados no painel.

A construção do painel exigiu um trabalho prévio da equipe de TI da Corregedoria, que desenvolveu scripts para a extração das classes processuais relevantes para cada meta. Essa fase envolveu testes rigorosos e ajustes contínuos ao longo do desenvolvimento.

Após ser desenvolvido e testado internamente pela equipe da Corregedoria, o painel foi disponibilizado aos tribunais, que realizaram testes e sugeriram os últimos ajustes necessários. O painel foi concebido com técnicas de análise de dados e *storytelling*, proporcionando uma visualização clara, direta e coerente dos resultados.

A duração total do projeto foi de aproximadamente três meses. Contudo, com o painel concluído, não será mais necessário intervir de forma manual para que seja feita mensuração trimestral das metas, o que acarretará na liberação de tempo para que os tribunais e a Corregedoria se dediquem a outrastarefas. O projeto resultou na otimização e redução do tempo despendido no acompanhamento das metas.

PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE

11340/2023

CATEGORIA

Projetos/Ações/Iniciativas área-meio

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

- I. Igor Tobias Mariano — diretor do Departamento de Segurança Institucional do Poder Judiciário, 2392;
- II. Fábio de Carvalho Rodrigues Paraguassu — chefe da Divisão de Segurança, 2403;
- III. Tiago Luiz Caldeira Pereira — chefe da Academia Nacional de Segurança do Poder Judiciário, 1935;
- IV. Rosângela Ferreira da Silva — técnico administrativo, 2330;
- V. Roselaine da Silva Gomes — agente da Polícia Judicial, 2438; e
- VI. Débora de Melo Granja — secretária da Divisão de Segurança, 104953.

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO

Fomento de ações formativas, de sensibilização e de inclusão, voltadas ao desenvolvimento funcional e à reflexão dos ocupantes dos cargos de agente e inspetor de Polícia Judicial, sobre questões relativas às pessoas com deficiência e seus direitos, sobretudo, no caso do autismo.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO

22/1/2024 (abertura do projeto — TAP) a 16/4/2024 (apresentação do projeto em sessão plenária)

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO

Servidores(as), magistrados(as), jurisdicionados(as) — em especial o público portador TEA

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

Trata-se de um benefício estruturante, uma vez que o fomento de ações formativas, de sensibilização e de inclusão, voltadas ao desenvolvimento funcional e à reflexão dos ocupantes dos cargos de agente e inspetor de Polícia Judicial sobre questões relativas às pessoas com deficiência e seus direitos, sobretudo, no caso do autismo, possibilitará os meios para que os servidores se capacitem e atuem promovendo a inclusão da popu-

lação com deficiência, em especial dos portadores da síndrome clínica correlacionada ao Transtorno do Espectro Autista (TEA).

DESBUROCRATIZAÇÃO / SIMPLIFICAÇÃO

Qual a economia/simplificação resultante do trabalho?

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

POTENCIAL TRANSFORMADOR

Qual o potencial de causar impacto significativo e transformador no CNJ, Poder Judiciário ou sociedade?

- Capacidade de transformar a realidade;
- Visibilidade do CNJ perante as partes interessadas; e
- 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; e
- Impacto em órgãos ou entidades do Poder Judiciário ou Administração Pública ou na sociedade.

REPLICABILIDADE

Em que medida os conceitos, métodos e técnicas podem ser replicados em outros contextos, dentro e fora do CNJ?

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

INOVAÇÃO

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



PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO E DE CONSCIENTIZAÇÃO

POLÍCIA JUDICIAL

AMIGA DOS AUTISTAS



CONSELHO
NACIONAL
DE JUSTIÇA

8

Trabalho 8

POLÍCIA JUDICIAL
AMIGA DOS AUTISTAS

BREVE DESCRIÇÃO**Polícia Judicial Amiga dos Autistas**

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

O projeto “Polícia Judicial Amiga dos Autistas” é uma iniciativa fundamentada na necessidade premente de promover a inclusão e compreensão das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no âmbito da polícia judicial. Reconhecendo a singularidade e desafios enfrentados por indivíduos autistas, este projeto visa estabelecer práticas e diretrizes que assegurem um ambiente respeitoso, inclusivo e eficiente no contexto policial.

- Métodos e técnicas adotadas:

A colaboração estreita com especialistas em TEA, como psiquiatras, psicólogos, terapeutas ocupacionais e educadores, garantiu que as práticas adotadas fossem alinhadas com as últimas pesquisas e melhores práticas na área, proporcionando uma abordagem holística e eficaz.

As tratativas diretas com especialistas auxiliaram no desenvolvimento das diretrizes e dos procedimentos específicos para a interação policial com indivíduos autistas. Isso incluiu protocolos de comunicação adaptados, estratégias para lidar com situações de estresse e abordagens que levem em consideração as peculiaridades sensoriais e emocionais das pessoas com TEA. A implementação desses protocolos contribuiu para evitar mal-entendidos e garantir um tratamento justo e equitativo.

- Custos e recursos envolvidos:

- 1h do serviço de libras — R\$200,00; e
- Crachá de Identificação — Autismo (previsão anual) e material de identidade visual para o evento — R\$ 3033,66.

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

- Para 2024, há a previsão do treinamento de 116 instrutores que multiplicarão o protocolo pelo Brasil; e
- Em parceria com o SINDJUS, divulgações deste Protocolo foram realizadas por meio das redes sociais.

- Características inovadoras da prática:

O projeto “Polícia Judicial Amiga dos Autistas” é uma iniciativa crucial e inovadora no fomento de ações formativas, de sensibilização e de inclusão, voltadas ao desenvolvi-

mento funcional e à reflexão dos ocupantes dos cargos de agente e inspetor de Polícia Judicial, sobre questões relativas às pessoas com deficiência e seus direitos, sobretudo, no caso do autismo.

- Tempo de implementação/execução:

25/1/2024 – abertura TAP; 16/4/2024 – lançamento do Protocolo Técnico de Interação Polícia Judicial – Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (TEA)

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

Não houve.

- Potencial de replicação da prática em outros órgãos:

O projeto tem potencial para ser implementado em todos os órgãos, devido ao alto grau da importância que há na sensibilização e inclusão, voltadas ao desenvolvimento funcional e à reflexão dos ocupantes dos cargos de agente e inspetor de Polícia Judicial, sobre questões relativas às pessoas com deficiência e seus direitos, sobretudo, no caso do autismo.

PROCESSO SEI DO TRABALHO TÉCNICO OU PJE

SEI 00984/2022

CATEGORIA

Projetos/Ações/Iniciativas área-fim

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

- I. Isabely Fontana da Mota – Diretora de Projetos – DPJ/CNJ – mentora negocial;
- II. Graziela Milani Leal – servidora – TJRS cedida parcialmente ao CNJ – analista de negócios;
- III. Rayssa Tainan Coátio de Souza – suporte técnico ao Programa Justiça 4.0 – Pnud/ UNV – *Product Owner*;
- IV. Vanderli de Mariz Gomes – servidora – DTI/CNJ – gestora técnica;
- V. Geoflavia Guilarducci de Alvarenga – servidora – DTI/CNJ – administradora de dados;
- VI. Vitória Aparecida da Silva Magalhães – estagiária – DPJ/CNJ – auxílio negocial;
- VII. Wellington Antonio Gomides – colaborador do Pnud – desenvolvedor;
- VIII. Thiago Adelino de Melo – colaborador do PNUD – desenvolvedor;
- IX. Sídney Augusto Drovetto Junior – desenvolvedor – TJPR cedido parcialmente ao CNJ – Desenvolvedor;
- X. Alessio Roman – desenvolvedor – TJPR cedido parcialmente ao CNJ – desenvolvedor;
- XI. Gilson Vieira Alves – colaborador da BASIS – terceirizado – desenvolvedor;
- XII. Gledson Yuri Klein Ximenes – colaborador da BASIS – terceirizado – desenvolvedor;
- XIII. Tatiana Moser Lopes – colaboradora do PNUD – analista de UI;
- XIV. Daniela Pereira Barbosa – colaboradora do PNUD – analista de UI; e
- XV. Isabella Raissa de Oliveira Saraiva – colaboradora do PNUD – analista de UX.

OBJETIVOS DO TRABALHO TÉCNICO

- Atender ao princípio do melhor interesse da criança e do adolescente, priorizando seu direito de crescer e se desenvolver no seio de uma família;
- Ampliar as possibilidades de garantia do direito à convivência familiar a crianças e adolescentes aptos à adoção;

- Promover o encontro entre pretendentes habilitados(as) e crianças e adolescentes aptos(as) à adoção que tiverem esgotadas todas as possibilidades de buscas nacionais e internacionais de pretendentes compatíveis com seu perfil no Sistema Nacional de Adoção e Acolhimento (SNA);
- Propiciar aos(as) pretendentes habilitados(as) maior transparência e acesso às informações sobre seu processo de habilitação à adoção;
- Fomentar a reflexão acerca da criança e do(a) adolescente real, contribuindo para a superação de idealizações, tabus e preconceitos em relação à adoção de crianças maiores de oito anos e de adolescentes;
- Humanizar o processo de adoção, ampliando as possibilidades de uma criança ou adolescente cujas perspectivas de adoção foram esgotadas, por meio da disponibilização de fotos, vídeos e características pessoais de cada um deles aos pretendentes, oportunizando conexões que poderão culminar na formação de uma família.

PERÍODO DE EXECUÇÃO DO TRABALHO TÉCNICO

De janeiro de 2023 a dezembro de 2023

PÚBLICO-ALVO DO TRABALHO TÉCNICO

- Crianças e adolescentes em medida de proteção de acolhimento, que estão aptos à adoção e que tiverem esgotadas todas as possibilidades de buscas nacionais e internacionais de pretendentes compatíveis com seu perfil no Sistema Nacional de Adoção e Acolhimento (SNA);
- Pretendentes à adoção, devidamente inscritos(as) no Sistema Nacional de Adoção e Acolhimento (SNA) e com uma habilitação válida;
- Pessoas interessadas em iniciar o processo de habilitação para adoção, com o objetivo de serem inseridas no Sistema Nacional de Adoção e Acolhimento (SNA) como pretendentes.

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

Com as atualizações, a parte externa do sistema foi completamente reformulada. Destaca-se a implementação do login por meio da plataforma gov.br, garantindo maior proteção dos dados pessoais. Além disso, a interface do Sistema foi redesenhada, proporcionando uma navegação mais simples e intuitiva para os usuários. Agora, os pretendentes podem acompanhar de forma mais clara a evolução de seu processo no SNA, verificando, por exemplo, se sua habilitação está válida, se está inativa, suspensa



Sistema Nacional de
Adoção e Acolhimento

CNJ CONSELHO
NACIONAL
DE JUSTIÇA

Trabalho 9



**SISTEMA NACIONAL DE ADOÇÃO
E ACOLHIMENTO (SNA) — ÁREA
EXTERNA PARA PRETENDENTES
E FERRAMENTA DE BUSCA ATIVA**

temporariamente, se há crianças/adolescentes vinculadas(os) ao seu perfil, se houve manifestações de interesse na busca ativa, entre outros. Funcionalidades novas e importantes para que o(a) pretendente entenda como está sua habilitação em tempo real.

Em resumo, a nova parte externa, desenvolvida ao longo do ano de 2023, permite que o usuário realize o pré-cadastro *on-line*, disponibilizando todas as informações necessárias para o início do pedido de habilitação. A plataforma, por meio de uma integração via API, indica ao solicitante o órgão julgador competente para dar continuidade ao processo de habilitação à adoção. Assim, desde o momento do pré-cadastro, o(a) solicitante pode acompanhar o andamento do processo, além de acessar a ferramenta de busca ativa de crianças e adolescentes. Essa ferramenta, inicialmente implementada no SNA em setembro de 2022, igualmente foi reformulada ao longo de 2023, tornando-se mais intuitiva e proporcionando uma experiência de uso mais fluida e segura.

A reformulação da parte externa do SNA trouxe grandes benefícios tanto para os pretendentes à adoção quanto para o processo de adoção em si. Com uma interface mais intuitiva, segura e funcional, os pretendentes têm agora acesso facilitado ao acompanhamento do processo de habilitação e à busca ativa de crianças e adolescentes. Isso proporciona maior clareza e segurança em todas as etapas, desde o pré-cadastro à efetiva habilitação.

Com o auxílio da tecnologia, simplificaram-se os procedimentos, desburocratizaram-se os processos, inovou-se e modernizou-se o acompanhamento processual, de maneira que se contribuiu para uma maior transparência e agilidade no processo de adoção no Brasil, facilitando o encontro entre famílias e crianças e adolescentes. Portanto, estas ferramentas geraram – e seguem gerando – verdadeira transformação sociocultural e somam-se à missão do SNA, que é a de promover o direito à convivência familiar e comunitária, fundamental para o desenvolvimento integral das crianças e adolescentes em medida de proteção de acolhimento.

Em relação aos benefícios conferidos aos pretendentes, o novo módulo trouxe as seguintes melhorias: (i) maior segurança na proteção dos dados pessoais, por meio da integração com a plataforma gov.br; (ii) acompanhamento em tempo real de todas as fases do processo de habilitação à adoção, desde o protocolo inicial até a habilitação final, com a possibilidade de monitoramento contínuo das alterações ocorridas ao longo do tempo; (iii) inclusão direta na plataforma dos documentos exigidos para o ingresso do pedido de habilitação, otimizando a tramitação processual; e (iv) reformulação da ferramenta de busca ativa, proporcionando maior facilidade de uso e uma visualização mais intuitiva das crianças e adolescentes aptos para adoção.

Destaca-se que a ferramenta de busca ativa possibilitou aos mais de 35 mil pretendentes habilitados, domiciliados no Brasil, terem acesso ao perfil de mais de 1.300 crianças e adolescentes que não encontram sua família pelas buscas regulares no SNA. De 1/1/2024 ao presente momento, já ocorreram mais de 280 adoções, das quais 59,2% das crianças eram acima de 8 anos, 74,9% pertenciam a grupos de irmãos e 12,9% tinham deficiências. Ou seja, só neste curto período, mais de 280 crianças e adolescentes que não possuíam perspectivas de encontrar uma família tiveram seu direito à convivência familiar assegurado em decorrência da ferramenta de busca ativa do SNA.

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; e
- Simplificação de procedimentos ou da oferta de serviços, redução de burocracia.

POTENCIAL TRANSFORMADOR

Qual o potencial de causar impacto significativo e transformador no CNJ, Poder Judiciário ou sociedade?

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

PÚBLICO-ALVO ALCANÇADO

Qual a abrangência do público alcançado pelos resultados do trabalho?

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

REPLICABILIDADE

Em que medida os conceitos, métodos e técnicas podem ser replicados em outros contextos, dentro e fora do CNJ?

Possível replicação em outros órgãos do Poder Judiciário

INOVAÇÃO

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

BREVE DESCRIÇÃO

Em 14 de agosto de 2019, o CNJ publicou a Resolução CNJ n. 289/2019, que dispõe sobre o Sistema Nacional de Adoção e Acolhimento (SNA). O SNA foi concebido com base na Doutrina da Proteção Integral, colocando as crianças e adolescentes no centro de todas as ações, desde a entrada nos serviços de acolhimento até sua saída, seja por adoção, reintegração familiar ou outro motivo.

O SNA é essencial para a efetivação do direito à convivência familiar e comunitária no Brasil, sendo dividido em duas partes: a interna, usada pelos profissionais do Poder Judiciário que atuam na infância e juventude, e a externa, voltada aos pretendentes habilitados à adoção e ao público interessado. A parte interna permite o cadastro e gerenciamento de dados sobre crianças, adolescentes e pretendentes à adoção. A externa facilita a interação e o acompanhamento do processo de habilitação.

No Brasil, há 33.667 crianças e adolescentes em medida de proteção, acolhidos em 7.354 serviços. Desses, 4.943 estão aptos à adoção, mas, mesmo com 35.775 pretendentes habilitados, 2.970 crianças não encontram pretendentes compatíveis.

Para enfrentar esse desafio, o CNJ lançou a ferramenta de busca ativa em setembro de 2022, que promove o encontro entre pretendentes habilitados e crianças aptas à adoção, quando esgotadas as buscas nacionais e internacionais. A ferramenta humaniza o processo, dando às crianças mais uma chance de encontrar uma família.

A busca ativa foi implementada em duas etapas: a primeira, voltada às Varas da Infância e Juventude, que inserem as crianças no sistema, com autorização judicial e consentimento das próprias crianças; e a segunda, destinada aos pretendentes habilitados, que acessam o sistema com o compromisso de preservar a identidade das crianças. Informações como fotos e vídeos são protegidas por marca d'água com o CPF do pretendente, para garantir a confidencialidade.

O CNJ investiu em melhorias no sistema e em dezembro de 2023 lançou nova versão da parte externa do SNA, com interface aprimorada, seguindo os padrões da Plataforma Digital do Poder Judiciário (PDPJ). As atualizações visaram maior segurança e praticidade para os pretendentes habilitados.

Entre as novidades, destacam-se a inclusão de campos adicionais para os pretendentes, como nome social e filiação, e a possibilidade de envio de documentos diretamente pela plataforma. A usabilidade da ferramenta de busca ativa também foi modernizada, tornando a navegação mais intuitiva.

A nova versão do sistema permite login via gov.br, garantindo maior proteção de dados. A interface redesenhada oferece acompanhamento em tempo real da habilitação dos pretendentes, além de novas funcionalidades, como verificar se há manifestações de interesse na busca ativa. Isso traz maior clareza e segurança para todas as etapas do processo.

Em resumo, a reformulação do SNA trouxe grandes benefícios para os pretendentes e o processo de adoção, facilitando o acompanhamento e oferecendo maior segurança desde o pré-cadastro até a habilitação efetiva.



VALORIZA CNJ

3ª EDIÇÃO

